

Instemming voorgenomen besluiten Fusie

Aan : Rosetta Kooistra
Van : De Ondernemingsraad
Betreft : Adviesaanvraag conform artikel 25 lid 1a en 1b van de WOR
Datum : 1 mei 2025

Geachte bestuurder,

Aan de ondernemingsraad (OR) is op 4 april 2025 gevraagd onze visie te geven over de voorgenomen besluiten met betrekking tot de fusie van Sportvisserij Nederland met de 7 regionale hengelsportorganisaties, te weten:

- *Hengelsportfederatie Midden Nederland*
- *Sportvisserij Fryslân*
- *Sportvisserij Groningen Drenthe*
- *Sportvisserij Limburg*
- *Sportvisserij MidWest Nederland*
- *Sportvisserij Oost-Nederland*
- *Sportvisserij Zuidwest Nederland*

Hierbij treft u de visie aan van de OR op deze adviesaanvraag.

Beschikbare informatie

Aan de OR is de volgende informatie verstrekt:

- Per Sharepoint gedeeld op 13 maart door Frodo de Valk:
 - Verslagen adviesgroep penningmeesters
 - Verslagen adviesgroep voorzitters
 - Adviezen van de kernwerkgroepen Belangenbehartiging, Controle & Handhaving, Verenigingsadvisering, Vis & Water, Wedstrijden
- Per email ontvangen op 4 april 2025 van Frodo:
 - Adviesaanvraag voorgenomen besluit fusie
 - bijlage adviesaanvraag Organisatie en Financiën
- Per email ontvangen op 15 april van Rosetta Kooistra:
 - Schriftelijke beantwoording van de vragen GMzS bij adviesaanvraag voorgenomen besluiten tot fusie
 - Concept functieprofiel directeur-bestuurder
 - gedeelte uit de statuten wat toeziet op taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder,
 - conceptprofiel van de adjunct-directeur,
- Bespreking Transitieteam een GMzS op 16 april: inhoudelijk toelichting vragen en antwoorden
- Per email ontvangen op 24 april 2025: Advies GMzS voorgenomen besluit fusie

Overwegingen OR

Onder de Samenwerkingsovereenkomst Gezamenlijke Medezeggenschap is de OR per 13 november 2023 een samenwerking aangegaan met de formele medezeggenschapsorganen en afgevaardigden van de 7 bovengenoemde regionale hengelsportorganisaties. Deze overeenkomst heeft tot doel de medezeggenschap van alle betrokken partijen te realiseren voor

voorgenomen besluiten die alle organisaties betreffen en raken aan de Wet op de Ondernemingsraden. Adviezen vanuit de Gezamenlijke Medezeggenschap spelen hierdoor een belangrijke rol in de overwegingen van de OR bij de voorgenomen besluiten.

Advies:

Met het uitbrengen van haar advies op de voorgenomen besluiten tot fusie per 24 april jl. is er sprake van eensluidende standpunten op basis van consensus bij alle betrokken partijen in de Gezamenlijke Medezeggenschap. Op basis hiervan volgt de ondernemingsraad van Sportvisserij Nederland het positieve advies voor de fusie die Gezamenlijke Medezeggenschap heeft gegeven, inclusief de bijbehorende voorwaarden waaronder dit verstrekt is. Ter volledigheid zijn de specifieke adviezen opgenomen als bijlage van dit document.

Hoogachtend,
Namens de ondernemingsraad,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "R. Verspui".

R. Verspui

Bilthoven 1 mei 2025



Aan	:	De Gezamenlijke Medezeggenschap (GMzS) Specifiek: van formele medezeggenschap van MidWest, Zuidwest en Sportvisserij Nederland Ter informatie aan de vertegenwoordigers voor de medezeggenschap van andere federaties
Betreft	:	Beantwoording adviesaanvraag voorgenomen fusie en definitief besluit
Datum	:	29 april 2025
Van	:	Graham Johnstone, Anton Maas en Rosetta Kooistra, bestuurders in het kader van de WOR
Kopie aan	:	de managers/directeuren van de andere federaties, Fryslân uitgezonderd

Beste leden van de gezamenlijke medezeggenschap,

Allereerst heel hartelijk dank voor jullie positieve advies inzake de voorgenomen fusie van 7 van onze 8 organisaties. Jullie verdienen een groot compliment voor de zorgvuldigheid van handelen in dit omvangrijke en ingewikkelde traject. In jullie advies, wat een positieve sfeer uitstraalt, geven jullie ons ook waardevolle adviezen mee om rekening mee te houden met de verdere implementatie. Jullie onderbouwing en overwegingen zijn duidelijk en verdienen een plek in de verschillende momenten van evaluatie die we in de komende jaren zullen gaan inbouwen. Evaluaties met de medezeggenschap, en op een aantal onderdelen ook met de ledenraad. En daarnaast al dan niet ook met de leden in het algemeen. Fijn ook jullie toezegging dat jullie voor de ALV van Sportvisserij Nederland komen met een voorstel hoe de medezeggenschap er in de nieuwe organisatie uit zou kunnen zien. We zien daarnaar uit!

In de beantwoording van jullie vragen kiezen we ervoor om de vragen die jullie opgenomen hebben hieronder te kopiëren en daarachter ons antwoord in **blauw** te formuleren. De onderbouwing van jullie punten in het eerste deel, nemen we ons ter harte. En met jullie zijn we blij met de werkgelegenheidsgarantie voor onze collega's. Dit geeft rust voor de individuele werknemer, en tegelijkertijd uitdaging in de bemensing van de nieuwe organisatie. Een uitdaging die we graag samen aangaan! Hierbij ook opgemerkt dat een aantal vragen over de plaatsingsprocedure gaat. Dit instemmingsverzoek is naar jullie toe en hierover vindt momenteel het gesprek plaats.

**Bij deze melden we jullie, met inachtneming van de adviezen die jullie hebben gegeven, dat ons definitieve besluit is dat we het voorstel tot fusie zoals deze voorligt, na stemming onder de leden, ten uitvoering gaan brengen.
Samen voor één organisatie!**



Vragen/adviezen vanuit de GMzS en daarbij ons antwoord:

Advies:

Op basis van de genoemde overwegingen is de GMzS grotendeels positief over de voorgestelde fusie en de toelichtingen die hierop gegeven zijn. Concreet verbinden wij hieraan de volgende adviezen en zien op de volgende punten graag een schriftelijke reactie:

1. De medezeggenschap staat volledig achter de doelstelling van de fusie zoals verwoord is in de adviesaanvraag en is daar positief over. Wij zijn echter wel van mening dat het behalen van deze doelstellingen sterk afhankelijk is van de eenwording van alle de organisaties. Het huidige advies is daarmee uitsluitend van toepassing op een nieuwe organisatie, waarin geen significante veranderingen optreden in de samenstelling, bezetting en financiën waarop de adviesaanvraag is gebaseerd. Als er één of meer organisaties uitvallen en daardoor een significante nieuwe situatie is ontstaan, dient de situatie opnieuw te worden beoordeeld. Hierbij verwachten wij dat het Transitieteam in een schriftelijke reactie onomstotelijk kan aantonen dat zij alles heeft gedaan wat redelijkerwijs kon worden verlangd om de uittredende partij(en) aan boord te houden.

