

**Extra
Unieraadsvergadering**

11 april 2017

't Veerhuis, Nieuwegein

Aan de leden van de unieraad

Papendallaan 7
6816 VD Arnhem
T +31(0)26 483 48 00

Postbus 60100
6800 JC Arnhem
info@atletiekunie.nl
www.atletiekunie.nl

Betreft Extra Unieraadsvergadering 11 april 2017
Ons Kenmerk JS/rvd

Arnhem 29 maart 2017
Uw Kenmerk

Geachte leden van de unieraad,

Het bestuur van de Koninklijke Nederlandse Atletiek Unie heeft het genoegen u hierbij uit te nodigen voor de najaarsvergadering van de unieraad op **dinsdag 11 april 2017** in 't Veerhuis, Nijemonde 4, 3434 AZ Nieuwegein.

De vergadering, voorafgegaan door een broodje, vangt aan om 19.00 uur en eindigt rond 21.30 uur.

Met vriendelijke groet,

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ATLETIEK UNIE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. J. Staps', enclosed in a hand-drawn oval. A horizontal line extends from the right side of the oval.

Joëlle Staps
Algemeen directeur a.i.

Inhoudsopgave

Agenda	5
Ingekomen stukken	9
Notulen unieraadsvergadering 31 januari 2017.....	11
Strategie & Visie2024	19
Reorganisatieplan	27
Jaarplan & begroting 2017	51
Werving & selectie nieuwe voorzitter Atletiekunie	53

Unieraadsvergadering d.d. 11 april 2017

Plaats : 't Veerhuis Nieuwegein
Aanvang : 19.00 uur (voorafgaand broodjes)

Agenda

1. Opening
2. Presentielijst en vaststellen aantal stemmen
3. Ingekomen stukken en mededelingen
4. Notulen unieraadsvergadering d.d. 31 januari 2017
5. Strategie & Visie2024
6. Reorganisatieplan & financiële consequenties
7. Vaststellen Jaarplan & Begroting 2017
8. Werving & selectie voorzitter Atletiekunie
9. Rondvraag
10. Sluiting

Interne Memo Atletiekunie

Aan : Unieraad agendapunt 3
Van : Uniebestuur
Datum : 29 maart 2017
Onderwerp : Ingekomen stukken

De unieraad:

- Neemt kennis van het feit dat per 29 maart 2017 geen ingekomen stukken zijn ontvangen.

Interne Memo Atletiekunie

Aan : Unieraad agendapunt 4
Van : Uniebestuur
Datum : 29 maart 2017
Onderwerp : Notulen unieraadsvergadering d.d. 31 januari 2017

De unieraad besluit:

- De notulen van de unieraadsvergadering d.d. 31 januari 2017 vast te stellen.

Toelichting

Per e-mail werden op 15 maart 2017 de conceptnotulen van de unieraadsvergadering van 31 januari 2017 verzonden aan de leden van de unieraad. De hierop ontvangen reacties werden, zoveel als mogelijk, verwerkt in de definitieve versie die ter goedkeuring aan de unieraadsvergadering op 11 april 2017 wordt voorgelegd.

Concept notulen unieraad

Datum	31 januari 2017
Locatie	Hotel en Congressentrum Papendal
Unieraad	Rein Amels, Henk Bruggeman, Raymond Creusen, Carel Diekerhof, Toon de Graauw, Michiel Hatendoer, Ans Huisman, Rolf Huizinga, Frans Kortbeek, Henri van Limpt, Rob van Mechelen, Frankwin Mussche, Ger Raijmakers, Hans Slager, Jan Smit, Jolanda van Veluw
Afwezig	Jan Strijker
Bestuur	Theo Hoex, Carl Verheijen, Leonie Schreve, Anieke Wierenga, Sylvia Barlag, Joëlle Staps
Afwezig	Regina van Dijk (verslag) John Bos

1. Opening

Voorzitter Theo Hoex opent de vergadering en heet Joëlle Staps, algemeen directeur a.i., van harte welkom.

Presentielijst en vaststellen aantal stemmen

Namens de unieraad is afwezig:

Jan Strijker ->mandaat Frankwin Mussche

Er kunnen dus 17 stemmen worden uitgebracht.

Het stembureau wordt gevormd door: Harry Peters, Roelof Veld en Adwin van Groeningen.

Mededelingen

Bestuursmededelingen

- Ruud Kok is gevraagd deel uit te maken van een door European Athletics te formeren commissie die de geloofwaardigheid van Europese records gaat onderzoeken
- Kamervragen over te strenge limieten in de sport: Het stelstel voor het bepalen van limieten wordt i.s.m. NOC*NSF vastgesteld. Nederland hanteert een focusbeleid (alleen atleten uitzenden met podiumkansen). Dat is de reden dat Nederlandse limieten vaak strenger zijn dan de internationale.
- VOG: Het bestuur heeft besloten om de VOG te koppelen aan de diploma verstrekking omdat de Atletiekunie maar op één moment haar zorgplicht kan pakken. Binnen het bondsbureau wordt gewerkt aan het inrichten van dit proces. In het najaar zal deze maatregel ingevoerd worden.
- De Topsportgelden zijn toegekend. Door de goede prestaties de afgelopen jaren en de professionaliteit van het programma heeft atletiek meer topsportbudget toegekend gekregen vergeleken met de vorige Olympische cyclus.
- Voortgang commissie Uitslagen Records en Doping (URD): Er ligt een beleidsvoorstel hoe om te gaan met toekomstige dopinggevallen in relatie tot wedstrijduitslagen en (nationale) records. Dit voorstel wordt 13 maart in het bestuur besproken waarna de unieraad geïnformeerd zal worden. **TH**
- Ledenpas: in verband met bezuinigingen en nieuwe digitale mogelijkheden is eind 2016 de fysieke ledenpas afgeschaft. De communicatie hierover richting de leden is ontoereikend geweest. Momenteel wordt hard gewerkt aan het digitale alternatief waarover clubs en leden ditmaal wel goed geïnformeerd zullen worden. **JS**
- Rein Amels: Wil graag bij de rondvraag nogmaals de Limieten aan de orde stellen.
- Unieraad vraagt om een aanpassing van de agenda en wil het punt bestuursverkiezingen als eerste behandelen. Het bestuur stemt met deze agendawijziging in.

2. Bestuursverkiezing

Er zijn twee kandidaat bestuursleden die vandaag door de Unieraad benoemd kunnen worden. Zij stellen zichzelf kort voor aan de Unieraad.

Hans Slager: Geeft aan dat het prettig is dat de verkiezing eerder op de agenda kan. Voor hem voelt het toch wat ongemakkelijk wanneer hij deze avond als unieraadslid nog over agendapunten gaat meebeslissen. Hans stelt zich vervolgens kort voor.

De unieraad vindt een stemming over de kandidatuur niet nodig en is unaniem akkoord met de benoeming van Hans Slager als bestuurslid.

Cees Goosen: Stelt zich vervolgens eveneens kort voor.

De unieraad geeft aanvullend op Cees zijn betoog aan dat in het kennismakingsgesprek tussen Cees en de commissie o&f is afgesproken dat zijn voorzitterschap bij zijn vereniging en het bestuurs-lidmaatschap onverenigbaar zijn. Dit moet uiterlijk 18 mei (voorjaarsvergadering unieraad) geregeld zijn. Mocht dit anders lopen, dan dient het bestuur hier actief bij de unieraad op terug te komen. **TH**

Met deze toezegging vindt de unieraad ook over deze kandidatuur een stemming niet nodig en gaat unaniem akkoord met de benoeming van Cees Goosen als penningmeester.

3. Notulen 24 november 2016

- Rein Amels - Pagina 4 – 2^e alinea

Hij heeft heel specifiek gevraagd naar de samenhang tussen de financiële positie en het strategisch plan (hetgeen uitgevoerd moet worden). Dit wordt in de notulen aangepast. **JS**

- De notulen worden vastgesteld en de activiteitenlijst doorgenomen.

4. Jaarplan en begroting

- Leonie Schreve: Verzorgt een korte inleiding en benoemt de samenhang tussen 2024 en het jaarplan 2017. Om duidelijk te maken dat het een plan van ons allemaal is, is de kolom 'Hoe kun jij bijdragen?' in het jaarplan toegevoegd.
- Theo Hoex stelt voor om het jaarplan per hoofdstuk door te nemen.
- Ans Huisman doet namens de unieraad een ander voorstel en leidt in:
In november 2015 is voor het eerst over een reorganisatie gesproken. In 2016 is dit meerdere malen onderwerp van gesprek geweest tussen unieraad, commissie o&f en het uniebestuur. Dit resulteerde zelfs in een reorganisatievoorziening van € 250k in 2016. De unieraad is daarom nu enorm teleurgesteld dat er in deze begroting totaal geen bedrag is opgenomen t.b.v. een reorganisatie. Hoewel de unieraad daarom niet akkoord kan gaan met deze begroting is zij zich bewust van haar verantwoordelijkheid en wil zij de organisatie niet op slot zetten. Zij wil daarom samen met het bestuur zoeken naar een oplossing en stelt het volgende voor:
 - In maart 2017 is er een reorganisatieplan op hoofdlijnen uitgewerkt
 - Tevens is dan de financiële uitwerking op hoofdlijnen beschikbaar;
 - In maart overleggen bestuur en commissie o&f over het plan en de uitwerking;
 - Vóór mei 2017 is een aangepaste begroting 2017 opgesteld;
 - In een extra unieraadsvergadering (in april) worden het jaarplan en aangepaste begroting goedgekeurd.

Wanneer het bestuur akkoord gaat met dit voorstel, kan de unieraad het nu voorliggende jaarplan 2017 en de begroting onder voorbehoud goedkeuren.

- Het bestuur wil overleggen, de voorzitter schorst daarom de vergadering.
- Vergadering wordt om 20.00 uur heropend.

Theo Hoex: Betreurt het dat dit onderwerp met het voorstel van de unieraad onder tijdsdruk komt te staan. Hij geeft aan dat het bestuur onvoorzien aan het eind van 2016 te maken kreeg met de uitval van de directeur. Die uitval heeft in het proces van het opstellen van het jaarplan, de begroting en het reorganisatieplan nadrukkelijk parten gespeeld. Theo heeft juist hierover vorige week nog een bericht aan de unieraad gestuurd. In dit bericht zijn ook de termijnen benoemd die nodig zijn om het reorganisatieplan concreet te maken.

Met het aanstellen van een waarnemend directeur wordt nu gewerkt aan het strategische plan dat een doorvertaling kan krijgen in de inrichting van het bondsbureau. Die aanpak staat nu, door het voorstel van de unieraad, onder tijdsdruk.

Theo reageert voorts dat de financiële consequenties van de reorganisatie los moeten worden gezien van de begroting 2017. Deze twee zaken lijken nu door elkaar te gaan lopen.

- Ans Huisman: Klopt het dat bij het opstarten van de plannen voor 2024 en het jaarplan 2017 al werd besloten dat daar een nieuwe organisatie bij hoort?
- Theo Hoex: Een van de overwegingen voor een reorganisatie was dat, om het beleid uit te kunnen voeren, een juiste samenstelling van de werkorganisatie noodzakelijk is. Ook de tijdsgeest en financiële overwegingen (o.a. terugloop leden) nopen tot een herinrichting.
- Carl Verheijen: Verwondert zich over de inhoudelijke en bestuurlijke discussie. De manier waarop de discussie nu gevoerd wordt, daar helpen we elkaar niet mee. De taken en verantwoordelijkheden van bestuur en unieraad moeten helder zijn en blijven. De reorganisatie is de verantwoordelijkheid van het bestuur en mag daarom niet vermengd worden met de verantwoordelijkheid van de unieraad, om de begroting goed te keuren. De inhoud van het jaarplan en de begroting staat los van de reorganisatie.
- Jolanda van Veluw: Er wordt gesproken over elkaars verantwoordelijkheid, maar wat zwaar meeweegt in dit proces is dat de unieraad al in december 2015 voor het eerst werd geïnformeerd over een ophanden zijnde herinrichting. Er zijn sinds die tijd beloftes gedaan en verwachtingen geschapen die niet zijn nagekomen.
- Anieke Wierenga: Toen in 2015 de reorganisatie werd aangekondigd, wisten we dat deze pas ingezet kon worden nadat bekend was hoe het beleid eruit zou zien. Bestuur en werkorganisatie zijn vervolgens met dit beleid aan de slag gegaan. Na het vaststellen van de Visie2024 zou de herinrichting verder vorm gegeven kunnen worden. Dit viel echter samen met het uitvallen van Jan Willem Landré. Toen per januari 2017 Joëlle Staps werd aangesteld, kostte het even tijd om te bepalen wat precies de opdracht aan Joëlle zou worden. Nu is het belangrijk om duidelijkheid aan medewerkers te geven en zorgvuldigheid te betrachten in het traject richting medewerkers die boventallig raken, alsmede richting degenen die achterblijven. We kunnen elkaar niet confronteren met een halfbakken reorganisatie plan. De overall conclusie die getrokken kan worden is dat je geen reorganisatie aan moet kondigen wanneer je nog geen plan hebt.
- Ans Huisman: het klopt dat we rol zuiver moeten zijn. De rol van het bestuur is dat zij een beleidsvisie vaststelt. Het bestuur neemt uiteraard de beslissing voor een eventuele reorganisatie. De uitvoering is vervolgens de verantwoordelijkheid van de directeur, daar heeft de unieraad inderdaad niets mee te maken. De unieraad heeft, als toezichthouder, gevraagd om de beleidsvisie die leidt tot een reorganisatie. Het is hierin niet gepast dat het bestuur het uitvallen van de directeur inzet als reden voor het ontbreken van de beleidsvisie. De unieraad wil uitsluitend de beleidsoverwegingen zien op basis waarvan een reorganisatie ingezet zou moeten worden. Die overwegingen hadden eerder bekend moeten zijn dan de periode waarin de directeur is uitgevallen.
- Theo Hoex: wij hebben een bestuurlijke verantwoordelijkheid om de unieraad te informeren en dit had zeker beter gemoeten. De unieraad mag het uitvallen van de directeur een zwak argument vinden, maar we zijn hier als bestuur aan het eind van 2016 wel mee geconfronteerd. Met betrekking tot de reorganisatie wordt nu gevraagd of de unieraad akkoord is met de voorgestelde termijnen uit het plan van aanpak organisatieontwikkeling. Hij vult aan dat Joëlle Staps heeft aangegeven dat zij op de bestuursvergadering van 13 maart de plannen voor het grootste deel gereed heeft. Daarna wordt de commissie o&f geïnformeerd.
- Rob van Mechelen: De termijnen die de unieraad vraagt en die door het bestuur zijn aangegeven, lopen niet zo heel ver uit elkaar. De rol van de unieraad is duidelijk en zij zijn niet uit op een gedetailleerd plan. Het aanhouden van de door het bestuur aangegeven termijnen is wat hem betreft niet onoverkomelijk. Het is echter nu wel zaak dat die beleidsvisie op korte termijn wordt opgesteld.
- Joëlle Staps: geeft aan twee opdrachten te hebben gekregen. De ene is die van waarnemend directeur. Hierin is met name van belang dat jaarplan en begroting worden goedgekeurd om alles door te laten gaan en de dienstverlening aan de achterban te waarborgen. De andere is het opstellen van het reorganisatieplan en de gekoppelde financiële consequenties. Er is bewust voor gekozen om de reorganisatie en de bijkomende kosten los te koppelen van jaarplan en begroting.
- Carel Diekerhof: De unieraad heeft nu aan de bel getrokken omdat er in de voorliggende begroting niets is opgenomen voor een reorganisatie die dit jaar wel staat te gebeuren. De unieraad ziet dus wel degelijk een verband tussen de reorganisatieplannen en de begroting die voorligt.

