

## Van inrichten naar verrichten.



### 1. Organisatieontwikkeling: Proces, aanpak en voortgang

De NTTB is in 2020 het Organisatieontwikkelingstraject gestart met als doel om tot een versterkt, toekomstgericht en integraal organisatie- en bestuursmodel te komen, passend bij het ontwikkelstadium en de ambities die de NTTB zich heeft gesteld en daarbij de aanbevelingen voor Goed Sportbestuur in acht te nemen.

Deze organisatieontwikkeling omvat 3 fases, te weten:

- **Fase 1:** Ontwikkeling en vaststelling van de **richting** van de NTTB-organisatieontwikkeling. De Bondsraad heeft in haar vergadering van 26 juni 2021 na een zorgvuldig voortraject de notitie "Naar een versterkt, toekomstgericht en slagvaardig organisatie- en bestuursmodel voor de NTTB" vastgesteld.
- **Fase 2:** Ontwikkeling en vaststelling van de **inrichting** van de NTTB-organisatieontwikkeling. De Bondsraad heeft in haar vergadering van 11 december 2021 de notitie "Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling" vastgesteld.
- **Fase 3:** De concrete uitwerking van alle onderdelen van de inrichtingsfase en de voorbereiding van de invoering van de in fase 1 en 2 vastgestelde organisatieontwikkelingen. Deze fase wordt aangeduid als de fase van de **verrichting**. Via een aantal informele bondsraadsvergaderingen in april en oktober 2022 wordt deze fase afgesloten met besluitvorming in de bondsraadsvergadering van 26 november 2022 waardoor het voorziene Organisatie- en bestuursmodel op 1 januari 2023 volledig ingevoerd wordt en waarbij 2023 als overgangsjaar geldt. In de uitwerking hieronder lichten we dit nader toe.

In de 3<sup>e</sup> fase worden tal van onderdelen en openstaande vraagstukken uit de inrichtingsnotitie nader uitgewerkt. Alle bouwstenen uit deze fase hebben raakvlakken met elkaar en dragen samen zorg voor een samenhangende kwaliteitsslag/impuls aan een verdere professionalisering van de totale NTTB-organisatie. Al deze afzonderlijke onderdelen worden samengebracht in één notitie **“Van inrichten naar verrichten”** die zoals gezegd op 26 november 2022 ter besluitvorming aan de Bondsraad wordt voorgelegd. De benodigde statuten- en reglementswijzigingen die als gevolg van de wijzigingen in de organisatie noodzakelijk zijn worden eveneens voor deze vergadering geagendeerd.

Na de besluitvorming van de Bondsraad over de inrichting op 11 december 2021 is, al dan niet gefaseerd, een start gemaakt met de 3<sup>e</sup> fase: het verrichten.

Achtereenvolgens komen in deze notitie in dat kader de volgende onderwerpen aan bod:

1. Organisatieontwikkeling: Proces, aanpak en voortgang
2. Sportparticipatie
  - Doelgroepen & Verenigingsontwikkeling
  - Opleidingen
  - Wedstrijdsport (Competitie & Toernooien)
3. Talentontwikkeling & Topsport
4. Algemeen Bestuurlijke Zaken & Bedrijfsvoering
  - Wijzigingen Statuten en reglementen
  - Goed Sportbestuur
  - Werkorganisatie
  - Kieskringen
  - Financiën
  - Fasering (transitie) 2023
5. Communicatie
6. Evaluatie

In het kader van de zorgvuldigheid en draagvlak heeft voor iedere besluitvormende vergadering van de Bondsraad minimaal één informele bondsraadsvergadering plaatsgevonden. Naast een notitie met voorstellen waarover door de Bondsraad besluitvorming moet plaatsvinden is deze voorzien van een voorlegger met daarin een uitgebreide procesbeschrijving en een concreet gevraagd besluit aan de Bondsraad. In de procesbeschrijving is steeds opgenomen welke (achterban)overleggen hebben plaatsgevonden en zijn alle overleggen ondersteund met een presentatie.

Als bijlage 1 is een “Infographic” toegevoegd van de belangrijkste onderdelen van de NTTB-organisatieontwikkeling.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de besluitvormende stukken met betrekking tot de organisatieontwikkeling van de NTTB.

In bijlage 3 is de schematische weergave van de jaarlijkse NTTB-beleidscyclus opgenomen.

In bijlage 4 is een update van het organogram van de werkorganisatie opgenomen.

In bijlage 5 worden alle afkortingen toegelicht.

## 2. Sportparticipatie met Doelgroepen & Verenigingsontwikkeling, Opleidingen en Wedstrijdsport (Competitie & Toernooien)

### 2.1 Doelgroepen en Verenigingsontwikkeling

#### 2.1.1. Doelgroepen

Waar in de huidige situatie diverse afdelingscommissies/werkgroepen op het gebied van sportparticipatie/breedtesport en verenigingsondersteuning onder de aansturing van het betreffende Afdelingsbestuur vallen, verandert dat in de nieuwe organisatiestructuur. In de periode maart – september 2022 worden met alle betreffende commissies/werkgroepen gesprekken gevoerd over de nieuwe organisatiestructuur en de toekomst van de commissies/werkgroepen.

Uitgangspunt is: commissies/werkgroepen behouden en de doelstellingen van de commissies/werkgroepen laten aansluiten bij de uitvoering van het Strategisch Plan en het Jaarplan (voor zover dat niet al het geval is). Concreet hebben we het hier dan over de Jeugdplatformen, Breedtesport-commissies, Para-tafeltenniscommissies of een Table Stars Promotieteam. Al deze commissies/werkgroepen worden in de toekomst aangestuurd/gecoördineerd vanuit het Bondsbureau, afdeling Doelgroepen en Verenigingsontwikkeling.

#### 2.1.2 Verenigingsontwikkeling

In de huidige situatie wordt Verenigingsontwikkeling vanuit het Bondsbureau gecoördineerd en uitgevoerd waarbij gebruik wordt gemaakt van externe ondersteuners of, in sommige gevallen, van onze eigen Afdelingsondersteuners (AO's).

In de nieuwe organisatiestructuur verandert een aantal zaken:

- De functie van de huidige AO's komt te vervallen;
- Er komt een nieuwe functie: Accountmanager.

### 2.2 Van Afdelingsondersteuner naar Accountmanager

Nieuw in onze organisatie zijn de Accountmanagers. In deze verrichtingsfase zijn de volgende acties ondernomen:

- Functieprofiel: dit is aangepast n.a.v. opmerkingen van de Bondsraad. Op het moment van schrijven is het Bondsbureau met een externe partij bezig het HR-traject vorm te geven waarbij de functieprofielen van onze medewerkers tegen het licht gehouden worden in het kader van deze organisatieontwikkeling. Ook dit functieprofiel wordt hierin meegenomen;
- We hebben getoetst of ons beeld over het functieprofiel aansluit bij de wensen en behoeften van onze verenigingen. Dat blijkt het geval te zijn. De resultaten van dit onderzoek vindt u [hier](#) en op de pagina organisatieontwikkeling op de website: <https://www.nttb.nl/over-nttb/bestuur/organisatie-ontwikkeling/>;
- Naamgeving: tot op heden hebben we de naam Accountmanager als werktitel gebruikt, in afwachting van het definitieve functieprofiel;
- Met alle huidige Afdelingsondersteuners zijn individuele trajecten gestart om tot een afronding van het arbeidscontract te komen.

### 2.3 Opleidingen

Opleidingen worden en blijven centraal vanuit het Bondsbureau gecoördineerd en georganiseerd. Het betreft hier de trainersopleidingen, scheidsrechtersopleidingen en toernooileidersopleidingen die voldoen aan de KSS-opleidingsstructuur en waarbij we werken met passende ICT-systemen om al deze opleidingen aan te bieden. Met diverse partners werken we samen om bijscholingen en workshops aan te bieden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de VVTT, NOC\*NSF of andere sportbonden.

