

Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling

1. Organisatieontwikkeling Nederlandse Tafeltennisbond (NTTB)

De NTTB heeft in de bondsraadsvergadering van 26 juni 2021 op basis van de richtinggevende notitie “**Naar een versterkt, toekomstgericht en slagvaardig organisatiemodel voor de NTTB**” besloten haar organisatie- en bestuursmodel in overeenstemming te brengen met de ontwikkelingsfase waarin de NTTB zich bevindt. Daarbij zijn de aanbevelingen voor Goed Sportbestuur in acht genomen. De hoofdlijnen van dit organisatie- en bestuursmodel richten zich op:

- een optimaal samenspel tussen alle betrokkenen op basis van afspraken gericht op de inhoudelijke doelstellingen van het Meerjarenbeleidsplan van de NTTB;
- eenheid van beleid, zonder beleidsconcurrentie;
- borgen c.q. verstevigen van het “dichtbij gevoel” van tafeltennisverenigingen en tafeltennissers in een (jaarlijkse) interactieve beleidscyclus, die vanuit de input van alle betrokkenen leidt tot eenheid van beleid en gezamenlijke uitvoering met ruimte voor “couleur locale” bij uitvoering
- een strategisch en collegiaal acterend Bondsbestuur, dat heldere keuzen maakt en slagvaardig leiding geeft aan het proces van strategische doelrealisering;
- een krachtige toezichthouder, met invloed op de strategische keuzen en goed zicht op de behaalde en niet-behaalde doelen en resultaten;
- goed doordachte verhoudingen binnen de organisatie (Bondsraad, Bondsbestuur en Bonds bureau), de commissies en de clusters;
- een organisatie met executiekracht en beleidsvoerend vermogen, die gebruik maakt van een sterk ontwikkeld en gezamenlijk vormgegeven werkorganisatie (Bonds bureau, accountmanagement, commissies) en de inbreng van deskundige en representatieve leden.

Op 26 juni 2021 heeft de Bondsraad de bovengenoemde **richting** vastgesteld. Hiermee is de 1^e fase van de organisatieontwikkeling met een besluit afgerond. De door de Bondsraad gedefinieerde inrichtingsvraagstukken (2^e fase) zijn in deze notitie nader uitgewerkt en ter verdere bespreking:

- Planning van de beleidscyclus en de wijze van organisatie van ledenparticipatie;
- Aantal leden en samenstelling (wel/geen functiezetels) van de Bondsraad;
- Vaststelling aantal en opties clusters en kieskringen t.b.v. verkiezingen Bondsraadsleden;
- Organisatie en procedures verkiezingen Bondsraad (wel/geen kiescommissie);
- Uitwerken profielen bestuursorganen en diversiteitsbeleid;
- Uitwerken functieprofiel en functiebenaming “Accountmanager Verenigingen” en onderzoeken of de huidige afdelingsondersteuners behouden kunnen blijven en rol en plaats (centrale en decentrale) commissies;
- Effecten voorziene rol op kwaliteit en kwantiteit Bonds bureau inclusief financiële consequenties van de keuzes;
- Overgangsfase voor bestuurlijke geledingen en mogelijke wijzigingen voor medewerkers;
- NTTB-BestuurdersOpleiding.

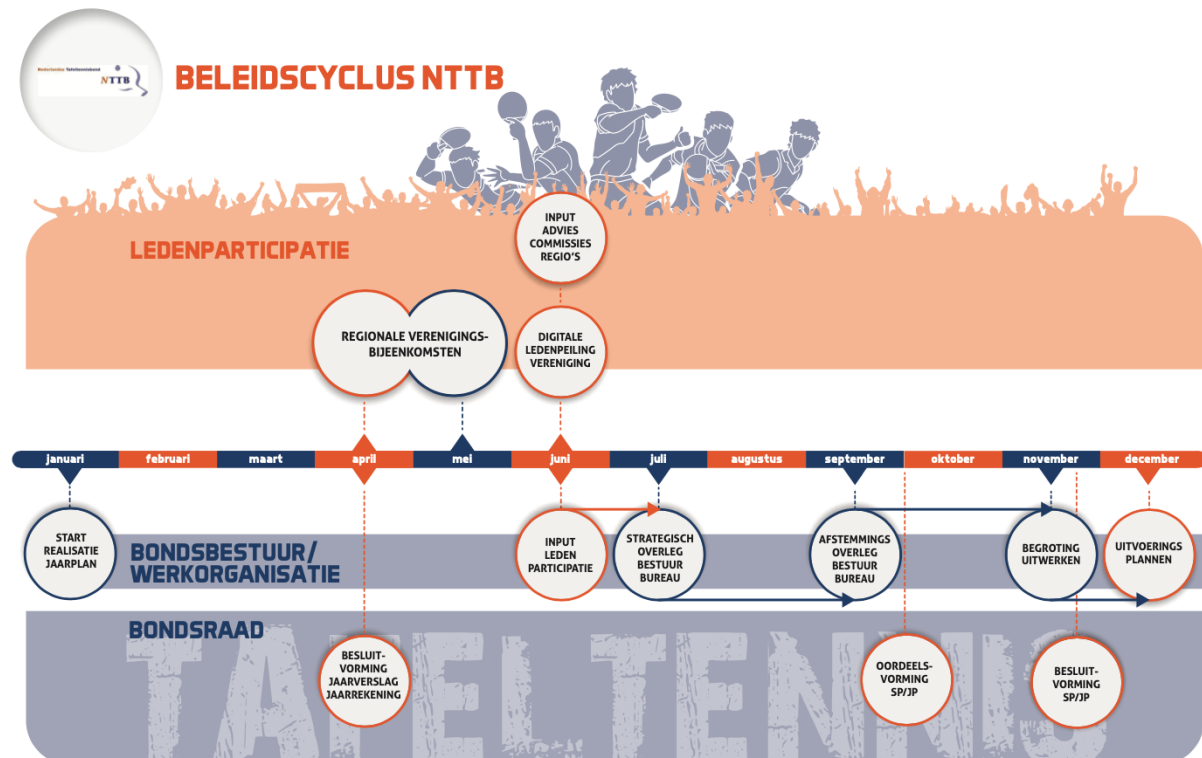
Alle bovengenoemde inrichtingsvraagstukken en gemaakte opmerkingen in de bondsraadsvergadering van 26 juni 2021 worden in dit inrichtingsplan nader uitgewerkt en geclusterd in de volgende 5 hoofdstukken:

- Hoofdstuk 1: Organisatieontwikkeling NTTB
- Hoofdstuk 2: Beleidscyclus
- Hoofdstuk 3: Functie- en bestuursprofielen
- Hoofdstuk 4: Vormgeving clusters
- Hoofdstuk 5: De transitie

Via een informele bondsraadsvergadering op 9 oktober 2021 wordt deze notitie -al of niet gewijzigd- ter besluitvorming voorgelegd aan de Bondsraad van 11 december 2021.