- Joëlle Staps: Op dit moment is er nog geen zicht op de kosten van de reorganisatie omdat er nog geen plan is. Deze kosten kunnen daardoor niet in de begroting worden opgenomen. Bovendien zou wanneer we daarvoor een stelpost hadden opgenomen een verlieslatende begroting zijn gepresenteerd, want de kosten van de reorganisatie kunnen niet in de lopende exploitatie worden opgevangen. Daarom is bewust gekozen voor een sluitende begroting op basis van de (huidige) bedrijfsactiviteiten en wordt er een apart reorganisatieplan opgesteld met een financiële doorrekening. Voor deze kosten van de reorganisatie zal een beroep worden gedaan op de continuïteitsreserve met een terugverdienmodel in de komende jaren.
- Jolanda van Veluw: De unieraad moet dus een besluit nemen over het inzetten van continuïteitsreserves? Ondanks dat de unieraad totaal niet is meegenomen in het voortraject, moet er dus nu op basis van een toelichtend mailbericht van Theo Hoex een besluit worden genomen
- Bestuur geeft aan dat het aanspreken van de continuïteitsreserve inderdaad een vraag is die voorligt bij de besluitvorming over het reorganisatieplan. Maar dat die vraag niet nu beantwoord hoeft te worden, maar pas als het reorganisatieplan en de financiële consequentie inzichtelijk zijn.
- Ans Huisman: Het besluit over het inzetten van continuïteitsreserves is tot op heden niet aan de unieraad voorgelegd terwijl de unieraad daar wel over gaat. De afspraak is dat het bedrag van de continuïteitsreserves bestaat uit een half jaar salaris- en huurkosten en daar kan niet zo maar vanaf geweken worden. Echter bij een verlaging van deze vaste kosten, kan mogelijk ook de reserve naar beneden bijgesteld worden. Maar de afspraak van 6 maanden dekking blijft daarbij bestaan.
- Theo Hoex meldt dat de kosten van de reorganisatie op dit moment nog niet bekend zijn, vandaar dat er nu nog niets valt te zeggen over in welke mate de reserve dient te worden aangesproken en in hoeverre de geldende afspraak overeind kan blijven.
- De unieraad stelt voor om de inhoud van het jaarplan te behandelen. Daarna wil de unieraad graag de vergadering schorsen en overleggen hoe om te gaan met het reorganisatie vraagstuk en de financiering daarvoor.
- Het jaarplan wordt per hoofdstuk doorgenomen.

Topsport

Michiel Hatenboer: Er staat af en toe (para). Wat betekent dat nu voor de kpi?

Joëlle Staps: in het hele plan dient daar waar atletiek staat ook para atletiek gelezen te worden.

Rein Amels: Hij vraagt zich af hoe ambitieus dit plan is ten opzichte van 2016? Hoe verhouden de nu opgestelde kpi's zich tot 2016?

Carl Verheijen: De kpi's 2016 (actiepunt notulen 24-11-2016) komen in het jaarverslag en derhalve in de voorjaarsvergadering terug. Deze kunnen dan afgezet worden tegen het voorliggende jaarplan.

Rein Amels: Bij Topatletiek is duidelijk wie verantwoordelijk is, bij de overige thema's niet.

Joëlle Staps: Alle kpi's zijn duidelijk op het bondsbureau belegd.

Frans Kortbeek: Werven (para) talenten is een mooie ambitie, maar is dit niet teveel naar het einde van het proces kijken. Wat kan het bestuur/de organisatie doen om clubs te helpen met talentontwikkeling?

Anieke Wierenga: Juist daarvoor is de kolom "hoe realiseert het Bonds bureau deze kpi" toegevoegd waarin beschreven staat welke inspanning het bondsbureau pleegt om de kpi te realiseren.

Frans Kortbeek: Het zou mooi zijn wanneer de structuur hoe we dit dan gaan doen duidelijk is.

Joëlle Staps: Het bondsbureau heeft altijd een inspanningsverplichting bij het behalen van de kpi's. Het is echter een plan van de gehele atletiek gemeenschap in Nederland. Op sommige kpi's hebben we als bond zelf veel invloed en op andere minder. Het kan dus zijn dat sommige kpi's niet worden behaald, ondanks dat we alles hebben gedaan wat in onze macht ligt.

Jeugd

Rob van Mechelen: Kpi 4 - In 4 regio's kennismakingswedstrijden Athletics Champs. Het beleid is toch om te zorgen dat in de regio's waar Champs al bekend is, de competitie geïntroduceerd wordt?

Kpi 5 - Hoe en waar gaan we inzetten dat 10.000 kinderen worden bereikt met schoolatletiek?

Joëlle Staps: Het klopt dat we graag zien dat de Athletics Champs competitie groeit. We zien echter dat wanneer we de kennismakingswedstrijden organiseren, de competitie vanzelf volgt.

Kpi 5 – Dit wordt ingestoken over heel Nederland in samenwerking met clubs. Daar waar structureel aanbod is, willen we met scholen aan de slag.

Jolanda van Veluw: Bij kpi 4 mist zij in de kolom 'Waarom deze kpi' de rol van verenigingen. Wordt bedoeld dat we verenigingsbesturen over de drempel moeten krijgen of gaan we ergens in het wilde weg deze wedstrijden organiseren. Dat de verantwoordelijkheid bij de clubs ligt blijkt niet uit deze omschrijving.

Joëlle Staps: Het bondsbureau organiseert de kennismakingswedstrijd, maar doet dit altijd in samenwerking met de verenigingen.

Frankwin Mussche: Kpi 5 – het klinkt mooi om trainers van verenigingen naar scholen te sturen, maar dit is volgens hem moeilijk te realiseren. Bovendien is hiervoor door sommige gemeentes een combinatie-functionaris aangesteld. Waarom zouden wij ons als bond daarmee bezig houden?

Joelle Staps: vindt dit een goede aanvulling. Toch moet de link met de club er altijd zijn. Wanneer een kind bij de vereniging weer het bekende gezicht (van de trainer) ziet, zorgt dat voor een extra binding. We trachten derhalve altijd de vereniging te betrekken, maar dat kan goed in samenwerking met de combinatiefunctionaris.

Wedstrijdatletiek

Rob van Mechelen: Kpi 6 – organisatie 3000 atletiek- en loopwedstrijden. De spoeling wordt bij elke wedstrijd dunner, het wedstrijdveld wordt er niet interessanter op. Hij ziet meer in kwalitatief hoogwaardige wedstrijden dan in de kwantiteit.

Joelle Staps: We hebben bewust het aantal wedstrijden expliciet benoemd, om te laten zien hoeveel er wordt gedaan en wat dit voor werk met zich meebrengt. Dat staat los van de terechte opmerking dat we altijd moeten streven naar kwalitatief hoogwaardig wedstrijd aanbod.

Frankwin Mussche: Kpi 7 – waardering wedstrijden met een 7,0. Hoe realiseert het bondsbureau dat? Hij vindt dat de nu genoemde activiteiten nauwelijks bijdragen aan het verhogen van het waarderingscijfer van wedstrijden. Het gaat de sporter met name om de beleving, dus zoek het wat minder in de activiteiten zoals ze nu omschreven staan.

Michiel Hatenboer: Aanvullend daarop is het belangrijk om de dynamiek aan te geven. Misschien is een 7,0 wel een achteruitgang? Er moet aangegeven worden wat het startniveau is.

Joelle Staps: Ten aanzien van de activiteiten kunnen we als Atletiekunie niet op alle factoren invloed uitoefenen. Immers is de Atletiekunie vaker niet dan wel de organisator. Vandaar dat deze activiteiten genoemd worden. Ten aanzien van het waarderingscijfer; dat werd niet gemeten dus daar gaan we nu mee starten. Een 7,0 is daarbij ons eerste streven.

Frans Kortbeek: Kpi 9 – 2000 unieke gebruikers Atletiekplein. Wat is het Atletiekplein?

Joëlle Staps: Het Atletiekplein is een online platform waar kennis voor specifieke groepen op ontsloten wordt. De lancering vindt dit jaar plaats, waarbij we starten met de doelgroep trainers.

Henk Bruggeman: Wordt bij dit platform ook samengewerkt met hardlooptrainers Nederland?

Frank Koomen: Die zijn bezig met een eigen platform, maar er wordt onderzocht waar we elkaar kunnen versterken.

Henk Bruggeman: Het zou mooi zijn wanneer de bij loopsport benoemde kpi's leiden tot een groei van het aantal leden. Die kpi's zou hij terug willen zien.

Rob van Mechelen: Er worden bij dit thema sowieso optimistische getallen genoemd. Bovendien ziet hij weinig verbinding met andere groepen die niet aan de Atletiekunie verbonden zijn. Daarbij is kennis- uitwisseling is belangrijk.

Joëlle Staps: Is het eens dat conversie centraal moet staan. StartoRun is daar een goed voorbeeld van want het helpt clubs om met de ongebonden loper in contact te komen. Verenigingen die een eigen, vergelijkbaar programma hebben, hebben geen StartoRun nodig en dat is prima. Het doel is immers dat Nederlanders gaan lopen bij een club. Het naast elkaar bestaan van verschillende initiatieven is prima, maar we moeten wel op zoek naar de verbinding.

Henk Bruggeman: Mist Run to the Start. Dat was toch succesvol?

Bram van der Leij: Hier was in 2016 groot op ingezet, mede in het licht van het EK2016. Er was een groot aantal deelnemers begroot, maar dat is niet uitgekomen. Vervolgens hebben we geconstateerd dat het programma in de vorm zoals het werd aangeboden, niet levensvatbaar is. Daarom staat het voor 2017 niet als kpi in het jaarplan.

Wij zijn Atletiek

Jolanda van Veluw: Met betrekking tot kpi 19 (herstructureren Atletiekunie) moet de unieraad dus beslissen over de extra financiën voor deze herstructurering. Er moet vanavond duidelijk worden of de unieraad er mee akkoord gaat om de kosten voor de reorganisatie uit de continuïteitsreserves te halen. Zo niet, dan moeten de kosten van de reorganisatie uit de lopende exploitatie gehaald worden en dient er een nieuwe begroting te worden opgesteld.

Afgesproken wordt dat de begroting eerst toegelicht wordt. Daarna zal de vergadering worden geschorst zodat de unieraad kan overleggen of zij met de voorliggende begroting akkoord gaan of dat deze aangepast dient te worden.

Begroting 2017

- Carl Verheijen verzorgt de toelichting op de begroting. Hij is blij met alle medewerking en informatie die hij heeft gekregen. Dat heeft hem vertrouwen gegeven voor het opzetten voor een goede begroting.
- Rob van Mechelen: Is bij het opzetten van deze begroting een effectievere aansturing van het bondsbureau meegenomen?
- Carl Verheijen: Er zijn strakke keuzes gemaakt waar de komende periode in wordt geïnvesteerd en waarin niet. Budgethouders worden meer op hun verantwoordelijkheden aangesproken en dat is door (de opzet van) deze begroting beter te monitoren dan bij de vorige begroting.
- Rein Amels: Hoe verhouden de personele lasten van 3,4 mio zich tot de continuïteitsreserves? Deze zouden, incl. huisvesting, 2 mio moeten zijn.
- Jolanda van Veluw: Bij de personele lasten zijn onkosten meegerekend, die horen eigenlijk niet meegenomen te worden.
- Rein Amels: De unieraad vraagt al geruime tijd om een rapportagekalender, zodat inzichtelijk is wanneer welke rapportage opgeleverd wordt. Verzoekt de nieuwe penningmeester hier werk van te maken. **CG**
- Ans Huisman: Op welke termijn is er meer bekend over de beleidsvisie?
- Carl Verheijen: Op de bestuursvergadering van 13 februari wordt het jaarplan 2017 verder behandeld, met daaraan gekoppeld de bestuurlijke verantwoordelijkheid. Op de bestuursvergadering van 13 maart zullen het strategisch plan en het reorganisatie plan op de agenda staan.
- Carl Verheijen: Kan de unieraad nu, op basis van de zojuist gegeven toelichting, een besluit nemen om het bedrag ten behoeve van de reorganisatie buiten de begroting 2017 te laten en dit ten laste van de continuïteitsreserve te laten vallen?
- De vergadering wordt geschorst.
- Theo Hoex opent om 21.40 uur de vergadering.
- Ans Huisman: De toelichting op het jaarplan acht de unieraad voldoende, waarbij wordt opgemerkt dat men er vanuit gaat dat de gemaakte opmerkingen worden verwerkt. Complimenten voor Joëlle Staps die op zo korte termijn is ingewerkt en adequate antwoorden op gestelde vragen weet te geven. Complimenten aan Carl Verheijen voor de transparantie en de gedegen aanpak. Voor de nieuwe penningmeester ligt de lat nu hoog. Op dit moment is het nog niet duidelijk welke kosten de reorganisatie met zich meebrengt, daarom wil het bestuur, het hiermee gepaard gaande bedrag uit de continuïteitsreserves halen en buiten de begroting laten. Daar heeft de unieraad deels begrip voor, echter is de continuïteitsreserve op dit moment niet ruim. Wanneer nu nog niet bekend is wat het reorganisatiebedrag is, weet de unieraad niet waar ze mee instemt. De unieraad zal daarom onder voorbehoud het jaarplan en de voorliggende begroting goedkeuren. Na 13 maart zal een eerste beeld van de reorganisatie bekend moeten zijn, waarna in de tweede helft van maart de commissie o&f en (een delegatie van) het bestuur bespreken hoe om te gaan met de continuïteitsreserves. Ans zal de terugkoppeling aan de overige unieraadsleden daarvan verzorgen. Vervolgens zal in april een extra unieraadsvergadering worden ingepland waar unieraad en bestuur open van gedachten zullen wisselen en de begroting definitief kan worden goedgekeurd. De unieraad waardeert de inzichten die ze van de penningmeester hebben gekregen inzake het salarishuis. Dit illustreert de noodzaak om daar, bij voorkeur gezamenlijk, nog een keer naar te kijken.