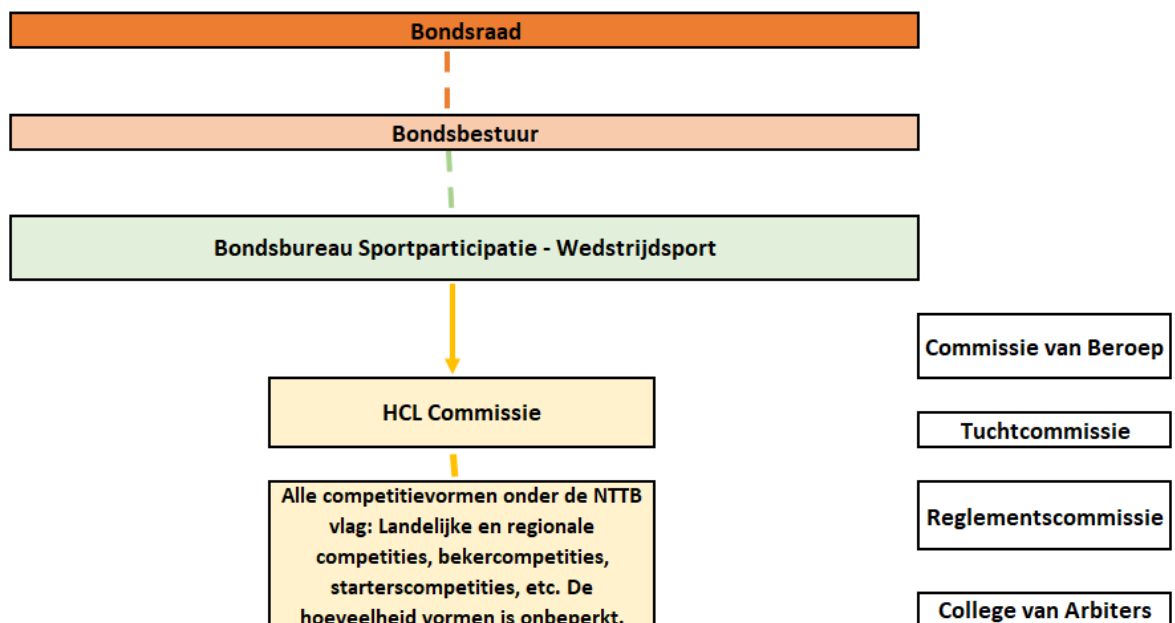
Waar we in deze fase van verrichten naar kijken zijn de diverse restitutieregelingen die binnen enkele afdelingen bestaan. Hierbij zijn verschillen aanwezig. Met het verdwijnen van de afdelingen vervallen ook de restitutieregelingen die de afdelingen hanteerden. De komende periode werken we aan algemeen beleid.

## 2.4 Competities

### 2.4.1. Organisatiestructuur

Tijdens de informele bondsraadsvergadering op 2 april 2022 is een concept van de nieuwe organisatiestructuur voor de competities gepresenteerd. In deze verrichtingsfase zijn op basis van deze structuur de nodige acties ondernomen:

- 7 april: Overleg met HCL, HJCL en Reglementscmissie. Daarin is besproken welke variant de voorkeur heeft. Gekozen is voor één Hoofd Competitieleiders-commissie (HCL-commissie) waaronder alle regio-competitieleiders vallen. Deze commissie gaat de beroepszaken behandelen die voorheen door de afdelingsbesturen werden behandeld.
- De ambitie is om de HCL-commissie uit ca. zes commissieleden te laten bestaan waarbij er aandacht is voor diversiteit (expertise voor seniorencompetities en jeugdcompetities). Bij voorkeur ex-CL's, maar noodzakelijk is dat niet.
- Taken en bevoegdheden worden nog uitgewerkt.
- De HCL en HJCL nemen zitting in de HCL-commissie.
- 26 april: Deze structuur is voorgelegd aan de competitieleiders. Er is draagvlak voor de gekozen structuur.
- 30 mei: Een 3e HCL-commissielid is geworven. Het vervolg van de werving loopt.
- Juni: Analyse Competitiereglement deel I en II met een eerste vertaling naar de nieuwe structuur.
- Augustus/september: Concept nieuw Competitiereglement geschreven
- September: Concept Competitiereglement ter informatie en voor feedback verzonden aan alle afdelingen en Competitieleiders



## 2.4.2 Reglementen

Het huidige Competitiereglement bestaat uit 3 delen. Deel I en II gelden voor alle NTTB-competities en worden dus door de BR vastgesteld. Deel III bestaat uit 9 aparte delen: één voor de landelijke competities (vastgesteld door de BR) en acht (één per afdeling) voor de afdelingscompetities (vastgesteld door de ALV's van de afdelingen).

In de nieuwe situatie vervallen de Afdelingscompetitiereglementen. Dat hoeft niet te betekenen dat het deel III voor de landelijke competities automatisch voor alle competities gaat gelden. Momenteel werken we aan één Competitiereglement. We kiezen hierbij voor de constructie van het Toernooi - en Wedstrijdreglement: een vrij globaal reglement met daaraan gekoppeld een aantal uitvoeringsbesluiten die per regio ingevuld kunnen worden. Met andere woorden: elementen uit de huidige deel III reglementen komen in het nieuwe Competitiereglement en andere elementen worden opgenomen in een uitvoeringsbesluit.

Het doel is om dit nieuwe Competitiereglement begin oktober 2022 af te ronden zodat de Bondsraad hier op 26 november 2022 een besluit over kan nemen.

De afgelopen periode hebben we twee ACL's bereid gevonden om zich in te zetten voor dit proces. Op dit moment worden alle Competitiereglementen deel III geanalyseerd en vergeleken. Vanuit die analyse gaan we de vervolgstappen bespreken om te komen tot een nieuw Competitiereglement.

## 2.4.3 Competitleiders

Een rondgang langs alle afdelingen begin 2022 heeft uitgewezen dat de huidige CL's ook in de nieuwe structuur een rol van betekenis willen spelen als CL. Een inventarisatie laat zien dat er een grote diversiteit bestaat tussen de beloningen die de CL's jaarlijks ontvangen. We werken aan een beleid om de beloningen te uniformeren.

## 2.4.4 IT-systemen

Onze IT-systemen zijn van groot belang voor de organisatie van onze sport. Zowel voor de ledenadministratie als voor de competities. Naast NAS hebben we ook de NTTB App met daarin het Digitale Wedstrijd Formulier (DWF) en de digitale ledenpas.

### NAS-competitiemodule

De organisatieontwikkeling gaat van invloed zijn op deze systemen. De impact, gevolgen en de nodige ontwikkelingen/aanpassingen worden in de komende periode in kaart gebracht.

### NTTB App / DWF

Op dit moment gaat DWF formeel zijn intrede doen in de landelijke competities en de afdeling Holland-Noord. Het streven is om alle andere competities in 2023 over te laten gaan. Maar buiten de NTTB App om worden ook nog enkele competities georganiseerd in de TTapp, b.v. de bekercompetitie van Midden en de recreantencompetitie van Limburg. We gaan de komende periode gesprekken voeren over de toekomstige situatie. Beide competities worden nu buiten NAS en de NTTB App om georganiseerd, dat zou feitelijk kunnen blijven bestaan.

## 2.5 Toernooien

In deze fase van verrichten zijn we gestart met een verdiepende analyse. Welke toernooien zijn er in het land? Welke daarvan worden door of namens de afdelingen georganiseerd en/of (financieel) ondersteund? In welke situaties kunnen toernooiorganisaties ook in 2023 hun toernooien zelfstandig blijven organiseren, waar is ondersteuning vanuit het Bondsbureau nodig en waar ontstaan mogelijke uitdagingen of problemen?

In de nieuwe organisatiestructuur ligt de regie over de landelijke en (nu nog) afdelingstoernooien bij het Bondsbureau. Dit zal voordelen opleveren als het gaat om de evenementenagenda; meer afstemming over de agendering van de toernooien en daardoor meer overzicht over het totale toernooiaanbod.