2. De Beleidscyclus

De NTTB heeft in de richting van de organisatieontwikkeling besloten met een opschuivend Strategisch plan te willen werken. Dit biedt de mogelijkheid om jaarlijks de strategie aan relevante ontwikkelingen in zowel de (eigen) sport als de maatschappij aan te passen. Op deze manier blijft de strategie passen bij de actualiteit en kan maximaal ingespeeld worden op de kansen die meerwaarde bieden voor de aangesloten en potentiële sporters en supporters. Om de strategie aan te laten sluiten op de dagelijkse praktijk van tafeltennissend Nederland is de beleidscyclus, de opwaartse lijn vanuit sporters, verenigingen en werkorganisatie, een belangrijk instrument. De beleidscyclus borgt de strategische koers van de NTTB waarbij alle actoren in de gelegenheid worden gesteld hierop inbreng te hebben. In onderstaande schematische weergave van de beleidscyclus worden de verschillende stadia van deze cyclus op hoofdlijnen weergegeven.



2.1. Organisatie ledenparticipatie

In het kader van het dichtbij gevoel en de beoogde opwaartse lijn daarvan is de inbreng en participatie van de verenigingen in de beleidscyclus cruciaal. Voorafgaand aan het strategisch overleg (juli) is het van groot belang om de inbreng vanuit de verenigingen te organiseren, de zo genoemde ledenparticipatie. Dit gebeurt in de vorm van meerdere bijeenkomsten in het land, waarin de verenigingen vroeg in het proces op de eerste gedachten en contouren van het concept Strategisch plan kunnen reageren. Hier kunnen de verenigingen ook direct hun visie of onderwerpen inbrengen. Eens in de twee jaar vindt dit plaats in een z.g. strategische- en meerjarenvariant, waarbij (een vertegenwoordiging vanuit) het Bondsbestuur, de desbetreffende leden vanuit het cluster in de Bondsraad en (een vertegenwoordiging van) medewerkers vanuit het Bondsbureau zijn betrokken. In de tussenliggende jaren vinden strategische bijeenkomsten plaats die meer themagericht ingevuld worden. Ook hierbij zijn bovengenoemde actoren aanwezig.

Naast en in samenhang met vorenstaande bijeenkomsten wordt tevens gebruik gemaakt van digitale mogelijkheden om interactie en input vanuit de leden optimaal te benutten ten behoeve van beleidscyclus en beleidsvorming en -uitvoering.

De concrete uitwerking van de beleidscyclussen 2023 en 2024 is opgenomen in de **bijlage 1**.

De wijze waarop de ledenparticipatie georganiseerd wordt is divers. Dat kan door middel van fysieke en/of digitale bijeenkomsten, digitale peilingen of door middel van ledenpanels.

Het streven is om bijeenkomsten 'dichtbij' de verenigingen te organiseren. Streven is om één bijeenkomst per ca. 40/50 verenigingen te organiseren. De bijeenkomsten vinden bij voorkeur plaats in een verenigingsaccommodatie van een tafeltennisvereniging. De vereniging is gastheer van de bijeenkomst. De Accountmanager Verenigingen coördineert deze bijeenkomsten vanuit een centraal inhoudelijk opgesteld programma waardoor uniformiteit van alle bijeenkomsten geborgd is. Tijdens deze bijeenkomsten is ook ruimte voor specifieke zaken die ingebracht kunnen worden.

De Bondsraadsleden moeten vanuit hun toezichthoudende rol kunnen vaststellen dat de verenigingen en leden voldoende input hebben kunnen leveren voor het bepalen van de strategie.

Zoals eerder aangegeven zullen naast centrale thema's in het kader van de strategie ook themagerichte items worden georganiseerd. De keuze hiervoor zal jaarlijks op basis van de actualiteit dan wel vanuit de vraag van verenigingen worden gemaakt. Voorbeelden van thema's die bij de ledenparticipatie onder meer aan de orde kunnen komen zijn:

- Competitie (structuur, formats)
- Toernooien (regionaal en landelijk)
- Contributiestelsel
- Doelgroepenbeleid, ondersteuning en activiteiten (doelgroepen uitsplitsen, bijv. ouderen, jongste jeugd, jongvolwassenen, para-tafeltennis, pingpongers, etc.)
- Verenigingsontwikkeling
- Club(kader)ontwikkeling
- Topsport

Bij de keuze van de thema's zal altijd de borging/koppeling worden gemaakt naar de bijdrage die het betreffende thema levert aan de realisatie van de strategische doelen van de NTTB.

3. De functie- en bestuursprofielen bestuurlijke organisatie NTTB

De verdeling van de rollen, taken en bevoegdheden in het organisatie- en bestuursmodel (de structuur) dienen zodanig te zijn dat de NTTB als geheel in staat is gegroepeerd te opereren waar dat nodig is. Om dat te kunnen realiseren, dienen functie- en bestuursprofielen te worden opgesteld. Achtereenvolgens worden in dit hoofdstuk de functie- en bestuursprofielen van de Bondsraad, het Bondsbestuur en van de centrale- en decentrale commissies beschreven.

3.1. Bondsraad

3.1.1. Rol, hoofdtaken en werkwijze Bondsraad

De Bondsraad waarborgt dat het Bondsbestuur opereert op basis van een heldere, door de leden gedragen prioriteitsstelling. Dit krijgt gestalte in de jaarlijkse 'beleidscyclus', waarbij de Bondsraad verantwoordelijk is voor de jaarlijkse 'goedkeuring' van het Strategisch plan en het jaarlijkse 'toezicht op het resultaat' (de strategische doelrealisering). De beleidscyclus is schematisch beschreven in hoofdstuk 2 en concreet uitgewerkt voor de jaren 2023 en 2024 in **bijlage 1** van deze notitie.

Voor een goed functioneren van het toezicht is wezenlijk dat de oordeelsvorming over het voorgestelde strategische beleid in een afzonderlijke bijeenkomst belegd wordt. Deze is in de tijd gescheiden van de uiteindelijke besluitvorming, die naast het Strategisch plan ook het jaarplan en de begroting omvat. In het voorjaar behandelt de Bondsraad het jaarverslag en de jaarrekening, waarbij de strategische doelrealisering centraal staat. Dit betekent dat de Bondsraad jaarlijks 3 keer bij elkaar komt.

3.1.2. Benoeming en benoemingsduur

De Bondsraad is samengesteld uit leden vanuit de (nieuwe) clusters/kieskringen en een vertegenwoordiger namens de 'persoonlijke leden'. Bondsraadsleden kunnen niet gelijktijdig een andere functie in het cluster bekleden. Elk cluster is vertegenwoordigd met 1 lid, die één stem heeft in de Bondsraad. De verenigingen zijn daarmee met 25 leden vertegenwoordigd in de Bondsraad en de 'persoonlijke leden' met 1 vertegenwoordiger. De omvang van de Bondsraad komt daarmee op 26 personen.

De zittingstermijn bedraagt 3 jaar. Eens in de drie jaar organiseert de NTTB de verkiezing van de nieuwe Bondsraad. De leden van de Bondsraad treden dus op hetzelfde moment aan en af; tussentijdse vervangers zijn aan dezelfde tijdsperiode gebonden. De maximale zittingstermijn voor een lid van de Bondsraad is 9 jaar (drie maal drie jaar).

De voorzitter van het Bondsbestuur, die door de Bondsraad in functie wordt benoemd, is tevens voorzitter van de Bondsraad, maar zonder stemrecht. Hij/zij dient erop toe te zien dat Bondsbestuur en Bondsraad elkaar in staat stellen hun statutair en reglementair omschreven taken te vervullen.