Resumé:

- De unieraad stemt, onder voorbehoud, in met het jaarplan en begroting 2017, met verwerking van de gemaakte opmerkingen; **JS**
- Tussen 13 en 31 maart wordt een afspraak ingepland tussen commissie o&f en bestuur; **TH**
- Na deze afspraak verzorgt Ans Huisman een terugkoppeling aan gehele unieraad; **AH**
- In april wordt een extra unieraadsvergadering ingepland m.b.t. de reorganisatie en de bekostiging van de daaruit voortvloeiende kosten. **TH**

Theo Hoex dankt de unieraad voor de gegeven complimenten. Het bestuur stemt in met het voorstel van de unieraad.

5. Rondvraag

Ans Huisman: Tijdens de vorige unieraadsvergadering is afgesproken om een themabijeenkomst in februari te organiseren. Die laat de unieraad vervallen, aangezien er in april ook al een unieraadsvergadering wordt ingepland.

Rein Amels:

Limieten: Hoe zit het, in het eerdere persbericht genoemde, proces in elkaar? Het focusbeleid is genoemd, maar de marathonlimieten zijn nog steeds erg hoog. Hij vraagt zich bovendien af of er een koppeling is tussen het vaststellen van de (strengere) limieten en beperkte budgetten?

Joëlle Staps: Daar is in de inleiding reeds antwoord op gegeven, er is verder geen aanvullende informatie te geven.

Theo Hoex: Er zijn Kamervragen aan de Minister gesteld over dit onderwerp waarop de Minister zelf zal antwoorden. NOC*NSF zal hiervan terugkoppeling ontvangen.

Carl Verheijen: Vanuit de IAAF ontvangen we budget voor het uitzenden van atleten. Die koppeling is er dus niet. De samenstelling (grootte) van de ploeg zou mee kunnen spelen.

Rein Amels: Er zou een Topsportstatuut worden opgesteld. Hij had willen vragen of dat reeds beschikbaar is, maar Joëlle Staps heeft in de inleiding al aangegeven dat het statuut dit jaar wordt opgesteld. Hij heeft eerder aangegeven dat de unieraad graag over aanvullende statuten (topsportstatuut/directiestatuut) geïnformeerd wordt, ondanks dat de unieraad hierover geen instemmingsrecht heeft.

Theo Hoex:

- Aankomende maand is het NK indoor atletiekmaand in Apeldoorn. Uit organisatorische overwegingen is het VIP programma op zaterdag ingepland.
- 18 maart is de Dag van de Atletiek.
- Jan Willem Landré is recent begonnen aan zijn re-integratie.

Tot besluit spreekt Theo zijn waardering uit voor Joëlle Staps, heeft hij complimenten voor de bestuursleden voor de presentaties en de mede beantwoording van de vragen en voor de medewerkers van het bondsbureau voor alle voorbereidingen. Tenslotte ook dank aan de leden van de commissie o&f voor de extra benodigde inzet en beschikbaarheid voor overleg.

Het was een arbeidsintensieve periode en hoewel er stevig is gediscussieerd is Theo tevreden dat de vergadering op deze wijze kan worden afgesloten. Hij sluit om 22.00 uur de vergadering.

Interne Memo Atletiekunie

Aan : Unieraad agendapunt 5
Van : Uniebestuur
Datum : 29 maart 2017
Onderwerp : Strategie & Visie2024

De unieraad stemt in met:

- de aangescherpte strategie.

Toelichting

Eind 2015 is door het bestuur een reorganisatie van het bondsbureau aangekondigd. Verschillende oorzaken hebben ertoe geleid dat dit proces veel langer heeft geduurd dan vooraf was beoogd. De leden van de unieraad hebben in de vergadering van 31 januari 2017 nadrukkelijk hun ongenoegen geuit over de lange doorlooptijd en slechte informatievoorziening in dit dossier. In diezelfde vergadering heeft de unieraad aangedrongen op strakke tijdslijnen teneinde als unieraad nu snel duidelijkheid te krijgen over de inhoud van de reorganisatie, evenals de financiële implicaties. In dat licht heeft de unieraad slechts onder voorbehoud ingestemd met het jaarplan en de begroting 2017.

De afgelopen twee maanden is conform de afspraken met de unieraad hard gewerkt om het reorganisatieplan concreet handen en voeten te geven en de financiële consequenties van de reorganisatie in kaart te brengen.

I. Strategie & Visie2024 Atletiekunie

Inleiding

In 2016 is met vereende krachten gewerkt aan de ontwikkeling van de Visie2024. In dit visiedocument zijn verschillende thema's benoemd waarlangs de Atletiekunie de komende jaren gaat werken. Acht sterke thema's die richting geven aan de atletieksport in Nederland.

Aan die thema's ligt een aantal strategische keuzes ten grondslag. Strategische keuzes die de acht thema's met elkaar verbinden en duidelijk maken waar de Atletiekunie precies voor staat. Niet in alle gevallen waren de achter de Visie2024 schuil gaande strategische vraagstukken afdoende beantwoord. Vraagstukken als "willen we als bond groeien?" en "wie zien we in de toekomst als onze primaire klant" bleken nog onvoldoende uitgediscussieerd.

Antwoorden op dergelijke vraagstukken zijn nodig om het bondsbureau goed te kunnen inrichten. Immers bepalen de visie en de strategie, hoe en hoeveel mensen en middelen ingezet dienen te worden om de beoogde doelen te realiseren (*structure follows strategy*). Om het reorganisatieplan derhalve goed vorm te kunnen geven, dienden eerst de strategische vraagstukken die schuil gaan achter de Visie2024 beantwoord te worden.

Deze vraagstukken zijn beantwoord na discussies hierover binnen het bestuur, het MT, de PVT en de Commissie O&F. Deze memo beschrijft de strategische keuzes die aan de Visie2024 ten grondslag liggen, respectievelijk daaruit voortvloeien.

De unieraad wordt gevraagd in te stemmen met de inhoud van deze memo.

Deze memo maakt vervolgens onderdeel uit van het reorganisatieplan. Dit omdat de keuzes die in deze memo beschreven staan met betrekking tot de strategische positionering van de Atletiekunie een belangrijke parameter vormen bij de herinrichting van het bondsbureau.

In onderstaande acht punten wordt uiteengezet welke strategische keuzes de Atletiekunie voor de komende jaren maakt. Ook staat beschreven hoe die keuzes uitmonden in de benoemde thema's in de Visie2024, evenals welk effect deze keuzes hebben op de inrichting van het bondsbureau.

1. Ambitie tot groei

Alhoewel het voor de meeste mensen voor zich zal spreken, heeft de Atletiekunie de ambitie om te groeien. Met consolidatie of krimp neemt zij geen genoegen. Dit ondanks het gegeven dat het sportlandschap sterk in beweging is en de meeste sportbonden kampen met een substantiële daling van het aantal leden, daling van de structurele inkomstenbronnen en van de sponsorbijdragen. De Atletiekunie kiest echter nadrukkelijk voor groei en dat is niet zonder reden. Immers heeft de Atletiekunie een enorme potentie tot groei, is er aanwas vanuit de jeugd en heeft zij voldoende concepten in haar assortiment om met name in de loopmarkt meer Nederlanders te gaan binden. Bovendien realiseert de bond zich terdege dat haar meerwaarde als onafhankelijke, centrale verbinder van het atletieknetwerk mede afhangt van het aantal aangesloten lokale aanbieders. De Atletiekunie stuurt richting 2024 dan ook nadrukkelijk op groei.

2. Groei doelstellingen 2024

Als we voor groei gaan, komt vervolgens direct de vraag op waar we als Atletiekunie dan in willen groeien. Ligt de focus op groei van het aantal leden, aantal volgers of in het aantal aangesloten aanbieders? Of willen we groeien op het vlak van de topsportprestaties, klanttevredenheid, media exposure of het aantal sponsoren?

Een voor de hand liggend antwoord is dat we op al die vlakken willen groeien. Immers dragen al deze parameters bij aan het versterken van de atletieksport. Echter is het belangrijk om focus aan te brengen in onze groei-ambitie. Waar willen we als Atletiekunie nu echt op inzetten en wanneer kunnen we in 2024 tevreden terugkijken?

Voor 2024 zijn de volgende groeidoelstellingen gedefinieerd:

1. In 2024 zijn minimaal 50% van de bij de Atletiekunie aangesloten verenigingen, loopgroepen en stichtingen gegroeid in de omvang van hun leden/klantenbestand t.o.v. 2016 hetgeen resulteert in 10% meer aangesloten mensen bij de Atletiekunie.
2. In 2024 zijn 5% meer atletiekaanbieders (verenigingen, loopgroepen, stichtingen, evenementen) aangesloten bij de Atletiekunie t.o.v. het aantal in 2016.
3. In 2024 heeft de Atletiekunie de aansluiting gemaakt bij de internationale top op de onderdelen polsstokhoogspringen, speerwerpen en 4x400m estafette en haar positie op de meerkamp, MILA en sprint weten te behouden.
4. De dienstverlening van de Atletiekunie wordt in 2024 door de verschillende stakeholders gemiddeld gewaardeerd met minimaal een 8,0.

Deze vier doelstellingen zullen de komende jaren leidend zijn in het handelen van de Atletiekunie. Dit betekent concreet dat de Atletiekunie zich gaat focussen op de dienstverlening aan lokale aanbieders teneinde bij hen groei te realiseren, naast het succesvol zijn op mondiaal niveau.

3. Business-to-Business dienstverlening

De Atletiekunie kiest daarmee expliciet voor een business-to-business dienstverlening. Dit betekent dat de Atletiekunie erin gelooft dat de atletieksport in Nederland kan groeien en bloeien als we meer sterke verenigingen/aanbieders krijgen door het hele land. De wijze waarop we onze groeiambitie voor 2024 willen realiseren, zal dan ook zijn door lokale aanbieders te versterken. Dat klinkt logisch gezien de historie, cultuur, positionering en financiering van de Atletiekunie. Toch zien we veel bonden een beweging maken van business-to-consumer. Immers nu het aantal Nederlanders dat ongebonden sport (lopen, zwemmen, fietsen etc.) snel groeit, ligt op dat vlak een enorm marktpotentieel. De Atletiekunie kiest er echter nadrukkelijk voor om zelf deze groep sporters niet direct te gaan bedienen. De strategie die de Atletiekunie kiest is om de bij de bond aangesloten aanbieders zodanig toe te rusten dat zij kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de sporter.

Dit omdat de Atletiekunie erin gelooft dat sporten bij een club een sporter veel meer brengt dan wanneer deze ongebonden sport. Dit omdat wij de unieke waarde van verenigingen voor sporter en maatschappij onderkennen. Maar bovenal omdat wij erin geloven dat we alleen via deze strategie de atletieksport duurzaam kunnen versterken.

4. Focus op customer intimacy

Dat brengt ons bij de focus op customer intimacy. Want op vele vlakken wil de Atletiekunie de komende jaren de banden met haar achterban aanhalen en de (gepercipieerde) afstand verkleinen. Dit omdat wij onderkennen dat alleen wanneer bond en lokale aanbieders samen optrekken een krachtige beweging/community ontstaat.

We zetten derhalve niet in op maximale efficiëntie omdat dit gewoonweg niet past bij het DNA van de vrijwilligerscultuur die we kennen (wat overigens niet wil zeggen dat we geen slagen kunnen en zullen maken om de efficiëntie te vergroten.) We zetten ook niet in op product leadership omdat we ons terdege realiseren dat de Atletiekunie, als het gaat om innovatie, het nooit zal winnen van de commerciële partijen met hun grote budgetten en korte besluitvormingslijnen. De kracht van de Atletiekunie ten opzichte van alle andere marktpartijen ligt in de relatie met de vele mensen die actief zijn binnen de atletiek. Die mensen willen wij verbinden, fysiek en online, om de enorme energie en passie die er in Nederland is voor atletiek optimaal te richten.

5. Positionering als brancheorganisatie

Uit bovenstaande vloeit de positionering van de Atletiekunie voort. De Atletiekunie kiest er heel bewust voor om als brancheorganisatie voor de bij haar aangesloten aanbieders te opereren. De bond is daarbij de spin-in-het-web als het gaat om het ontsluiten van kennis en het verbinden van partijen in het netwerk. En als er binnen dat netwerk behoeften zijn waar individuele aanbieders niet zelfstandig op kunnen inspelen, kan dit via de bond collectief georganiseerd worden. Vanuit deze positionering zullen we de komende jaren trachten meer aanbieders aan ons te binden en de aanbieders die reeds verbonden zijn te versterken.

Dit enerzijds door de branche goed te reguleren. Anderzijds door de spelers in het netwerk bij te staan met raad en daad of hen door te verwijzen naar andere partijen in het netwerk. En tot slot door producten/diensten/functionaliteiten voor het collectief te ontwikkelen en aan te bieden.

6. De kerntaken

Als we ons nadrukkelijk als een brancheorganisatie positioneren, kunnen we ook onze kerntaken definiëren. Al in 2008 deed VODW onderzoek naar de kerntaken van sportbonden en daaruit kwam een lijstje van vijf taken die nagenoeg op iedere bond die als brancheorganisatie in de sport opereert, van toepassing zijn:

- Het organiseren van wedstrijden/competitie
- Het versterken van verenigingen
- Het vervullen van de keurmerkfunctie (opleidingen, parcoursmetingen, statistieken, records, data e.d.)
- Het selecteren en uitzenden van sporters
- Het behartigen van de belangen (lobby en sectorhygiëne)

Voor de Atletiekunie zijn dit dé vijf kerntaken waar de komende jaren invulling aan wordt gegeven door het bondsbureau teneinde in de behoefte van de achterban te voorzien en de atletieksport in Nederland te reguleren, te faciliteren en te versterken.

7. De te volgen strategie

Als we weten dat we willen groeien. Als we ervoor kiezen om de bij ons aangesloten clubs als primaire klant te zien. Als onze grootste toegevoegde waarde ligt in onze kennis en het netwerk. En als we dientengevolge kiezen voor een positionering als brancheorganisatie dan kunnen we onze strategie formuleren hoe we de groei-doelstellingen voor 2024 gaan realiseren. Dat gaan we doen door de:

1. Strategie van lokale aanbieders versterken via:
 - Het (bij)scholen van bestuurlijk, technisch en arbitrerend kader
 - Het adviseren en ondersteunen van clubs op het gebied van accommodatiebeleid
 - Het ontwikkelen, verspreiden en implementeren van nieuwe sportconcepten/verdienmodellen
2. Strategie van nieuwe doelgroepen aan onze clubs binden via:
 - Nieuwe doelgroepen in contact brengen met atletiek
 - Nieuwe vormen van aanbod introduceren
 - Nieuwe bindings- en verdienmodellen introduceren
3. Strategie van wedstrijaanbod optimaliseren via:
 - Volledige wedstrijd aanbod ontsluiten en afstemmen
 - Nieuwe wedstrijdconcepten introduceren
 - Online dienstverlening rondom wedstrijden uitbreiden
4. Strategie van de community online verbinden
 - Relevante content ontsluiten
 - Interactie en samenwerking faciliteren
 - Database verrijken en uitnutten
5. Strategie van duurzaam topsport succes beleven via:
 - Topsport programma's optimaliseren
 - Talentontwikkeling intensiveren
 - Topsportevenementen naar Nederland halen

Vanuit deze strategie zal jaarlijks een jaarplan worden opgesteld, wat de Atletiekunie exact in dat betreffende jaar gaat doen teneinde stappen voorwaarts richting het realiseren van de doelen voor 2024 te zetten.