## NTTB Organisatieontwikkeling 2022

---

Wat de financiële kaders betreft is het uitgangspunt dat de huidige toekenning van budgetten ook in de begroting van 2023 wordt opgenomen.

### **3. Talentontwikkeling & Topsport**

#### **3.1 Afdelingstrainingen (overgangssituatie naar RTN)**

De huidige afdelingstrainingen worden op termijn onderdeel van het beleid voor Talentontwikkeling van de NTTB (zie ook: <https://www.nttb.nl/wp-content/uploads/2021/03/Visie-Herstructurering-Talentontwikkeling-NTTB.pdf>). In de overgangsfase blijven bestaande trainingen bestaan en worden aan activiteiten van een (op te starten) RTN gekoppeld.

Op dit moment zijn twee RTN'en actief (Oost en Limburg). In meerdere andere regio's lopen gesprekken voor een start van een RTN. Als deze afgerond zijn en gestart kan worden gaan wij hierover publiceren.

Landelijk worden aanvullend op de RTN-activiteiten trainingsdagen m.n. voor jongere sporters aangeboden (zie ook 3.3).

#### **3.2 Jeugdcup**

De NTTB Jeugdcup is in de laatste jaren door corona niet doorggegaan. Omdat de NTTB Jeugdcup een ontmoeting van de acht afdelingen was en deze na de organisatieontwikkeling niet meer bestaan zal dit toernooi komen te vervallen. Zie ook: [Geen Jeugdcup in 2022 - NTTB](#)

#### **3.3 Talenterkenning**

Aanvullend op de onder 3.1 al genoemde landelijke trainingsdagen voor jonge jeugd is de planning in gang gezet om de talenterkenning in Nederland te stimuleren. De planning hiervan voor het seizoen 2022 - 2023 is inmiddels gepubliceerd. Als aanvullend hieruit concretere activiteiten voortkomen wordt ook dit bekend gemaakt.

## 4. Algemeen Bestuurlijke Zaken & Bedrijfsvoering

### 4.1. Wijzigingen Statuten en reglementen

De wijzigingen die ten gevolge van de besluiten omtrent de organisatieontwikkeling in de Statuten en/of het algemeen reglement moeten worden aangebracht zullen (via wijzigingen bijhouden) onder de regie van de Reglementscommissie met ondersteuning van interne en externe deskundigen uitgewerkt worden. De voorstellen verwachten wij voor de novembervergadering van de Bondsraad. Zie ook de opmerkingen onder 4.2 wat betreft de Code Goed Sportbestuur en de opmerkingen over de zittingstermijn en de Atletencommissie (AC).

### 4.2 Goed Sportbestuur

De Tafeltennisbond onderschrijft de Code Goed Sportbestuur van NOC\*NSF (zie ook: <https://nocnsf.nl/goed-sportbestuur/code-goed-sportbestuur>). Twee onderdelen hiervan willen wij bijzondere aandacht geven in de organisatieontwikkeling.

De zittingstermijn in een functie is op negen jaar gemaximeerd. De nieuwe structuur leidt niet tot een nieuwe start van een negenjaarstermijn voor Bondsraadsleden. De Tafeltennisbond heeft op aanvraag van de Bondsraad in juni 2022 ervoor gekozen de ruimte die NOC\*NSF hierin biedt in de Statuten te verwerken zodat in bijzondere situaties de zittingstermijn met maximaal drie jaar verlengd kan worden. De zittingstermijn binnen de Tafeltennisbond is voor de leden van de Bondsraad en het Bondsbestuur van toepassing, maar niet voor commissieleden. Dit heeft de Tafeltennisbond bewust zo ingesteld om de deskundigheid en ervaring binnen de organisatie te borgen.

De vertegenwoordiging van de Atletencommissie is een onderdeel van de Code Goed Sportbestuur. In de oude situatie was de vertegenwoordiging van de AC geborgd door een functiezetel in de Bondsraad. In de nieuwe structuur is een plek in het Bondsbestuur voorzien. Nadere beschrijving hiervan volgt in de uitwerking van de functieprofielen van vrijwilligers. Hiermee voldoet de Tafeltennisbond ook dan weer aan deze code.

### 4.3 Werkorganisatie

In het kader van de organisatieontwikkeling wordt voor de werkorganisatie (Bondsbestuur en Commissies) de volgende rol voorzien:

- Beleidsvoorbereidende en -uitvoerende taak (inclusief realisatie beleidscyclus);
- Centrale coördinerende/regisserende functie binnen de totale NTTB-organisatie om het principe van 'eenheid van beleid' te versterken;
- Bewaken van de voortgang van de strategische doelrealisering (inhoud en financiën) en rapportage daarover per kwartaal via de directeur aan het Bondsbestuur.

De werkorganisatie bestaat uit de regionale- en landelijke commissies, de Accountmanagers (voorheen Afdelingsondersteuners) en het Bondsbestuur. Onderstaand worden de afzonderlijke onderdelen nader uitgewerkt waarbij nadrukkelijk de taken 'eenheid van beleid' en 'integraal werken centraal komen te staan voor de toekomstige werkorganisatie.

#### 4.3.1 Afdelings- en landelijke commissies onderdeel van de NTTB-werkorganisatie

De toekomstige werkorganisatie bestaat uit alle landelijke en regionale commissies, werkgroepen en vrijwilligers inclusief het Bondsbestuur. Alleen de commissies die aan de Bondsraad verbonden zijn maken geen deel uit van de werkorganisatie. Hierdoor worden de lijnen binnen de werkorganisatie korter, benoemingen sneller en de administratie efficiënter. Het blijft een uitdaging voldoende vrijwilligers te werven om alle posities te bezetten. Hiervoor zal het in ontwikkeling zijnde vrijwilligersbeleid een waardevolle steun bieden.

#### 4.3.2 Rol, werkwijze en inrichting Bondsbestuur

Op basis van de voorziene (nieuwe) rol is een analyse gemaakt van de huidige werkwijze en inrichting van het Bondsbestuur alsmede de verdeling van werkzaamheden en taken. Naast de algemene



observaties die bij de totale organisatieontwikkeling aan de orde zijn geweest is er ook sprake van enkele specifieke zaken die betrekking hebben op de taken en werkzaamheden van de (toekomstige) werkorganisatie. Daarnaast dienen de (regio- en landelijke) commissies in tegenstelling tot de huidige situatie binnen de werkorganisatie te worden geïntegreerd.

Ter realisering hebben de volgende uitgangspunten als basis voor de inrichting en professionalisering gediend:

- Het in december 2021 door de Bondsraad goedgekeurde Strategisch Plan 2022-2026: “#EenLevenLangTafeltennis” is het referentiekader bij de inrichting van het Bondsbureau en sturing op de strategische doelrealisering;
- Aanscherping met concreet meetbare kpi's van de strategische doelstellingen die in 2026 gerealiseerd dienen te zijn;
- Inzicht geven via Jaarplannen welke activiteiten wel, niet en hoeveel bijdragen aan de strategische doelrealisering;
- Diverse werkzaamheden/taken zijn binnen de bureauorganisatie (te) versnipperd en over (te) veel medewerkers belegd dan wel worden (deels) binnen de bestuurlijke/vrijwillige organisatie uitgevoerd waarbij de uitvoeringsverantwoordelijkheid niet altijd duidelijk en afgestemd is en niet of onvoldoende gecoördineerd. De organisatieontwikkeling biedt de mogelijkheid dit hiaat in de structuur van de werkorganisatie op te lossen.;
- De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in relatie tot de strategische doelstellingen worden in de verschillende functies belegd;
- Door een aantal (nieuwe) taken (b.v. organisatie en uitvoering van de beleidscyclus) en ambities dient onderbezetting te worden voorkomen. De vastgestelde strategie dient leidend te worden in de keuzes en uit te voeren activiteiten en dient vertaald te worden in jaar- en werkplannen;
- Door aanscherping van concrete strategische- en jaardoelen kunnen resultaatverantwoordelijkheden aan de functies gekoppeld worden van zowel het management als medewerkers. Door deze slag te maken kunnen gelijktijdig ook een duidelijk eigenaarschap en budgetverantwoordelijkheid aan strategische- en jaardoelen worden gekoppeld en kan er focus op activiteiten en te behalen resultaten worden gelegd. Hiermee gaat de resultaatgerichtheid omhoog;
- Prioritering van werkzaamheden wordt op basis van doelen/plannen bepaald, afgestemd met een verantwoordelijke leidinggevende en niet/minder door de actualiteit (ad hoc). Daardoor ontstaat een betere monitoring van de “span of control”;
- Met de aangepaste positionering van de werkorganisatie wordt voorkomen dat “opdrachten” aan het Bondsbureau vanuit verschillende gremia binnen de organisatie (prioritering) komen en minder invloed hebben op de belasting en effectiviteit. De directeur speelt hierin een cruciale rol;
- Regievoering vanuit het Bondsbureau op de beleidsvoorbereiding en -uitvoering met synchronisatie met de bestuurlijke agenda;
- Commissies komen onder de regie van de werkorganisatie en voeren tevens hun activiteiten uit vanuit de strategie (eenheid van beleid; geen beleidsconcurrentie).