3.1.3. Verkiezing

De verkiezingen voor de leden van de Bondsraad vinden op twee manieren plaats:

- De leden van elk cluster kiezen hun eigen leden voor de 25 zetels in de Bondsraad. Verenigingsvoorzitters en de Accountmanager Verenigingen hebben een actieve rol bij het zoeken naar geschikte kandidaten. Elke persoon die lid is van een bij de NTTB aangesloten vereniging dan wel individueel lid is van de NTTB kan zich kandidaat stellen. Bij de verkiezing heeft elke vereniging stemrecht. Het is wenselijk te beschikken over meer kandidaten dan het aantal beschikbare zetels, opdat bij tussentijdse vervanging een reservelijst beschikbaar is. De leden van de Bondsraad functioneren ten opzichte van hun cluster zonder last of

ruggespraak. De gedetailleerde uitwerking van de paragrafen 3.1.1 t/m 3.1.3 is opgenomen in hoofdstuk 4 van deze notitie.

- De groep 'persoonlijk leden' heeft een eigen vertegenwoordiger in de Bondsraad. Deze wordt gekozen door de persoonlijke leden zelf via een kandidaatstelling en landelijke verkiezing waarbij ieder persoonlijk lid een stem heeft.

3.1.4. Profiel Bondsraadsleden

De Bondsraad dient qua samenstelling een goede afspiegeling te vormen van de leden van de verenigingen. De Bondsraad is immers het orgaan waarin het democratische karakter van de bond bij uitstek tot uitdrukking moet komen. Om deze reden dient het representatieve karakter van de Bondsraad behouden te blijven, al is niet te voorkomen dat vooraf deskundigheidseisen van toepassing zijn. Interesse voor en affiniteit met de (tafeltennis)sport én de taak van de Bondsraad staan centraal, minder de in het verleden opgedane ervaringen. Wel dienen de leden van de Bondsraad qua competenties in staat te zijn de toezichhoudende en goedkeurende rol op kwalitatief niveau in te kunnen vullen, alsmede een evenwichtig samenspel en 'check and balances' met het Bondsbestuur vorm te kunnen geven.

Dit resulteert in het volgende profiel voor leden van de Bondsraad.

Hij of zij

- heeft interesse voor en affiniteit met de (tafeltennis)sport;
- heeft kennis van de bij verenigingen bestaande behoeften, wensen en opvattingen, en is bereid tijd en energie te steken in regionale contacten;
- is in staat tot samenwerking met andere Bondsraadsleden en het bestuur en durft zo nodig onafhankelijk van een achterban te opereren;
- heeft interesse voor en affiniteit met strategische vraagstukken en is goed in staat hoofdlijnen vast te houden;
- begrijpt het onderscheid tussen besturen en toezicht houden en ambieert de toezichhoudende functie;
- kan op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken;
- is communicatief vaardig.

De (nieuwe) leden van de Bondsraad worden via een korte NTTB-BestuursOpleiding voor hun werk uitgerust.

3.2. Profiel Bondbestuur

3.2.1. Rol, hoofdtaken en werkwijze

Het Bondsbestuur van de Nederlandse Tafeltennisbond bestaat uit 5 tot 7 bestuursleden die acteren op collegiale basis en "besturen op hoofdlijnen". Het bestuur wordt benoemd door en legt verantwoording af aan de Bondsraad van de NTTB.

Het NTTB Bondsbestuur heeft de volgende hoofdtaken:

- a. het Bondsbestuur behartigt de belangen van de NTTB in de meest brede zin des woords en representeert de NTTB naar buiten toe;
- b. het Bondsbestuur is verantwoordelijk voor de beleidsvoering en is in het bijzonder belast met het vaststellen en doen uitvoeren van het door de Bondsraad goed te keuren Strategisch plan en het daarvan afgeleide Jaarplan & Begroting;
- c. het Bondsbestuur is verantwoordelijk voor het beheer van de bond in organisatorische, financiële en personele zin en houdt toezicht op de besteding van middelen;
- d. het Bondsbestuur legt jaarlijks verantwoording af aan de Bondsraad voor het gevoerde beleid, in het bijzonder voor de wijze waarop het de onder a, b en c genoemde hoofdtaken heeft vervuld.

Het Bondsbestuur vergadert gemiddeld 8 tot 12 keer per jaar. Het Bondsbestuur evalueert ten minste eenmaal per jaar de eigen werkwijze, taakverdeling, het collectieve en het individuele functioneren en de relatie met de directie.

3.2.2. Benoeming, benoemingsduur

De leden van het Bondsbestuur worden conform de statuten (artikel 14.1) benoemd door de Bondsraad. De voorzitter en penningmeester worden in functie benoemd.

In de beoogde richting van het organisatie- en bestuursmodel vervult de directeur vanuit de werkorganisatie de “rol” van het secretariaat. Dit wordt geborgd in het directiestatuut.

Het secretariaat draagt primair zorg voor een verantwoord beheer van de secretariaatsprocessen zoals het agenderen en notuleren van de bestuursvergaderingen, agendavoering en organisatie van de Bondsraad (inclusief jaarverslag(en), verzorgen van de correspondentie, opstellen en controleren van overeenkomsten, juridische aangelegenheden, inschrijvingen KvK, enz.

Overige bestuursleden worden als ‘lid’ gekozen, waarna binnen het Bondsbestuur de aandachtsgebieden onderling worden verdeeld. Aandachtsgebieden binnen het Bondsbestuur zijn gerelateerd aan de beleidsterreinen en hoofddoelen van het Strategisch plan zoals:

- Topsport & Talentontwikkeling;
- Sportparticipatie;
- Wedstrijdsport;
- Marketing & Communicatie;
- Bedrijfsvoering.

De zittingstermijn van een bestuurslid is 3 jaar. De directeur vanuit de werkorganisatie vervult de “rol” van het secretariaat.

Een bestuurslid kan, conform de Code Goed Sportbestuur van NOC*NSF, maximaal 3 maal voor een termijn van 3 jaar worden (her)benoemd (een maximale benoemingsperiode van 9 jaar). Het Bondsbestuur stelt een rooster van aftreden op om de continuïteit te waarborgen.

3.2.3. Algemene taakomschrijving

Functioneren

- het Bondsbestuur acteert in al haar facetten als collegiaal team met een collectieve verantwoordelijkheid jegens elkaar en de NTTB, zowel intern als extern;
- de bestuursleden verdelen de aandachtsgebieden (passend bij individuele competenties en interesses) waarvoor ze als eerste aanspreekbaar zijn, maar waarvoor men gezamenlijk verantwoordelijk is;
- de bestuurlijke aandacht gaat uit naar het bereiken van geformuleerde doelen en resultaten en minder naar de dagelijkse gang van zaken c.q. de operationele uitvoering binnen een aandachtsgebied.

