

Bondsraadsvergadering 11 december 2021
Bijlage 17

Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling

Nederlandse Tafeltennisbond



Partners



Aangesloten bij



Social media



Kelvinbaan 48, 3439 MT in Nieuwegein • Postbus 2650, 3430 GB Nieuwegein • Telefoon 06 - 53896027

info@tafeltennis.nl • www.nttb.nl • www.tafeltennis.nl • Rekeningnummer NL90 INGB 0000 2685 45 • KvK Haaglanden 40408030

	Datum: 8 november 2021	No: 2021/ 04
	Van: Bondsbestuur	Kopie aan: -
	Bijlagen: Concept Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling + bijlagen	

Onderwerp: Bespreking concept Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling NTTB

Te behandelen op 11 december 2021:	Bondsraadsvergadering
------------------------------------	-----------------------

Korte omschrijving:
1. Inleiding:

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 Strategisch plan 2022-2026 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 de uitvoering;
- een strategisch en collegiaal acterend bondsbestuur, dat heldere keuzes maakt en slagvaardig leiding geeft aan het proces van strategische doelrealisering;
- een krachtige toezichthouder, met invloed op de strategische keuzes 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 kieskringen;
- 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.

2. Inrichtingsvraagstukken:

Op 26 juni 2021 heeft de Bondsraad de bovengenoemde **richting** vastgesteld. Hiermee is de 1^e fase van de organisatieontwikkeling met een besluit afgerond. Ook heeft de Bondsraad de inrichtingsvraagstukken (2^e fase) ter verdere uitwerking gedefinieerd:

- 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 Regio's (deze term is later vervallen) 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" en onderzoeken of de huidige Afdelingsondersteuners behouden kunnen blijven en rol en plaats (regio)commissies;
- Effecten voorziene rol op kwaliteit en kwantiteit Bonds bureau en financiële consequenties van keuzes;
- Overgangsfase voor bestuurlijke geledingen en mogelijke wijzigingen voor medewerkers;
- NTTB-BestuurdersOpleiding.

3. Inhoudsopgave notitie:

Alle bovengenoemde inrichtingsvraagstukken en ook de gemaakte opmerkingen in de bondsraadsvergadering van 26 juni 2021 en de overige ontvangen feedback en opmerkingen worden in het concept 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 Kieskringen
- Hoofdstuk 5: De transitie

Voor de uitwerking heeft het Bondsbestuur een werkgroep in het leven geroepen bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de werkorganisatie, het bestuur en andere betrokkenen die op basis van de door de Bondsraad aangedragen inrichtingspunten de coördinatie van de uitwerking ter hand hebben genomen. Daarnaast is een aantal betrokken mensen uit de organisatie geconsulteerd die met de concepten van de werkgroep hebben meegelezen en daarop feedback hebben gegeven. De werkgroep is na 26 juni 2021 meerdere keren bijeengewoest in wisselende samenstellingen.

4. Voortgang:

Het Bondsbestuur heeft op 9 oktober 2021 een informeel overleg over de inrichtingsvoorstellen met de Bondsraad belegd in aanloop naar de besluitvorming in de Bondsraadsvergadering van 11 december 2021. In deze bijeenkomst zijn alle separate hoofdstukken uit het concept inrichtingsplan op hoofdlijnen toegelicht en uitgebreid besproken en bediscussieerd. De ontvangen feedback en de conclusies en aanbevelingen zijn verwerkt en via een schriftelijke ronde voorgelegd aan de Bondsraadsleden die op 9 oktober 2021 aanwezig zijn geweest.

In oktober zijn diverse afdelingsbijeenkomsten met verenigingen, leden van afdelingsbesturen, de landelijke commissies en afdelingsfunctionarissen gehouden over het nieuwe organisatie- en bestuursmodel. Alle ontvangen input is meegenomen in het definitieve besluitvormende voorstel aan de Bondsraad van 11 december 2021.

5. Fasering besluitvorming:

De besluitvorming omtrent het organisatie- en bestuursmodel is als volgt gefaseerd:

- Bondsraad 26 juni 2021 (fase 1):
 - Besluitvorming notitie "Naar een versterkt, toekomstgericht en slagvaardig organisatie- en bestuursmodel voor de NTTB" met de richting van de Organisatieontwikkeling door de Bondsraad.
- Bondsraad 11 december 2021 (fase 2):
 - Besluitvorming inrichting door middel van "Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling NTTB" met daarin de uitwerking van de onder punt 3 weergegeven punten.
 - De besluitvorming zal voorafgegaan worden door een informeel overleg met de Bondsraad op 9 oktober 2021.
- Bondsraad november 2022 (fase 3)
 - Bestemming van de besluiten van de bondsraadsvergadering van juni en/of november 2021 in statuten en reglementen.