8. Thema's Visie2024

Dat brengt ons bij de acht thema's die in de Visie2024 gedefinieerd zijn. Door bovenstaand indelingsprincipe te gebruiken, wordt duidelijk hoe sterk de thema's onderling met elkaar samenhangen. De thema's geven invulling aan de strategie en dragen ieder op zichzelf en als geheel bij aan de geformuleerde doelen. De figuur op de volgende pagina visualiseert de samenhang tussen doel, strategie en de thema's uit de Visie2024.



9. Brug van strategie naar structuur

Zoals bij de inleiding is gesteld, vormt de strategie de leidraad waarlangs de (her)inrichting van het bondsbureau vorm gegeven dient te worden (*structure follows strategy*). Zo maakt het bijvoorbeeld voor de inrichting van de organisatie uit of de individuele sporter of de lokale aanbieder als primaire klant beschouwd wordt. Ook de keuze om de Atletiekunie als brancheorganisatie te positioneren heeft grote invloed op de wijze van inrichten. Op basis van de geformuleerde strategie zullen derhalve een aantal wijzigingen in de structuur worden doorgevoerd.

- Herpositionering van loopsport

Op dit moment is loopsport een eigen afdeling. Deze afdeling houdt zich bezig met het ontwikkelen van nieuwe concepten teneinde hardlopers te binden. Voorbeelden hiervan zijn Start-to-Run, Parklopen en hardlopen.nl. Nu we ervoor gekozen hebben om lokale aanbieders als onze primaire klant te beschouwen, dient loopsport anders gepositioneerd te worden. Immers willen we op deze afdeling niet langer concepten ontwikkelen die de individuele sporter bedient, als wel concepten ontwikkelen die clubs helpen om de individuele sporter te binden. Het lijkt een nuance, maar zowel in de productontwikkeling als in de uitrol maakt deze nuance een wereld van verschil.

- Loopsport onderdeel van verenigingszaken

Als we bij loopsport concepten ontwikkelen die clubs helpen om sporters te binden, is dit dienstverlening die we als Atletiekunie aanbieden om lokale aanbieders te versterken. Als we ook weten dat passend sportaanbod (1), voldoende goed kader (2) en voldoende goede accommodaties (3) hand in hand gaan om sporters te werven en te binden, is het niet meer dan logisch om deze drie elementen gecombineerd te organiseren op één afdeling. Immers brengen we dan de drie elementen die nodig zijn om de sportparticipatie te vergroten met elkaar in contact en bereiken we de beoogde synergie. Immers om nieuwe concepten, zoals bijvoorbeeld Parklopen, succesvol uit te rollen zijn naast het sportconcept, goed kader en een geschikte accommodatie even zo belangrijk. Kortom de scheiding tussen baanatletiek en loopsport halen we in de nieuwe structuur weg, teneinde clubs beter te kunnen ondersteunen en meer synergie te bereiken.

In de nieuwe structuur wordt daarom een nieuwe afdeling "breedtesport" gevormd waarin kaderontwikkeling (bestuurders, trainers, officials), accommodatiebeleid (indoor & outdoor, baan & weg) en productontwikkeling zijn ondergebracht. Dit alles om lokale aanbieders te versterken. De afdeling is er dan ook primair op gericht om lokale aanbieders te helpen groeien. Alle medewerkers op deze afdeling hebben dan ook nadrukkelijk een rol als accountmanager.

- Breedtesport, wedstrijdsport, topsport

Daar waar de afdeling breedtesport gericht is op het faciliteren van lokale aanbieders teneinde zoveel mogelijk Nederlanders te boeien en binden aan atletiek, heeft de Atletiekunie ook nadrukkelijk een kerntaak in het organiseren van topsport en wedstrijden. Derhalve zien we een structuur ontstaan met drie lijnafdelingen te weten breedtesport, wedstrijdsport en topsport. Deze drie lijnafdelingen werken zowel voor baanatletiek als loopsport, voor de olympische en paralympische disciplines.

Zo is de topsport gericht op presteren zowel op de baan als op de weg. Bedient de afdeling wedstrijdathletiek zowel organisatoren van diverse loopevenementen, als clubs met baanatletiekwedstrijden en organiseert zij daarnaast zelf diverse NK's. En ook bij deze twee afdelingen gaat het net als binnen de afdeling breedtesport om zowel het juiste aanbod, voldoende goed kader alsmede een geschikte accommodatie.

Kortom door een indeling te hanteren van breedtesport, wedstrijdsport en topsport ontstaat een consistent indelingsprincipe en wordt bovendien recht gedaan aan de verschillende taken en daarmee samenhangende cultuur van iedere afdeling. Immers gaat het bij topsport om *presteren*, bij wedstrijdsport om *reguleren* en bij breedtesport om *faciliteren*. Door de bond via deze indeling te organiseren kan meer synergie worden bereikt en kunnen beleidslijnen (vb. jeugd) binnen alle afdelingen een vertaalslag krijgen.

- Stafafdelingen

Minder ingrijpend dan in de lijnafdelingen zullen in de nieuwe structuur de stafdiensten blijven bestaan, maar worden alle stafdiensten samengevoegd in twee afdelingen. Enerzijds zal een cluster ontstaan van marketing, PR, sponsoring en communicatie, anderzijds een cluster van financiën, facilitair, ledenadministratie en P&O.

Daar waar het eerste cluster gericht is op de buitenwereld, is het tweede cluster intern (op de bedrijfsvoering) gericht. De samenvoeging leidt tot schaalvoordelen in aansturing en synergie in werkprocessen en systemen. Beide stafafdelingen werken ondersteunend aan de drie lijnafdelingen en vervullen daarin zowel een adviserende als uitvoerende rol.

- Eén centraal secretariaat

Tot slot zal in de nieuwe structuur een centraal bestuurs- en directiesecretariaat ingericht worden. Dit secretariaat is belast met de inhoudelijke (beleidsontwikkeling) en met de procesmatige ondersteuning van het bestuur en de directeur en ziet toe op de planning & control cyclus binnen de bond.

Nawoord

In deze memo is de Visie2024 verrijkt. De strategische keuzes die erachter schuil gaan, respectievelijk eruit voortvloeien zijn benoemd. Hierdoor ontstaat een integrale visie op de toekomst en een concrete strategie hoe de geformuleerde doelen te realiseren.

Op basis van de keuzes die daarin gemaakt zijn, is de inrichting van het bondsbureau vormgegeven in een afdeling topsport, wedstrijdsport en breedtesport, ondersteund door twee geclusterde stafafdelingen en een centraal secretariaat.

Met deze herinrichting van het bondsbureau wordt beoogd strategie en structuur met elkaar in lijn te brengen teneinde de geformuleerde doelstellingen te realiseren. Tevens leidt de herinrichting tot een nieuw formatief plaatje welke als doel heeft de productiviteit en effectiviteit te vergroten, alsmede personele kosten te drukken. De inhoud van deze memo maakt dan ook nadrukkelijk onderdeel uit van het reorganisatieplan.

Besluitvorming

De unieraad wordt gevraagd in te stemmen met de in deze memo beschreven aangescherpte strategie 2024.

Interne Memo Atletiekunie

Aan : Unieraad agendapunt 6
Van : Uniebestuur
Datum : 29 maart 2017
Onderwerp : Reorganisatieplan en financiële consequenties

De unieraad besluit in te stemmen met:

- het reorganisatieplan en de financiële consequenties daarvan.

Toelichting

Reorganisatieplan

Eind 2015 is voor het eerst het signaal aan de unieraad afgegeven dat een reorganisatie nodig is om kosten en baten met elkaar in evenwicht te brengen. Begrippen als reorganisatie, herinrichting en organisatieontwikkeling werden vervolgens door elkaar heen gebruikt. Niet vreemd want de verandering waar de Atletiekunie voor staat is zowel ingegeven door financiële druk alsmede door strategische keuzes.

In deze memo wordt uiteengezet (1) waarom het bestuur van de Atletiekunie zich genoodzaakt ziet een reorganisatie door te voeren, (2) welke doelen met de reorganisatie beoogd worden en (3) hoe de reorganisatie er op hoofdlijnen uit ziet.

1. Waarom reorganiseren?

Voor de Atletiekunie zijn er drie redenen om te reorganiseren.

De eerste en voornaamste reden betreft de financiële positie van de bond. De Atletiekunie wordt ermee geconfronteerd dat de structurele baten dalen, daar waar de vaste kosten stijgen. Hierdoor is de continuïteit van de onderneming niet gewaarborgd. Ingrijpen in het kostenniveau is dan ook noodzaak om de financiële positie van de Atletiekunie te verbeteren. Daarnaast wil de Atletiekunie haar strategie verder aanscherpen, hetgeen resulteert in een herinrichting van het bondsbureau waardoor functies komen te vervallen. En ten slotte zullen diverse processen die momenteel handmatig geschieden in de nabije toekomst digitaal gaan verlopen waardoor de Atletiekunie minder formatie nodig heeft. In dit hoofdstuk worden de drie redenen voor de noodzaak tot reorganiseren nader beschreven.

1.1. Financiële positie van de Atletiekunie onder druk

De directe aanleiding voor de Atletiekunie om te reorganiseren, vormt het gegeven dat de stijging van de vaste kosten geen gelijke tred houdt met de ontwikkeling van de structurele baten. Daar waar het niveau van de vaste kosten jaarlijks stijgt, dalen de zekere inkomsten al een aantal jaar op rij.

De oorzaak van teruglopende vaste baten is drieledig:

1. De afgelopen drie jaar is de ledengroei gestagneerd.
Daar waar de Atletiekunie in 2013 een ledengroei kende van 2.512, in 2014 1.454 nieuwe mocht verwelkomen en in 2015 een ledengroei kende van 2.080 leden, is deze groei in 2016 teruggelopen tot 20 leden. Voor het eerst in vier jaar tijd stagneert derhalve de ledengroei van de Atletiekunie. Hierdoor staat de contributieopbrengst onder druk. Dit effect wordt bovendien versterkt doordat het ledenbestand vergroend; de Atletiekunie heeft in verhouding steeds meer jeugdleden die een lagere contributie betalen in vergelijking met de senioren leden. Het gevolg is dat de contributieopbrengst dalende is en deze trend zich naar verwachting de komende jaren door zal zetten omdat steeds minder Nederlanders gebruik maken van het traditioneel lidmaatschap van een sportvereniging¹.
De contributie inkomsten die jarenlang als relatief stabiele baten konden worden beschouwd, staan derhalve onder druk. *In bijlage I* is deze ontwikkeling van het ledenbestand en de contributie opbrengst van de Atletiekunie in de afgelopen jaren weergegeven.
2. Een andere terugval in de vaste inkomsten vormt het gewijzigde subsidiebeleid van onder andere NOC*NSF. Als gevolg van tegenvallende opbrengsten van de Lotto in de afgelopen jaren, is minder geld uitgekeerd aan de sport en is derhalve ook de Atletiekunie gekort op deze geldstroom. Deze terugval in middelen heeft ervoor gezorgd dat de georganiseerde sport zich realiseert dat zij minder afhankelijk dient te worden van deze van oudsher vaste geldstroom. De ontwikkeling bij de Lotto, alsmede de transitie van het sportlandschap hebben er in geresulteerd dat deze geldstroom de komende jaren volledig omgebogen zal worden van instellingssubsidie naar project-/programmafinanciering. Dit betekent dat de vaste bijdrage per lid (rubriek algemeen functioneren) weg gaat vallen en er meer onzekere/tijdelijke geldstromen voor terugkomen.² *In bijlage II* is de ontwikkeling van de Lotto-bijdrage aan de Atletiekunie van de afgelopen jaren weergegeven. Eenzelfde trend is waarneembaar bij subsidieverstrekkingen als VWS, provincies en gemeenten. Niet langer het instituut, als wel specifieke projecten of evenementen kunnen op ondersteuning rekenen. Als gevolg hiervan dalen de vaste opbrengsten van de Atletiekunie sterk en komt daar steeds meer projectfinanciering voor in de plaats.
3. De laatste belangrijke ontwikkeling die impact heeft op de financiën van de Atletiekunie, is het gegeven dat sponsors opschuiven van exposure naar maatschappelijke impact³.

¹<https://www.nocnsf.nl/nieuws/transitie/toekomstbeeld-van-de-nederlandse-sport-in-een-veranderende-wereld>

² <http://www.sportknowhowxl.nl/nieuws-en-achtergronden/nieuws-alert/item/99882/>

³ http://www.sportnext.nl/berichten/de_toekomst_van_de_rol_van_sponsoring

Daar waar tot een aantal jaren geleden in het gemiddelde sponsorcontract communicatierechten centraal stonden, is nu dikwijls projectmatige activering de kern van het partnership. Niet zo zeer het aantal en de omvang van de contracten staat onder druk, als wel dat de financiering variabel is gemaakt met het aantal activiteiten (vb. clinics, scholenprojecten, deelnemers aan een event) dat daadwerkelijk uitgevoerd wordt. Dit betekent dat de sponsorbijdrage in veel gevallen niet langer een vast bedrag is en tevens dat er steeds vaker medewerkers op projectbasis nodig zijn om dergelijke contracten uitvoering te geven.

In tegenstelling tot de flexibilisering van de baten, zien we aan de kostenkant juist een groeiend aandeel van de vaste kosten. *Zie bijlage III*. De belangrijkste reden hiervan vormen de personele lasten. Deze kostenpost is goed voor ruim 38% van de totale kosten (€ 2,8 mio in 2016) en is door de grote hoeveelheid vaste arbeidscontracten niet eenvoudig bij te stellen. Bovendien leidt de jaarlijkse periodieke verhoging van minimaal 2,5%⁴ bovenop de jaarlijkse inflatiecorrectie ertoe dat de loonkosten jaarlijks substantieel stijgen. Hierdoor is het momenteel bijna niet mogelijk om het kostenniveau van de Atletiekunie bij te stellen als er sprake is van een (tijdelijke) terugval in de baten.