Taken

- het signaleren van relevante maatschappelijk- en sportgerelateerde ontwikkelingen;
- het inbrengen van beleidsideeën en suggesties tijdens bestuursvergaderingen en andere daartoe georganiseerde momenten en het aangeven van de gewenste beleidsmatige koers van de NTTB;
- het zorgdragen voor het tot stand komen van beleidsplannen. De beleidsvoorbereiding hiervan wordt gedaan door het Bondsbestuur, waar relevant ondersteund door ingestelde commissies

- (centraal en decentraal) op bepaalde thema's, tezamen met de werkorganisatie;
- het zorgdragen voor besluitvorming/vaststelling inzake het Strategisch plan en Jaarplannen & Begrotingen;
 - het benoemen van leden in de door het bestuur ingestelde commissies via mandaat aan de directeur;
 - het via de directeur van het Bondsbureau instrueren van commissies op basis van de in het Strategisch plan en de jaarplannen geformuleerde strategische doelen;
 - het bewaken van de voortgang door middel van periodieke managementrapportages van de directeur;
 - het geven van dwingende adviezen (opdracht of interventie) aan de directeur indien de uitvoering niet conform het inhoudelijke en financiële kader verloopt, zoals dat (eerder) is bepaald en vastgesteld;
 - het evalueren van de vastgestelde plannen aan de hand van managementrapportages, voorbereid door de werkorganisatie;
 - het bestuurlijk verantwoording afleggen over de gevolgde koers aan de leden van de NTTB tijdens de bondsraadsvergaderingen;
 - het toezicht houden op het functioneren van de directeur, die is aangesteld om de werkorganisatie aan te sturen.

In het organisatie- en bestuursmodel van de NTTB gaat de besturingsfilosofie uit van besturen op (strategische) hoofdlijnen. De beleidsvoorbereiding en -uitvoering hiervan wordt gedaan door de werkorganisatie via de directeur.

Functieprofiel

- heeft affiniteit met sport in het algemeen en heeft interesse in de tafeltennissport en de NTTB en haar cultuur/culturen;
- onderschrijft de kernwaarden van de NTTB;
- bestuurlijke ervaring in bestuurlijke omgevingen, gericht op beleids- en koersbepaling en bewaking hiervan;
- visie en strategisch denkniveau, welke inspirerend kan worden overgedragen;
- gezonde zakelijkheid en bedrijfsmatig inzicht;
- generalist met bij voorkeur specifieke specialistische kennis;
- gevoel voor complexe situaties en intermenselijke verhoudingen;
- relativiseringsvermogen;
- teamspeler;
- stelt het algemeen belang van de NTTB boven persoonlijke belangen en belangen van verschillende geledingen/(doel)groepen binnen de NTTB;
- open en eerlijke communicatie;
- het openstaan voor en het geven van feedback.

In vervolg op het voorgaande op het gehele bestuur van toepassing zijnde functie-eisen worden onderstaand de specifieke functie- en profielschetsen per bestuurlijke functie/aandachtsgebied uitgewerkt.

3.2.4. Functie- en profielschets per bestuurlijke functie/aandachtsgebied

Voorzitter

Binnen het Bondsbestuur draagt de voorzitter de verantwoordelijkheid voor het algemene functioneren van het bestuur. De voorzitter heeft periodiek overleg met de directeur. De voorzitter is tevens voorzitter van de Bondsraad van de NTTB. De profielschets van de voorzitter bestaat uit de volgende elementen:

- heeft een persoonlijkheid die vertrouwen en natuurlijk gezag uitstraalt ('geen last van eigen ego') en kan van daaruit een leidende en verbindende rol vervullen binnen en buiten de NTTB: vertrouwenwekkend, open en toegankelijk;
- heeft affiniteit met sport in het algemeen en de bereidheid om in een korte en intensieve inwerkperiode kennis te nemen van de specifieke achtergronden van de tafeltennissport en de NTTB en haar cultuur/culturen;
- heeft een visie op sport in relatie tot de actuele maatschappelijke ontwikkelingen;
- is een vernieuwer, niet zozeer door het ontwikkelen van nieuwe plannen, wel door bestaande plannen gericht en inspirerend te vertalen naar succesvolle realisatie en daarbij vernieuwingsimpulsen aan te brengen, te enthousiasmeren en te verbinden;
- beschikt over ruime bestuurlijke ervaring;
- is in staat om deze bestuurlijke ervaring effectief te maken in een verenigingsomgeving met zakelijke en professionele uitdagingen en de kenmerken en meerwaarde van een vrijwilligersorganisatie;
- is in staat om invulling te geven aan 'besturen op hoofdlijnen' en daarbij professionele ruimte te geven aan de directeur en de medewerkers van het Bonds bureau;
- beschikt over goede contacten en kan gemakkelijk deuren openen op bestuurlijk en politiek niveau, binnen het Nederlandse bedrijfsleven en binnen de sportwereld en is gewoon om binnen deze netwerken op eindverantwoordelijk niveau te communiceren;
- is een waardig representant van de NTTB in binnen- en buitenland; beweegt zich gemakkelijk in een diversiteit aan formele en informele bijeenkomsten en gezelschappen;
- beschikt over een zodanige talenkennis dat internationale contacten vlot kunnen verlopen;
- heeft ervaring in de omgang met vertegenwoordigers van de media;
- is in staat – waar nodig – afstand te nemen van de dagelijkse gang van zaken en een 'helicopterview' te kunnen hanteren;
- beschikt over daadkracht en besluitvaardigheid en over een zodanig analytisch vermogen dat ingewikkelde vraagstukken kunnen worden ontleed en helder worden gecommuniceerd;
- beschikt over een goede en verbindende vergadertechniek gericht op realisatie en inspiratie;
- leidt de bondsraadsvergaderingen en de vergaderingen van het bestuur op basis van de codes Goed Sportbestuur en ziet toe op de naleving van de codes van Goed Sportbestuur binnen de NTTB;

Penningmeester

De penningmeester is verantwoordelijk voor het financiële beheer van de NTTB. De penningmeester heeft overleg met of via de directeur en financiële administratie en subsidieverstrekkingen. De penningmeester voert periodiek overleg met de door de Bondsraad benoemde Financiële Commissie en accountant van de NTTB. De penningmeester doet tijdens de bondsraadsvergadering verslag van het financiële beleid van de NTTB. De profielschets van de penningmeester bestaat uit de volgende elementen:

- heeft affiniteit met sport in het algemeen;
- is bereid kennis op te bouwen van de tafeltennissport en de NTTB en haar cultuur/culturen;
- is bereid als volwaardig, breed georiënteerd bestuurslid te functioneren, vanuit een bijzondere professionaliteit op financieel gebied;
- is gericht op het succesvol realiseren van de bestaande plannen en het meerjarenbeleid, inclusief een deugdelijk beheersmatig kader;
- heeft een persoonlijkheid die vertrouwen en natuurlijk gezag uitstraalt (geen last van eigen ego) en kan van daaruit een leidende en verbindende rol vervullen binnen en buiten de NTTB: vertrouwenwekkend, open en toegankelijk;
- is in staat – waar nodig – afstand te nemen van de dagelijkse gang van zaken en een 'helicopterview' te kunnen hanteren;

- beschikt over daadkracht en besluitvaardigheid en over een zodanig analytisch vermogen dat ingewikkelde vraagstukken kunnen worden ontleed en helder en eenvoudig worden gecommuniceerd;
- beschikt over ruime bestuurlijke ervaring;
- is in staat om deze bestuurlijke ervaring effectief te maken in een verenigingsomgeving met zakelijke en professionele uitdagingen en de kenmerken en meerwaarde van een vrijwilligersorganisatie;
- is in staat om invulling te geven aan ‘besturen op hoofdlijnen’ en daarbij professionele ruimte te geven aan de directeur en de medewerkers van het Bondsbureau;
- beschikt over financiële en/of bedrijfseconomische deskundigheid;
- heeft kennis op het gebied van fiscale zaken en subsidies;
- heeft daarnaast een breed en allround blikveld;
- weet een goede balans aan te brengen tussen noodzakelijke zakelijkheid, duidelijke en eenvoudige communicatie, inspiratie en energie.