Antwoord:

Ten aanzien van het nog niet deelnemen van Sportvisserij Fryslân is alles gedaan om hen toch aan boord te houden. Zowel door de directeur, transitie manager en het bestuur van Sportvisserij Nederland is veelvuldig extra contact geweest met deze federatie. Inhoudelijk is op de volgende punten rekening gehouden met de standpunten van Sportvisserij Fryslân:

- Visrechten: er is een verplichting tot het delen van water opgenomen als het gaat om Nederlandse vaarwegen en meren en plassen groter dan 50 hectare. In diverse federaties is hier statutair helemaal niets over opgenomen.
- Naar aanleiding van de inbreng van de voorzitter van Fryslân is de aansturing van de medewerkers verenigingsadvies en wedstrijden ook hiërarchisch onder de regiomanager geplaatst.
- In het Algemeen Reglement zouden passages worden opgenomen dat onder meer de bijvangstregeling en de werkwijze omtrent voorzieningen onder de verantwoordelijkheid van de regiomanager en de HSV's uit Friesland zouden vallen.
- Daarnaast is er de toezegging gedaan dat de medewerker Vis & Water in de regio Friesland de eerste drie jaar ook hiërarchisch onder de regiomanager zou vallen. Ondanks deze toezeggingen, die ook in het plan en de reglementen waren opgenomen, heeft het bestuur van Sportvisserij Fryslân ervoor gekozen de plannen niet aan hun HSV's voor te leggen. Terwijl in het fusievoorstel duidelijk is opgenomen dat het uiteindelijk aan de federatieve ALV is om hierover te stemmen.

Vanzelfsprekend zal in de komende weken de begroting worden aangepast. Dit is eveneens aan de orde mocht er onverhoopt nog een federatie geen positieve stemming in haar ALV hebben.

Aanvullend hierop verwachten wij dat de nieuwe organisatie ondersteuning blijft bieden aan niet-intredende organisaties, in situaties waar redelijkerwijs verwacht mag worden



dat die nodig zijn om schade aan het landelijk belang voor de hengelsport te voorkomen. Deze ondersteuning betreft, maar is niet beperkt tot, landelijke en regionale belangenbehartiging.

Antwoord:

Dit spreekt voor zich. Daar waar de sportvisserij in zijn totaliteit schade dreigt te lopen, met name op gebied van belangenbehartiging, zal de nieuwe organisatie zeker ook hier actie op ondernemen.

2. De medezeggenschap is positief over de beoogde doelen van de fusie op het gebied van vertegenwoordiging, belangenbehartiging, en de kwaliteit van (regionale) serviceverlening richting onze leden. Dit geldt ook voor de keuze te gaan werken op basis van landelijk aansturing volgens jaarplannen, waarin concrete doelen zijn gesteld en een adequate bezetting wordt gerealiseerd. Op basis van de genoemde onzekerheden rondom de organisatiestructuur en verdeling van fte's ten aanzien van het behalen van deze doelen adviseert de GMzS het volgende:

a. *Minimaal gedurende de eerste 3 jaar na eenwording een jaarlijks panelonderzoek te verrichten naar de ervaren kwaliteit en aantoonbare veranderingen daarin door HSV's, sportvissers en eventueel andere (externe) stakeholders op het gebied van hun vertegenwoordiging, belangenbehartiging, ondersteuning en serviceverlening*

Antwoord:

Dit is een goed streven, de vraag is wel of een jaarlijkse evaluatie niet als overdreven door de HSV's en de leden wordt ervaren. We nemen dit advies zeker mee in onze implementatie.

b. *In de eerste 3 jaar een RI&E voor de hele organisatie, in combinatie met jaarlijks (verdiepend) werknemerstevredenheidsonderzoek.*

Antwoord:

Wat betreft de RI&E is 3 jaar een realistisch tijdspad waarbij rekening wordt gehouden met de verhuizingen naar nieuwe bedrijfspanden en het (her)inrichten van het ARBO-beleid.

Er zal ook met een bepaalde regelmaat een (verdiepend) medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsvinden. Hoe hier precies invulling aan gegeven zal worden zal in een later stadium, in samenspraak met de medezeggenschap, worden vastgesteld. Het onderzoek zal door een externe partij worden uitgevoerd.

c. *Na 2 jaar een evaluatie in de vorm van een onafhankelijk extern advies op de volgende thema's:*

- de efficiëntie van het proces van besluitvorming in alle lagen van de organisatie;
- de adequaatheid van de bezetting binnen afdelingen en/of regio's;
- de aanwezige span-of-control voor leidinggevende functies.

Antwoord:

Een evaluatie zal er zeker komen. We vragen ons wel af of dat al na 2 jaar moet. Veranderingen en implementatie hebben tijd nodig om te kunnen indalen. Dit neemt



overigens niet weg dat als we sneller merken dat als er iets niet goed loopt, dat we dit eerder zullen aanpakken. We zijn nog wel aan het zoeken naar wat extern advies toevoegt, een divers samengestelde interne commissie zou dit ook goed kunnen. Dit is iets wat we te zijner tijd graag met de medezeggenschap willen overleggen. Fijn overigens dat jullie al richting geven voor de criteria die we hiervoor kunnen gebruiken.

Zodra de uitkomsten van de onder a, b of c genoemde onderzoeken en evaluaties beschikbaar zijn, zullen die inhoudelijk gedeeld en besproken worden met de medezeggenschap om tijdig maatregelen te kunnen treffen voor situaties waar verbetering nodig is.

Antwoord:

Natuurlijk! Graag zelfs.

3. Ten aanzien van de te verwachte personele consequenties gaan wij ervan uit de volgende toezeggingen van kracht zijn:

- a. *Onbeperkt behoud van arbeidsvoorwaarden van medewerkers, inclusief het perspectief van groei binnen de loonschalen;*
- b. *Scholingsmogelijkheden en middelen worden geboden om medewerkers te faciliteren op het benodigde peil van de nieuwe functie te komen;*
- c. *Functies worden geboden passend bij de opleiding, kennis, ervaring en salaris van de medewerker;*
- d. *Bij verandering van standplaats gekeken wordt naar passende compensatie in de vorm van mogelijkheden tot thuiswerken en/of het bieden van reistijd- en reisafstand compensatie;*
- e. *Het werkplezier van de medewerker onderdeel te maken van de ontwikkelcyclus en de bijbehorende gesprekken tussen medewerker en leidinggevende;*
- f. *Maatwerk voor combifuncties toepassen, waarbij de focus op zowel de competenties als de wensen van medewerker gaat liggen;*
- g. *Het voorkomen van belangenconflicten bij meervoudige aansturing door zo veel mogelijk te streven naar functiespecialisatie en combifuncties met kerntaken die hiërarchisch onder de adjunct-directeur regio's of regiomanager vallen.*

Antwoord:

Toezeggingen zullen nagekomen worden.

Ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie geldt dat deze als een aparte instemmingsaanvraag wordt behandeld. De GMzS zal er zorg voor dragen dat haar visie hierop ruim voor de ALV van 28 juni beschikbaar wordt gesteld.

Antwoord:

Dat is fijn, de plaatsingsprocedure geeft helderheid en daarmee rust voor collega's.

4. Voor sommige functies, waaronder die van regiomanager, geldt dat hun takenpakket inhoudelijk sterk kan gaan veranderen. Voor andere, zoals die van medewerker algemeen en strategisch communicatieadviseur, is hun takenpakket nog niet toegelicht. Het Transitieteam heeft aangegeven dat voor alle functies waar het leidt tot aanpassingen in het kernfunctieprofiel, deze aanpassingen worden verwerkt en



opnieuw worden beoordeeld door een externe deskundige. De GMzS gaat er van uit dat het huidige functiehuis ongewijzigd blijft op het vlak van functiewaarderingsmethodiek. Wel verwachten wij tijdig, ruim voor de ALV van 28 juni, een aparte adviesaanvraag voor deze functies te ontvangen. Dit geldt ook voor de aanstelling van de nieuwe bestuurder.

Antwoord:

De functie van de regiomanager zal, in tegenstelling tot wat jullie opmerken, inhoudelijk niet sterk veranderen. Nu zijn bijna alle federatie leidinggevendenden meewerkend voorman. Inhoudelijk wijzigt er voor hen waarschijnlijk niet veel. De wijzigingen hebben betrekking op het niet meer hoeven te ondersteunen van het federatieve bestuur en op de aansturing van medewerkers die voor drie van de vier kerntaken alleen nog de operationele aansturing betreft. Functioneel hebben deze medewerkers feitelijk al intensief contact met de specialisten van Sportvisserij Nederland en zijn door de uitvoering van hun huidige werk al aanspreekpunt voor HSV's. Deze functie zal niet als nieuwe functie beschreven worden.

Voor de functie strategisch communicatie adviseur geldt dat deze al past binnen het kernfunctieprofiel Adviseur (schaal 11). Wat hier wellicht nieuw oogt, is dat we het aandachtsgebied, namelijk strategische communicatie, toevoegen. Ook hiervoor zal geen nieuwe functie beschreven hoeven worden.

De functie medewerker algemeen bestaat dadelijk niet. Deze titel is tot nu toe gebruikt om aan te geven dat per regio er werkzaamheden zijn die te gering qua uren zijn voor functiedifferentiatie/specialisatie. De taken en rollen worden ondergebracht bij de medewerkers werkzaam in de regio volgens hetzelfde principe zoals het nu ook al wordt gedaan, zie Handboek Kernprofielen Inleiding punt 3 Meerdere rollen.

Eerder is al aangegeven dat een kernfunctieprofiel gezien dient te worden als een kader waarbinnen afwijkingen mogelijk zijn. Naast de eerder genoemde afwijkingen kan een medewerker ook meerdere rollen, taken hebben die niet in één kernfunctieprofiel te vatten zijn. Er is sprake van meerdere kernfunctieprofielen. Om vast te stellen wat het salaris van de medewerker is zal hij eerst per kernfunctie (lees de betreffende taken, rollen) ingeschaald worden naar rato van het aantal uren dat hij hierin werkzaam is. Vervolgens zullen deze bedragen opgeteld worden en vormen het salaris. Hierbij willen we opmerken dan geen van de huidige collega's achteruit zal gaan in het salaris wat hij/zij nu ontvangt.

Er zal op structurele basis (in de ontwikkelcyclus) stil worden gestaan of de verdeling van uren werkzaam is en ook overeen komt met eerdere afspraken. Het is niet te verwachten dat collega's voortdurend helder hebben welke rol de medewerker op een bepaald moment vervult.

Bij elk kernfunctieprofiel, onder het kopje doel, staat als laatste zin aangegeven dat de medewerker ingezet kan worden in projectverband. Als de medewerker meerdere rollen vervult, is dit eerder structureel dan in projectverband. Zodoende is het van belang om in het begeleidend schrijven, naast de arbeidsovereenkomst, duidelijk te verwoorden dat het om structureel werk gaat.

Het concept functieprofiel van de directeur-bestuurder (zoals ook beschreven staat in de statuten) is reeds naar jullie toe. Evenals het conceptprofiel van de adjunct-directeur.



Beide profielen zullen op korte termijn extern getoetst worden en naar jullie toekomen als nieuwe functies in het functieboek.

5. Voor het aantal leidinggevende ten opzichte van uitvoerende medewerkers constateert de GMzS dat er op enkele plekken zeer kleine teams in de voorgestelde organisatiestructuur aanwezig zijn. Om te voorkomen dat dit de doelstelling van effectiever en efficiënter werken belemmert, adviseren wij voor uitrol van de gekozen organisatiestructuur eerst de span-of-control van alle beoogde teams en afdelingen te optimaliseren.

Specifiek voor de afdeling Finance & Facilitair adviseert de GMzS, op basis van de eerder genoemde overwegingen, om 1 teamleider in te zetten voor de aansturing van de medewerkers van VISdocumenten en ledensupport (8.6 fte).

Antwoord:

Bij Finance & Facilitair gaat het weliswaar om 16,6 fte, maar het zijn meer dan 20 medewerkers. Het team VISdocumenten moet echt een aparte teamleider hebben die doordrongen is van de processen die belangrijk zijn binnen onze belangrijkste stroom van ons bestaansrecht. Overigens is ook dit een meewerkend voorman.

De tweede teamleider is parttime en vult slechts 0,2 fte teamleiderstaken uit en is voor het overige meewerkend voorman. In de praktijk is gebleken dat het juist goed is om voor deze groep medewerkers een specifieke teamleider te hebben. De overige medewerkers vallen rechtstreeks onder de manager. We kunnen ons voorstellen dat het als veel leidinggevend oogt, maar in de praktijk zijn het grotendeels meewerkende voormensen met een specifiek aandachtsgebied.

De teamleidersfuncties kunnen jullie vinden in het plan zelf en daarmee in de aanvraag. Uiteraard is nooit iets in beton gegoten en als het in de praktijk blijkt dat een andere vorm beter lijkt, dan zullen we dit nooit nalaten. Zeker in overleg met jullie als medezeggenschap.