Om alle doelen en ambities uit de strategie ook daadwerkelijk te realiseren is ervoor gekozen om de werkorganisatie enigszins aan te passen:

- De werkorganisatie wordt ingericht op basis van strategische doelen. Kijkend naar de NTTB in 2026 wordt gekozen voor de volgende beleidsterreinen:
  - Beleidsterrein: Sportparticipatie (Doelgroepen & Verenigingsontwikkeling, Wedstrijdsport en Opleidingen);
  - Beleidsterrein: Talentontwikkeling & Topsport;
  - Beleidsterrein: Marketing & Communicatie;
  - Beleidsterrein: Bedrijfsvoering (huisvesting, bureaunkosten, kantoorautomatisering, ledenadministratie en financiële administratie);
  - Beleidsterrein ABZ: directievoering, bestuur, personele zaken, verenigingsdemocratie, vrijwilligersbeleid;
- Eigenaarschap, budget- en resultaatverantwoordelijkheid worden toegedeeld op basis van de beleidsterreinen/afdeling aan een manager en directeur als leidinggevende van deze groep zonder uitvoerende verantwoordelijkheid. Parallel hieraan worden ook de aandachtsgebieden

binnen het Bondsbestuur ingedeeld alsmede toekomstige (hoofdstuk)indelingen van het Strategisch Plan, Jaarplan, projectplannen en meerjarenbegroting, jaarbegroting en projectbudgetten. Ook de commissies worden toegevoegd aan één van de beleidsterreinen alsmede de overlegsituaties:

- Strategisch: directeur en managers (MT o.l.v. directeur);
- Tactisch: managers en medewerkers (afdelingsoverleg o.l.v. managers);
- Operationeel: medewerkers en commissies (werkbepreking o.l.v. coördinator of medewerker en (vertegenwoordiger) commissies);
- Met de aangepaste inrichting wordt een collectieve en individuele beweging in cultuur en gedrag gerealiseerd zoals in het nieuwe organisatiemodel is bedoeld en kunnen resultaatverantwoordelijkheden makkelijk worden benoemd door de directeur bij de managers en door de managers bij de medewerkers.

Hierdoor ontstaat een transparante en werkbare structuur. De functiebeschrijvingen zullen hierop worden aangepast.

#### **4.3.3 Organogram**

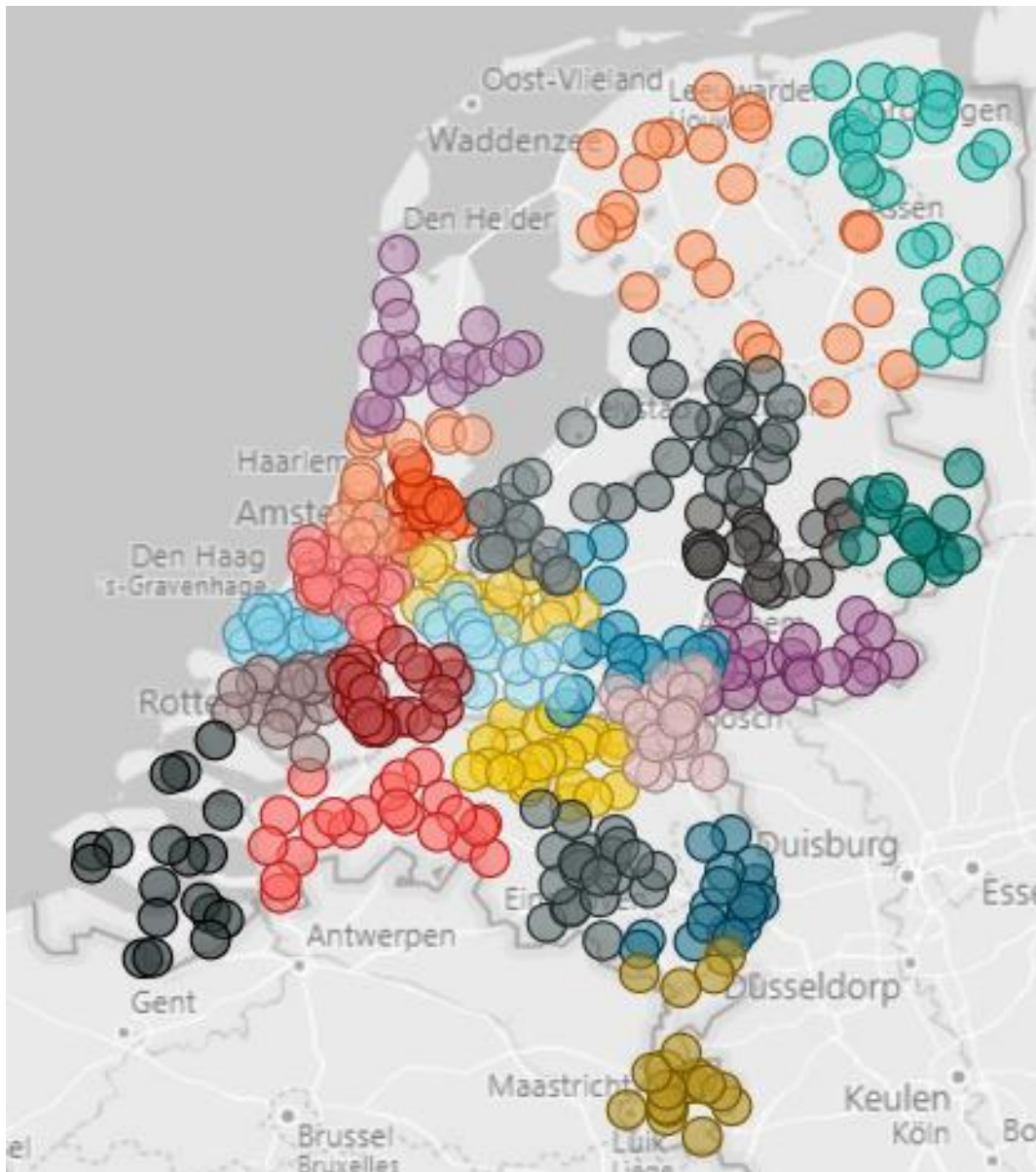
Zie bijlage 4

## 4.4 Kieskringen

### 4.4.1 Uitgangspunten

Uitgangspunten bij het vormgeven van de kieskringen zijn:

- Kieskring betreft de vertegenwoordiging in de Bondsraad en organisatie ledenparticipatie;
- Geografische keuzes centraal;
- Bondsbestuur kan kieskringen wijzigen, bijvoorbeeld bij daling # verenigingen in kieskring;
- Op 5 april 2022 gecommuniceerd via NTTB.nl: <https://www.nttb.nl/organisatie-ontwikkeling-kieskringen/>; daarna met enige regelmaat updates.