Profiel algemeen bestuurslid

Het profiel van een NTTB-bestuurslid bestaat uit de volgende elementen:

- heeft affiniteit met sport in het algemeen en heeft interesse in tafeltennis en de NTTB en haar cultuur/culturen;
- heeft een visie op sport en/of tafeltennis in relatie tot de actuele maatschappelijke ontwikkelingen;
- is in staat – waar nodig – afstand te nemen van de dagelijkse gang van zaken en een ‘helicopterview’ te kunnen hanteren;
- beschikt over een ruime bestuurlijke ervaring;
- is in staat om deze bestuurlijke ervaring effectief te maken in een verenigingsomgeving met zakelijke en professionele uitdagingen en de kenmerken en meerwaarde van een vrijwilligersorganisatie;
- is in staat om invulling te geven aan ‘besturen op hoofdlijnen’ en daarbij professionele ruimte te geven aan de directeur en de medewerkers van het Bondsbureau;
- beschikt over een zodanig analytisch vermogen dat ingewikkelde vraagstukken kunnen worden ontleed en helder worden gecommuniceerd;
- heeft gevoel voor complexe situaties, belangentegenstellingen en interpersoonlijke relaties en is in staat toekomstgerichte verbindingen tot stand te brengen;
- beschikt over goede contactuele en communicatieve eigenschappen en heeft van daaruit overtuigingskracht;
- is representatief en kan deuren openen.

3.3. Commissies

Binnen de NTTB functioneren diverse commissies. In de eerste plaats zijn er de statutaire commissies die door de Bondsraad worden benoemd. Daarnaast zijn er diverse commissies op zowel centraal als decentraal niveau die verantwoordelijk zijn voor (een deel) van de uitvoering van het vastgestelde beleid. In deze notitie komen alleen de centrale en decentrale commissies aan de orde omdat de taken en verantwoordelijkheden van de door de Bondsraad benoemde commissies in de statuten en/of het Algemeen Reglement staan beschreven.

3.3.1. Rol, hoofdtaken en werkwijze

De centrale taak van de commissies als uitvoeringsorganen is de organisatie van decentrale of centrale activiteiten. Daarbij zijn de commissies op drie belangrijke momenten bij de NTTB-beleidscyclus (bijlage 1) betrokken:

1. aan het begin van de beleidscyclus, door het leveren van een bijdrage aan het concept Strategisch plan;
2. voorafgaand aan de opstelling van het jaarplan en de begroting, door het leveren van input op het uitvoeringsplan;
3. direct na de besluitvorming over Strategisch plan, jaarplan en begroting, als zij door het bestuur worden ingeschakeld bij de realisering van de strategische doelen.

Dit vereist een adequate inbreng van de betreffende medewerker van het Bondsbureau dan wel de Accountmanager Verenigingen in het cluster, die samen met de voorzitter van de commissie de samenhang tussen de activiteiten van de commissie en het gezamenlijke beleid moet bewaken.

De aansturing van de beleidsvoorbereiding en -uitvoering ligt bij het Bondsbureau, dat op basis van het beleidsplan de noodzakelijke centrale en decentrale betrokkenheid organiseert. Het Bondsbureau is voor deze regisserende en coördinerende rol het best geëquipeerd. Dit komt ook de onderlinge afstemming tussen commissies ten goede, die in eerste aanleg plaatsvindt tussen de verantwoordelijke medewerker van het team vanuit het Bondsbureau.

3.3.2. Benoeming niet-statutaire commissies

De directeur (her)benoemt de leden van de commissies. De voorzitter van de commissie voert voorafgaand aan de voordracht namens de directeur met kandidaat-leden een intakegesprek. Bij een vacature voor de voorzitter van een commissie wordt dit intakegesprek gevoerd door de directeur en/of door een lid van het Bondsbestuur. Aan het einde van de benoemingstermijn, of eerder wanneer dit naar het oordeel van de voorzitter van de commissie of de directeur noodzakelijk is, vindt een voortgangsgesprek met de commissieleden plaats. Op basis van een (her)benoemingsadvies (her)benoemt de directeur namens het Bondsbestuur. Bij de herbenoeming van de voorzitter consulteert de directeur het Bondsbestuur alvorens een (her)benoeming te verrichten. De benoeming vindt steeds voor een periode van drie jaar plaats.

3.3.3. Profiel commissieleden

Taken

Commissies (centraal en decentraal) dragen in uitvoerende zin bij aan de realisatie van door het Bondsbestuur geformuleerde doelen en resultaten en adviseren over de beleidsvoorbereiding op basis van deze uitvoeringspraktijk. Zij functioneren als collegiale teams, waarin commissieleden gezamenlijk verantwoordelijk zijn.

Functie-profiel

Een commissielid

- onderschrijft het organisatie- en bestuursmodel van de NTTB, in het bijzonder de rol van de betreffende commissie, zoals die blijkt uit de toegekende taken en bevoegdheden, en uit haar inrichting en werkwijze;
- beschikt over de gewenste expertise en ervaring om de desbetreffende uitvoerende taak te kunnen verrichten;
- is in staat strategie en uitvoering te verbinden;
- voert het door bestuur/Bondsraad bepaalde beleid loyaal uit en draagt dit op inspirerende wijze over;
- is bereid en in staat vruchtbaar met het Bondsbureau samen te werken en de capaciteit en deskundigheden van de medewerkers te benutten;
- is een teamspeler, die feedback geeft en daarvoor openstaat;
- is op zoek naar draagvlak bij tafeltennisverenigingen;

- heeft gevoel voor lastige situaties en intermenselijke verhoudingen;
- zoekt bij verschillen van inzicht de dialoog;
- beschikt over bevoegdheid en gezonde zakelijkheid.

De voorzitter van een commissie voldoet aan de volgende aanvullende eisen.

Hij of zij

- heeft een goed netwerk in de (tafeltennis)sport;
- weet wat breed onder leden (tafeltennisverenigingen en sporters) leeft;
- is gezaghebbend, toegankelijk en representatief;
- kan de commissievergaderingen effectief en efficiënt voorzitten;
- stelt het algemeen belang van de NTTB boven persoonlijke belangen en belangen van verschillende geledingen/(doel)groepen binnen de NTTB;
- kan vruchtbaar samenwerken met de aan de commissie toegewezen medewerker vanuit het Bondsbureau en/of de Accountmanager Verenigingen in het cluster.

*) Bovenstaande functie- en bestuursprofielen voor de bestuurlijke organisatie zijn gebaseerd op het Organisatie- en bestuursmodel van de NTTB zoals op 26 juni 2021 door de Bondsraad vastgesteld.)

3.4. Centraliseren van commissies

Om een goed beeld te krijgen van de huidige status van de commissies heeft een inventarisatie plaats gevonden van alle afdelingscommissies inclusief hun huidige personele bezetting. Op basis hiervan zullen de volgende uitgangspunten voor de oude afdelingscommissies van toepassing zijn:

- het belang van de commissies wordt herkend;
- de leden van de huidige commissies vormen een belangrijke basis voor de uitvoering van het beleid en het organiseren van de activiteiten;
- de leden zullen aansluiten bij een bestaande centrale commissie (om de landelijke dekking te borgen);
- vormen van een nieuwe centrale commissie binnen de werkorganisatie (samenvoegen van huidige afdelingscommissies).