Bij ICT vragen jullie je in de overwegingen af wat wie wat doet en of het aantal medewerkers de lading dekt voor de ambitie die we gezamenlijk hebben. Het huidige ICT team is allround inzetbaar, bij vrije dagen kan een collega met een andere hoofdtaak ook support leveren voor de kantoorautomatisering. Qua strategische ontwikkeling inzake ons goud (DATA) kan het wel nodig zijn om hiervoor een specialist aan te trekken, die ook meehelpt in het verder ontwikkelen van al onze DATA gericht op bruikbaarheid hiervan. Richting Vis & Water zou dit van grote toegevoegde waarde zijn.

Dan jullie algemene opmerking in jullie overwegingen om op bijna alle onderdelen te constateren dat de formatie die door de werkgroepen gevraagd wordt, niet gehonoreerd wordt in het voorliggende plan.

Die constatering klopt. Uiteindelijk hebben we ook de opdracht om de begroting sluitend te maken en dit vraagt goed overwogen offers. Als we alle ambitieuze wensen hadden opgenomen in ons formatieplan, dan hadden nog meer uitgebreid dan nu en zou de nieuwe begroting niet sluitend kunnen zijn. Dit neemt niet weg dat we komende tijd scherp samen in de gaten moeten houden waar eventueel wel extra menskracht nodig is en hoe we dit kunnen financieren. Want we zijn het met jullie eens, de ambitie voor een sterke Sportvisserij organisatie is niet voor niets.



6. Specifiek voor combifuncties vindt de GMzS het belangrijk dat er redelijkerwijs kan worden verwacht dat er geen conflicten in functie-prioritering optreden als gevolg van arbeidsdrukke en hiërarchische aansturing. Aangezien nog niet duidelijk is welke combinaties daar bij passen, ontvangt de GMzS graag een schriftelijke toelichting waarin worden aangegeven welke functies complementair aan elkaar zijn op het gebied van variaties in arbeidsdrukke en hoe conflicten in functie-prioritering worden voorkomen.

Antwoord:

Dit zal maatwerk betreffen aangezien we uit zullen gaan van de competenties van de betreffende medewerker. In **alle gevallen** zal elke medewerker één hiërarchisch leidinggevende hebben. De regiomanager zal in voorkomende gevallen een belangrijke rol spelen in de prioritering en de adjunct regio's zal dit overstijgend landelijk regelen.

7. Ten aanzien van de voorgestelde organisatiestructuur en bijbehorende verdeling van fte's en financiën gaan we ervan uit dat de bovenstaande adviezen worden gevolgd en bij afwijking een schriftelijk toelichting namens bestuurder volgt.

Antwoord:

Uiteraard houden we maximaal rekening met de adviezen van de medezeggenschap! Het is juist fijn jullie als ogen en klankbord in te kunnen zetten.

Graag willen we jullie nogmaals danken voor alle overdenkingen, overwegingen, jullie snelheid en zorgvuldigheid en we blijven graag met jullie in overleg in de implementatie van het plan om één organisatie samen te vormen zodra de leden hierover hun stem hebben uitgebracht!

Hartelijke groet, mede namens Graham Johnstone en Anton Maas,

Rosetta Kooistra

Directeur Sportvisserij Nederland

Advies Gezamenlijke Medezeggenschap Sportvisserij op voorgenomen besluiten Fusie

Aan:	Directeur Rosetta Kooistra en Mens & Organisatie Frodo de Valk, Directeur Anton Maas federatie Zuidwest NL, directeur Graham Johnson federatie Midwest NL, Managers/directeuren federaties Groningen-Drenthe, Oost NL, Midden NL en Limburg
Van:	Gerco Berger, Cees den Haan, Hans Holsbeek, Gerben Jorritsma, Ramon Pasmans, Rinus Robaard, Albert-Jan Scheper, Remko Verspui
Betreft:	adviesaanvraag Fusie
Datum:	24-04-2025

Geachte leden van het Transitieteam en BKO management,

Op 4 april 2025 zijn de voorgenomen besluiten met betrekking tot de eenwording van de 8 organisaties als adviesaanvraag namens het BKO Management voorgelegd aan de leden van de Gezamenlijk Medezeggenschap Sportvisserij (GMzS). Op 10 april jl. heeft de GMzS de adviesaanvraag vervolgens inhoudelijk behandeld. De inhoudelijke en proces-gerelateerde vragen die hieruit naar voren kwamen, zijn 14 april voorgelegd aan het Transitieteam en 15 en 16 april beantwoord en inhoudelijk toegelicht. Tot slot vernamen we op 24 april dat Sportvisserij Fryslân besloten heeft het fusievoorstel niet te tekenen. In eerdere toelichtingen is echter al aangegeven dat dit geen financiële gevolgen zou hebben voor de adviesaanvraag.

De gegeven antwoorden en inhoudelijk toelichting vormen de basis voor het huidige advies van de Gezamenlijke Medezeggenschap Sportvisserij op de voorgenomen besluiten Fusie. Hierbij wordt de aanname gedaan dat het zeer recente besluit van 1 van de 8 organisaties om niet in te treden in de eenwording geen inhoudelijk consequenties heeft voor de voorgenomen besluiten in de adviesaanvraag van 4 april.

Gebruikte documenten en toelichtingen:

- Per Sharepoint gedeeld op 13 maart door Frodo de Valk:
 - Verslagen adviesgroep penningmeesters
 - Verslagen adviesgroep voorzitters
 - Adviezen van de kernwerkgroepen Belangenbehartiging, Controle & Handhaving, Verenigingsadvisering, Vis & Water, Wedstrijden
- Per email ontvangen op 4 april 2025 van Frodo:
 - Adviesaanvraag voorgenomen besluit fusie
 - bijlage adviesaanvraag Organisatie en Financiën
- Per email ontvangen op 15 april van Rosetta Kooistra:
 - Schriftelijke beantwoording van de vragen GMzS bij adviesaanvraag voorgenomen besluiten tot fusie
 - Concept functieprofiel directeur-bestuurder
 - gedeelte uit de statuten wat toeziet op taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder,
 - concept profiel van de adjunct-directeur,
- Bespreking Transitieteam een GMzS op 16 april: inhoudelijk toelichting vragen en antwoorden

Overwegingen Gezamenlijke Medezeggenschap Sportvisserij (GMzS)

Proces:

De GMzS is positief over de wijze waarop het Transitieteam de verschillende partijen (hengelsportverenigingen en medewerkers) in het besluitproces heeft betrokken en deze regelmatig op de hoogte heeft gehouden van de voortgang in dit proces. Daarnaast spreken wij onze tevredenheid uit over de betrokkenheid van medezeggenschap in het gehele proces.