De formele start van het nieuwe organisatie- en bestuursmodel wordt voorzien op 1 januari 2023. De transitie daarvan is beschreven in hoofdstuk 5 van bijgaande notitie. Indien mogelijk, praktisch en op basis van de genomen besluiten zullen in het kader van het verrichten alvast zaken worden geïmplementeerd.

Gevraagd besluit:

- Vaststelling van het voorstel voor de inrichting (fase 2) van de notitie "*Inrichtingsplan Organisatieontwikkeling NTTB*" (besluitvormende versie voor de bondsraadsvergadering van 11 december 2021).
- Vaststelling van de nader uit te werken onderwerpen met betrekking tot de verrichting (fase 3) die geagendeerd zal worden voor de bondsraadsvergadering van november 2022.

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 strategisch beleidsplan 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 de uitvoering;
- een strategisch en collegiaal acterend Bondsbestuur, dat heldere keuzes maakt en slagvaardig leiding geeft aan het proces van strategische doelrealisering;
- een krachtige toezichthouder, met invloed op de strategische keuzes 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 kieskringen;
- 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 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 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”;
- Onderzoeken of de huidige afdelingsondersteuners behouden kunnen blijven;
- Rol en plaats (landelijke en regionale) commissies;
- Effecten voorziene rol op kwaliteit en kwantiteit Bonds bureau inclusief financiële consequenties van de keuzes;
- Overgangsfase voor bestuurlijke geleidingen en mogelijke wijzigingen/consequenties 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:

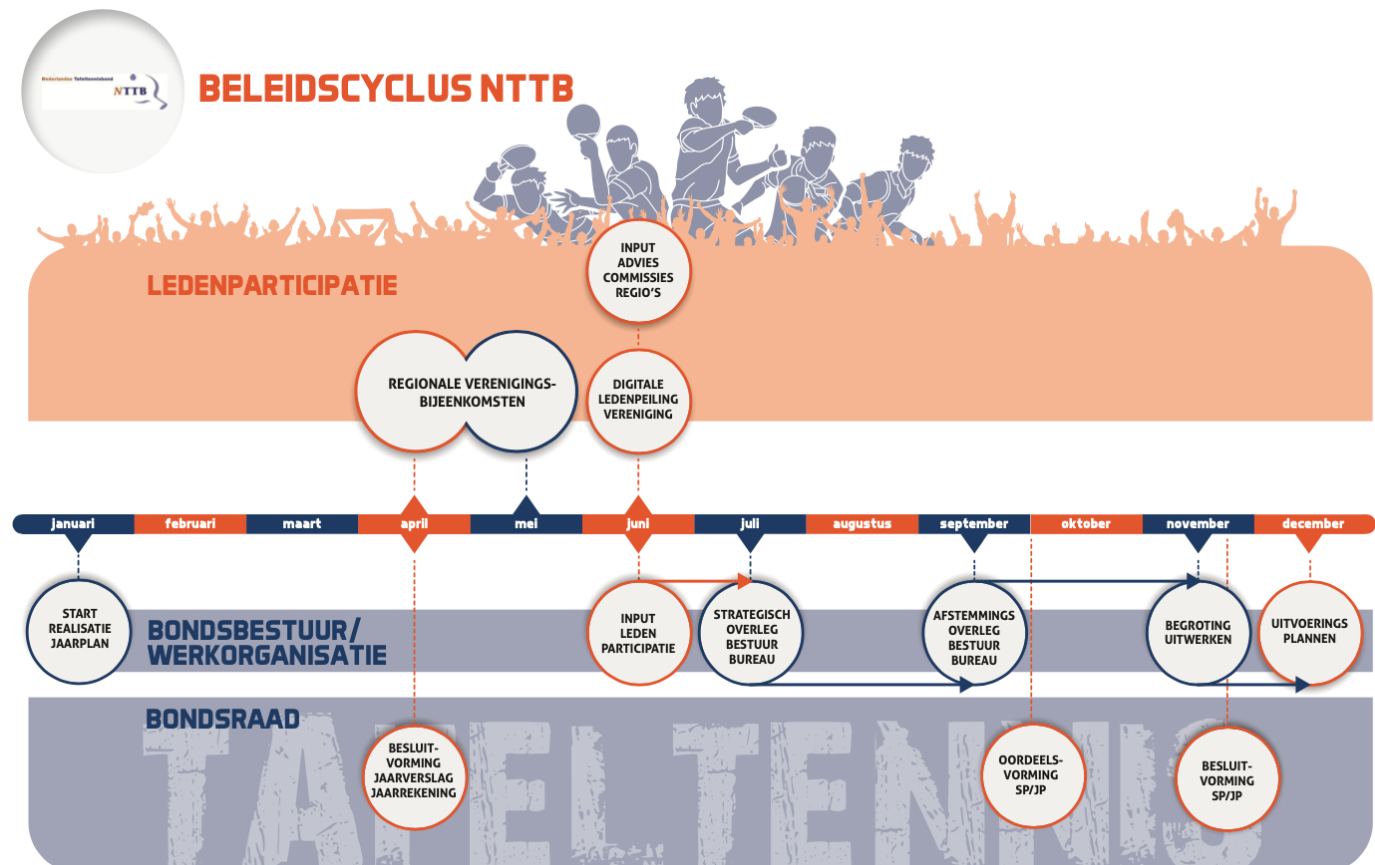
- Hoofdstuk 1: Organisatieontwikkeling NTTB
- Hoofdstuk 2: Beleidscyclus
- Hoofdstuk 3: Functie- en bestuursprofielen
- Hoofdstuk 4: Vormgeving kieskringen
- Hoofdstuk 5: De transitie

