

CONCORDIA 2020

Voorwoord voor de Algemene Ledenvergadering

Geachte ALV,

Voor u ligt het beleidsplan van Concordia 2020. Het is geen standaard beleidsplan, in die zin dat per actie is uitgewerkt wanneer deze plaats moet vinden, uitgevoerd moet zijn, dan wel resultaten moet opleveren. Voor u ligt een richting waarin de projectgroep wil gaan werken om op basis hiervan vervolgens vooral projectmatig te werk te gaan en de controle door de commissies en het bestuur te laten plaatsvinden. De onderdelen die we beschreven hebben zijn uitgangspunten van en aanwijzingen in die richting.

Het is een doorkijk naar 2020, naar een vereniging die we willen zijn. Het is zeker een ambitieus plan waarvoor veel moet gebeuren en veranderen, maar “high expectations are the key to everything”.

Veel leesplezier.

Aanleiding

Vanuit het bestuur is het bestuurslid technische zaken verantwoordelijk voor het beleid en de kwaliteit van het hockey. Het bestuur heeft opdracht gegeven om het bestaande technische beleid te herzien, dan wel een nieuw technisch beleid te ontwikkelen. Bij het onderzoek naar de mogelijke invalshoek voor deze opdracht, kwam al snel naar voren dat aan het huidige technische beleid weinig uitvoering is gegeven. De reden hiervoor lag in het gebrek aan mankracht om de acties uit te zetten. Dit is de reden geweest dat het huidige beleidsplan zich

niet alleen richt op de kwaliteit van het hockey, maar veel meer omvat om ervoor te zorgen dat Concordia op de lange termijn voldoende mankracht heeft om dit beleidsplan te kunnen borgen en daarmee ook de kwaliteit van het hockey te verbeteren.

1. Inleiding

Om te beginnen hebben er enkele brainstormsessies plaatsgevonden met leden die professioneel te maken hebben met organisatieveranderingen. Hieruit is als belangrijkste aanwijzing naar voren gekomen dat Concordia moet vaststellen wat voor vereniging zij wil zijn, de zogenoemde visie. Dus niet: “zo gaat het nu eenmaal bij Concordia”, maar “zo’n vereniging willen we zijn”. Na de brainstormsessies is een projectgroep opgesteld die deze visie moest gaan ontwikkelen en op basis van deze visie het beleidsplan vaststellen. Het uiteindelijke resultaat dient door de ALV op 21 maart goedgekeurd te worden.

Om te toetsen of het door de projectgroep ontwikkelde plan draagvlak heeft binnen de club zijn er twee discussieavonden georganiseerd. Bij de eerste avond werden door de projectgroepleden persoonlijk twee á drie leden, dan wel ouders van leden uitgenodigd. Dit waren zowel vrijwilligers als andere geïnteresseerden. Bij de tweede avond zijn alle coaches van de jeugdteams ook weer persoonlijk door alle projectgroepleden uitgenodigd. Bij de tweede avond stuitte het plan op meer kritiek dan de eerste. Een gevoelig onderwerp is en blijft het onderscheid van de eerste teams en de breedteteams. Het is in beginsel aan de projectgroep om te borgen dat bij de feitelijke uitwerking van het plan iedereen



zich thuis voelt binnen Concordia en iedereen de mogelijkheid wordt geboden om maximaal in zijn/haar kracht te functioneren. Dit geldt voor leden zowel als niet leden en zowel op hockeytechnisch gebied als faciliterend daarbuiten. De projectgroep draagt deze verantwoordelijkheid gaandeweg over aan het bestuur, de commissies en de projectgroepen waar de verantwoordelijkheid uiteindelijk thuishoort. Het bestuur is bij de ontwikkeling van het beleidsplan telkens op de hoogte gehouden en heeft ingestemd met de inhoud.

Onderhavig beleidsplan richt zich op 3 pijlers; (1) Verenigen; (2) Familie; (3) Ambitie. Deze pijlers overlappen op verschillende punten en staan dus niet op zichzelf, maar staan met elkaar in verbinding. Als fundering voor deze pijlers dient de communicatie en structuur binnen de vereniging geborgd te worden.

Hieronder worden de visie, de drie verschillende pijlers en hun uitwerking besproken. Vervolgens worden de onderdelen communicatie en structuur besproken en volgt een conclusie. De voortgang van het beleidsplan wordt een vast onderdeel op de agenda van de ALV. Iedere ALV wordt een evaluatie en stand van zaken naar de leden gecommuniceerd.