Kortom daar waar de baten steeds meer variabel worden en teruglopen, zien we zowel het aandeel als de hoogte van de vaste kosten toenemen. Dit zorgt ervoor dat de Atletiekunie in haar bedrijfsvoering onvoldoende kan anticiperen op schommelingen in het batenniveau. Dit maakt de organisatie kwetsbaar en heeft in zowel 2015 als 2016 geresulteerd in een verlieslatende exploitatie⁵. Een verlies dat zonder eenmalige meevallers nog veel groter zou zijn geweest. Om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten en niet verder in te teren op de reserve dienen de vaste kosten derhalve naar beneden te worden bijgesteld.

Dit betekent dat het aantal vaste arbeidscontracten gereduceerd dient te worden teneinde baten en lasten met elkaar opnieuw in balans te brengen. In *bijlage IV* is de ontwikkeling van de reserve opgenomen.

1.2. Herpositionering van de Atletiekunie

De onder druk staande exploitatie van de Atletiekunie en de toenemende volatiliteit in de baten, komen voort uit de verandering die gaande is in het sportlandschap. Daar waar tot 10 jaar terug de bonden en de sportvereniging nog het monopolie leken te hebben in het sportaanbod, zien we de laatste jaren steeds meer commerciële aanbieders de markt betreden. Tevens gaan steeds meer mensen in ongeorganiseerd verband sporten⁶. Het marktaandeel van de georganiseerde sport staat derhalve onder druk en zo ook het marktaandeel van de Atletiekunie.

Deze ontwikkeling dwingt bonden ertoe om keuzes te maken hoe zich te positioneren in het veranderende sportlandschap. Ook de Atletiekunie heeft in dat licht een aantal strategische keuzes gemaakt. De bond kiest de komende jaren nadrukkelijk voor een business-to-business strategie. Dit betekent dat zij lokale aanbieders (verenigingen, stichtingen, loopgroepen en event organisatoren) als haar primaire klant beschouwd. Consequentie daarvan is dat de Atletiekunie haar business to consumer dienstverlening zal afbouwen, respectievelijk zal herpositioneren.

Met deze keuze positioneert de Atletiekunie zichzelf nadrukkelijk als een brancheorganisatie die als een spin in het web, lokale atletiek “retailers” bedient. De grootste meerwaarde van de bond zal daarbij liggen in het ontsluiten van de kennis en het verbinden van het netwerk in haar positie als onafhankelijke en centrale partij.

De Atletiekunie realiseert zich daarbij terdege dat niet het instituut als wel de community daarin centraal staat. Het detecteren van good practices en deze ontsluiten, evenals het faciliteren van de interactie tussen de aanbieders zal de komende jaren in de dienstverlening centraal staan.

⁴ <http://sportwerkgever.nl/nieuws/47198-cao-sport-2016---2018.html>

⁵ <https://www.atletiekunie.nl/sites/default/files/userfiles/Nieuwsitems/Atletiekunie-nl/06%20JV%202015%20-%20printversie%2028-04-16.pdf>

⁶ <http://www.sportknowhowxl.nl/nieuws-en-achtergronden/open-podium/item/102914/>

Daarmee wordt de kennis die in de gemeenschap leeft veel beter benut en gaat de Atletiekunie daadwerkelijk samen met haar achterban aan de slag om de atletieksport te laten groeien en bloeien. In de memo Strategie & Visie2024 is de strategie van de Atletiekunie nader uitgeschreven.

De herpositionering van de Atletiekunie brengt een nieuwe inrichting van het bondsbureau met zich mee waardoor functies zullen komen te vervallen.

1.3. Automatisering & Digitalisering

Tot slot spelen automatisering en digitalisering een rol in de aanstaande reorganisatie. Juist in het veranderende sportlandschap is digitalisering cruciaal om relevant te blijven. Nu steeds meer kennis online ontsloten wordt, de ene na de andere hardloop-app beschikbaar komt en een verrijkte database noodzaak is om sponsors te binden, zal ook de Atletiekunie hier de komende jaren vol op moeten inzetten. In dat licht beoogt de Atletiekunie een nieuw CRM systeem (*bijlage V*) te gaan implementeren die de diverse bestaande platformen verbindt en waarmee een centrale database tot stand kan komen. Tevens zal dit systeem, diverse functionaliteiten binnen wedstrijdathletiek, topsport en opleidingen optimaliseren en daarmee de workload reduceren.

De implementatie van een dergelijk CRM systeem leidt tot het wegvallen van een aantal arbeidsintensieve werkprocessen waardoor de formatie naar beneden bijgesteld kan worden c.q. waardoor medewerkers met andere competenties benodigd zijn in de organisatie.

Concluderend heeft de Atletiekunie drie redenen om te reorganiseren. De redenen zijn zowel bedrijfseconomisch als bedrijfsorganisatorische van aard. De doelen die het bestuur van de Atletiekunie met de reorganisatie beoogt, hangen dan ook samen met de benoemde redenen.

2. Doel van de reorganisatie

Het eerste doel dat de Atletiekunie met de reorganisatie wil bereiken, is om de vaste kosten in lijn te brengen met de vaste baten teneinde de continuïteit van de organisatie te waarborgen. De Atletiekunie blijkt nu slecht in staat om tegenvallers in de baten te kunnen opvangen, waardoor in de exploitatie verliezen ontstaan die ten laste gebracht moeten worden van de continuïteitsreserve. Door het huidige niveau van de reserve gaat dat nog een paar jaar goed, maar op een gegeven moment is de bodem bereikt en kunnen tegenvallers niet langer opgevangen worden. De reorganisatie moet er derhalve toe leiden dat het vaste kosten niveau met minimaal € 300.000 op jaarbasis naar beneden wordt bijgesteld zodat deze in lijn komt met de vaste baten.

De Atletiekunie beoogt daarnaast met de reorganisatie haar wendbaarheid te vergroten. Deze wendbaarheid is met name benodigd om in te kunnen spelen op de veranderingen in de behoeften van sporters alsmede om technologische ontwikkelingen te kunnen omarmen. De benodigde wendbaarheid dient zowel uitgedrukt te worden in het creëren van investeringsruimte, alsmede in de mogelijkheid om meer gebruik te kunnen maken van een flexibele schil van medewerkers. Door een flexibele schil in te richten kan de Atletiekunie eenvoudiger medewerkers met specifieke competenties aan zich binden om zodoende haar relevantie voor haar achterban te vergroten. Tevens kan de bond dan tijdelijke krachten aan zich binden om tijdelijke projecten te draaien. De reorganisatie beoogt dan ook om minimaal 10% van de totaal benodigde capaciteit (fte) om dienstverlening aan de achterban te kunnen verzorgen, flexibel in te kunnen huren.

Tot slot, en dat klinkt vreemd, beoogt de reorganisatie ook de arbeidssatisfactie van de medewerkers van de Atletiekunie te vergroten⁷. Ruim een jaar heeft de reorganisatie boven het bondsbureau gehangen. Vooruitlopend daarop zijn budgetten gekort en werden tijdelijke contracten van gewaardeerde collega's niet verlengd. Daarnaast nam de ruimte om te investeren in de dienstverlening, alsmede in de ontwikkeling van mensen steeds verder af. Met de reorganisatie die nu wordt doorgevoerd komt er voor mensen duidelijkheid na een lange periode van onzekerheid. Daarnaast zal door de bezuiniging investeringsruimte ontstaan die medewerkers de mogelijkheid geeft om hun werkprocessen en dienstverlening te optimaliseren. Bovendien zal de reorganisatie leiden tot een effectievere inrichting van de organisatie en komt er meer helderheid over verantwoordelijkheid en takenpakketten. Hierdoor zullen naar verwachting de productiviteit, gezamenlijkheid en succesbeleving toenemen en de arbeidssatisfactie stijgen.

⁷ Is geen medewerkers tevredenheidsonderzoek gedaan vandaar dat hier geen concreet getal genoemd kan worden.

Kortom het bijstellen van het kostenniveau met minimaal € 300k op jaarbasis, het creëren van een flexibele schil van minimaal 10% van het totale aantal Fte's en een hogere arbeidssatisfactie zijn de doelen van de reorganisatie bij de Atletiekunie.

Om deze doelen te bereiken zal het bondsbureau een andere inrichting krijgen en medewerkers boventallig worden verklaard. In het volgende hoofdstuk staat deze nieuwe inrichting beschreven.

3. Nieuwe organisatiestructuur

De reorganisatie bij de Atletiekunie gaat verder dan een reductie van het aantal vaste formatieplaatsen (momenteel 30 fte). Om de beoogde doelen te realiseren en de Atletiekunie te maken, zal de structuur van de organisatie wijzigen. In onderstaande figuur is het huidige organogram van de huidige organisatie weergegeven.



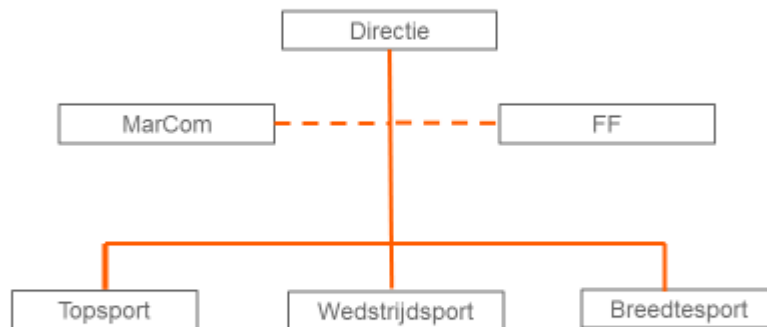
De eerste wijziging die zal worden doorgevoerd in de structuur, is de samenvoeging van twee lijnafdelingen; de afdeling loopsport en de afdeling verenigingszaken. Hierdoor wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen baanathletiek en loopsport en ontstaat één afdeling breedtesport die aanbieders in het land breed gaat faciliteren om diverse doelgroepen te boeien en te kunnen binden. De ondersteuning strekt zich uit tot het scholen van kader, zowel bestuurlijk als arbitrerend en technisch kader. Het ondersteunen van aanbieders in hun accommodatiebeleid, alsmede de implementatie van nieuwe sport/bindingsconcepten. Daarmee wordt de rol die het huidige account management vervuld geïntensiveerd en uitgebreid.

Een tweede belangrijke wijziging in de structuur vormt de vorming van twee stafafdelingen. De ene is Marketing/Communicatie. In deze afdeling worden naast de huidige taken op het vlak van marketing en communicatie, ook alle vormen van partnerships (privaat & publiek) ondergebracht, evenals het beheer en de doorontwikkeling van de diverse online platformen. De andere geconsolideerde stafafdeling gaat zich bezighouden met alle bedrijfsvoeringstaken als financiën, facilitair (inclusief werkplek ondersteuning), P&O en de ledenadministratie.

De drie lijnafdelingen en de twee stafafdelingen worden aangestuurd door de algemeen directeur die voor de volledige planning & control cyclus wordt ondersteund vanuit het directie/bestuursecretariaat.

De nieuwe organisatiestructuur komt er daarmee als volgt uit te zien

Organogram Totaal



Voortvloeiend uit de nieuwe structuur, is een nieuw formatieplan opgesteld. Het nieuwe formatieplan leidt ertoe dat er 5,0 fte aan vaste formatie bezuinigd wordt. 25 fte is in de nieuwe structuur toereikend om de reguliere dienstverlening goed te kunnen verzorgen.

Tijdelijke activiteiten, programma's, projecten voortvloeiend uit subsidies of partnerships zullen daarnaast flexibel ingehuurd worden teneinde verplichtingen voortvloeiend uit tijdelijke baten met tijdelijke contracten invulling te geven.

De herinrichting zorgt er niet alleen voor dat de wendbaarheid van de organisatie vergroot wordt maar ook dat specifieke expertise kan worden aangetrokken voor projecten alsmede dat in periode van piekbelasting tijdelijk opgeschaald kan worden.

De netto bezuiniging van 5 fte aan vaste contracten op jaarbasis, komt voort door het boventallig worden van medewerkers alsmede het aantrekken van enkele nieuwe krachten.

Logischerwijs zullen bij het vaststellen van de boventaligheid alle wettelijke regels in acht genomen worden, evenals dat een zorgvuldig sociaal plan is opgesteld om de medewerkers die moeten afvloeien financieel te compenseren en tevens te ondersteunen in een snelle overgang naar een nieuwe werkgever.

In het volgende hoofdstuk staat beschreven welke kosten de reorganisatie met zich meebrengt en wordt de doorrekening gemaakt van de jaarlijkse besparing aan vaste personele lasten.

4. Kosten van de reorganisatie

Eén van de belangrijkste doelen van de reorganisatie is om de vaste kosten van de Atletiekunie structureel naar beneden bij te stellen en deze zodoende in lijn te brengen met de structurele baten. Echter om dit doel te bereiken zal de Atletiekunie in eerste instantie geconfronteerd worden met een eenmalige kostenpost behorend bij de reorganisatie.

Deze kosten hangen samen met de wettelijk geldende transitievergoeding die aan iedere werknemer die moet afvloeien dient te worden uitgekeerd. Daarnaast is in het sociaal plan van de Atletiekunie opgenomen dat iedere boventallige medewerker een beroep kan doen op een persoonlijk outplacement/scholingsbudget.

Indien het plan zoals dat nu opgesteld is volledig uitvoering kan krijgen zal de hoogte van de totale transitievergoeding € 342.000 bedragen. Daarnaast is er een outplacement/scholingsfonds in het sociaal plan opgenomen waar de Atletiekunie € 50.000 in stort. Boventallige medewerkers kunnen op dit fonds een beroep doen met een maximaal budget per medewerker naar rato van zijn/haar dienstverband. Dat deel van het fonds dat niet benut wordt, vloeit terug naar de Atletiekunie.

Met bovenstaande bedragen de maximale kosten van de reorganisatie in het plan zoals dat nu is opgesteld € 392.000.

Daarbij dient opgemerkt te worden dat dit bedrag naar beneden bijgesteld wordt wanneer:

- Een in het plan boventallig verklaarde medewerker voor de aanzegdatum zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt
- Een medewerker gebruik maakt van de remplaçanten regeling en de afvloeiingskosten van deze medewerker lager zijn dan de boventallig verklaarde medewerker
- Een medewerker die boventallig is verklaard het ontslag aanvecht en in het gelijk gesteld wordt waardoor de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden en derhalve geen transitievergoeding uitgekeerd wordt
- Het outplacement/scholingsfonds niet volledig uitgeput wordt

Er zijn echter ook factoren die dit bedrag naar boven toe zouden kunnen beïnvloeden:

- Indien de boventallig verklaarde medewerker het ontslag als onrechtmatig beschouwd en de boventalligheid aanvecht waardoor de Atletiekunie juridische kosten moet maken danwel de arbeidsovereenkomst alleen kan ontbinden met een hogere ontslagvergoeding.

