

DOORGROEI- MOGELIJKHEDEN: zorgenkindje van professionele verenigingen

TEKST JOLANDA VERSCHUUR

Samen met VM en studenten van de Christelijke Hogeschool Ede heeft K+V Interim Management Search een onderzoek gedaan naar human resourcesmanagement bij professionele verenigingen. Doel van dit onderzoek was om meer te weten te komen over human resource management bij verenigingen en welke onderwerpen er 'hot' zijn.

#16

Het grootste deel van de respondenten van het onderzoek bestond uit brancheverenigingen (47%) en beroepsverenigingen (26%). Bij de helft gaf de directeur antwoord op de gestelde vragen. 83% van de verenigingen heeft vaste werknemers in dienst. Het aantal fte's dat in dienst is bij de verenigingen is bij het merendeel (60%) 10 of minder, 35% heeft tussen de 10 en de 50 fte's en slechts 6% heeft meer dan 50 fte's. Qua personeelsbezetting zijn de verenigingen kleine tot middelgrote organisaties. Het is dan ook logisch dat er bij maar 23% van de verenigingen een P&O-functionaris in dienst is.

SALARIS

De directeur van de vereniging heeft vrijwel altijd hoger onderwijs genoten, 71% is universitair geschoold en 24% heeft een HBO-diploma. Het salarisniveau van de meeste directeuren ligt boven de 5.000 euro bruto per maand. 47% van de directeuren zit qua salaris tussen de 5000 en 7000 euro. De salarisschalen net onder de directeur behoren in de meeste gevallen toe aan beleidsmedewerkers, overige directieleden, office managers of stafmedewerkers. Slechts 28% van de verenigingen is aangesloten bij een cao en in het merendeel van deze gevallen (79%) betreft het hier een cao van de branche zelf.

WERVING EN SELECTIE

Bij ruim de helft (56%) van de verenigingen heeft de directie werving en selectie in haar takenpakket, bij 16% ligt dit bij de personeelsfunctionaris en bij 10% bij het managementteam. Bij de verantwoordelijkheid voor werving en selectie zien we grotendeels een vergelijkbaar beeld. Afwijkend is dat de eindverantwoordelijkheid minder vaak bij de personeelsfunctionaris (8%) ligt en vaker bij het bestuur (8%). Online advertenties zijn het meest populair om nieuwe instroom te krijgen, op de voet gevolgd door mond-tot-mondreclame en printadvertenties. Een kwart van de verenigingen geeft aan hiervoor een extern bureau in te schakelen. 32% geeft aan wel eens moeilijk in te vullen vacatures te hebben. Als er een nieuwe directeur geworven moet worden vindt 86% dat deze niet per se uit de verenigingswereld hoeft te komen.

'HOT' HRM-ISSUES

Per jaar investeert 47% van de verenigingen gemiddeld tussen de 500 en 1500 euro per werknemer aan opleiding. Bij 38% ligt dit gemiddelde lager en bij 15% hoger. Opleidingsbeleid en ontwikkeling van de medewerkers wordt binnen hrm als belangrijk thema gezien, evenals vergrijzing van het personeel. Maar het echte hot issue op hrm-gebied bij verenigingen is doorgroeimogelijkheden voor personeel. 45% van de verenigingen vindt dat er onvoldoende mogelijkheden zijn voor werknemers om door te groeien.

K+V Interim Management Search ziet dit fenomeen ook bij veel andere kleine en middelgrote organisaties. Volgens het bedrijf zou de oplossing hiervoor kunnen liggen in een gezamenlijk op te zetten mobiliteitspool voor professionele verenigingen. Deze mobiliteitspool zou ook een rol kunnen spelen in het opvangen van de toekomstige vergrijzing. ←

Jolanda Verschuur is marketing communicatieadviseur bij K+V Interim Management Search, samen met VM initiatiefnemer van dit onderzoek. Het onderzoek naar hrm bij professionele verenigingen is in 2009 gehouden onder 686 verenigingen. 105 verenigingen hebben meegewerkt aan dit onderzoek.