2. Visie

Concordia is al een prachtige vereniging die dateert uit 1924. Maar zoals vele verenigingen om ons heen is onder de noemer van de individualisering ook het reilen en zeilen van onze vereniging veranderd. Dit moeten we deels accepteren, maar hier kunnen we voor een heel groot gedeelte ook op inspelen. Hier liggen mogelijkheden, maar dan moet er wel een duidelijke visie zijn over wat voor vereniging Concordia wil zijn. Het doen van een voorstel voor de strategische koers die de vereniging gaat varen en daar vervolgens een beleidsplan op baseren is geen makkelijke opgave. Het meest treffend is dan ook om te beschrijven wat het uitgangspunt was van de visie die we hebben ontwikkeld. We gunnen ieder lid van RHC Concordia namelijk een fantastische tijd op het Hammerveld. Onze overtuiging is dat dit alleen mogelijk is als je je als lid inspent op het veld (training wedstrijd) en buiten het veld (voor je team

en voor de vereniging). Dan ontstaat een flow waarin je beter gaat presteren met als gevolg een (nog) betere sfeer waardoor je als team samen knokt hetgeen weer tot betere prestaties leidt etc.

2.1 Het resultaat

RHC Concordia; de familievereniging met ambitie! Om deze visie visueel te ondersteunen is speciaal hiervoor een logo ontwikkeld.



Concordia is er uiteraard voor de inwoners van Roermond en de omliggende gemeenten en hockey is wat ons allemaal bindt. Maar...zonder inspanning geen ontspanning. We zijn een vereniging, een club door en voor de leden, een vrijwilligersvereniging (en dus geen bedrijf met consumenten/klanten!). Daarnaast zijn we er niet alleen voor de leden maar ook voor hun familie. Als laatste bieden we een omgeving waarin optimale prestaties – niet alleen op hockeygebied – geleverd worden om invulling te geven aan onze ambities.

3. Cultuur

Het uitwerken, maar vooral het uitdragen van een dergelijke visie brengt een cultuurverandering met



zich mee. Dit heeft tijd nodig, daarom is dit plan een doorkijk naar wat we gerealiseerd willen hebben in 2020. De onderdelen van de cultuur die we willen benadrukken zijn:

1. Het bestuur en de commissies geven feedback (positief), waarderen en verbinden leden, vertegenwoordigers en omgeving.
2. Iedereen draagt bij en krijgt ook verantwoordelijkheid.
3. Verschillende leden hebben verschillende behoeften en verwachtingen. Dit moeten we erkennen en meenemen in het beleidsplan. Differentiëren is dus wel degelijk belangrijk.
4. We zullen ons tevens concentreren op familie, burens, stad en regio. Concordia heeft een open houding naar haar leden en derden.
5. Het bestuur en de commissies handelen transparant en duidelijk.
6. Het persoonlijke contact en de samenwerking wordt bevorderd.
7. Evalueren en sturen wordt ingebed in de vereniging. De projectgroep zal fungeren als ambassadeurs van het beleidsplan en haar visie, maar heeft de bereidheid van de leden nodig om de verschillende projecten te realiseren. Gezien het succes van de persoonlijke benadering met betrekking tot de opkomst bij de discussieavonden, zal voor eenzelfde benadering gekozen worden naast de benadering via de app en de site. Behalve het positief benaderen van de leden en geïnteresseerde niet-leden sporen we iedereen ook aan om elkaar aan te spreken op gedrag dat niet strookt met de visie van de vereniging. Hierbij dient geen onderscheid gemaakt te worden tussen “hiërarchische verhoudingen” voor zover die bestaan of ervaren worden.

4. Verenigen

Hoe werkt het bij Concordia moet transparant worden en meer leden moeten gaan bijdragen aan het functioneren van de vereniging.

Met de pijler verenigen willen we:

- ❖ De betrokkenheid van nieuwe, bestaande leden én ouders/verzorgers verhogen.
- ❖ Zorgen dat iedereen zijn steentje bijdraagt. Participatie!

- ❖ De nieuwe, besproken cultuur creëren.

Dit willen we doen omdat:

- Wij een vrijwilligersvereniging zijn en geen bedrijf.
- Clubbinding, in een niet studentenstad en ‘kleine’ stad als Roermond erg belangrijk is.
- Het de vereniging bestaansrecht geeft. Verenigingen hebben het steeds moeilijker vrijwilligers te vinden. Zolang Concordia een vereniging is toont dat de behoefte aan om deel te nemen.
- Een goede actieve organisatie de basis is van goede prestaties.

Bovenstaande willen we gaan bereiken door:

- ✓ Proactief persoonlijk contact te bevorderen.
- ✓ (Positieve) Feedback te geven en blijven geven voor vrijwilligerswerk.
- ✓ Bestaande leden bekend te maken met nieuw beleid.
- ✓ Nieuwe leden ‘op te voeden’ vanaf zijn/of haar aanmelding.

