

Discussiestuk organisatieontwikkeling NVTL

Ben Kuipers, 6 mei 2022

In de ALV van 2019 is een herstructurering van de vereniging ingezet.

De aanleiding hiervoor was dat het bestuur tot de conclusie gekomen was dat de huidige organisatiestructuur van de vereniging onvoldoende is ingesteld op het voeren van het debat over de missie van de vereniging en het uitzetten en volgen van een gericht beleid. Dit werd versterkt door een sterk ad hoc karakter, een ondoorzichtige commissiestructuur en onduidelijke verantwoordelijkheden. Om die reden werd voorgesteld om eerst de organisatiestructuur van de vereniging te herstructureren en te professionaliseren en daarmee meer efficiëntie te bereiken. De nieuwe structuur zou de start zijn om een meer inhoudelijke discussie te voeren met de achterban en het uitzetten van gericht beleid. De structuur werd aangepast naar en het secretariaat versterkt



De voorgenoemde structuurwijziging bouwt voort op de bestaande grondvesten met een bestuur en diverse commissies.

Het 100 jarig bestaan van de NVTL geeft nu een reden om niet alleen terug maar ook vooruit te kijken. Als we terug kijken zien we dat de vereniging zich voortdurend heeft aangepast aan nieuwe maatschappelijke en professionele ontwikkelingen. Er is een levendige dialoog over het landschap en de mogelijkheden en opgaven voor ons vakgebied lijken onbegrensd. Hoe zorgen we er voor dat de NVTL zich ook de komende tijd blijft ontwikkelen? Een aantal ontwikkelingen vragen om een reactie:

- De vakgemeenschap is sterk gegroeid. De groei van de vereniging blijft daarbij achter. Vooral de nieuwe generatie weet de weg niet meer / nog niet te vinden.
- De structuurwijziging en actief secretariaat heeft tot veel positieve ontwikkelingen geleid als een ledengroei en verjonging maar er is geen optimale dialoog binnen de vereniging ontstaan die voor het vak noodzakelijk is.
- Iedereen heeft een druk leven. Tijd als lid voor inzet voor de vereniging is steeds minder vanzelfsprekend.
- Ondertussen wordt wel steeds meer verwacht van de vereniging; wat krijg ik voor mijn geld. Het gevolg is dat het bestuur steeds minder tijd heeft cq het moeilijk is bestuursleden te vinden die tijd beschikbaar kunnen maken en ook het bureau stevig belast is en extra menskracht wordt ingehuurd voor projecten.
- Er zijn meer verenigingen en organisaties actief waar we mee samenwerken die tegen vergelijkbare vragen oplopen. Of een beter organisatie-model hebben ontwikkeld.
- Er blijven ook kansen onbenut, we zien dat we de belangen van vak en beroepsgroep met externe budgetten zouden kunnen vergroten.

Om de organisatie aan te passen aan de huidige en toekomstige situatie stelt het bestuur voor een aantal aanpassingen in overweging te nemen en verder te ontwikkelen. Met als doel deze in te zetten bij de komende bestuurswisselingen en bij de volgende ALV in 2023 te kunnen polsen bij de leden..

1. Verdere professionalisering van bureau en/of bestuur door uitbreiding van het secretariaat of door inhuur externe partij voor bepaalde taken. Meerder opties zijn hiervoor denkbaar:
 - A. Uitbreiding van het bureau met een inhoudelijke projectleider / agent. Deze zou projecten op moeten zetten, financiering organiseren, daartoe contacten onderhouden met gelieerde organisaties. Hiermee zou een deel van de werkzaamheden van bestuursleden worden overgenomen (die dan meer richten op besturen). Deze inzet vereist afstemming met de huidige bezetting van het bureau zoals herverdeling van taken en doorgroeimogelijkheden.
 - B. Een tweede optie is het secretariaat voor de korte termijn uit te breiden met ondersteuning voor specifieke taken die de mogelijkheid bieden om ruimte te bieden voor bredere ondersteuning van het bestuur en de inhoudelijke velden.
 - C. Een derde optie is specifieke werkzaamheden van bestuursleden, commissieleden cq werkgroep-trekkers financieel te vergoeden. Dit vraagt een duidelijke afbakening van wat als onbezoldigde inzet wordt beschouwd en wanneer bezoldiging aan de orde is en hoe dat wordt berekend en verantwoord.
 - D. Een vierde optie is een op het vakgebied professionele organisatie specifieke taken toe te bedelen die worden betaald en die voor financiering van evenementen, activiteiten en

specifieke inhoudelijke ondersteuning van de werkvelden wordt ingezet. De regie blijft bij het secretariaat en het bestuur.

Optie A heeft het voordeel van een structurele organisatiekracht die wordt ontwikkeld (maar daarmee ook afhankelijk en dus kwetsbaar is van een capabele kracht. Optie in combinatie met optie 4 is ook een samenwerkingspartner te zoeken die zonder het belang van het zijn van een vereniging financiering en projecten op een professionele wijze kan oppakken.

Optie B heeft het voordeel van het voortzetten van de huidige opgebouwde aansturing en flexibiliteit en de mogelijkheid actieve leden te betrekken. Optie C lijkt aantrekkelijk maar kan leiden tot meer bureaucratie. In het verleden leidde dit tot ongewenste verhoudingen tussen bestuur en vereniging. Optie D lijkt aantrekkelijk maar taken verder van de vereniging organiseren kent ook nadelen. Deze optie moet verder in kaart worden gebracht.

2. Onderzoeken welke nauwere samenwerking met verwante verenigingen tot wederzijdse voordelen leidt.

Met name met de BNSP is de afgelopen jaren steeds intensiever samen gewerkt. Ook de eerste gemeenschappelijke bestuursvergaderingen hebben plaats gevonden. De BNSP geeft ook te kennen belangstelling te hebben in verdergaande samenwerking. Met de BNA is er van beide zijde wel de overtuiging dat meer samenwerking nuttig en nodig is. De verschillen in structuur (beroeps- en branchevereniging) maken dit echter lastig. Ook een branchevereniging worden heeft als nadeel dat we de vakgenoten in overheidsdienst (en dat zijn er veel) niet meer kunnen vertegenwoordigen.

Wellicht moeten we onderzoeken waar we (BNA en NVTL) elkaar wel meer kunnen vinden in samenwerking zonder vergaande structuurwijziging. Wat de BNSP betreft zouden we moeten onderzoeken wat we gescheiden willen/moeten houden (er zijn immers niet voor niets ook verschillen in het architectenregister) en wat we zouden kunnen versmelten. Onder het motto 'samen wat kan, afzonderlijk wat moet'.

Beide kunnen groeimodellen zijn die niet in een keer tot een compleet nieuwe structuur leiden. Maar er zouden wel duidelijk zichtbare concrete stappen genomen moeten worden om dit proces ook echt tot leven te brengen.

Het bestuur stelt voor dat dit voorstel wordt uitgewerkt en met de raad van advies en mogelijk met een werkgroep van enkele actieve leden wordt besproken en ingevuld.

Gezien de aanstaande bestuurswissel is een vliegende start direct na de vakantie nodig. Dus voorbereiding start voor de vakantie.

Beste leden, graag uw instemming en commentaar bij de verschillende opties.