### 4.4.2 Verkiezing Bondsraadsleden

In het [Inrichtingsplan](#) (§ 4.2) is reeds e.e.a. vastgesteld met betrekking tot de voordracht van Bondsraadsleden. Bij de informele bondsraadsvergadering van april 2022 is een opzet gepresenteerd met 24 kieskringen die qua grootte iets afwijken (17-27 verenigingen) van het gestelde in het inrichtingsplan (18-22 verenigingen). Het totaal aantal leden per kieskring is hierin meegewogen.

Binnen de kieskring 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 de kieskring.

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

0-50 leden:	1 stem
50-100 leden:	2 stemmen
100 of meer leden:	3 stemmen

De voorgedragen kandidaat moet lid zijn (of worden) van de NTTB maar hoeft niet per sé lid te zijn van een vereniging uit de kieskring.

#### 4.5 Financiën

- **Uniformeren vrijwilligersvergoedingen**  
Er is een inventarisatie gemaakt van gebruikelijke vrijwilligersvergoedingen die worden betaald. Hieruit blijkt dat veel vrijwilligerswerk wordt gedaan waarvoor géén compensatie voor tijd wordt betaald maar maximaal de vergoedingen voor gebruik van privé-computer en -telefoon zoals deze in het declaratiebesluit zijn beschreven.  
Uitzonderingen zijn een aantal afdelingen waarin de afdelingsbesturen een compensatie ontvangen en een aantal afdelingen waar competitieleiders een compensatie ontvangen. De eerste groep zal in de nieuwe organisatiestructuur niet terugkeren dus hierop hoeft geen verdere actie te worden ondernomen.  
Bij de competitieleiders zijn er slechts enkelen die een hoge(re) vergoeding ontvangen. In twee gevallen betreft het een vergoeding die tegen de maximum vrijwilligersvergoeding aan zitten.  
De standaard wordt dat alléén vergoedingen worden verstrekt conform het declaratiebesluit, dat wil zeggen: vergoeding voor daadwerkelijk, noodzakelijk te maken kosten en een forfaitaire vergoeding voor gereisde kilometers en het gebruik van privé-computer, -printer en -telefoon.  
De mensen die er in vergoeding op achteruitgaan kunnen gebruik maken van een overgangsregel: de komende drie jaren wordt, indien zij hun functie vrijwel ongewijzigd voortzetten, de vergoeding betaald zoals zij deze gewend waren. (2023 = 100%; 2024 = 66%; 2025 = 33%; 2026 = 0%). Vanaf 2026 is het declaratiebesluit van toepassing.
- **Afdelingsbegrotingen naar werkorganisatie: budget blijft beschikbaar voor activiteiten en commissies/werkgroepen op lokaal niveau**
  - In de begroting van de NTTB wordt bij de relevante beleidsterreinen een regel toegevoegd: "Activiteiten op decentraal niveau";
  - De omvang van dat budget wordt gebaseerd op de cumulatieve afdelingsbudgetten van 2021 en 2022, na correctie voor activiteiten die niet passen in het beleid of welke dubbel met activiteiten die op landelijk niveau reeds bestaan.
- **Begroting en autorisatie door budgethouders landelijk**  
De begroting wordt opgesteld door de budgethouders. Voor 2023 wordt nog geleund op input uit de afdelingen van hun plannen voor 2021 en 2022. Naar 2024 toe wordt veel input verwacht van de Accountmanagers.  
De autorisatie gaat plaatsvinden door de budgethouders op basis van een bevestiging (akkoord) door de betreffende Accountmanager of commissie.
- **Delegeren op lokaal niveau kan naar Accountmanagers**  
De Accountmanagers signaleren behoeften en plannen op decentraal niveau richting hun leidinggevenden in de werkorganisatie en zijn verantwoordelijk voor de koppeling met de budgethouders t.b.v. inzet van het budget.
- **Algemeen uitgangspunt voor de organisatieontwikkeling is budgetneutraliteit**

De inrichting van de nieuwe organisatie vereist een aantal investeringen. Hiervoor is een bestemmingsreserve aangelegd. Op structurele basis zou de omzetting geen gevolg moeten hebben op de totale begroting van de NTTB.

#### 4.6. Fasering 2023

Gezien het gegeven dat de statutenwijzigingen in het late najaar 2022 beoogd zijn is het niet reëel om aan te nemen dat de overgang naar de nieuwe organisatie op korte termijn volledig zal plaatsvinden. Een fasering in de implementatie is zeker van toepassing.

Deze fasering vraagt op diverse gebieden speciale aandacht:

- Zo moet bijvoorbeeld de NTTB handelingsbekwaam blijven als de nieuwe Bondsraad die via de nieuwe kieskringen gekozen wordt (beoogd wordt het 1<sup>e</sup> kwartaal 2023) nog niet actief is;
- Een ander voorbeeld is de afdelingscompetitie die in het najaar 2022 onder de geldende afdelingsreglementen gaat starten. Ook hier gaan wij ervan uit dat het voorjaar 2023 onder deze regels uitgespeeld gaat worden en dat pas voor het najaar 2023 de competitie aangepast wordt of nieuwe reglementen van toepassing worden;
- De werkgroep beschouwt het jaar 2023 dan ook als een overgangsjaar zodat er natuurlijke en logische momenten gekozen kunnen worden om de overgang te voltooien en de nodige implementatie uit te voeren.

In deze fasering stellen we ook een procedure voor om tot de nieuwe bezetting van de Bondsraad te komen.

- Na de besluitvorming door de Bondsraad op 26 november 2022 zal een brief aan alle verenigingen worden gestuurd om hen op de hoogte te brengen van de besluitvorming en de gevolgen. Hierin worden de kieskringen aangegeven en de tijdslijn om tot verkiezingen van nieuwe Bondsraadsleden te komen.
- De organisatie van deze bijeenkomsten ligt bij de werkorganisatie waarbij de directie verantwoordelijk is. Wij verwachten dat de nieuwe functies van Accountmanagers dan nog niet bezet zijn en zien het Bonds bureau in de lead. In de toekomst wordt dit een taak van de Accountmanagers.
- De verenigingen worden gevraagd een kieslijst op te stellen. Hierin gaan wij verenigingen via ons netwerk stimuleren, ondersteunen en de bestaande contacten activeren om zo veel mogelijk een persoonlijke benadering toe te passen. Belangrijk blijft dat het Bondsbestuur hierin geen rol kan en mag spelen om de Code Goed Sportbestuur niet te schenden.
- Wij zijn van plan om in het eerste kwartaal 2023 (bij voorkeur) fysieke bijeenkomsten met alle kieskringen te organiseren.
- De verkiezing zullen wij op digitaal organiseren. Hiervoor hebben wij contact opgenomen met andere bonden om hun ervaringen hierin mee te nemen.
- In het tweede kwartaal van 2023 willen wij het traject van de ledenparticipatie volgen en de eerste bijeenkomst van de nieuwe Bondsraad organiseren. Hieraan zal dan ook de scholing en informatie van de nieuwe Bondsraadsleden gekoppeld worden.

## 5. Communicatie

Communicatie is te onderscheiden in Communicatie *over* de fase van verrichting en de organisatieontwikkeling en de organisatie van Communicatie *als onderdeel van* de fase van verrichting.

### 5.1 Communicatie over de verrichting

Het is van belang om goed te communiceren over de organisatieontwikkeling, vooral in deze fase van verrichten, waarin de gevolgen van de organisatieverandering concreet worden voor alle stakeholders. Er is een groot verschil in kennis tussen de direct bij de verandering betrokken stakeholders (zoals Bondsraadsleden, Afdelingsbestuurders, Bondsbestuursleden) en degenen voor wie het tot nu toe allemaal nog ver weg was (het gemiddelde verenigingslid). Tegelijkertijd moeten we ons ook realiseren dat velen hiervoor beperkte interesse hebben, ook omdat de veranderingen hen niet of maar beperkt raken.