Na een informele bondsraadsvergadering op 9 oktober 2021 over een conceptversie, wordt deze notitie nu ter besluitvorming aan de Bondsraad voorgelegd op 11 december 2021.

2. De Beleidscyclus

De NTTB heeft in de richting van de organisatieontwikkeling besloten met een voortschrijdend 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.

Na twee jaar wordt een evaluatie van de nieuwe beleidscyclus door het Bondsbestuur op basis van vooraf opgestelde criteria georganiseerd.



2.1. Organisatie ledenparticipatie

In het kader van het dichtbij gevoel en de beoogde opwaartse lijn daarvan is de inbreng en participatie van verenigingen in de beleidscyclus cruciaal. Voorafgaand aan het strategisch overleg (juli) is het van belang om de inbreng vanuit verenigingen te organiseren, de zogenoemde

ledenparticipatie. Dit gebeurt in de vorm van meerdere bijeenkomsten in het land, waarin verenigingen vroeg in het proces op eerste gedachten en contouren van het concept Strategisch plan kunnen reageren. Hier kunnen verenigingen ook direct hun visie of onderwerpen inbrengen. Eens in de twee jaar vindt dit plaats in een zogenoemde strategische variant, waarbij de Bondsraadsleden van de betreffende kieskring(en), (een vertegenwoordiging vanuit) het Bondsbestuur, de desbetreffende verenigingen vanuit de kieskringen 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 individuele leden optimaal te benutten ten behoeve van beleidscyclus en beleidsvorming en -uitvoering.

De concrete uitwerking van de beleidscyclussen 2023 (startjaar nieuwe Bondsraad) en 2024 is opgenomen in de bijlage.

De wijze waarop ledenparticipatie georganiseerd wordt is divers. Dat kan door middel van fysieke en/of digitale bijeenkomsten, digitale peilingen of door middel van ledenpanels. Bijeenkomsten worden 'dicht bij' verenigingen georganiseerd, bijvoorbeeld één bijeenkomst per twee of drie kieskringen. De bijeenkomsten vinden bij voorkeur plaats in de accommodatie van een tafeltennisvereniging. De vereniging is gastheer van de bijeenkomst. Een Accountmanager Verenigingen organiseert 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 betrokken 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 landelijke- en regionale commissies beschreven. Het betreft hier alleen vrijwillige functies, onbetaald, met alleen een onkostenvergoeding conform het declaratiebesluit. De inrichting van het betaalde deel van de werkorganisatie is gedelegeerd aan de directeur die hierbij werkt volgens het directiestatuut.

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 de bijlage van deze notitie.

Voor een goed functioneren van het toezicht is het 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 drie keer bij elkaar komt.

Het is van belang dat de Bondsraad regelmatig het eigen functioneren evalueert, zoals dat in het verleden ook is gedaan en wat heeft geleid tot deze organisatieontwikkeling.