Doelstellingen fusie:

Naar ons inzien zijn de beweegredenen om de 8 organisaties samen te laten gaan helder omschreven in de adviesaanvraag. Hierbij zijn vooral de volgende doelstellingen van de fusie voor ons belangrijke redenen om het realiseren van een nieuwe organisatie te ondersteunen:

- 1. Met het wegnemen van de bestuurlijke onafhankelijkheid bij alle organisaties kunnen, door met één boodschap naar buiten te treden, de belangen van de sportvisserij beter worden vertegenwoordigd.*
- 2. Met het bundelen van beschikbare middelen en kennis, kan effectiever en efficiënter worden gewerkt en een optimale aanwezigheid in de regio's met meer inhoudelijke deskundigheid worden gerealiseerd.*
- 3. In de nieuwe organisatie de huidige kwaliteit op het gebied van regionale dienstverlening aan HSV's en de bijbehorende services minimaal behouden blijft en waar mogelijk zelfs wordt verbeterd.*

Hierbij merken wij wel op dat de medezeggenschap van menig is dat het behalen van deze doelstellingen sterk afhangt van de eenwording van alle organisaties. Afsplitsing in onafhankelijke deelgebieden doet afbreuk aan het primaire doel om met één boodschap naar buiten te kunnen treden en zoals vermeld in de adviesaanvraag *“ervoor te zorgen dat over 10 tot 100 jaar nog steeds kan worden gevist”*. Om deze reden verwacht de medezeggenschap dan ook dat het Transitieteam er alles aan heeft gedaan wat redelijkerwijs kon worden verlangd om de verschillende partijen aan boord te houden.

Realisatie doelen van de fusie:

Ten aanzien van de beoogde doelen voor vertegenwoordiging en belangenbehartiging is aangegeven dat er gewerkt gaat worden op basis van landelijk aansturing volgens jaarplannen, waarin concrete doelen zijn gesteld en een adequate bezetting wordt gerealiseerd. Hoewel dit een nieuwe insteek betreft, die zich in de praktijk nog moet bewijzen, is de medezeggenschap positief over het gebruik van jaarplannen. In hoeverre er daadwerkelijk sprake zal zijn van een adequate bezetting is in dit stadium nog niet goed in te schatten en zal gekoppeld moeten worden aan een periodieke evaluatie om tijdig bij te kunnen sturen.

Om de regionale kwaliteit op het gebied van HSV's en de bijbehorende services die geboden worden te behouden, dan wel te verbeteren, is de GMzS positief over de toezegging dat de bezetting op de kerntaken in de regiokantoren toeneemt met als doel meer inhoudelijke dienstverlening te realiseren. In hoeverre de landelijke aansturing op drie van de vier kerntaken ook daadwerkelijk resulteert in een snelle reactie ten opzichte van de huidige situatie, is echter iets wat zich in de praktijk zal moeten uitwijzen. Om die laatste reden zal de regionale kwaliteit

op het gebied van ondersteuning van HSV's en de geboden bijbehorende services periodiek moeten worden geëvalueerd om -indien nodig- tijdig bij te kunnen sturen.

Organisatie Structuur:

Ten aanzien van de gekozen organisatiestructuur is vermeld dat er twee modellen zijn behandeld en het gekozen model besproken is in een heibijeenkomst met het gehele BKO management en het MT in de zomer van 2024. In een inhoudelijk toelichting heeft het Transitieteam eveneens aangegeven dat de voorgestelde organisatiestructuur mede wordt gevormd door de baangarantie die is afgegeven. De GMzS heeft begrip voor de afwegingskaders voor de gekozen structuur, maar constateert tegelijkertijd dat de sterkten en zwakten hiervan grotendeels onbekend zijn. Voor het realiseren van de beoogde doelen van de fusie is de kwaliteit van de gekozen organisatiestructuur op middellange termijn dan ook nog onzeker. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat de gekozen structuur de mogelijkheid biedt om op veel vlakken de huidige functies te blijven behouden. Bovendien geldt dat het slagen van een organisatiestructuur in de praktijk sterk afhankelijk is van de onderlinge samenwerking in een organisatie. Om deze redenen vinden wij het belangrijk om de voorgestelde organisatiestructuur eerst een kans te geven en daar waar nodig op basis van de eerdergenoemde periodieke evaluaties bij te sturen.

Ten aanzien van de functies van directeur-bestuurder en adjunct-directeur, heeft de GMzS de bijbehorende verantwoordelijkheden en benodigde kwaliteiten zoals vermeld in hun functieprofiel, pas zeer recentelijk ontvangen. In dit stadium zijn wij daardoor nog niet de gelegenheid geweest om voldoende inzicht te krijgen in de gevolgen voor het in eind 2024 geaccordeerde functiegebouw. Als gevolg hiervan wordt dit onderwerp, inclusief de rol van medezeggenschap bij aanstelling voor deze posities, in het huidige advies buitenbeschouwing gelaten. Een apart advies hiervoor zal ruim voor de ALV van 28 juni worden opgeleverd.

Verdeling FTE's:

Ten aanzien van de verdeling van fte's in de nieuwe organisatie geldt dat de voorgestelde verdeling in de adviesaanvraag soms afwijkt van de gegeven adviezen van de verschillende werkgroepen. De GMzS constateert eveneens dat in sommige gevallen de huidige verdeling van fte's onder het beoogde ambitie niveau ligt dat door een werkgroep is voorgesteld. Aansluitend bij de signalen die door verschillende adviesgroepen zijn gegeven, voorzien wij dan ook dat de voorgestelde bezetting in de toekomst uitdagingen gaat geven om de beoogde ambities te behalen. Om deze redenen zal de voorgestelde verdeling periodiek moeten worden geëvalueerd om -indien nodig- de bezetting tijdig bij te kunnen sturen.

In de onderstaande tekst gaan we specifiek in op elementen uit de adviesaanvraag die zijn gericht op de landelijke en regionale bezetting voor de verschillende kerntaken. Hier staan de aandachtspunten vermeld, waarvoor wij nog inhoudelijke toelichting verwachten, dan wel verwachten dat er specifieke periodieke evaluatie zal plaatsvinden om tijdig bij te kunnen sturen.

- *Belangenbehartiging*

Wij zijn positief over het feit dat het Transitieteam de adviezen van de werkgroep belangenbehartiging grotendeels heeft overgenomen. Voor de uitwerking op regionaal niveau geldt echter dat nog moet worden bekeken op welke wijze de beschikbare fte's voor

belangenbehartiging in de verschillende regio's kunnen worden gecombineerd. In hoeverre daarmee een adequate regionale belangenbehartiging wordt gerealiseerd is dus nog niet helemaal duidelijk. Aansluitend hierop geldt dat we hier te maken hebben met een nieuwe manier van aansturing, die invloed zal hebben op de onderlinge arbeidsverhoudingen tussen regionaal en landelijk. Op basis hiervan kan de GMzS niet inschatten of de gekozen structuur en verdeling van fte's toereikend is voor het behalen van de beoogde doelen en zullen de eerdergenoemde periodieke evaluaties nodig zijn om -indien nodig- tijdig bij te sturen.