Er is een communicatiematrix gemaakt waarin alle stakeholders een plaats hebben gekregen, welke verandering van kennis, houding en/of gedrag gewenst is en welke middelen daarvoor wanneer ingezet worden (vereenvoudigde weergave):

	Kennis	Houding	Gedrag
Medewerkers BB			
Afdelingen			
Verenigingen			
Leden			
Landelijke commissies			
Overige vrijwilligers			
Bondsraad			
Bondsbestuur			

Op de homepage van nttb.nl is een prominente plaats ingeruimd voor Organisatieontwikkeling, verwijzend naar een pagina waar alle informatie is te vinden. Middels nieuwsberichten (en social media) worden nieuwe ontwikkelingen gedeeld en wordt de informatiepagina onder de aandacht gebracht.

Misschien wel het belangrijkste in het communicatieproces zijn de bijeenkomsten waarin bestuurders, commissieleden en verenigingsbestuurders worden bijgepraat en gevraagd om hun input, zoals regiobijeenkomsten, ALV's, themabijeenkomsten, zowel in fysieke als digitale vorm. Hiervan zijn er in 2022 tot nu toe zes geweest en zullen er nog twee volgen.

### 5.2 Communicatie als onderdeel van verrichting

De afdelingen vorm(d)en een schakel in de communicatie tussen de organisatie van de sport (de bond) en de verenigingen en leden. Deze schakel komt te vervallen. Het doel en uitdaging hierbij is dat de communicatie door het wegvallen van een schakel niet slechter wordt doordat er iets wegvalt, maar beter wordt doordat lijnen korter en duidelijker worden.

Een belangrijk communicatiekanaal zijn de afdelingswebsites. In een eerdere overgang van de websites is al een consolidatieslag gemaakt, waardoor landelijke informatie eenvoudiger gedeeld kon worden op afdelingssites. In de nieuwe organisatie ligt het voor de hand dat de afdelingssites op termijn gaan verdwijnen. Immers, de Afdeling bestaat niet meer. Aan de andere kant verdwijnen competities, toernooien en bepaalde activiteiten juist niet. De informatie hierover moet een plaats krijgen.



Er zijn overleggen met de huidige afdelingswebmasters om te komen tot een scenario voor de toekomstige informatieverstrekking via de websites. Een voor de hand liggende keuze is om de informatie per thema (competitie, toernooien, opleidingen etc.) aan te bieden. De organisatie van de verrichting door bijvoorbeeld Wedstrijdsport heeft grote invloed op hoe, waar en welke informatie straks wordt aangeboden.

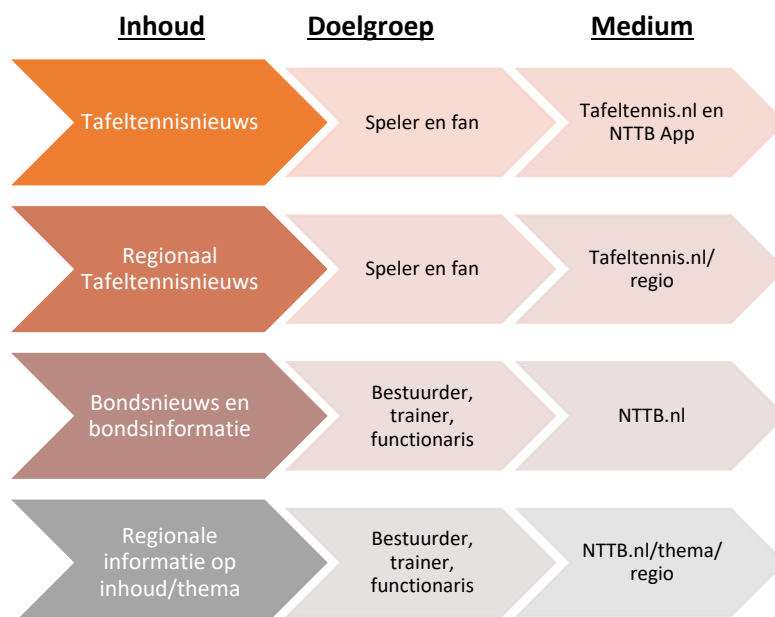
- Hoe de verrichting wordt ingevuld bepaalt voor een groot deel hoe en welke informatie op welke plek moet worden getoond;
- Organisatie, Opleidingen, Sportparticipatie, Top&Talent zijn zaken die mogelijk logisch een centrale plek kunnen vinden;
- De gebruiker, het lid en de functionaris, moet het kunnen vinden!
- Competitie is onze core-business:
  - Competitie-informatie voor speler en fan: veel via de NTTB App;
  - Competitie-informatie voor wedstrijdsecretarissen en andere functionarissen via de website en mail/bulletins.

Zeker is dat 2023 een overgangsjaar zal zijn, met name de eerste helft daarvan. Bij een besluit van de Bondsraad eind november zullen niet plotseling op 1 januari 2023, midden in het sportseizoen, de afdelingswebsites worden opgeheven. De organisatie van de voorjaarscompetitie is dan al van start en kan niet doorkruist worden door een veranderende website.

- Naam wijzigen: afdeling weg, naam blijft
- Websites blijven in stand:
  - Leden moeten informatie kunnen blijven vinden;
  - Wat niet meer relevant of actueel is kan mogelijk weg;
  - Archiveren wat behouden moet worden;
- Bovendien midden in lopend seizoen 2022-2023;
- Voorwaarde: 8 actieve webmasters.

Een belangrijk aandachtspunt is de inzet van de betrokken vrijwilligers, als webmaster/webredacteur. In de huidige situatie hebben twee afdelingen geen webmaster. Zonder landelijk 'dekkend' netwerk van webredacteuren zal het niet eenvoudig zijn om de informatievoorziening regionaal op peil te houden. Aan de andere kant is een groot voordeel dat straks geen tien, maar slechts twee websites (nttb.nl en tafeltennis.nl) onderhouden hoeven te worden en er niet meer, zoals nu, grote verschillen zijn in de mate van actualiteit van de websites.

### Toekomst websites



**Social media**

Social media zal ook in de toekomst belangrijk zijn om dicht bij de leden te blijven. Informatie heeft vaak een regionale component en is niet voor elke vereniging of lid in het hele land even relevant.

- Social media hebben een belangrijke rol om dicht bij de leden te staan;
- Nieuwsberichten worden beter gelezen via social media dan via (afdelings-)websites;
- Alleen Facebook is afdelingsbreed actief in gebruik;
- Nieuwe initiatieven liggen niet voor de hand;
- Accounts kunnen (blijven) informeren over competities en toernooien;
- En kunnen een rol spelen in ledenparticipatie, verkiezingen, ...

Over de toekomst van de social media accounts wordt contact gehouden met de beheerders.



## 6. Evaluatie

Een zo ingrijpende verandering van de structuur van de Tafeltennisbond vraagt naar vantevoren afgesproken evaluatiemomenten. Hierbij moet niet alleen het tijdstip afgesproken worden maar ook of de aanleiding voor de organisatieontwikkeling juist is gebleken en of de beoogde verbeteringen daadwerkelijk bereikt zijn. Hiervoor is het belangrijk de aanleiding / uitgangspunten, de beoogde verbeteringen en de doelstellingen te evalueren. De Bondsraad heeft aangegeven dat zij hiervoor het Bondsbestuur de opdracht geeft dit mee te verwerken in het verrichtingsplan en dit te agenderen en te organiseren.