Alle plussen en minnen in ogenschouw nemend, is een hogere kostenpost dan € 400k niet aannemelijk, maar is meer waarschijnlijk dat de kosten lager uitvallen. Indien er grote wijzigingen optreden in dit bedrag zal het bestuur van de Atletiekunie de unieraad daar logischerwijs direct van op de hoogte brengen.

5. Besparing die met de reorganisatie gerealiseerd wordt

Met de reorganisatie wordt op jaarbasis ruim 5 fte en € 355.000 aan vaste loonkosten (inclusief werkgeverslasten) bespaard. Daarmee is het doel van de bezuiniging van € 300.000 aan vaste lasten gerealiseerd. Aan dit bedrag zitten echter net als aan de kosten van de reorganisatie een paar voorbehouden, namelijk:

- Indien een boventallig verklaarde medewerker het ontslag als onrechtmatig beschouwd, dit aanvecht en in het gelijk gesteld wordt, zal de Atletiekunie in eerste instantie genoodzaakt zijn om het loon van de betreffende medewerker door te betalen waardoor de beoogde besparing lager uitvalt dan berekend.
- Daarnaast is de besparing een netto bedrag van loonkosten die wegvallen doordat medewerkers boventallig worden verklaard minus de loonkosten van de medewerkers die nieuw aangetrokken worden. In deze laatste groep zit een onzekerheid ten aanzien van de hoogte van hun kosten. Voor de vacatures die ontstaan is een marktconforme beloning in de berekening opgenomen, maar in de praktijk kan de inschaling van een nieuwe medewerker logischerwijs iets hoger of lager uitvallen.

Daarnaast is het goed om te weten dat in dit bedrag:

- Alleen de directe loonkosten meegenomen zijn. De secundaire arbeidsvoorwaarden zoals toelages, reiskosten of een lease auto evenals de besparing aan kantooroverhead zijn niet meegerekend in dit bedrag. Dit betekent dat werkelijke besparing hoger ligt.

- Aan de andere kant zal ieder jaar een beroep worden gedaan op de inzet van de flexibele schil teneinde piekbelastingen op afdelingen het hoofd te kunnen bieden. De kosten van de inhuur van flexibel personeel zijn niet opgenomen in deze kostenpost.

6. Financiering van de reorganisatie

Indien de unieraad instemt met de reorganisatie en de daarmee gemoeide kosten, zal in 2017 eenmalig een bedrag van maximaal € 400k betaald moeten worden om de reorganisatie te effectueren. Het bestuur van de Atletiekunie stelt voor om de kosten van de reorganisatie (maximaal € 400k) in de Verlies & Winst op te nemen onder de post "buitengewone lasten".

Het totale financiële resultaat over 2017 wordt dan gevormd door het reguliere bedrijfsresultaat en het bijzondere resultaat. Dit naar verwachting verlieslatende resultaat, wordt vervolgens ten laste gebracht van de reserve. Het exploitatieresultaat komt ten laste van de algemene reserve, de kosten van de reorganisatie komen ten laste van de continuïteitsreserve van de Atletiekunie.

Het bestuur stelt deze werkwijze voor omdat die enerzijds in lijn is met de regels die hieromtrent ten aanzien van de financiële verslaglegging gelden. Anderzijds omdat door deze werkwijze de kosten van de reorganisatie te verbijzonderen zijn ten opzichte van het reguliere bedrijfsresultaat. Het verlies dat door de reorganisatie in 2017 zal ontstaan wordt als gezegd ten laste gebracht van de continuïteitsreserve. Daarbij is een plan opgesteld, dat in de volgende paragraaf beschreven staat, hoe de reserve in de komende jaren vervolgens weer op niveau te brengen.

NB. Opgemerkt dient te worden dat in dat reguliere bedrijfsresultaat een klein effect van de reorganisatie zal doorwerken omdat de dienstverbanden van boventallige medewerkers beoogd zijn uiterlijk per 01-09-2017 (zie tijdslijnen reorganisatie) afgewikkeld te zijn waardoor een inverdien effect ontstaat in het laatste kwartaal van 2017. Echter worden er ook aanvullende kosten gemaakt die in meer of mindere mate samenhangen met de reorganisatie. Daarbij valt te denken aan de inhuur van Joëlle Staps evenals de mogelijke kosten die gemoeid zijn met het inwinnen van juridisch advies/bijstand in de effectuering van de reorganisatie.

7. Inverdientijd van de reorganisatie

Als gezegd stelt het bestuur voor om het verlies dat in 2017 zal ontstaan als gevolg van de kosten van de reorganisatie ten laste te brengen van de continuïteitsreserve die daartoe een toereikend niveau heeft. Los van de winst of verlies van het reguliere bedrijfsresultaat, zal het beroep dat op de continuïteitsreserve wordt gedaan vanuit de reorganisatie maximaal € 400k bedragen.

Voor het bestuur van de Atletiekunie is het cruciaal om de continuïteitsreserve vervolgens zo snel mogelijk weer op het gewenste niveau te krijgen teneinde ook in de toekomst onvoorziene tegenvallers te kunnen opvangen.

Momenteel wordt de regel gehanteerd dat de continuïteitsreserve een minimale omvang moet hebben van 6 maanden vaste kosten (lees huur- & loonkosten). De continuïteitsreserve bevindt zich momenteel op dat niveau. Met het onttrekken van circa € 400k aan deze reserve ten behoeve van de reorganisatie, wordt tijdelijk het minimale niveau van deze reserve losgelaten.

Echter aangezien de vaste lasten van de Atletiekunie door de reorganisatie met € 355k naar gereduceerd worden, kan ook de minimale hoogte van de continuïteitsreserve naar beneden worden bijgesteld. Een reductie van € 355k aan vaste kosten op jaarbasis, betekent een daling van de minimaal benodigde continuïteitsreserve van € 177,5k.

Indien de bedragen zoals in de memo genoemd zijn daadwerkelijk gerealiseerd worden betekent dit dat in de komende jaren weer € 222,5k (€ 400k-€ 177,5k) aan reserve dient te worden opgebouwd.

Het bestuur van de Atletiekunie stelt voor dat zij de opbouw van de reserve uitspreidt over 2018 en 2019. Dit betekent concreet dat in die beide boekjaren naar een exploitatieresultaat van ruim € 110k gestreefd wordt teneinde de reserve weer op het minimale niveau te brengen. Dit resultaat is zeker realistisch gezien de kostenreductie die met de reorganisatie op jaarbasis behaald wordt.

8. Tijdslijnen reorganisatie

Indien de unieraad op 11 april instemt met de reorganisatie en er dan ook een positief advies van de PVT (personeelsvertegenwoordiging) van de Atletiekunie is, zullen de aanzeggesprekken eind april plaatsvinden. Iedere boventallig verklaarde medewerker kan vervolgens aangeven of deze de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst danwel via de UWV procedure wil afwikkelen. De datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, respectievelijk de datum waarop de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV wordt gedaan, geldt als de opzegdatum. Vanaf die datum treedt de opzegtermijn in werking die varieert van 1 tot 4 maanden. Het streven is om uiterlijk 1 juni de vergunningsaanvraag bij het UWV in te dienen zodat de uiterste datum van afvloeien 01-09-2017 is.

In de praktijk betekent dit dat in de periode van mei tot september mensen zullen afvloeien respectievelijk vrijgesteld worden van werk, evenals dat nieuwe medewerkers worden aangetrokken. Er is bewust voor de zomerperiode gekozen aangezien in die periode de dienstverlening die van het bondsbureau gevraagd wordt geringer is dan in de rest van het jaar. Zodoende streven we er naar dat de stakeholders van de Atletiekunie geen last ondervinden van de reorganisatie. Beoogd wordt derhalve om de nieuwe organisatie per 01-09-2017 te hebben staan.

Let wel deze tijdslijnen kunnen alleen worden behaald wanneer besluitvorming doorgang vindt, c.q. boventallige medewerkers hun ontslag niet aanvechten en het UWV de gevraagde ontslagvergunning verleent.

9. Toekomstbeeld

Zoals hierboven staat beschreven, zijn de tijdslijnen erop gericht dat per 1 september 2017 de nieuwe organisatie staat. Echter is een nieuwe structuur en een bezuiniging van formatie ontoereikend om de Atletiekunie structureel gezond te maken en te houden. Daarom wordt er gelijktijdig aan de reorganisatie een nieuw functiehuis ontwikkeld met nieuwe functies en nieuwe functieomschrijvingen. In dit nieuwe functiehuis wordt direct de doorvertaling gemaakt van de aangescherpte strategie en de competenties die benodigd zijn om customer intimacy vanuit de positie van brancheorganisatie te kunnen laden. Daarbij zal ook in de gesprekcycclus van functioneren en beoordelen, de focus op deze elementen komen te liggen.

Om medewerkers te helpen zich op dit vlak te ontwikkelen zal eveneens een cultuurprogramma gaan starten in het laatste kwartaal van 2017. Dit programma is erop gericht om medewerkers bewust te maken van de herpositionering van de Atletiekunie en de competenties die benodigd zijn om daar invulling aan te geven. Logischerwijs zal hen vervolgens ook handvatten geboden worden hoe deze competenties (verder) te ontwikkelen.

Gekoppeld aan de invoering van een nieuwe functiehuis, worden bovendien alle functies opnieuw gewaardeerd conform de functiewaarderingsmatrix van de CAO Sport. Hierdoor zal een bijstelling van de inschaling plaatsvinden van functies binnen de Atletiekunie.

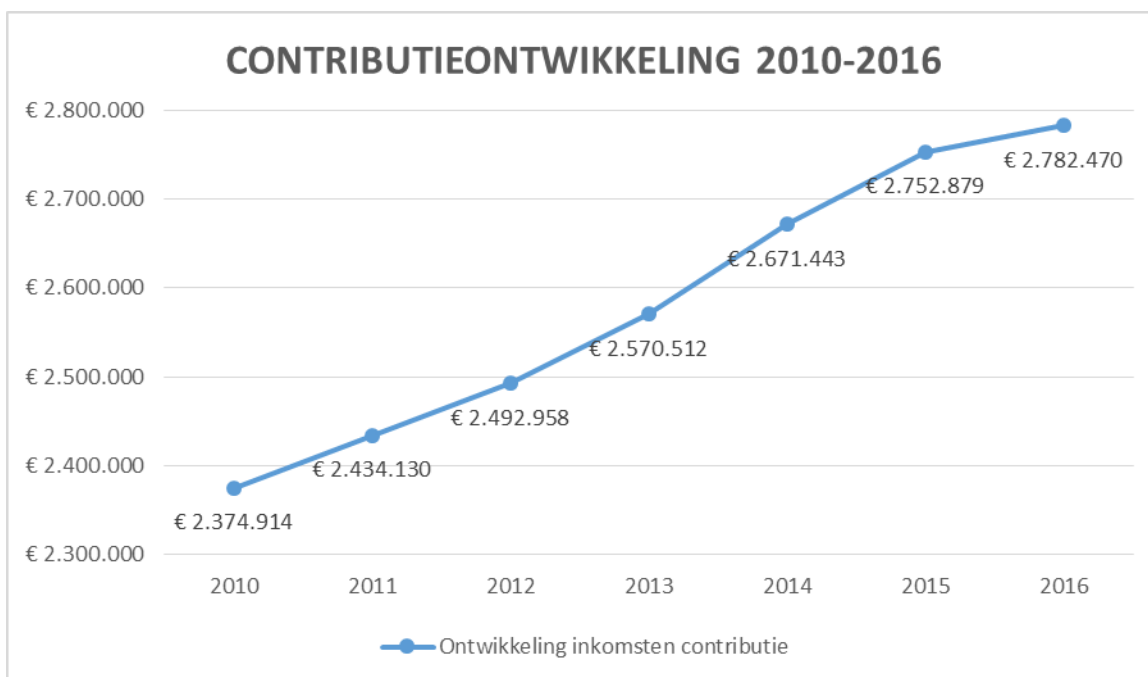
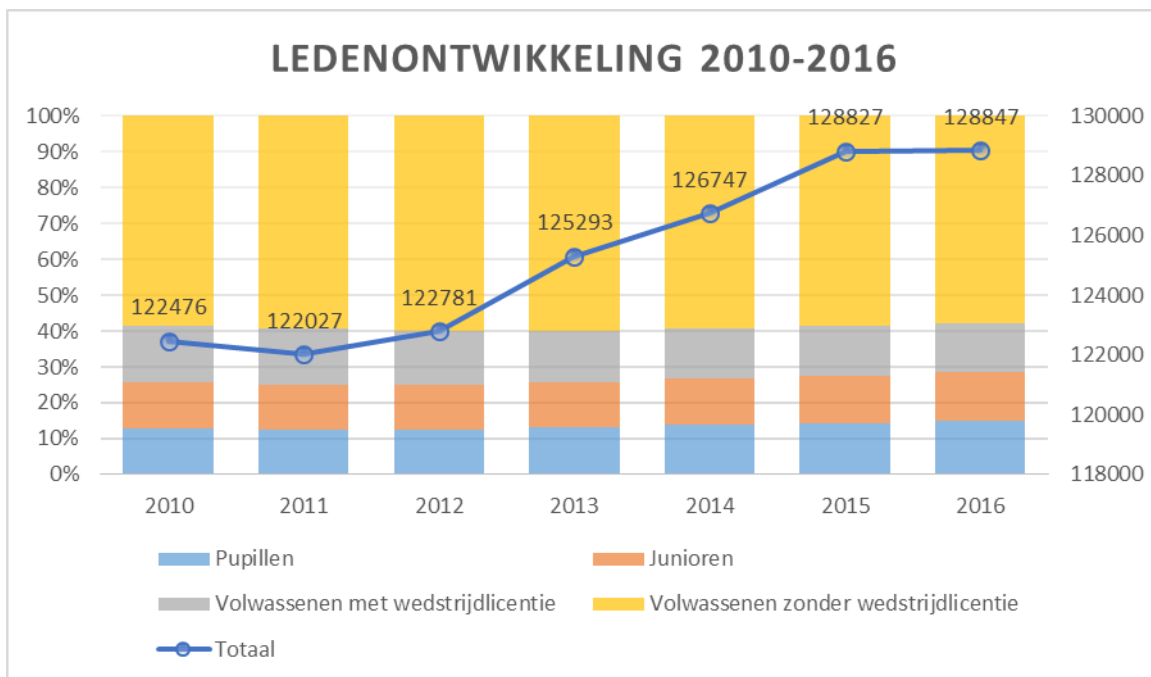
Bovenstaande maatregelen zorgen ervoor dat de aangescherpte strategie en een nieuw organogram geen theoretische begrippen blijven, maar daadwerkelijk een doorvertaling vinden in de organisatie. Dit met als doel om zowel de kwaliteit van dienstverlening structureel te verbeteren alsmede de financiële positie van de bond.