- *Communicatie*

In de nieuwe organisatie is er voor gekozen Communicatie als stafafdeling in te zetten, waarbij de productie van middelen zoals VIS TV en het VISblad ongewijzigd blijven qua capaciteit. Hierbij wordt ervoor gekozen om naast een manager ook een strategisch communicatieadviseur in te zetten. Uit de adviesaanvraag is helaas niet duidelijk welke taken een strategisch communicatieadviseur gaat vervullen, wat het bijbehorende kernprofiel van de functie is en hoe deze in het huidige functiegebouw gaat worden geplaatst. Wij verwachten daarom dat deze functie eerst door het Transitieteam inhoudelijk en schriftelijk wordt toegelicht. Ten behoeve van de voortgang van het proces ontvangen wij deze toelichting graag op korte termijn, zodat deze gelijk kan worden meegenomen in het eerdergenoemde aparte advies voor de functies van adjunct-directeur en directeur-bestuurder.

Voor de regionale werkzaamheden op het gebied van communicatie geldt dat in eerdere gesprekken en bijeenkomsten gemeld is dat diverse medewerkers in de regio zich hiermee bezighouden. In de nieuwe organisatie is toegelicht dat er capaciteit voor communicatie is opgenomen onder zowel de functie van Algemeen Medewerker als onder de functie van Regiomanager. De GMzS constateert hierbij echter dat nog niet duidelijk is hoe de taakverdeling in de praktijk ingericht gaat worden, welke taakgerichte afstemming daarvoor met de landelijke medewerkers nodig zal zijn en hoeveel fte aan werkzaamheden dat in totaal per regio betreft. Als gevolg hiervan is niet duidelijk in hoeverre de voorgestelde verdeling aan fte's per regio daadwerkelijk aansluit bij een adequate bezetting en in hoeverre dat aansluit bij zowel het takenpakket als de functie-eisen voor Algemeen Medewerker en Regiomanager. Wij ontvangen hier nog graag toelichting op.

- *Controle & Handhaving*

Ten aanzien van Controle & Handhaving is de GMzS positief over het feit dat het gedetailleerde advies van de werkgroep is overgenomen en men in samenwerking met de werkgroep de landelijke en regionale verdeling van fte's heeft bepaald. Wij hebben er daarom vertrouwen in dat de beoogde doelen op het gebied van handhaving kunnen worden gerealiseerd. Wel verwachten wij het Landelijk BOA Handboek, waar in het advies van de werkgroep melding van wordt gemaakt, ter inzage en inspraak te ontvangen zodra deze beschikbaar is.

- *Finance & Facilitair*

In de nieuwe organisatie is ervoor gekozen de financiële administratie en alle facilitaire zaken in de vorm van een stafafdeling volledig door het landelijke kantoor uit te laten voeren. Vanuit een organisatie-perspectief is dit een logische keuze, maar heeft tegelijkertijd ook directe gevolgen voor de regionale medewerkers die hiervoor

verantwoordelijk waren. Wat dit laatste betreft gaan we verderop in het voorliggende advies inhoudelijk op dat onderwerp in.

Bij de gekozen samenstelling van de afdeling valt het ons op dat er sprake is van 2 teams in een afdeling van 16.6 fte, inclusief 2 teamleiders (1.5 fte) en een manager (1fte). De GMzS constateert echter dat de werkzaamheden van beide teams (visdocumenten resp. ledensupport) voornamelijk routinematige werkzaamheden betreffen, waarvoor beperkte begeleiding en instructie nodig is zodra de medewerker deze zichzelf heeft eigen gemaakt. Bovendien wordt er ook van hetzelfde ticketsysteem gebruik gemaakt voor een deel van de werkzaamheden. Als gevolg hiervan is het een realistisch verwachting dat de span of control te laag is om effectief 2 teamleiders in deze afdeling in te zetten. Met een verbeterde efficiëntie en effectiviteit van de organisatie als doel, zien wij graag onderbouwd hoe de voorgestelde aansturing bij beide teams hierop aansluit.

- *ICT en Data*

In de nieuwe organisatie is er voor gekozen ICT en data als een zelfstandige stafafdeling in te richten, met 4 fte aan medewerkers en 0.8 fte voor manager. De GMzS kan zich goed vinden in de opgegeven redenen hiervoor, maar constateert tegelijkertijd dat de beoogde bezetting weinig verschilt van de huidige bezettingen bij Sportvisserij Nederland. Gezien het belang van deze afdeling voor het functioneren van de nieuwe organisatie voorzien wij dat de beschikbaar gestelde capaciteit op den duur ontoereikend kan zijn. Aanvullend hierop constateren wij dat inzicht in de verschillende functies en/of taken van de medewerkers ontbreekt. Graag ontvangen wij dan ook nog een onderbouwing voor de gekozen capaciteit en verdeling aan fte's.

- *Jeugd en Maatschappij*

De uitvoering van programma's in het sociaal domein, waaronder jeugd, worden als een belangrijk speerpunt gezien en in de toelichting op de gestelde vragen is aangegeven dat op zowel landelijk als regionaal niveau de huidige capaciteit in grote lijnen wordt gehandhaafd. Aangezien dit thema niet alleen een speerpunt is, maar ook nog deels in ontwikkeling is, voorzien wij echter dat de beschikbaar gestelde capaciteit op den duur ontoereikend kan zijn. Om die reden zullen de eerdergenoemde periodieke evaluaties ook hier nodig zijn om tijdig bij te kunnen sturen.

- *M&O*

Voor alle taken die te maken hebben met (de zorg voor) personeel is er in de nieuwe organisatie gekozen voor 2.3 fte, verdeeld over 0.9 voor een manager, 0,9 voor medewerker en 0.5 voor een medewerker vrijwilligers. Regionaal zijn er dan geen medewerkers meer actief op dit vlak. Bij de gekozen samenstelling van de afdeling valt het ons echter op dat alle personeel gerelateerde taken, met uitzondering van die voor vrijwilligers, in de voorgestelde structuur door de huidige 1.8 fte bij de landelijk organisatie gaat worden uitgevoerd. Uit de adviesaanvraag en bijbehorend stukken is niet duidelijk of hiermee ook alle taken die voorheen door meerdere medewerkers werden uitgevoerd, goed worden ondervangen. Wij ontvangen hier nog graag een toelichting op.