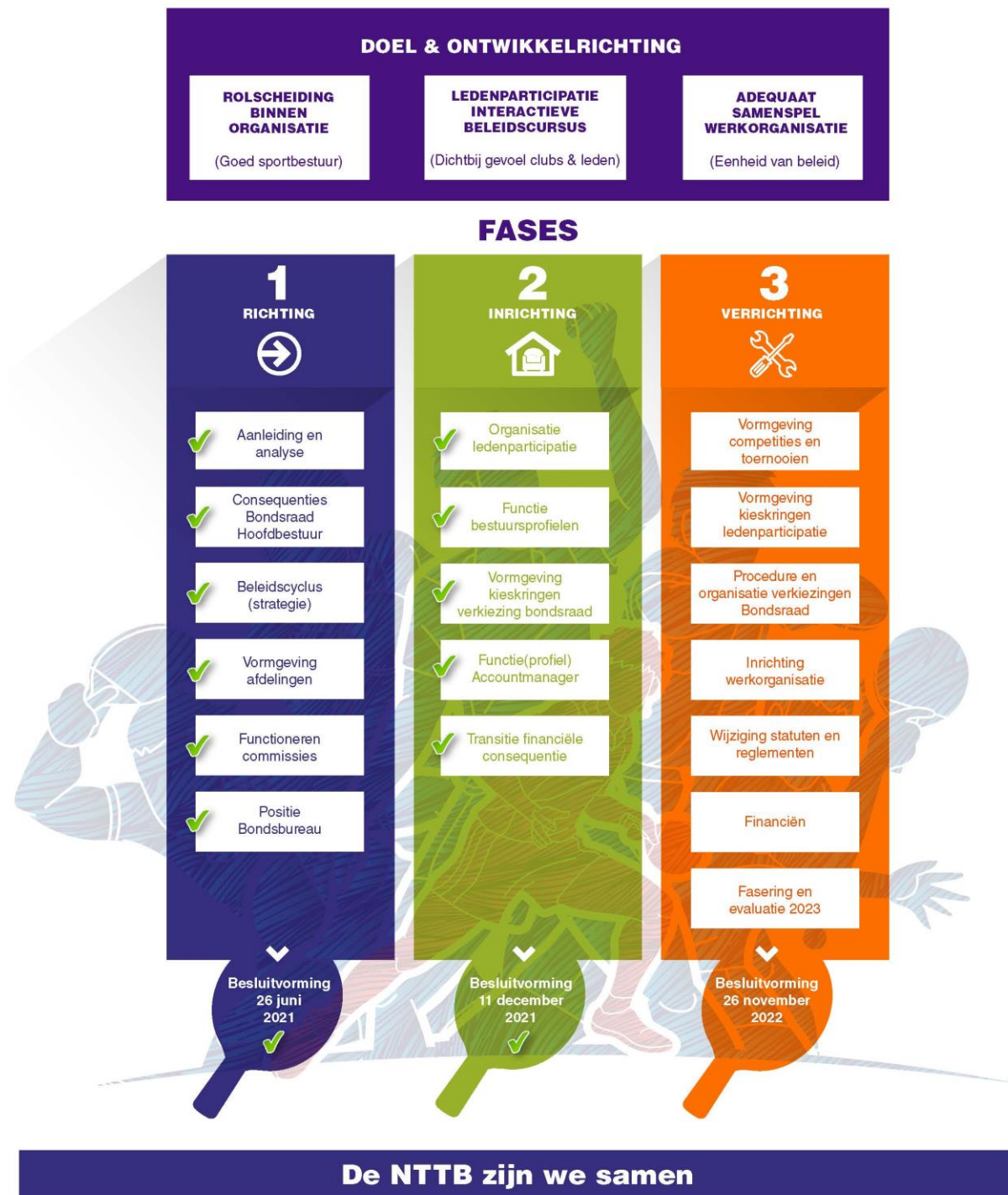
Gezien het tijdstip van de start van de organisatieontwikkeling (ruim 3 jaar geleden) en de formele implementatie (26 november 2022) en de daadwerkelijke (deels geleidelijke) overgang (vanaf januari 2023) naar de nieuwe organisatie zijn de volgende data in de werkgroep organisatieontwikkeling beoogd om deze aan het nieuwe Bondsbestuur mee te geven:

- Q1 2024 (1 jaar na de formele implementatie) met als onderdelen:
  - Overgang van de afdelingscompetitie naar regionale competitie;
  - Overgang van afdelingstoernooien naar regionale toernooien;
  - Overgang van de afdelingscommissies naar de werkorganisatie;
  - Start ledenparticipatie;
  - Bezetting nieuwe Bondsraad via kieskringen;
  - Rol, positie en bezetting werkorganisatie;
  - Werken met Accountmanagers;
  - ⇒ Doel: Verbetering
  
- Q1 2025 (2 jaar na de formele implementatie) als onderdelen:
  - Regionale competitie;
  - Regionale toernooien;
  - Functioneren van de nieuwe werkorganisatie;
  - Ledenparticipatie;
  - Bezetting nieuwe Bondsraad via kieskringen;
  - Werken met Accountmanagers;
  - ⇒ Doel: Optimalisatie
  
- Q1 2026 (3 jaar na de formele implementatie) als onderdelen:
  - Regionale competitie;
  - Regionale toernooien;
  - Functioneren van de nieuwe werkorganisatie;
  - Ledenparticipatie;
  - Bezetting nieuwe Bondsraad via kieskringen;
  - Werken met Accountmanagers;
  - ⇒ Doel: Besluit over voortzetten van deze nieuwe structuur

## Bijlage 1: Infographic NTTB- Organisatieontwikkeling

### NTTB Organisatieontwikkeling

Naar een versterkt, toekomstgericht en slagvaardig organisatie- en bestuursmodel voor de NTTB



**Bijlage 2: Overzicht besluitvormende stukken organisatieontwikkeling NTTB**Fase 1: Richten

- [Voorlegger met betrekking tot besluitvorming in de bondsraadsvergadering van 26 juni 2021](#)
- Notitie “[Naar een versterkt, toekomstgericht en slagvaardig organisatie- en bestuursmodel voor de NTTB](#)” ten behoeve van de bondsraadsvergadering van 26 juni 2021