De aansturing van deze centrale commissies zal afhangen van het soort commissie. Bij commissies van de Bondsraad is dat de Bondsraad. Commissies zijn uitvoeringsorganen van activiteiten en ressorteren onder de directeur en hebben geen directe lijn met het Bondsbestuur. Vanuit het Bondsbureau wordt een functionaris toegevoegd aan de commissie die een regisserende en coördinerende rol vervuld. Voor de statutaire commissies is de Bondsraad leidend.

Het inrichten van de diverse commissies vraagt maatwerk per commissie. Hiervoor zal bij het verrichten per commissie een plan van aanpak uitgewerkt worden. Hierbij worden alle betrokken leden van de landelijke en huidige afdelingscommissies betrokken. Deze transitie wordt door het Bondsbestuur gemandateerd aan de directeur/werkorganisatie.

Voorbeelden van de commissies:

- Competitiecommissie
- Commissie voor het organiseren van toernooien
- Commissie Para-tafeltennis
- Jeugdplatformen
- Commissie voor opleidingen

3.4. Diversiteitsbeleid

Bij de uitgangspunten van Goed Sportbestuur wordt diversiteit als een belangrijke waarde genoemd. Diversiteit en inclusie is ook een belangrijk onderdeel van het Sportakkoord “Sport verenigt Nederland” en de Alliantie “Sporten en Bewegen voor iedereen”. Het gaat hierbij niet alleen om sportparticipatie maar ook om het belang van diversiteit in het (bestuurlijke en technische) kader van de NTTB. Divers samengestelde besturen, verenigingen, commissies, werkorganisatie e.d. zorgt voor een andere cultuur en verhoogt het bewustzijn van een veranderende omgeving. De NTTB streeft ernaar om bij komende benoemingen in alle bestuurlijke echelons proactief het diversiteitsbeleid en inclusie binnen de organisatie (verder) te implementeren alsmede de sport toegankelijk(er) te maken bij alle sport(participatie)programma’s. Ook in het Sportakkoord van NOC*NSF met alle bonden hebben diversiteit en inclusie een belangrijke plek ingenomen. De tafeltennissport staat ook voor gelijke rechten en kansen voor iedereen, op alle niveaus. Aandacht voor diversiteit is niet alleen van belang vanwege gelijke kansen, maar ook omdat het bijdraagt aan een gezonde cultuur en meer kwaliteit.

Advies m.b.t. 4. Vormgeving Clusters

4.1. Aantal en indeling

Onderdeel van de besluitvorming van de Bondsraad op 26 juni 2021 is geweest dat de huidige bestuurslaag van 8 afdelingsbesturen wordt opgeheven en tot organisatorische en geografische eenheden worden omgevormd onder coördinatie van een Accountmanager Verenigingen. De clusters zijn tevens de zogenaamde ‘kieskring’ waaruit een vertegenwoordiger wordt gekozen die zitting neemt in de Bondsraad. De huidige geografische competitie-indeling zal (net als de regionale toernooien) in eerste instantie ongewijzigd gecontinueerd worden.

In de werkgroep zijn diverse opties besproken, van een beperkt aantal clusters tot een groter aantal. Het belangrijkste uitgangspunt is dat de centrale organisatie dicht bij de verenigingen dient te staan. Het verwijderen van de afdelingsbestuurslaag is daarin een belangrijke stap. Het verkleinen van het aantal geografische eenheden (nu 8 afdelingen) naar bijvoorbeeld 3, 4 of 5 clusters zou gevoelsmatig juist leiden tot het *vergroten* van de afstand tussen de vereniging en het cluster waar zij onderdeel van is en is daarmee een ongewenst effect.

Om die redenen is gekozen voor 25 clusters/kieskringen. Voor het vaststellen van de “clustergrenzen” wordt uitgegaan van ongeveer 18 tot 22 verenigingen (NTTB totaal 513 verenigingen) per cluster. De afstanden tussen de verenigingen en het cluster zijn klein en om geografisch logische keuzes te maken kan het aantal leden per cluster te gemiddeld worden.

Elk cluster kiest uit zijn midden een vertegenwoordiger voor de Bondsraad, waarmee elke vereniging zich vertegenwoordigd kan voelen door een kandidaat uit de omgeving. De Accountmanager Verenigingen heeft een aantal clusters onder zijn hoede en vormt het eerste aanspreekpunt voor het cluster. Hij/zij coördineert de uitvoering van het centrale beleid in de clusters. Om ook de “persoonlijke leden” in de Bondsraad vertegenwoordigd te hebben zal uit deze groep persoonlijke leden een 26^e Bondsraadslid verkozen worden.

De reden om voor een vastgesteld aantal clubs per cluster te kiezen (en bijvoorbeeld niet voor een aantal leden), ligt besloten in het feit dat de hoeveelheid clubs redelijk constant is, maar het aantal leden per club meer kan variëren, waardoor clusters relatief snel zouden kunnen groeien of krimpen, met overwegingen van herindelingen tot gevolg.

De daadwerkelijke indeling van de clusters geschiedt nadat de Bondsraad heeft ingestemd met de voorgestelde inrichting.

4.2. Kieskringen t.b.v. verkiezingen Bondsraadleden

Binnen elk cluster kan een kandidaat-Bondsraadslid zich verkiesbaar stellen. Tijdens de verkiezingen brengen verenigingen hun stem uit. Een cluster bestaat uit 18-22 verenigingen. Er zijn 25 clusters en daarmee 25 verkozen bondsraadsleden, aangevuld met een Bondsraadslid dat voorgedragen wordt door de persoonlijke leden. Elk persoonlijk lid heeft één stem om de vertegenwoordiger van deze groep te kiezen.

Binnen het cluster heeft een vereniging een aantal stemmen dat is gerelateerd aan het aantal leden per vereniging. Gekozen is voor een systeem waarbij een vereniging met veel leden meer stemmen heeft, maar niet zodanig dat één of meerdere grote verenigingen automatisch de zeggenschap hebben in het cluster.

Een vereniging heeft het volgende aantal stemmen op basis van ledenaantal:

- 0-50 leden: 1 stem
- 50-100 leden: 2 stemmen
- 100-150 leden: 3 stemmen
- 150-200 leden: 4 stemmen
- 200-250 leden: 5 stemmen
- 250 of meer leden: 6 stemmen

De voorgedragen kandidaat moet lid zijn (of worden) van de NTTB.

4.3. Samenstelling van de Bondsraad

In de eerste alinea van dit document staan de uitgangspunten benoemd die het fundament vormen van het opereren van de Bondsraad. Specifiek element is:

“een krachtige toezichthouder, met invloed op de strategische keuzen en goed zicht op de behaalde en niet-behaalde doelen en resultaten”.

Hierbij past een profiel van deskundige mensen met bewezen kwaliteiten op het gebied van besturen en toezichthouden. Hierop zijn de volgende stellingen van toepassing:

- De Bondsraad moet in staat zijn om strategische keuzes te overzien én toe te zien op de mate waarin strategische doelen worden behaald;
- De kwaliteit van de personen in de Bondsraad is belangrijker dan het aantal;
- De Bondsraad zal zich richten op het strategisch niveau. Specifieke kennis van *hoe* die doelen te bereiken is verankerd binnen de uitvoerende geledingen van de NTTB óf worden daar aangezocht.

