

# Notulen

## Openbare bestuursvergadering

### MHC Rosmalen

Van: Bestuur MHC Rosmalen ([secretaris@mhcrosmalen.nl](mailto:secretaris@mhcrosmalen.nl))  
Aan: Leden MHC Rosmalen  
Datum: 24-04-2023  
Betreft: Notulen openbare bestuursvergadering MHC Rosmalen 18-04-2023  
Aanwezig: Bestuur en circa 60 (ouders van) leden

#### Opening

Om 20.05u opent de Voorzitter, Danielle van Aarle, de vergadering. Zij stelt zich voor, waarna de overige bestuursleden zich voorstellen. Dit zijn Michael Netten (Hockey), Marc Lathouwers (Hockey Ondersteuning), Gwen Mertosentono (Verbinding: Vrijwilligers, Communicatie en Cultuur) en Vincent van Os (Secretaris/Penningmeester). Elk bestuurslid licht toe welke portefeuilles zij hebben.

Vervolgens neemt de Voorzitter het programma door. Doel van de avond is om bewustzijn te creëren rondom de huidige situatie binnen MHC Rosmalen. En om te delen wat er nodig is om op korte en lange termijn samen te bouwen aan de toekomstbestendigheid van MHC Rosmalen.

#### Inleiding door het Bestuur

De Voorzitter geeft aan dat de vereniging momenteel financieel gezond is. En dat we als vereniging een zelfstandige positie kunnen blijven houden. Het probleem dat voorligt is dat de kerntaken binnen het bestuur in het geding zijn door een chronisch tekort aan vrijwilligers. Hierdoor kan op korte termijn de formele grondslag voor de vereniging (gezamenlijk bevoegd ingeschreven bij de Kamer van Koophandel) in het geding komen.

Ter verdere inleiding geeft de Voorzitter aan dat we circa 1.300 leden hebben, waarvan twee derde jeugdlid is. MHC Rosmalen biedt een breed hockey aanbod aan, van jong tot oud, waarbij aandacht aan zowel breedte als prestatie wordt gegeven. Om alle teams te trainen, hebben we circa 140 (jeugd)trainers die vrijwel allen op vrijwillige basis (soms met kleine vergoeding) werken.

Al enige jaren geleden heeft de vereniging als ambitie aangegeven de beste opleidingsclub van de regio te willen worden. Wat de ambitie voor de komende jaren gaat zijn en hoe deze vorm wordt gegeven, is aan de groep nieuwe bestuurders. Inmiddels zijn hiertoe diverse stappen gezet, van de Trainers Academy tot activatie van scheidsrechters.

Qua structuur zien we een onderscheid tussen de rol van de Algemene (Leden)vergadering als hoogste besluitvormend orgaan, waarna het bestuur de uitgezette koers verder invult en het beleid opstelt. Aan de voorzitters van de commissies is het om dit beleid in actieplannen om te zetten, waarna de commissieleden en overige vrijwilligers de uitvoering op zich nemen. Om dit proces te ondersteunen en te professionaliseren is recent een gesprek met de gemeente gevoerd over de inzet van een betaalde vrijwilligerscoördinator.

Samen met deze functionaris en de leden wil het bestuur de mogelijkheid voor een andere vormgeving / organisatie van het vrijwilligerskader onderzoeken. Hierbij kan, behoudens de Algemene Ledenvergadering en de samenstelling van het dagelijks bestuur (voorzitter, secretaris en penningmeester), vanaf een blanco vel worden gewerkt. Doordat de afgelopen jaren relatief veel verloop in het bestuur is geweest, is het van belang om de structuur toekomstbestendig te maken. Hoewel de huidige bestuursleden zoveel mogelijk binnen hun eigen portefeuille de taken hebben verdeeld, is het takenpakket door te weinig bestuursleden veel te erg uitgebreid.

Doordat in het dagelijks bestuur twee functies vanaf het nieuwe seizoen vacant raken (secretaris en penningmeester), ziet het bestuur drie mogelijke scenario's op korte termijn:

1. De vereniging kan niet meer worden bestuurd (formeel geen vertegenwoordigers meer);
2. De ontstane vacatures (interim) opvullen met betaalde krachten;
3. De vacatures laten vervullen door vrijwilligers.

De vervolgstappen die het bestuur voor ogen heeft, zijn als volgt:

- Aanmelden nieuwe vrijwilligers  april & mei
- Vorming nieuw bestuur seizoen '23-'24  april t/m juli
- Meedenken over kernthema's/beleid  mei t/m juli
- Installatie nieuw bestuur tijdens A(L)V  september

### Vraag & antwoord sessie aanwezigen en bestuur

Na de inleiding door het bestuur volgt een uitgebreide vraag & antwoord sessie. Hieronder is deze per vraag (Q) en antwoord (A) uitgewerkt.