Concordia heeft verschillende soorten taken.

1. Zo zijn er teamgebonden taken die direct gerelateerd zijn aan en een voorwaarde zijn voor het hockeyen zelf (zoals coachen, trainen, manager, rijden voor uitwedstrijden, zaalwacht etc.).
2. Vervolgens zijn er teamgebonden taken die comfort bieden om het hockeyen heen (Zoals het helpen met organiseren van events, toernooien etc.).
3. Dan hebben we nog de clubgebonden uitvoerende taken (denk hierbij aan fluiten, bardienst etc.).
4. En als laatste hebben we de organisatorische clubgebonden activiteiten (zoals commissiewerk en bestuursfuncties).

Al deze taken moeten door vrijwilligers verricht worden. We willen de leden zoveel mogelijk ruimte geven om deze taken in hun eigen tijd te vervullen. Hiervoor is het van belang dat de leden onderling in contact komen. Dit dient Concordia uiteraard te faciliteren. Hiermee gaan we beginnen door teamavonden te organiseren waarbij de leden en/of hun ouders/verzorgers van ieder team uitgenodigd worden om elkaar te leren kennen en kennis te laten maken met de club en de van belang zijnde commissieleden. De taken, zoals beschreven bij 1, 2 en 3 kunnen dan door de leden onderling verdeeld worden.

De taken zoals benoemd bij 4 worden ingevuld door persoonlijke werving door commissieleden, bestuursleden en de ‘verbinders’.



Uitgangspunt hierbij is dat het niet mogelijk is om werkzaamheden af te kopen, betaling voor vrijwilligerswerk slechts in uitzonderingsgevallen aan de orde is (zoals nu bij trainers), er voor ouders/verzorgers een maximaal aantal kinderen waarvoor ze ingeroosterd worden en iedereen (lid/vertegenwoordiger) een bepaald minimum aan taken vervult.

5. Familie

We bieden faciliteiten die in het verlengde van het hockey voor de schoolgaande jeugd maar ook voor de oudere – gestopte – hockeyers. Tevens bieden we faciliteiten voor de Roermondse samenleving en omgeving. Met deze pijler willen we:

- ❖ De samenwerking met alles rondom de club verbeteren en uitbreiden.
 - ❖ De nieuwe, besproken cultuur creëren.
- Dit willen we doen omdat:
- Families meer willen en kunnen bieden en daardoor binding met Concordia willen verhogen.
 - Mogelijkheden voor het kader en het werven van leden en ondersteuning hierdoor beter benut kan worden.
 - We daardoor kunnen leren van andere organisaties en verenigingen.
 - We door te investeren in families, buurt, stad en regio elkaar hiermee kunnen versterken.

Bovenstaande willen we gaan bereiken door:

- ✓ De accommodatie te verbeteren (keuken, clubhuis, kleedlokalen). We gaan onderzoeken wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot de accommodatie om de leden meer comfort te bieden voor datgene wat ze voor de vereniging doen.
- ✓ Samen te werken met andere sportverenigingen om zo van hen te leren en kennis te delen.
- ✓ Samen te werken met organisaties en gemeenten in de buurt.
- ✓ Samen te werken met scholen en buitenschoolse opvang.

De pijler familie is zowel naar binnen als naar buiten gericht. Dus zowel voor de leden als voor derden. De combinatie hierin is relatief nieuw. Om deze reden wordt deze pijler opgezet op projectmatige basis. Initiatieven en projecten worden uitgevoerd en geëvalueerd, waardoor er een trial and error systeem

ontstaat, waarbij de successen uiteindelijk overeind blijven. Het bestuur en de verantwoordelijke commissies bewaken deze uitvoering en de evaluatie.

6. Ambitie

De organisatie, het technisch kader, de mogelijkheden, de drive en individuele focus moeten verbreed en verbeterd worden zodat ALLE hockeyende leden van Concordia zich – binnen hun mogelijkheden – kunnen ontwikkelen.

Met deze pijler willen we:

- ❖ Het hockey op alle verschillende niveaus binnen de club verbeteren.
- ❖ De nieuwe, besproken cultuur creëren.

Dit willen we doen omdat:

- We een hockeyclub zijn, dus de focus moet liggen op hockey.
- We plezier willen hebben en faciliteren Dit is immers de basis van alles.
- We de familie vereniging met AMBITIE zijn. Dit hoort bij een sportclub.
- We met kleine veranderingen/projecten/initiatieven veel winst kunnen boeken.