Omdat de Bondsraad zich richt op de mate waarin doelen worden bereikt zal zij, naar verwachting, geen behoefte hebben aan functietetels zoals deze op dit moment in de structuur zijn verankerd.

Er zal in de bondsraadvergaderingen problematiek aan de orde kunnen komen die wel degelijk vraagt om specifieke kennis, welke niet direct in een sportbestuurlijk of tafeltennis-bestuurlijk profiel naar voren komt. In die gevallen moet de Bondsraad zich kunnen laten adviseren door externe experts in plaats van de huidige vaste functietetels.

4.4. Organisatie en procedures verkiezingen Bondsraadsleden

De zittingstermijn (van de leden) van de Bondsraad bedraagt 3 jaar, waardoor continuïteit wordt gerealiseerd in de samenstelling van de Bondsraad. Eens in de drie jaar organiseert het Bondsbestuur de verkiezing van de nieuwe Bondsraad. De leden van de Bondsraad treden dus op hetzelfde moment aan en af; tussentijdse vervangers zijn aan dezelfde tijdsperiode gebonden. De maximale zittingstermijn voor een lid van de Bondsraad is 9 jaar (drie maal drie jaar).

Elk cluster benoemt één afgevaardigde in de Bondsraad. De afgevaardigde moet lid zijn of worden van de NTTB, maar hoeft niet lid te zijn van één van de verenigingen uit het cluster. Een afgevaardigde kan slechts namens één cluster lid zijn van de Bondsraad. Indien een Bondsraadslid tussentijds aftreedt neemt de volgende persoon van de verkiezingslijst van het betreffende cluster de plaats in. Tussentijds worden geen verkiezingen gehouden. Zijn er geen kandidaten meer dan is het betreffende cluster niet meer vertegenwoordigd in de Bondsraad.

De Bondsraadsleden die optreden als afgevaardigden van het cluster worden gekozen door de verenigingen uit het cluster door middel van een (digitale) verkiezing uit de verkiesbare kandidaten.

Tot uiterlijk 10 dagen voor de datum van die verkiezing kunnen kandidaten voor de bondsraadzetel van het cluster schriftelijk worden aangemeld bij de verantwoordelijke Accountmanager Verenigingen voor de betreffende cluster.

Verenigingsbestuurders en de Accountmanagers verenigingen hebben een actieve rol bij het voordragen van geschikte kandidaten. Elke persoon die lid is van een bij de NTTB aangesloten vereniging dan wel individueel lid is van de NTTB kan zich kandidaat stellen. Het is wenselijk te beschikken over meer kandidaten dan het aantal beschikbare zetels, opdat bij tussentijdse vervanging een reservelijst beschikbaar is.

Over de samenstelling van de Bondsraad en daarmee samenhangend het profiel van een kandidaat is geschreven in paragraaf 4.3. Een adviescommissie, bijvoorbeeld bestaande uit oud-Bondsraadleden, kan een adviserende rol vervullen naar de kandidaten voor een bondsraadzetel.

Namens elke vereniging is één bestuurder namens de vereniging stemgerechtigd. Het aantal stemmen per vereniging is vastgesteld conform paragraaf 4.2. De kandidaat met de meeste stemmen in een cluster wordt gekozen als Bondsraadslid. Daarnaast wordt een verkiezingsuitslag opgesteld indien meerdere kandidaten per cluster verkiesbaar waren in verband met de mogelijkheid van tussentijds aftreden en opvolging van een gekozen Bondsraadslid.

4.5 Functieprofiel Accountmanager Verenigingen

De Accountmanager Verenigingen is verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van het vastgestelde beleid met de daarbij horende activiteiten/programma's in de clusters. Hij/zij is 'het verlengstuk' van de centrale organisatie in het cluster, met als doel slagvaardiger te werk kunnen gaan. De Accountmanager Verenigingen is het eerste aanspreekpunt voor de verenigingen en daarmee het gezicht namens de landelijke organisatie. Binnen de geldende systematiek is een functiebeschrijving opgesteld. Op basis van de huidige formatie en financiële kaders is er 1,8 fte functieomvang beschikbaar voor de Accountmanagers Verenigingen.

4.6. Afdelingsondersteuners

In de huidige organisatiestructuur met de acht afdelingen is er ruimte voor acht afdelingsondersteuners met ieder 0,2 fte. Deze afdelingsondersteuners verrichten werkzaamheden voor zowel het betreffende afdelingsbestuur (ALV voorbereiden, verslaglegging, jaarplannen en/of projectplannen schrijven) en werkzaamheden t.b.v. de betreffende afdeling. Deze werkzaamheden verschillen per afdeling.

Kijkend naar de functiebeschrijving van de huidige afdelingsondersteuners en het bijhorende takenpakket ontstaat er een overlap met de functiebeschrijving van de Accountmanager Verenigingen. Eén van de belangrijkste werkzaamheden blijft het contact onderhouden met de verenigingen. De afdelingstaken die in de huidige structuur uitgevoerd worden komen te vervallen (geen afdelingsbestuur meer, geen ALV's, etc.).

We zien de functiebeschrijving en het takenpakket van de Accountmanager Verenigingen dan ook als een stap voorwaarts in het bedienen en ondersteunen van de verenigingen. De huidige Afdelingsondersteunersfuncties komen in de nieuwe organisatiestructuur dan ook te vervallen.

5. De transitie

5.1. Bondsbureau (kwaliteit en kwantiteit)

De nieuwe meer coördinerende rol in de beleidsvoorbereiding en -uitvoering van het Bondsbureau maakt een transitie van de huidige situatie naar de toekomstige situatie noodzakelijk. Dit betekent o.a. dat bestaande functiebeschrijvingen voor medewerkers van het Bondsbureau aangepast moeten worden en de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV) hierop afgestemd moeten zijn. Dit is voor alle bestaande functies in meer of mindere mate van toepassing. Ook het directiestatuut moet aangepast worden. Dit zal in de 3^e fase 'verrichten' van de organisatieontwikkeling van de NTTB gaan plaatsvinden.

Naast de functiebeschrijvingen en de TBV heeft de nieuwe structuur ook invloed op de overlegstructuur en de communicatie binnen de organisatie. Deels sluit de huidige overlegstructuur hierop al aan (bijvoorbeeld BvO – beleidsvoorbereidend overleg) en deels moet het nieuw worden afgestemd (bijvoorbeeld richting de commissies, vrijwilligers) of ontwikkeld worden (bijvoorbeeld richting Accountmanagers Verenigingen) maar ook de inrichting van de beleidscyclus en de ledenparticipatie moet worden afgestemd. Als de financiële uitgangspunten leidend blijven zal de verandering en verschuiving binnen de bestaande formatie plaats gaan vinden.

5.2. Financiële consequenties

Structureel

In de nieuwe situatie zullen Accountmanagers Verenigingen in de plaats komen van de huidige afdelingsondersteuners. De functieomschrijving zal verschillen maar de functiezwaarte niet. De omvang zal vrijwel gelijk blijven met een afwijking van maximaal 5%. Dit is een taakstelling.

De taken van de betaalde werkorganisatie (Bondsbureau, Accountmanagers Verenigingen) worden uitgebreid. Tegelijk wordt grotere efficiëntie bereikt in de uitvoering doordat de overlegstructuren helderder zijn. Er zal daarom géén investering worden gedaan in de omvang van het Bondsbureau.