**Q:** Hoe ziet het huidige bestuur een oplossing? Verder gaan als kernbestuur met aanvullingen?

**A:** Er zijn wettelijk minimaal 5 bestuursleden nodig, dit mogen er maximaal 9 zijn. Daaronder ziet het bestuur een managementlaag die de vertaling maakt van beleid naar actieplannen. Momenteel is het bestuur te weinig bezig met besturen en te veel met uitvoering.

**Q:** Zit het urgente probleem bij bestuurders of de laag eronder?

**A:** Op beide niveaus. Het is daarbij belangrijk om te kijken waarom mensen stoppen. Doel is om in september een nieuw bestuur te hebben met in de maanden erna een bredere groep vrijwilligers gereed te hebben gevonden.

**Q:** Wat is de rol van de huidige commissies?

**A:** Zijn als onderdeel van de vertaling van beleid naar actieplannen. Op dit moment kennen ze nog een te kleine aanwas om het verloop op te vangen.

**Q:** Het probleem lijkt zich op drie niveaus voor te doen: bestuur, vrijwilligers en structuur. Klopt dat?

**A:** Het meest urgent is om ervoor te zorgen dat er aanvulling is voor het dagelijks bestuur (nl, de rol van secretaris/ en penningmeester). Aanvullend zijn er vele functies op het niveau van de commissies te vullen.

**Q:** De meeste aanwezigen zijn al betrokken als vrijwilliger. Hoe gaan we verder?

**A:** De oproep van deze avond is om je in te schrijven om mee te denken of een rol op te pakken. Tevens de oproep om de boodschap door te geven in je eigen kring om daarmee het balletje te laten rollen om zo meer vrijwilligers te betrekken.

**Q:** Wat is nu de context bij het probleem? Wat zijn de omgevingsfactoren waarom we in deze situatie zijn beland?

**A:** Er zijn een aantal trends die van invloed zijn. O.a. COVID-19 heeft ertoe geleid dat we een andere eigen indeling van tijd hebben gevonden. Ook is er sprake van een toenemende consumptiemaatschappij i.p.v. de wens om je te verenigen. Daarnaast is het begrip vereniging, gerund door vrijwilligers voor velen niet bekend of uit het oog verloren. Iets om in de komende maanden ook mee aan de slag te gaan zodat er ook meer begrip en verbinding komt.

**Q:** De term 'chronisch tekort' wordt gebruikt. Dit geeft blijk van een langdurig probleem. Hoe gaan we het aantrekkelijker maken voor vrijwilligers, o.a. voor behoud? Hoe gaan we actief werven?

**A:** Mensen kun je alleen maar bereiken door echt contact te leggen. Daarbij is het belangrijk om duidelijk te maken waar je 'ja' tegen gaat zeggen. De manier van werken vormt de basis voor de vereniging. In de praktijk blijkt dat sommige (ouders) van leden zich zeer respectloos naar vrijwilligers opstellen. Er is behoefte aan meer begrip voor de vrijwilligers en dat we met respect met elkaar omgaan en communiceren, een van de kernwaarden van onze vereniging. Bij respectloos handelen blijkt vaak dat dit uit frustratie gebeurt.

**Q:** Hoe gaan we de komende weken inrichten?

**A:** We zien hiervoor vier verschillende acties. Zie hiervoor de vervolgstappen zoals eerder beschreven.

**Q:** Het is niet helemaal duidelijk wat je als vrijwilliger gaat doen. Welke taken zou je krijgen als vrijwilliger?

**A:** Dat is een goed punt, we willen een duidelijke taakomschrijving geven voor alle vrijwilligers. Hiervoor moeten we echter eerst de tijd nemen zodat er duidelijk wordt wat er verwacht wordt en hoeveel tijd iets gaat kosten.

**Q:** Misschien moet je je vertragen? Je zou nu de ruimte moeten nemen om te voorkomen dat je over enkele maanden weer in de problemen zit.

**A:** Dit wordt onderkend. De geplande vervolgstappen zouden hier invulling aan moeten geven.

**Q:** Is het een idee om de taken in kleinere blokken op te delen en dit in tijd uit te drukken? En dit naar de coaches te communiceren, zodat de lasten over meerdere schouders worden verdeeld?

**A:** Goed inzichtelijk maken kost ook tijd, we moeten een onderscheid maken tussen korte en lange termijn acties. Daarbij wordt onderkend dat duidelijk moet worden wat er verwacht wordt en hoeveel tijd dit gaat kosten.

**Q:** Alleen met nieuwe bestuurders komen we er niet. We zijn als club gegroeid van 2 velden 600 leden naar 5 velden 1300 leden. Hoe kom je eraan toe om even rust te nemen en breed te kijken? Er zijn veel onderwerpen die spelen.