Besluitvorming

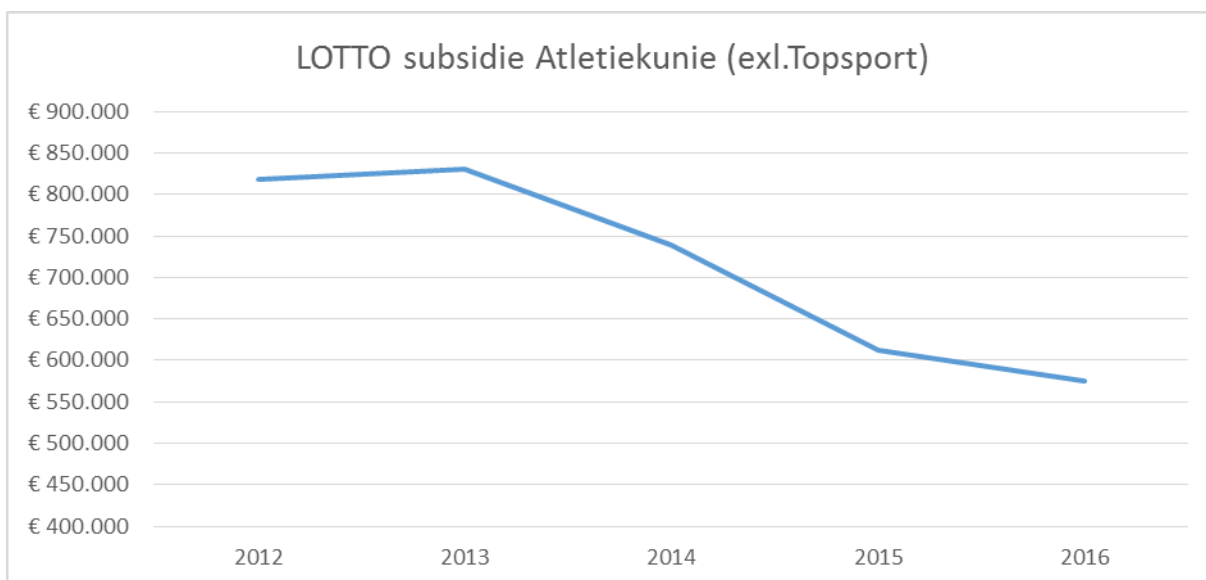
Nu zowel de aanleiding, doel, inhoud als financiële consequenties van de reorganisatie benoemd zijn, wordt de unieraad gevraagd in te stemmen met:

- Het doorvoeren van de reorganisatie zoals beschreven in dit plan
- De kosten van de reorganisatie ten laste te brengen van de continuïteitsreserve
- Het voorstel van het bestuur om in twee jaar de continuïteitsreserve weer op peil te brengen

Bijlage I ontwikkeling van de ledenaantallen en contributie opbrengst



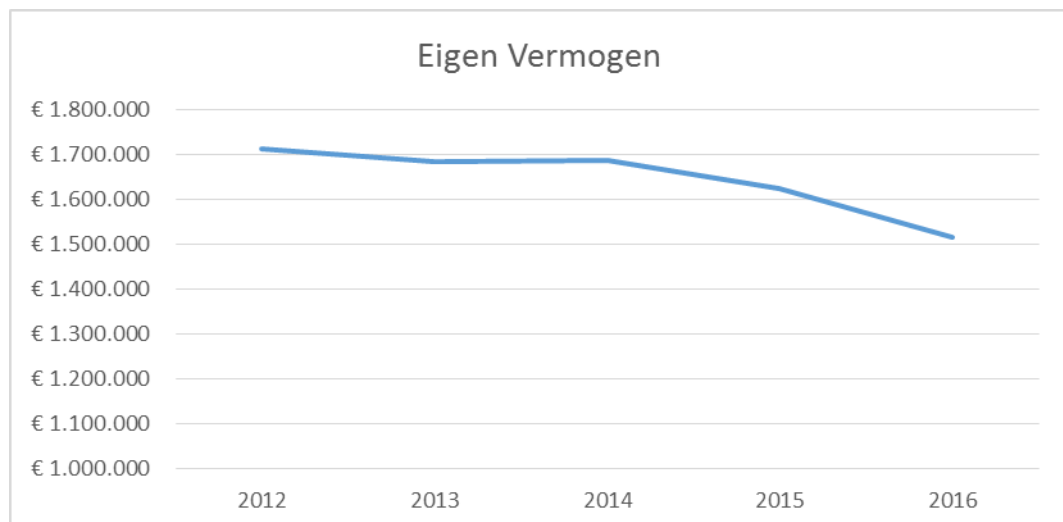
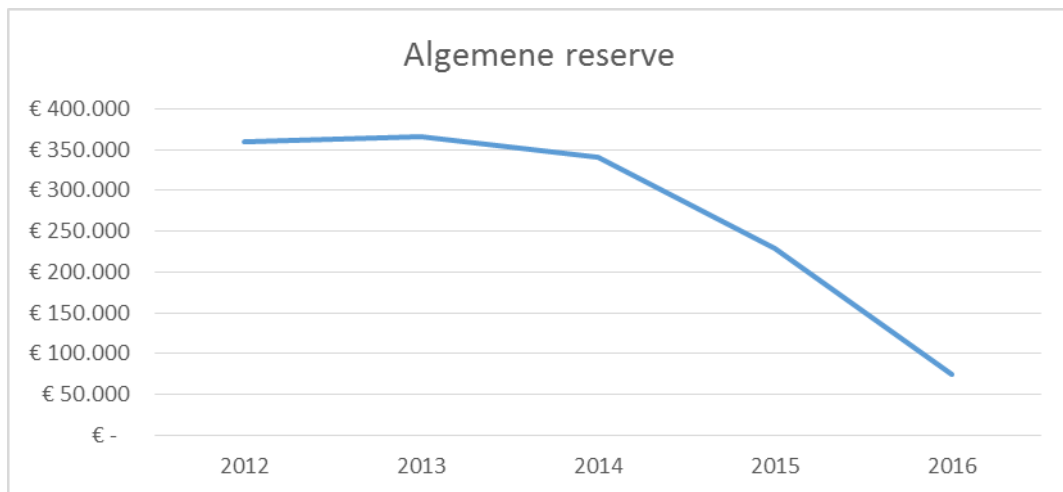
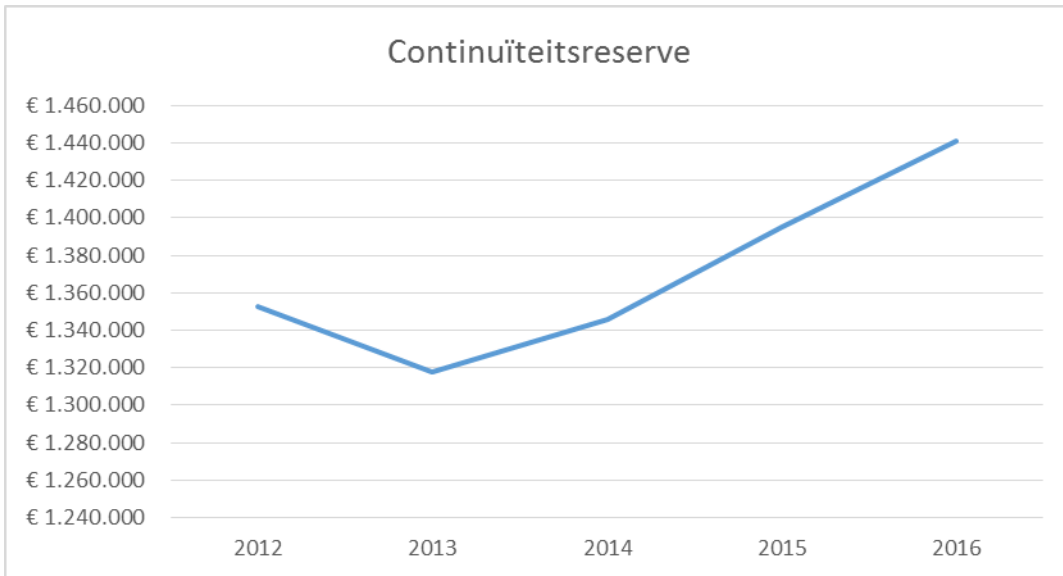
Bijlage II Ontwikkeling van de Lotto gelden



Bijlage III Ontwikkeling van de vaste kosten



Bijlage IV Ontwikkeling van de reserve en het eigen vermogen



Bijlage V Projectplan Nieuw CRM systeem

Inleiding

Atletiekunie is voornemens de centrale informatievoorziening te vernieuwen. Het huidige landschap is een verzameling van applicaties die in de loop van de jaren gegroeid zijn, onvoldoende met elkaar geïntegreerd en niet geschikt voor de veranderingen die de Atletiekunie nastreeft.

Atletiekunie kiest voor een oplossing met **flexibiliteit**: een centraal kernsysteem voor de basisfunctionaliteiten die via een servicebus met standaard communicatie protocollen uitgebreid kan worden met specifieke best-of-breed deelfunctionaliteiten.

Centraal staat de administratie van verenigingen met leden en contributies. In essentie is dit een structuur die (in een b2b markt) vergelijkbaar is met organisaties en personen, waarbij de personen met verschillende rollen aan de organisaties gekoppeld kunnen worden. Contributieberekening (voor verenigingen en personen) is een vorm van abonnementstructuur met verschillende soorten abonnementen (lidmaatschappen), gekoppeld of geïntegreerd met een financiële administratie.

Naast het kernsysteem is er behoefte aan het efficiënter maken van de eigen organisatie, door standaard processen te automatiseren en een betrouwbaarder service te verlenen aan de “klanten” van de Atletiekunie: verenigingen, leden, kader en daarnaast steeds meer en belangstellenden in algemene zin.

De service dienstverlening bepaalt in grote mate de betrokkenheid en tevredenheid van de leden en klanten. Een goed doordachte centrale oplossing, waar zowel de leden- als de consumentenorganisatie mee gebaat is, is hierbij de belangrijkste basis. Met de centrale oplossing kunnen medewerkers alle informatie over de (potentiele) klanten, leden, donateurs en andere relaties op een eenvoudige wijze raadplegen, zodat de opvolging van hun voorkeuren en gedragingen een eenvoudige taak wordt. Dit versnelt de ledenwerving van de organisatie en versterkt de binding met donateurs en klanten.

Het nieuwe systeem moet een totaaloplossing zijn voor een (leden)administratie met integratiemogelijkheden richting de financiële administratie, een dashboard voor de front-office en een optimale koppeling met de online community (voor- en achterkant). Het centrale systeem moet een hulpmiddel en verlengstuk zijn om zo goed mogelijk volgens onze kernwaarden te kunnen opereren.

Prioriteitstelling

In onderstaande lijst met functionaliteit wordt gewerkt met de MoSCoW prioriteitstelling. De eisen aan het resultaat van een project worden ermee ingedeeld. Het is een afkorting, waarvan de letters staan voor:

M - must have: deze eisen (requirements) moeten in het eindresultaat terugkomen, zonder deze eisen is het product niet bruikbaar;

S - should have: deze eisen zijn zeer gewenst, maar zonder is het product wel bruikbaar;

C - could have: deze eisen zullen alleen aan bod komen als er tijd genoeg is;

W - won't have (ook wel would have genoemd): deze eisen zullen in dit project niet aan bod komen maar kunnen in de toekomst, bij een vervolgproject, interessant zijn.

Voor meer informatie, zie <https://nl.wikipedia.org/wiki/MoSCoW-methode>. Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 2 van 8

Functionele onderdelen

Basisfunctionaliteit

M Ledenadministratie, digitale input van de basisgegevens via geautomatiseerde externe verenigingsadministraties. Verenigingen voeren hun eigen ledenadministraties, er dient een uniforme koppeling ontwikkeld te worden om ca. 25 velden met de verenigingen uit te wisselen. Mogelijkheid tot vastleggen van 1.000.000 entiteiten.

M Mogelijkheid om verenigings-, leden-, en contributiestructuur vast te leggen. Op basis van deze structuur workflow kunnen doen (o.a. facturatie). De contributiestructuur is in een bijlage weergegeven.

M Vrije kenmerken (1 op 1 en 1 op n) op organisatie en persoonsniveau, denk aan opleidingen, bijscholingen, functies. Zelf aan te passen invoer en opvraagschermen. Kunnen selecteren op alle gegevens die worden vastgelegd

S Selecties kunnen exporteren in standaard formaat (Excel, CSV)

S Selecties kunnen koppelen als databron aan samenvoegbestand in Word

M Contactenregistratie & acties: vastleggen van email, telefoongesprekken, vervolgcacties, bewaking van acties

C Contacten (organisaties en personen) gesynchroniseerd met de contacten in Exchange/Outlook

M Vastleggen van locaties en faciliteiten van die locaties

Rapportage en analyse

M Mogelijkheid voor samenstellen van eigen rapportages uit alle beschikbare gegevens in het centrale systeem.

M Rapportage uitvoer als PDF, Excel, CSV, Word document

C Rapportages geautomatiseerd kunnen uitvoeren en eindresultaat als (standaard format) bijlage kunnen e-mailen

S Management statistieken als grafisch dashboard, zelf kunnen inrichten

M Standaard statistieken beschikbaar (zeker vanuit de financiële administratie, zoals openstaande posten, liquiditeitsbegroting, begroting vs realisatie, projectbudgetten vs werkelijkheid, liquiditeitsprognose)

W Zelf KPI's kunnen inrichten en als management dashboard beschikbaar kunnen maken
Koppelingen

M Gestandaardde interface (via openbare standaard, zoals XML web services) met gegevens in het centrale systeem. Mogelijkheid voor beschikbaar maken van deze gegevens via deze koppeling + mogelijkheid via de koppelingen gegevens in het centrale systeem bij te werken.

S Integratie met Microsoft Office; vastleggen van binnenkomende en uitgaande e-mails, afspraken, actiepunten in de contacthistorie

S Koppeling met Survey en digitale enquêtes (Enalyzer) met selecties NAW in centrale systeem als basis (<https://www.enalyzer.com/nl/>). Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 3 van 8

Digitale communicatie met nieuwsbrieven

M Standaard koppeling met MailChimp: personen en organisaties op basis van kenmerken koppelen aan lijsten met kenmerken in MailChimp. Aan- en afmeldingen doorwerken naar het centrale systeem. In het centrale systeem hoeven geen email respons analyses plaats te vinden, die worden met MailChimp functionaliteit uitgevoerd.

Facturering en verwerken van betalingen

M Facturering van leden en verenigingen. Inrichten van facturering op basis van abonnementen. Integratie met financieel systeem. Facturen aan verenigingen ontstaan uit de optelsom van de lidmaatschappen van leden van een vereniging.

M Factuurlay-out moet zelf te bepalen zijn

M Aanmaken van IB47

M Betaalopdrachten middels incasso.