- *Verenigingsondersteuning*

Voor verenigingsondersteuning is het advies van de werkgroep niet volledig overgenomen en is uitgegaan van het maximaal aantal verenigingen (gemiddeld 100) dat een fulltime verenigingsadviseur per jaar kan ondersteunen. Aangezien niet elke regio evenveel

verenigingen heeft is ook voorgesteld om sommige regio's samen te laten werken. Daarbij geldt wel dat de huidige 5 fte toeneemt naar 7,5 fte, dit om betere regionale ondersteuning te realiseren. Hierbij zal de regiomanager het eerste aanspreekpunt voor de HSV's gaan worden. Ook zal er op landelijk niveau één sector zijn die deze adviseurs ondersteunt. Met de voorgenomen uitbreiding, één aanspreekpunt per regio, landelijke ondersteuning en een verdeling van fte's die aansluit bij het aantal HSV in de regio, is de GMzS grotendeels positief over het voorstel. In hoeverre de gekozen regionale verdeling in fte's ook daadwerkelijk aansluit bij de praktijk is de GMzS nog niet duidelijk. De behoefte aan ondersteuning varieert namelijk sterk per vereniging, waarmee het gekozen maximum van 100 HSV's geen garantie hoeft te bieden voor een adequate regionale bezetting. Om die reden zullen de eerdergenoemde periodieke evaluaties nodig zijn om daar waar nodig alsnog een adequate bezetting te realiseren.

- *Vis & Water*

Voor Vis & Water werd als basis in elke regio 1,0 - 1,5 fte voorzien voor advisering en beheer en onderhoud. Hoewel dit afwijkt van de het advies van de werkgroep (3,0 fte voor het beheer; 5,0 fte voor advies), zijn we positief over het onderlinge overleg dat ertoe heeft geleid de rollen samen te voegen om versnippering te voorkomen en een meer uitdagende functie te realiseren. Op landelijk niveau kent de voorgestelde indeling van de afdeling veel overeenkomsten met de huidige structuur bij Sportvisserij Nederland. Wat hierbij wel opvalt is dat de gekozen totale bezetting aansluit bij de lagere ambitieniveaus, zoals beschreven in het advies van de werkgroep. Hierbij wordt er in de regio's uitsluitend nog gewerkt met adviseurs en is er slechts één veldmedewerker landelijk beschikbaar. Gezien de huidige situatie rondom bezetting en werkdruk in het veld bij de afdeling Vis & Water van Sportvisserij Nederland, voorzien wij echter dat de beschikbaar gestelde capaciteit op den duur ontoereikend kan zijn. Om die reden zullen dan ook de eerdergenoemde periodieke evaluaties nodig zijn om daar waar nodig alsnog een adequate bezetting te realiseren.

- *Wedstrijden*

Voor wedstrijden wordt gesteld dat het van belang is deze taak goed en duidelijk te beleggen bij één medewerker per regio. In overleg met de federaties is besloten om, in afwijking van de door de werkgroep voorgesteld 0.5 fte per regio, 2.5 fte voor deze functies te reserveren en deze naar rato van het werkaanbod te verdelen over de regio's. Hierbij wordt vermeld dat dit tevens een functie betreft die vraagt om een combinatie met een ander werkveld, aangezien de organisatie van wedstrijden in sommige periodes meer inzet vraagt. De keuze om de fte's naar rato van het werkaanbod te verdelen klinkt logisch en datzelfde geldt voor de keuze om dit te combineren met andere functies vanwege de periode gebonden variaties in de benodigde inzet. Wat echter niet duidelijk is, zijn de overwegingen die ertoe hebben geleid om een volledig fte onder het geadviseerde aantal te kiezen. Ook is niet duidelijk welke combinaties met andere werkvelden het Transitieteam voor ogen heeft, waarbij conflicten in functie-prioritering wordt voorkomen. Wij ontvangen hier nog graag een toelichting op.

Te verwachten personele en sociale consequenties en bijbehorende oplossingen:

Ten aanzien van de personele en sociale consequenties bij overgang naar de nieuwe organisatie hecht de GMzS er veel waarde dat deze tot een minimum worden beperkt. Wij zijn daarom ook zeer positief over de toezegging dat alle verworven rechten en arbeidsvoorwaarden

van de huidige medewerkers zullen worden behouden en gerespecteerd. Aanvullend hierop zijn we positief over de toezeggingen die gedaan zijn bij eventuele veranderingen in functies en taken van medewerkers, in de vorm van:

- *Het bieden van scholingsmogelijkheden en het faciliteren van middelen om medewerkers op het benodigde peil van de nieuwe functie te krijgen;*
- *Het -indien nodig- bieden van functies passend bij de opleiding, kennis, ervaring en salaris van de medewerker;*
- *Bij verandering van standplaats kijken naar passende compensatie in de vorm van mogelijkheden tot thuiswerken en/of het bieden van reistijd- en reisafstand compensatie;*
- *Het werkplezier van de medewerker onderdeel te maken van de ontwikkelcyclus en de bijbehorende gesprekken tussen medewerker en leidinggevende;*
- *Het toepassen van maatwerk voor combifuncties, waarvoor de focus op zowel de competenties als de wensen van medewerker gaat liggen.*
- *Het voorkomen van belangenconflicten bij meervoudige aansturing door zo veel mogelijk te streven naar functiespecialisatie en combifuncties met kerntaken die hiërarchisch onder de adjunct-directeur regio's of regiomanager vallen.*

Financiën:

Voor de financiële gevolgen van de fusie vindt de GMzS het van groot belang dat er voldoende ruimte moet blijven om investeringen te financieren en de solvabiliteit van de organisatie gezond is. De GMzS is dan ook zeer positief over het feit dat de penningmeesters van alle 8 organisaties nauw betrokken zijn geweest in de totstandkoming van het huidige voorstel tot eenwording. Ook zijn wij positief over de gegeven toelichting op frictie-kosten. Wij hebben er dan ook vertrouwen in dat de financiële gevolgen van de fusie op basis van de door hun gegeven adviezen tot een minimum worden beperkt.

Wel constateert de GMzS dat de financiële gevolgen voor het niet intreden van alle organisaties in de eenwording op dit vlak onzekerheid met zich meebrengt. Bij dusdanig grote financiële veranderingen als gevolg daarvan verwachten we een doorberekening van de nieuwe financiële situatie te ontvangen.

Advies:

Op basis van de bovenstaande overwegingen is de GMzS grotendeels positief over de voorgestelde fusie en de toelichting die hierop gegeven zijn. Concreet verbinden wij hieraan de volgende adviezen en zien op de volgende punten graag een schriftelijke reactie:

- 1) De medezeggenschap staat volledig achter de doelstelling van de fusie zoals verwoord in de adviesaanvraag en is daar positief over. Wij zijn echter wel van mening dat het behalen van deze doelstellingen sterk afhankelijk is van de eenwording van alle de organisaties. Het huidige advies is daarmee uitsluitend van toepassing op een nieuwe organisatie, waarin geen significante veranderingen optreden in de samenstelling, bezetting en financiën waarop de adviesaanvraag is gebaseerd. Als er één of meer organisaties uitvallen en daardoor een significante nieuwe situatie is ontstaan, dient de situatie opnieuw te worden beoordeeld. Hierbij verwachten wij dat het Transitieteam in een schriftelijke reactie onomstotelijk kan aantonen dat zij alles heeft gedaan wat redelijkerwijs kon worden verlangd om de uittredende partij(en) aan boord te houden.