De afdelingsbesturen zullen in de nieuwe situatie niet meer bestaan. Hierdoor zullen bepaalde kosten wegvallen: vergaderkosten van afdelingsbesturen, sommige reis- en verblijfkosten, kantoorbenodigdheden, vergoedingen gebruik telefoon, PC en printer en overige kosten administratie en beheer.

In de vernieuwde beleidscyclus is een grote rol voorzien voor de ledenparticipatie. Het is nu nog wat vroeg om in te schatten welke kosten daar exact mee gemoeid zullen zijn. We weten nog niet hoe deze zich verhouden tot bijvoorbeeld de afdelingsledenvergaderingen en de zgn 'rondjes' die het Hoofdbestuur nu maakt langs de afdelingen. Daarom zal het huidige budget als vertrekpunt worden genomen voor de kosten die gepaard gaan met de ledenparticipatie.

De structurele meerkosten die kunnen ontstaan zullen gedekt worden door de structurele vermindering van afdelingsbestuurskosten. Per saldo wordt geen structureel financieel voor- of nadeel verwacht van de structuuraanpassing

Incidenteel

De voorbereiding van deze organisatieontwikkeling is ingezet in 2019. De toen gevormde Taskforce heeft in 2019 en 2020 beperkt kosten gemaakt.

In 2021 is een externe expert ingezet. Daarnaast worden kosten gemaakt voor extra overleggen met de Bondsraad. Wanneer de besluiten met betrekking tot de richting en inrichting zijn genomen moeten de statuten en reglementen worden aangepast. Na aanpassing zullen de statuten door de notaris moeten worden verleden. Vooralsnog wordt ingeschat dat onze Reglementscommissie deze wijzingen kan aanbrengen maar het is niet uitgesloten dat hier juridische ondersteuning nodig is.

De uren die door het Bondsbureau worden gemaakt worden niet apart verantwoord.

Wanneer de Accountmanagers Verenigingen in dienst komen zullen deze, vanwege het veranderde functieprofiel, niet automatisch dezelfde personen zijn als die nu de functie van afdelingsondersteuner vervullen. Er kunnen kosten moeten worden gemaakt voor werving en selectie. Daarnaast moet idealiter een overgangperiode zijn waarin de afdelingsondersteuner de Accountmanager Verenigingen kan helpen bij het inwerken. Dit wordt vooralsnog geraamd op twee maanden.

Een voorlopige kostenraming van de eenmalige kosten komt uit op bijna € 30.000. Er is een bestemmingsreserve gevormd van € 10.000 die hiervoor wordt aangewend. Voorgesteld wordt om het incidentele restant van bijna € 20.000 te financieren vanuit de Algemene Reserve.

5.3. Overgangssituaties (bestuurlijk, zittingstermijnen, medewerkers)

5.3.1 Afdelingsbesturen

De leden van de huidige afdelingsbesturen zijn ervaren en deskundige vrijwilligers die van grote betekenis zijn voor de organisatie. Bij de organisatieontwikkeling wordt erop ingezet deze mensen voor de organisatie en tafeltennis sport te behouden. Enkele afdelingsbestuursleden hebben proactief al hun gedachten en wensen hieromtrent kenbaar gemaakt. Binnen de overgangssituatie komt een structurele aanpak die ook past in het vrijwilligersbeleid dat opgestart wordt. Met alle afdelingsbestuursleden zal in de volgende fase een gesprek gevoerd worden waarin hun wensen en voorkeuren geïnventariseerd worden. Afhankelijk hiervan zal dan bekeken worden welke vervolgstappen in gang te zetten zijn en of het aansluit aan de mogelijkheden binnen onze organisatie. Op dit moment zijn vele posities in diverse gremia en commissies niet bezet.

5.3.2 Afdelingsondersteuners

De afdelingsondersteuners zijn door de directeur voorafgaande aan het verspreiden van deze notitie naar de leden van de Bondsraad geïnformeerd dat door de werkgroep het voorstel is gemaakt hun huidige functies te laten vervallen. In dezelfde orde van grootte (wat betreft de fte) worden Accountmanagers Verenigingen geïntroduceerd. Als tot de voorgestelde lijn wordt besloten dienen de betreffende dienstverbanden beëindigd te worden. Hiervoor worden de richtlijnen van de CAO sport en de wettelijke verplichtingen in het kader van goed werkgeverschap toegepast. De huidige Afdelingsondersteuners beschikken over waardevolle ervaring, een goed regionaal netwerk en veel deskundigheid. De huidige afdelingsondersteuners krijgen dan ook de mogelijkheid te solliciteren op de nieuwe functie Accountmanager Verenigingen. Dit gehele proces zal door de werkorganisatie onder de leiding van de directeur uitgevoerd worden.

5.3.3 Afdelingscommissies

In een eerdere fase heeft een inventarisatie plaats gevonden van alle afdelingscommissies inclusief hun personele bezetting. Voor de leden van de diverse commissies zal het uitgangspunt van toepassing zijn dat zij aansluiten bij een bestaande landelijke commissie of deel uitmaken van een nieuw te vormen commissie.

De commissieleden van de afdelingscommissies zijn ervaren en deskundige vrijwilligers die wij ook in de centrale commissies graag willen behouden. Dat de centrale commissies door deze ontwikkelingen groeien en dat binnen deze commissies weer decentrale uitvoering kan gebeuren, zou ertoe kunnen leiden dat voor een (groot) aantal leden van de huidige afdelingscommissies niet veel gaat veranderen. De aansturing van deze centrale commissies zal afhangen van de soort commissie. Bij commissies van de Bondsraad is dat de Bondsraad. Commissies zijn uitvoeringsorganen van activiteiten en ressembleren onder de directeur en hebben geen directe lijn met het Bondsbestuur. Vanuit het Bondsbureau wordt een functionaris toegevoegd aan de commissie die een regisserende en coördinerende rol vervult. Voor de statutaire commissies is de Bondsraad leidend.

5.4. NTTB-BestuursOpleiding

Om binnen de nieuwe structuur te borgen dat de gekozen vertegenwoordigers hun taken goed uit kunnen voeren zijn volgende uitgangspunten van toepassing:

- Voorafgaande aan een kandidaatstelling wordt een gesprek aangeboden om de kandidaat te begeleiden binnen de procedure. Dit vertrouwelijke gesprek heeft niet het doel om positief of negatief advies uit te brengen, maar om de kandidaat goed op de inhoud van de functie voor te bereiden en zijn kandidaatstelling een goed overwogen keuze te laten worden. Deze gesprekken worden gevoerd door ervaren vrijwilligers die hiervoor nog gezocht en aangewezen worden. Denk hierbij aan personen die veel ervaring hebben en die hiervoor een waardering hebben ontvangen.
- Na de verkiezing krijgt iedereen een aanbod voor een scholing. Hierdoor worden alle functionarissen over de structuur, hun rol en positie en hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op de hoogte gebracht. Voor de verschillende functies binnen de organisatie komt hiervoor een op maat gemaakt aanbod. Leidend hiervoor zullen de functie- en bestuursprofielen van de diverse functies zijn (zie hoofdstuk 3 van deze notitie).

BIJLAGE

Richting: Beleidscyclus

De relatie tussen Bondsbestuur en Bondsraad: drie keer invloed op het beleid.

Clubs: invloed op beleid én cruciale rol in uitvoering!