S Standaard koppeling met banksoftware voor het volledig geautomatiseerd verwerken van bankafschriften

S Mogelijkheid voor verwerken van gedigitaliseerde inkomende facturen (PDF, bij voorkeur aangevuld met UBL bestand)

S Koppeling met standaard webshop: afrekenen van bestellingen rechtstreeks verwerken in de financiële administratie. Voorraadbeheer wordt in de webshop gedaan (valt buiten het nieuwe kernsysteem)

C Betaalmogelijkheid met iDeal, PayPal, Credit Card, geïntegreerd in een klantportal

Persoonsgegevens

M Kunnen registreren van Opleidingen en examens (proeven van bekwaamheid) van personen.

S Opleidingenmodule gekoppeld aan personen. Vastleggen leergang, te volgen opleidingen, resultaten van examens, testen. Leergang op basis van een functie binnen bond of vereniging.

Specialistisch werk

M Competitie- en poule indelingen

Workflow

M Workflow, voor het automatiseren van werkprocessen: zelf kunnen inrichten, beslispunten, alternatieven, vervangers, status indicatie, doorlooptijdcontrole email signalering

Evenementen

M Vasleggen gegevens voor evenementen organisatie, bijvoorbeeld landelijke trainersdagen en congressen. Locaties, onderwerpen, dagindeling, digitale deelnemers aanmelding, deelnemersbadges, aanwezigheidsregistratie met digitale scanning en directe verwerking, Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 4 van 8

Project- en urenregistratie

C Projecten koppelen aan medewerkers, producten, budgettenvoorcalculatie, urenregistratie, budgetbewaking,

Extern inzien

M Mobiel kunnen inzien centraal vastgelegde gegevens voor externe gebruikers, zoals verenigingen, leden

Dossiers

M Document management functionaliteit vanaf werkblad van de gebruiker

Contractenregistratie

S Document management functionaliteit voor het vastleggen van alle contracten die met partijen in de markt gesloten zijn. Financiële verplichtingen, termijnen, opzegtermijnen, signalering van verloop van contracten, intern verantwoordelijke

HRM

Indien deze functionaliteit standaard geboden wordt, is dit een prijstechnisch voordeel, daar een bestaand abonnement afgebouwd kan worden

W Personeelsregistratie

W Salarisberekening

W Contracten, CAO voor de sport (?)

W Beoordelings- en functioneringsgesprekken vastleggen Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 5 van 8

Non functional requirements

Algemeen

M De oplossing dient altijd en overal te gebruiken te zijn en niet plaatsgebonden, bij voorkeur webbased

M Authenticatie mechanisme: Single Sign On. Overgaan op een generiek Single Sign On voor alle toepassingen.

S Authenticatie mechanisme ook via login voor sociale media, zoals Facebook, Twitter, LinkedIn, GoogleID, Microsoft Liveld

M Bij voorkeur Open Source componenten en/of grootschalig beschikbare standaard software.

M Ondersteuning door een Nederlandse organisatie is vereist

S Bij ontwikkeling: mobile first

M Cloud oplossingen en Cloud productie

M Bij selectie van nieuwe (deel)systemen is het uitgangspunt dat deze systemen in de Cloud moeten kunnen draaien

S Webbased voor deelsystemen heeft daarbij extra voordelen als het gaat om centraal beheer en uitwissel-baarheid

M Standaard API. Deelsystemen dienen standaard te beschikken over een koppelingsmogelijkheid volgens een gedocumenteerde API volgens algemeen geaccepteerde standaard techniek.

C Gestandaardiseerde opleidingen voor de oplossing, bij voorkeur online digitaal beschikbaar

Rollen en rechten

M Gebruikers kunnen inperken qua functionaliteit en qua gegevens, passend bij bond-vereniging-ledenstructuur

S Rechten regelen op groepsniveau.

S Rechten kunnen integreren met Active Directory van Atletiekunie

Aantallen

M Binnen Atletiekunie is sprake van 50 actieve gebruikers die rechtstreeks met de centrale functionaliteit werken.

S Het moet mogelijk zijn het aantal gebruikers per maand aan te passen.

M Via een web ontsluiting moet het mogelijk zijn minimaal 250.000 accounts vast te leggen (250.000 accounts die via een web portaal een beperkte set gegevens raadplegen of wijzigen).

M Er is sprake van 125.000 actieve NAW registraties, geordend naar 500 verenigingen, 100.000 leden van verenigingen, en overige NAW Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 6 van 8

Beschikbaarheid, betrouwbaarheid

S Het nieuwe systeem dient in het tijdframe 5:00u – 24:00u voor 99,99% beschikbaar te zijn. Buiten deze uren is de gewenste beschikbaarheid 98,00%.

S De Atletiekunie moet zonder bijkomende kosten op eigen verzoek een back-up van alle gegevens beschikbaar krijgen

M 90% van storingen die productie belemmerend zijn, dienen binnen 4 werkuren na melding verholpen te zijn

Efficiency

M Het systeem moet 75% van de toepassingsvensters of webpagina's binnen 2 seconden tonen. Voor de overige windows/pagina's mag het nooit langer dan 5 seconden duren.

M Het web portaal moet in staat zijn 1.000 simultane bezoekers met een normaal bezoekgedrag te bedienen

Updates en upgrades

M De leverancier dient updates en upgrades te verzorgen. Bestaande gegevens en functionaliteit moet daarbij gewaarborgd zijn.

Productie- en testomgeving, beveiliging

S Het moet mogelijk zijn in een representatieve testomgeving experimenten uit te voeren omtrent inrichting en gebruik.

C Een functioneel beheerder van de Atletiekunie moet een representatieve testomgeving kunnen aanmaken

M De leverancier dient geheimhoudings- en bewerkersovereenkomst af te te sluiten waarin gegarandeerd wordt dat gegevens van de Atletiekunie niet in handen van derden terecht kunnen komen.

Compatibiliteit

M Het systeem moet blijven aansluiten bij de actuele versie van Windows en één voorgaande versie

M Het systeem moet (indien er sprake is van een web component) werken met de actuele en één voorgaande versie van courante internetbrowser, zoals Internet Explorer, Edge, Firefox, Opera, Chrome.

M Het systeem moet (indien er sprake is van een mobile app) werken met de actuele en één voorgaande versies van iOS (iPhone en iPad), Android (op courante toestellen), Windows Phone

Migratie en conversie

M De basisgegevens uit het bestaande relatiebeheersysteem (en financiële administratie indien van toepassing) dienen in het nieuwe systeem als startpunt geladen te worden. Welke gegevens dit omvat kan pas na de keuze voor het nieuwe systeem worden vastgesteld. Atletiekunie IT requirements V1.0.docx 7 van 8

Interne Memo Atletiekunie

Aan : Unieraad agendapunt 7
Van : Uniebestuur
Datum : 29 maart 2017
Onderwerp : Definitieve vaststelling jaarplan en begroting

De unieraad besluit om vast te stellen:

- het jaarplan 2017 en de begroting 2017.

Toelichting

In de unieraad van 31 januari zijn het jaarplan 2017 en de begroting 2017 besproken. Deze zijn in die betreffende vergadering onder voorbehoud door de unieraad vastgesteld. Het voorbehoud had betrekking op het reorganisatieplan en de daarmee samenhangende kosten. Nu het reorganisatieplan is opgesteld en de financiële consequenties inzichtelijk zijn gemaakt, wordt de unieraad gevraagd het jaarplan en de begroting definitief vast te stellen.

Jaarplan 2017

In het jaarplan 2017 zijn geen wijzigingen aangebracht ten opzichte van de versie die in januari gepresenteerd is. De reorganisatie heeft derhalve geen invloed op de benoemde thema's en geformuleerde KPI's.

Begroting 2017

De reorganisatie is wél van invloed op de begroting.

In de begroting is één wijziging doorgevoerd. Onder de post buitengewone lasten wordt een bedrag van € 392.000 opgenomen ter bekostiging van de reorganisatie. Deze kosten worden in de jaarrekening ten laste gebracht van de continuïteitsreserve.

De overige posten in de begroting zijn ongewijzigd ten opzichte van hetgeen in januari aan de unieraad gepresenteerd is.

Interne Memo Atletiekunie

Aan	:	Unieraad	agendapunt 8
Van	:	Uniebestuur	
Datum	:	29 maart 2017	
Onderwerp	:	Voorstel procesgang werving & selectie voorzitter	

De unieraad besluit akkoord te gaan met:

- de voorgesteld procesgang werving & selectie voorzitter Atletiekunie.

Inleiding

In het voorjaar van 2018 loopt de laatste termijn van Theo als voorzitter van de Atletiekunie af. In dat licht zal de bond het komende jaar op zoek gaan naar een opvolger. Bij voorkeur wordt deze opvolger de komende maanden gevonden. De nieuwe voorzitter zou dan in de najaarsvergadering van 2017 benoemd kunnen worden zodat een goede overdracht van de huidige voorzitter naar de nieuwe voorzitter gewaarborgd is.

Deze memo beschrijft de beoogde procesgang teneinde de werving & selectie van de nieuwe voorzitter goed te laten verlopen. De selectiecommissie bestaat uit leden van de commissie O&F, leden van het bestuur en de directeur. Uit hun midden benoemen zij de voorzitter van de selectiecommissie. Indien nodig c.q. wenselijk kan de selectiecommissie besluiten van deze procedure af te wijken.

Werving

Voor de werving wordt voorgesteld om de volgende stappen te doorlopen:

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. Opstellen van een profiel voor de nieuwe voorzitter | 9 maart |
| 2. Bespreken concept profiel binnen het bestuur | 13 maart |
| 3. Opmerkingen verwerken en profiel vaststellen binnen bestuur | 14 maart |
| 4. Profiel & voorstel procedure verstrekken aan vz unieraad voor commentaar/advies | 18 maart |
| 5. Profiel voorzitter & procedure definitief vaststellen in Unieraad | 11 april |
| 6. Vacature uitzetten op de geijkte sportkanalen & sociale media | 15 april |
| 7. Verzamelen reacties (sluitingstermijn 01-06-2017) | 30 mei |
| a. Komt binnen bij secretariaat | |

Selectie

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. CV selectie (bij voorkeur 3-4 kandidaten uitnodigen voor gespreksronde) | 6 Juni |
| a. CV selectiecommissie: directeur, 2 bestuursleden, 2 leden Cie O&F | |
| 2. Terugkoppeling aan alle kandidaten | 9 juni |
| 3. Eerste ronde gesprek met geselecteerde kandidaten (4-8) | 30 juni |
| a. Gesprekscommissie: 3 bestuursleden, 2 leden Cie O&F | |
| 4. Tweede ronde gesprek met potentiële voorzitters (1-2) | 10 juli |
| a. Gesprekscommissie: directeur, vice-voorzitter en voorzitter UR | |
| 5. Finaal besluit rondom kandidaatstelling | 31 juli |
| a. Door gesprekscommissie 2 ^e ronde | |
| b. Met terugkoppeling aan voltallig bestuur en Cie O&F | |

Benoeming/Aftreden

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. Voordracht van de kandidaat voorzitter aan Unieraad | Okt 2017 |
| 2. Benoeming (inkomende) voorzitter door Unieraad en aftreden Theo | Nov 2017 |
| 3. Eventuele overdracht & inwerk periode | v.a. Dec 2017 |

De Atletiekunie

De Atletiekunie is de overkoepelende organisatie voor atletiek en de daaronder vallende loopsport in Nederland. Tot de kerntaken behoren het ondersteunen van verenigingen en loopgroepen, het reguleren van wedstrijden en het organiseren van de topsport programma's. Met bijna 300 aangesloten verenigingen, 80 loopgroepen en meer dan 2100 loopevenementen per jaar behoort de Atletiekunie tot de grootste sportbonden van Nederland. Al deze partijen worden bediend vanuit het bondsbureau (35 fte) dat gevestigd is op Papendal.

De Atletiekunie is sterk in beweging teneinde haar positie te versterken in het veranderende sportlandschap waar geldstromen onder druk staan en steeds meer Nederlanders ongebonden sporten. Zij zoekt dan ook een voorzitter die de uitdaging aan wil gaan om de Atletiekunie de komende jaren als brancheorganisatie te positioneren en in die rol te laten groeien in zowel haar sportieve prestaties, alsmede in relevantie en klant-tevredenheid.

De functie

De voorzitter is (met de 7 medebestuurders) het representatieve boegbeeld van de Atletiekunie zowel richting de clubs, als richting vrijwilligers, NOC*NSF, European Athletics, IAAF en externe partijen. De voorzitter geeft leiding aan het collegiaal opererende bestuur dat op hoofdlijnen stuurt en werkt via de code Goed Sportbestuur. Het bestuur houdt integraal toezicht op de uitvoering door het bondsbureau van het jaarplan en de begroting. De voorzitter zit de vergaderingen van de Unieraad voor waarin het bestuur verantwoording aan de leden aflegt over de (financiële) beleidsontwikkeling en realisatie. Tevens stuurt de voorzitter namens het bestuur de directeur van het bondsbureau aan en zorgt hij/zij ervoor dat het bestuur voldoende geïnformeerd is over de voor hen relevante thema's.

De taken

- Formeel en informeel verbinden en versterken van de atletiekgemeenschap;
- Representeren van de Atletiekunie in binnen- en buitenland (EA, IAAF, VWS, NOC*NSF etc.);
- Voorzitten van de bestuursvergaderingen en de Unieraadsvergaderingen;
- Aansturen, adviseren en coachen van de directeur;
- Toezicht houden op de beleidsontwikkeling en realisatie;
- Zorgdragen voor een juiste informatievoorziening aan en relatie met het bestuur, de Unieraad en de werkorganisatie.

Profiel

- Kennis van het verenigingsleven;
- Ruime bestuurlijke en toezichthoudende ervaring gericht op beleidsbepaling en de bewaking hiervan;
- Visionair, charismatisch en strategische denker die beelden inspirerend kan overdragen;
- Goede bestuurlijke en politieke sensitiviteit en sterk in intermenselijke verhoudingen;
- Daadkrachtig en besluitvaardig; handelend vanuit een natuurlijk gezag;
- Grote affiniteit met atletiek;
- Teamspeler met een open en eerlijke communicatie die anderen graag de ruimte geeft;
- Goede contacten in de sportwereld zijn een pré.

Arbeidsvoorwaarden

De functie van voorzitter van de Atletiekunie is onbezoldigd. Uitsluitend gemaakte onkosten worden vergoed. Gemiddeld over het jaar genomen is de tijdsinvestering 8 uur per week. De benoeming is voor een termijn van 3 jaar met tweemaal de mogelijkheid tot een herbenoeming voor eenzelfde periode van 3 jaar.

Reageren

Heeft u interesse en voldoet u aan het geformuleerde profiel? Stuur dan een schriftelijke motivatie en CV voor 1 juni 2017 naar Regina van Dijk, regina.vandijk@atletiekunie.nl. Tevens kunt u met haar contact opnemen voor meer informatie via telefoonnummer 026-4834812