**A:** Eerst rust in de tent brengen en niet alles tegelijk op willen pakken. Voor sommige zaken moet je doorpakken, andere zaken kunnen we kiezen om op langere termijn op te pakken. Wel moet op korte termijn duidelijk worden waar de focus ligt.

**Q:** Wat doen we met en voor de bestaande vrijwilligers? Er is veel onrust en irritatie.

**A:** We willen de vrijwilligers blijven bedanken en boeien. Vanuit de aanwezigen komt de behoefte om iedereen te leren kennen, zodat je al die andere vrijwilligers persoonlijk ontmoet. Zorg voor draagvlak en betrek iedereen erbij.

**Q:** Hoe kunnen we kinderen technisch beter laten hockeyen? Een suggestie is om met experts het hockeyniveau te verhogen.

**A:** Dit is een goed plan, maar we hebben hier wel vrijwilligers voor nodig. Vanuit de aanwezigen komt het aanbod om hierin mee te denken en te helpen.

**Q:** Zijn er voorbeelden van verenigingen die van optie betaalde krachten kiezen?

**A:** Ja, ook bij de ons omliggende verenigingen. Een betaalde kracht kan voor delen van het probleem een oplossing zijn. Dit heeft echter wel financiële consequenties die links- of rechtsom gedekt moeten worden.

**Q:** Hoe zorg je ervoor dat ook 'kleine' taken als vrijwilliger zoals wedstrijden fluiten worden opgepakt? Probleem is dat scheidsrechters vaak niet worden gewaardeerd.

**A:** Er wordt al hard gewerkt aan een nieuw scheidsrechtersbeleid.

**Q:** Is het eigenlijk wel bij iedereen duidelijk dat er een probleem is?

**A:** Er is inderdaad nog een groot aantal (ouders van) leden onder wie de ernst van de situatie niet bekend is. Het blijft lastig om die groep te bereiken, daar is iedereen voor nodig. We proberen via verschillende communicatiekanalen iedereen op de hoogte te stellen. Als vrijwilliger moet je energie krijgen van wat je doet, je moet alles overzien en een positief gevoel hebben bij wat je doet.

**Q:** Hoe krijg je optie 3 (zie hierboven; De vacatures laten vervullen door vrijwilligers) voor elkaar?

**A:** Door de boodschap in je eigen kring te verspreiden, zodat meer mensen zich betrokken gaan voelen

**Q:** Zou je optie 2 (betaalde krachten) eventueel als interim-optie kunnen kiezen? In die tussentijd kun je ervoor zorgen dat je taken opgesplitst wordt.

**A:** Taken kunnen we daadwerkelijk opsplitsen, op basis van beschikbare tijd de taken bespreken. Optie 2 heeft wel een financiële impact. De vraag is of iedereen hiertoe bereid is. Een deel van de senioren leden heeft bij een enquête aangegeven zowel niet genegen zijn om tijd als om meer geld beschikbaar te stellen.

**Q:** Men voelt de urgentie en de druk. Is wel 'puzzled' wat er benodigd is. Nu oplossen versus meedenken over de langere termijn?

**A:** Het probleem is dat we niet meer weten wat de vereniging inhoudt. Dit is ook iets waarmee we aan de slag willen gaan, zodat er meer begrip en verbinding komt. Op korte termijn urgent probleem oplossen, waarbij inhuur een mogelijke optie is binnen de huidige financiële kaders.

**Q:** Het is nu al een compliment waard dat we met zoveel mensen aanwezig zijn. Kunnen we nu als vergadering eventueel al besluiten om de optie 2 inhuren op te starten?

**A:** We kunnen dit als bestuur wel initiëren. Dit zou ons echter niet ontslaan van de verplichting op aan optie 3 te werken door verbinding te maken. Dit kan door kleine gebaren en acties.

**Q:** Bestaat er een mogelijkheid om vrijwilligheid minder vrijblijvend te maken? Eventueel met financiële escape conform model tennisvereniging.

**A:** Dat is zeker een optie. Dit gaat wel af van het gevoel van een community, de dwang gaat niet helpen om vrijwilligers te krijgen. Leg het vooral goed uit.

**Q:** Kunnen we insteken op het goed binnenhalen van ouders van nieuwe leden, ze zo spoedig mogelijk betrekken bij de vereniging?

**A:** Dit voorstel krijgt spontane bijval om op te pakken. Het is voor een mooi puzzelstukje om op te pakken. Wel hebben we mensen nodig om de ideeën uit te voeren.

## Sluiting

De Voorzitter sluit om 21.30 uur de vergadering. Ze bedankt alle aanwezigen voor hun participatie en meedenken. Het verzoek is om de boodschap van de avond te delen. Aanwezigen kunnen op een aantal vellen papier laten weten of zij zich de komende tijd willen inzetten voor diverse taken voor een deelaspect.