Bovenstaande willen we gaan bereiken door:

- ✓ De betrokkenheid en de binding met de vereniging te vergroten (zie ook de pijler vereniging en familie)
- ✓ De focus te leggen op verschillende niveaus. Verschillende niveaus hebben verschillende behoeften. Differentiëren is noodzakelijk om iedereen in zijn/haar kracht te zetten. We vragen van breedteteams een andere commitment dan van de standaardteams, zowel op het gebied van trainingen en wedstrijden, maar ook met betrekking tot de taken binnen de vereniging.
- ✓ Te zorgen voor meer duidelijkheid en openheid over het te voeren beleid en de keuzes. We willen onder andere zorgen voor een digitale jaaragenda die altijd up-to-date is en waar leden hun eigen activiteiten in aan kunnen maken. Daarnaast willen we de aanloop naar een seizoen verbeteren door op tijd duidelijkheid te verschaffen over de teamindeling en waar mogelijk de coaches en trainers.
- ✓ De taken en verwachtingen vast te leggen en op te volgen. De taken en verwachtingen van commissies, staf, spelers, ouders moeten vastgelegd worden. Daarnaast moeten de vrijwilligers opleidingsmogelijkheden krijgen en gestuurd



worden van bovenaf. Er komt een vast trainingsschema, zodat iedereen ruim van te voren weet wanneer ze trainen als ze in een bepaald team zitten.

- ✓ Proactief te zijn, sturen, evalueren en opvoeden. Er wordt gestuurd en geëvalueerd op de taken/verantwoordelijkheden van de coach/trainer/commissie lid/etc. Nieuwe en bestaande leden worden opgevoed in het verenigingsleven en in ambitie. Zo vindt er al bij de JJ selectie plaats. Daarnaast is de zaalperiode bij uitstek geschikt om de hockeykwaliteit omhoog te krijgen. We zullen mogelijkheden gaan onderzoeken om de zaalperiode intensiever te maken.

Van belang voor het laten slagen van deze pijler is het creëren en opleiden van kader, mankracht dus. Hierdoor is er een nauwe verbondenheid van deze pijler met de andere 2 pijlers. Bovendien kunnen we op korte termijn en met een relatief kleine inspanning al grote stappen maken. Denk hierbij aan de tijdige bekendmaking van de indeling van de teams, een vast trainingsschema voor het seizoen 2016/2017 de selectie van de jongste jeugd.

7. Communicatie en Structuur

Het fundament van dit plan is de communicatie binnen de vereniging en de structuur van de vereniging. Er wordt een projectgroep opgericht om een communicatieplan op te stellen. Parallel daaraan gaan we op zoek naar een communicatiedeskundige die de communicatie naar de leden gaat verzorgen. Voor het seizoen 2016/2017 komt er een introductiepakket voor nieuwe leden, zodat nieuwe leden en ouders/verzorgers van nieuwe leden weten waar ze terecht kunnen. Uitgangspunt hierbij is dat leden, ouders/verzorgers en vrijwilligers weten waar ze aan toe zijn en wat er van hen verwacht wordt.

Aan de structuurkant moet er duidelijkheid komen over de taken en verwachtingen per commissie en bestuursfunctie. De verhouding tussen de verschillende organen en de eindverantwoordelijke moet helder zijn. Een organogram met verwijzingen naar de verschillende taken en functieprofielen moet deze duidelijkheid voor leden, ouders/verzorgers en derden verschaffen. Voor de interne afstemming is het van belang dat de commissies en het bestuur onderling contact hebben over de verhoudingen, dan wel dat de commissies op een manier vertegenwoordigd zijn in het bestuur.

8. Conclusie

Concordia wil de familievereniging met ambitie zijn. Om deze visie uit te dragen zijn 3 pijlers onderscheiden, (1) verenigen, (2) familie en (3) ambitie met als belangrijk fundament communicatie en structuur. Dit plan is het kader waarbinnen verschillende projectgroepen initiatieven moet opzetten. Hierbij is het tweerichtingsverkeer, in die zin dat initiatieven die binnen het plan passen gefaciliteerd worden door de commissies en het bestuur en het bestuur en de commissies projectgroepen inrichten om verschillende onderdelen van het plan uit te werken.

Om hier een goede wisselwerking in te krijgen worden vrijwilligers voor een belangrijk gedeelte persoonlijk benaderd, gewaardeerd voor hun inzet en begeleid bij hun taken. Daarnaast wordt er een structuur gecreëerd waarbinnen duidelijkheid bestaat over de verwachtingen van ieder lid, ouders/verzorgers en vrijwilligers.

RHC Concordia; de Familievereniging met ambitie.

Denk en doe mee, samen kunnen we meer!

