



Organisatieontwikkeling AV

Organiseren en faciliteren

Kernthema's organisatieontwikkeling

Het management begint met het uitzetten van de koers en uitgangspunten voor een nieuwe organisatieontwikkeling, intern de Change genoemd. Het gaat daarbij om het verkrijgen van helderheid over de kernactiviteiten van de voetbalbond, en de daaruit volgende wenselijke organisatie en attitudes.

Net zoals bij iedere vereniging, is de 'opdracht' van de KNVB het vertegenwoordigen van het algemeen belang van het voetbal, het individueel belang van de aangesloten leden, het leveren van diensten aan de leden en de organisatie van en voor de leden.

De KNVB benoemt voor de organisatieontwikkeling drie kernthema's:

- Competitie
- Voetbal
- Vereniging

Toelichting kernthema's

De opdracht die de bond voelt (en heeft), gerelateerd aan deze thema's, is als volgt te verwoorden:

Competitie

Hier staat 'operational excellence' op het gebied van planning, organisatie en coördinatie van de diverse competities centraal. Daarbij ziet de KNVB maatwerkservice als belangrijke succesfactor. Juist dáár waar het 'fout' gaat en maatwerk gewenst is, kan de bond namelijk het verschil maken.

Voetbal

Het herkennen en ontwikkelen van talent en het samenstellen, begeleiden en ontwikkelen van de vertegenwoordigende elftallen (nationale teams), met het Nederlands elftal als ultieme exponent. Het opleiden van trainers, scheidsrechters en andere vrijwilligers draagt wezenlijk bij aan het optimaal benutten van talent.

Vereniging

De bond wil sterke en vitale verenigingen; ofwel verenigingen die het 'zelf kunnen' en stevig op hun eigen benen staan. De ondersteuning en diverse bijbehorende instrumenten – voornamelijk ontwikkeld op basis van de vraag van de clubs zelf – is dan ook vooral gericht op zelfredzaamheid. De ondersteuning is gericht op alle gebieden: voetbaltechnisch, bestuurlijk, organisatorisch, et cetera.

Leden altijd centraal

Bij dit alles opereert de KNVB binnen de kaders van het algemene en individuele belang van zijn leden én vanuit het perspectief dat de klant ('ons lid') te allen tijde centraal behoort te staan. Hieruit zijn de volgende uitgangspunten voor de organisatieontwikkeling af te leiden:

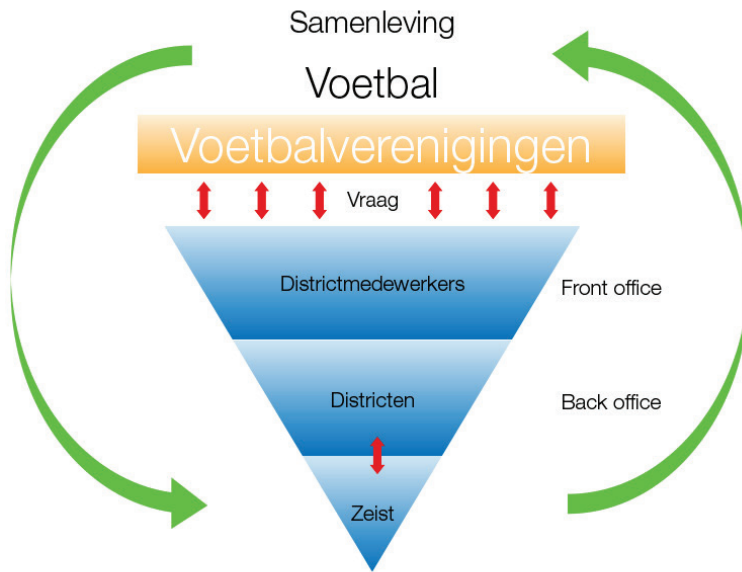
- dicht bij de klant, tussen de klant, samen met de klant;
- vraag is leidend; decentrale sturing;
- centrale aansturing bij landelijke competities, talentherkenning en -ontwikkeling en bij de vertegenwoordigende teams;
- integraal werken: 'schotten opheffen' tussen afdelingen, en verenigingen ondersteunen vanuit één aanspreekpunt;
- integraal werken verticaal: 'relatie Zeist-Districten', waarbij Zeist ondersteunend is aan de uitvoering in het district;
- open organisatie, intensievere samenwerking met anderen: zowel tussen voetbalverenigingen als met de buitenwereld (ministeries, lokale overheid, 'Bureau Halt', et cetera).

Bovendien behoort de KNVB zijn leden ('de klanten') de bereikte toegevoegde waarde te laten zien. Dat betekent dat de bond zijn meerwaarde moet kunnen meten, inzichtelijk moet kunnen maken hoe hij tewerk gaat en welk rendement de inspanningen uiteindelijk opleveren. Dit alles vraagt van de KNVB ontwikkeling op het gebied van de onderzoeks-, kennis- en informatievoorziening.

Omgekeerde piramide

Dit zal moeten leiden tot tevredener klanten, betere voetbalprestaties en efficiënter werken. Kortom, tot een toekomstbestendige werkorganisatie.

Op basis van het voornoemde ontwikkelt de bond een nieuwe organisatiestructuur, gekenmerkt door een omgekeerde piramide.



De meest kenmerkende veranderingen in de structuur:

- Het werken in Service Teams. Dit zijn teams die een bepaalde regio bedienen. Hun belangrijkste taak is de schakel te vormen tussen verenigingen en KNVB. Wat leeft er bij de clubs, wat zijn hun vragen en hoe kan de nationale bond hen het beste bedienen?
- Het ontwikkelen en delen van kennis en expertise wordt vanuit Zeist gefaciliteerd en gecoördineerd;
- Het splitsen van de voetbaltechnische afdeling in enerzijds een meer prestatiegerichte afdeling en in anderzijds een afdeling die aansluit bij de Service Teams.

Nieuwe organisatiestructuur

De nieuwe structuur wordt per 1 juli 2013 ingevoerd. In het seizoen 2013/14 staat het begin van de verdere uitwerking en implementatie hiervan op het programma. Daarbij staan vooral de 'zachte' en procesmatige aspecten centraal. Enkele programma's die als kenmerk hebben dat ze aansluiten bij de dagelijkse praktijk om al doende te leren en ontwikkelen, zullen hierbij ondersteunen.



BUSINESSUNIT AMATEURVOETBAL