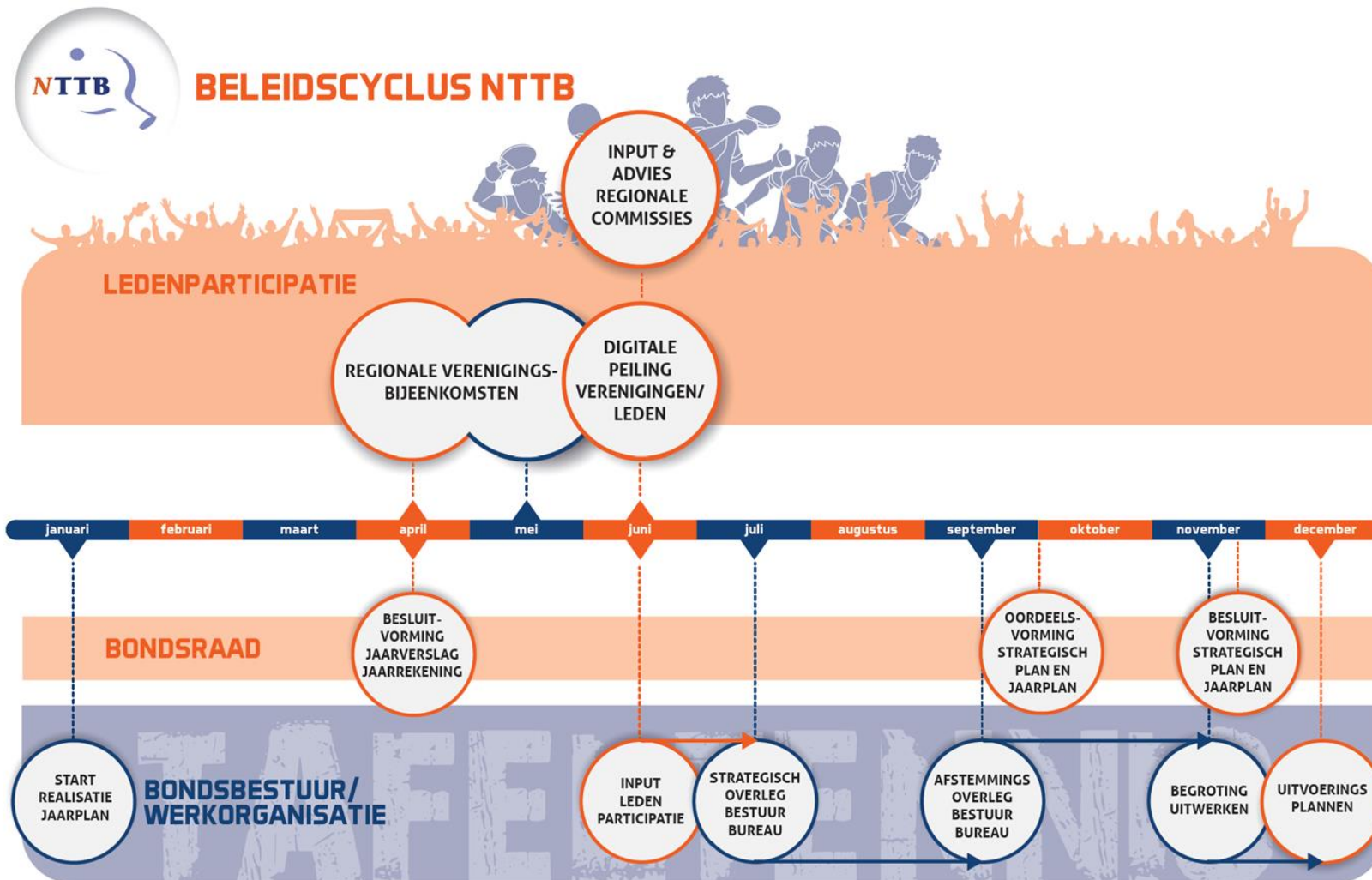
Fase 2: Inrichten

- [Voorlegger met betrekking tot besluitvorming in de bondsraadsvergadering van 11 december 2021](#)
- Notitie: <https://www.nttb.nl/wp-content/uploads/2021/12/Bijlage-17-20211108-Inrichtingsplan-Organisatieontwikkeling-NTTB.pdf> ten behoeve van de bondsraadsvergadering van 11 december 2021

Fase 3: Verrichten

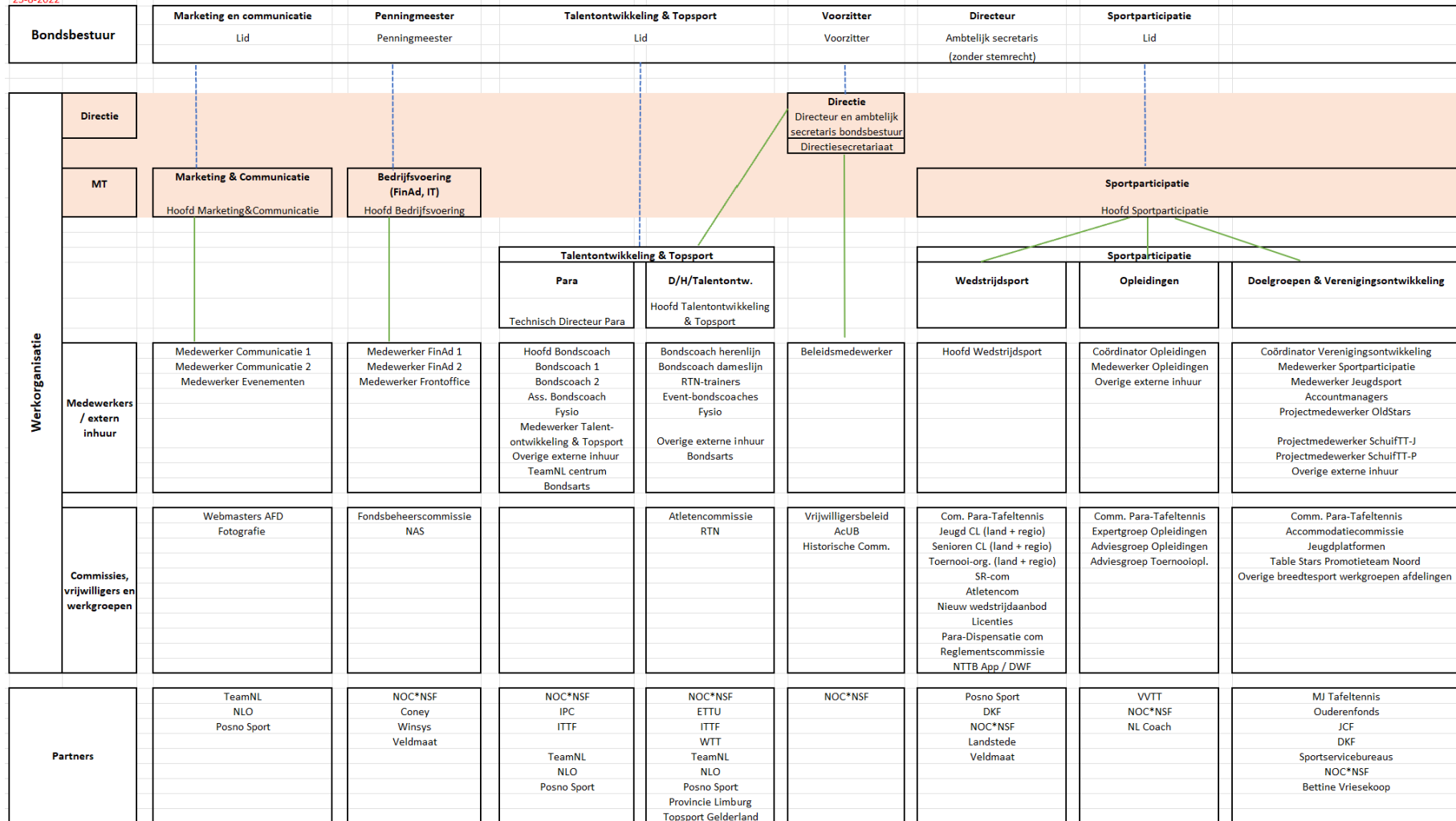
- Concept-voorlegger met betrekking tot besluitvorming in de bondsraadsvergadering van 26 november 2022.
- Concept-notitie: “Van inrichten naar verrichten” ten behoeve van de bondsraadsvergadering van 26 november 2022

**Bijlage 3: Beleidscyclus NTTB**



**Bijlage 4: Organogram**

25-8-2022



### **Bijlage 5: Lijst van afkortingen**

ABZ:	Algemeen Bestuurlijke Zaken
AC:	Atletencommissie
ACL:	Afdelingscompetitieleider
ACUB:	Adviescommissie Uitvoering Beleid
AFD:	Afdelingen
ALV:	AfdelingsLedenVergadering
AM:	Accountmanager
AO:	Afdelingsondersteuner
Bb:	Bonds bureau
BB:	Bondsbestuur
BB-lid	Bondsbestuurslid
BR:	Bondsraad
CL:	Competitieleider
Com:	Commissie
D:	Dames
DKF:	Dirk Kuyt Foundation
DWF:	Digitaal WedstrijdFormulier
ETTU:	European Table Tennis Union
FinAd	Financiële Administratie
H:	Heren
HCL:	HoofdCompetitieleider
HJCL	HoofdJeugcompetitieleider
I(C)T:	Informatie- (en Communicatie) Technologie
IPC:	International Paralympisch Comité
ITTF:	Internationale TafelTennis Federatie
JCF:	Johan Cruyff Foundation
KPI:	Kritische Prestatie Indicator
KSS:	Kwalificatie Structuur Sport
MT:	Managementteam
NAS:	NTTB Administratie Systeem
NLO:	Nederlandse Loterij
NOC*NSF:	Nederlands Olympisch Comité – Nederlandse SportFederatie
RTN:	Regionaal TrainingsNetwerk
SchuiFTT-J:	Schuiftafeltennis Jeugd
SchuiFTT-P:	Schuiftafeltennis Para
SR:	Scheidsrechter
VVTT:	Vereniging van TafeltennisTrainers
WTT:	World Table Tennis