Aanvullend hierop verwachten wij dat de nieuwe organisatie ondersteuning blijft bieden aan niet-intredende organisaties, in situaties waar redelijkerwijs verwacht mag worden dat die

nodig zijn om schade aan het landelijk belang voor de hengelsport te voorkomen. Deze ondersteuning betreft, maar is niet beperkt tot, landelijke en regionale belangenbehartiging.

- 2) De medezeggenschap is positief over de beoogde doelen van de fusie op het gebied van vertegenwoordiging, belangenbehartiging, en de kwaliteit van (regionale) serviceverlening richting onze leden. Dit geldt ook voor de keuze te gaan werken op basis van landelijk aansturing volgens jaarplannen, waarin concrete doelen zijn gesteld en een adequate bezetting wordt gerealiseerd. Op basis van de genoemde onzekerheden rondom de organisatiestructuur en verdeling van fte's ten aanzien van het behalen van deze doelen adviseert de GMzS het volgende:

- a. Minimaal gedurende de eerste 3 jaar na eenwording een jaarlijks panelonderzoek te verrichten naar de ervaren kwaliteit en aantoonbare veranderingen daarin door HSV's, sportvissers en eventueel andere (externe) stakeholders op het gebied van hun vertegenwoordiging, belangenbehartiging, ondersteuning en serviceverlening*
- b. In de eerste 3 jaar een RI&E voor de hele organisatie, in combinatie met jaarlijks (verdiepend) werknemerstevredenheidsonderzoek.*
- c. Na 2 jaar een evaluatie in de vorm van een onafhankelijk extern advies op de volgende thema's:*
 - de efficiëntie van het proces van besluitvorming in alle lagen van de organisatie;*
 - de adequaatheid van de bezetting binnen afdelingen en/of regio's;*
 - de aanwezige span-of-control voor leidinggevende functies.*

Zodra de uitkomsten van de onder a, b of c genoemde onderzoeken en evaluaties beschikbaar zijn, zullen die inhoudelijk gedeeld en besproken worden met de medezeggenschap om tijdig maatregelen te kunnen treffen voor situaties waar verbetering nodig is.

- 3) Ten aanzien van de te verwachte personele consequenties gaan wij ervan uit de volgende toezeggingen van kracht zijn:
- a. Onbeperkt behoud van arbeidsvoorwaarden van medewerkers, inclusief het perspectief van groei binnen de loonschalen;*
 - b. Scholingsmogelijkheden en middelen worden geboden om medewerkers te faciliteren op het benodigde peil van de nieuwe functie te komen;*
 - c. Functies worden geboden passend bij de opleiding, kennis, ervaring en salaris van de medewerker;*
 - d. Bij verandering van standplaats gekeken wordt naar passende compensatie in de vorm van mogelijkheden tot thuiswerken en/of het bieden van reistijd- en reisafstand compensatie;*
 - e. Het werkplezier van de medewerker onderdeel te maken van de ontwikkelcyclus en de bijbehorende gesprekken tussen medewerker en leidinggevende;*
 - f. Maatwerk voor combifuncties toepassen, waarbij de focus op zowel de competenties als de wensen van medewerker gaat liggen;*
 - g. Het voorkomen van belangenconflicten bij meervoudige aansturing door zo veel mogelijk te streven naar functiespecialisatie en combifuncties met kerntaken die hiërarchisch onder de adjunct-directeur regio's of regiomanager vallen.*

Ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie geldt dat deze als een aparte instemmingsaanvraag wordt behandeld. De GMzS zal er zorg voor dragen dat haar visie hierop ruim voor de ALV van 28 juni beschikbaar wordt gesteld.

- 4) Voor sommige functies, waaronder die van regiomanager, geldt dat hun takenpakket inhoudelijk sterk kan gaan veranderen. Voor andere, zoals die van medewerker algemeen en strategisch communicatieadviseur, is hun takenpakket nog niet toegelicht. Het Transitieteam heeft aangegeven dat voor alle functies waar het leidt tot aanpassingen in het kernfunctieprofiel, deze aanpassingen worden verwerkt en opnieuw worden beoordeeld door een externe deskundige. De GMzS gaat er van uit dat het huidige functiehuis ongewijzigd blijft op het vlak van functiewaarderingsmethodiek. Wel verwachten wij tijdig, ruim voor de ALV van 28 juni, een aparte adviesaanvraag voor deze functies te ontvangen. Dit geldt ook voor de aanstelling van de nieuwe bestuurder.
- 5) Voor het aantal leidinggevende ten opzichte van uitvoerende medewerkers constateert de GMzS dat er op enkele plekken zeer kleine teams in de voorgestelde organisatiestructuur aanwezig zijn. Om te voorkomen dat dit de doelstelling van effectiever en efficiënter werken belemmert, adviseren wij voor uitrol van de gekozen organisatiestructuur eerst de span-of-control van alle beoogde teams en afdelingen te optimaliseren. Specifiek voor de afdeling Finance & Facilitair adviseert de GMzS, op basis van de eerder genoemde overwegingen, om 1 teamleider in te zetten voor de aansturing van de medewerkers van visdocumenten en ledensupport (8.6 fte).
- 6) Specifiek voor combifuncties vindt de GMzS het belangrijk dat er redelijkerwijs kan worden verwacht dat er geen conflicten in functie-prioritering optreden als gevolg van arbeidsdrukke en hiërarchische aansturing. Aangezien nog niet duidelijk is welke combinaties daar bij passen, ontvangt de GMzS graag een schriftelijke toelichting waarin worden aangegeven welke functies complementair aan elkaar zijn op het gebied van variaties in arbeidsdrukke en hoe conflicten in functie-prioritering worden voorkomen.
- 7) Ten aanzien van de voorgestelde organisatiestructuur en bijbehorende verdeling van fte's en financiën gaan we ervan uit dat de bovenstaande adviezen worden gevolgd en bij afwijking een schriftelijk toelichting namens bestuurder volgt.

Tot slot zegt de GMzS toe in aanloop naar de ALV van 28 juni met een apart advies te komen voor de inrichting van medezeggenschap na eenwording.

Mochten er vragen zijn over de bovenstaande adviezen, dan vernemen wij die graag en geven wij toelichting.

Namens de Gezamenlijke Medezeggenschap Sportvisserij,
Met vriendelijke groet,



Remko Verspui
Voorzitter ondernemingsraad Sportvisserij Nederland