3.1.2. Benoeming en benoemingsduur

De Bondsraad is samengesteld uit leden vanuit de (nieuwe) kieskringen van verenigingen en één vertegenwoordiger namens de 'persoonlijke leden'. Elke kieskring is vertegenwoordigd met 1 lid, die één stem heeft in de Bondsraad. De verenigingen zijn daarmee met 25 leden vertegenwoordigd in de Bondsraad (zie een onderbouwing van het aantal van 25 in paragraaf 4.1) en de 'persoonlijke leden' met 1 mogelijke vertegenwoordiger (zie ook de voorwaarden in 4.1). De omvang van de Bondsraad komt daarmee op minimaal 25 personen.

De zittingstermijn (van de leden) van de Bondsraad bedraagt drie jaar. Eens in de drie jaar organiseert het Bondsbestuur in opdracht van de statuten 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. Wat betreft de maximale aaneengesloten zittingstermijn voor een lid van de Bondsraad volgt de Tafeltennisbond de code Goed Sportbestuur van NOC*NSF. Hierin zijn negen aaneengesloten jaren (drie maal drie jaar) het uitgangspunt.

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 elke kieskring kiezen hun eigen lid voor één van 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, met uitzondering van personeelsleden van de NTTB. 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 kieskring zonder last of ruggenspraak. Een Bondsraadslid heeft een zekere vrijheid, maar vertegenwoordigt degenen die hem hebben gekozen. Verenigingen en leden hebben invloed door hun Bondsraadslid te informeren. 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. De drempel om deze zetel in te vullen ligt bij minimaal 500 leden en wordt in de driejaarlijkse cyclus steeds opnieuw getoetst.

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. 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' (controle en evenwicht) met het Bondsbestuur vorm te kunnen geven.

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

De kandidaat

- 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 Bondsbestuur 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 weloverwogen 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. Hierbij streven wij naar voldoende diversiteit.

Het NTTB Bondsbestuur heeft de volgende hoofdtaken:

- a. het Bondsbestuur behartigt de belangen van de NTTB in de meest brede zin van het woord 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 (alle “niet sport-inhoudelijke” terreinen).

De zittingstermijn van een bestuurslid is drie jaar. De directeur vanuit de werkorganisatie vervult de “rol” van ambtelijk secretaris, zonder stemrecht.

Wat betreft de maximale aaneengesloten zittingstermijn voor een bestuurslid volgt de Tafeltennisbond de code Goed Sportbestuur van NOC*NSF. Hierin zijn negen aaneengesloten jaren (drie maal drie jaar) het uitgangspunt. 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 maatschappelijke- 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 Bondsbureau, waar relevant ondersteund door ingestelde commissies (landelijk en regionaal) 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 evalueren van het functioneren van het bondsbestuur zelf;
- 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;
- heeft bestuurlijke ervaring in bestuurlijke omgevingen, gericht op beleids- en koersbepaling en bewaking hiervan;
- heeft visie en strategisch denkniveau, welke inspirerend kan worden overgedragen;
- bezit gezonde zakelijkheid en bedrijfsmatig inzicht;
- is een generalist met bij voorkeur specifieke specialistische kennis;
- heeft de ambitie om de tafeltennissport op een hoger niveau te brengen;
- heeft gevoel voor complexe situaties en intermenselijke verhoudingen;
- bezit relativeringsvermogen;
- is een teamspeler;
- stelt het algemeen belang van de NTTB boven persoonlijke belangen en belangen van verschillende geledingen/(doel)groepen binnen de NTTB;
- voert open en eerlijke communicatie;
- staat open voor het ontvangen en het geven van feedback.

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

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 Bondsbestuur;
- 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 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 breed georiënteerd bestuurslid te functioneren, vanuit een bijzondere professionaliteit op financieel gebied;
- is gericht op het succesvol realiseren van de bestaande plannen en het strategisch beleid, inclusief een deugdelijk beheersmatig kader;
- heeft een persoonlijkheid die vertrouwen en natuurlijk gezag uitstraalt 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 bij voorkeur 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 Bondsbestuur;
- 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 Bonds bureau;
- 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;
- beschikt over een zodanige talenkennis dat internationale contacten vlot kunnen verlopen;
- 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 landelijk als regionaal niveau die verantwoordelijk zijn voor (een deel) van de uitvoering van het vastgestelde beleid.

In deze notitie komen alleen de landelijke en regionale 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.

Voorgesteld wordt wel om de Fondsbeheercommissie (nu een statutaire, aan de Bondsraad rapporterende commissie) over te hevelen naar een landelijke commissie die rapporteert aan het Bondsbestuur.

3.3.1. Rol, hoofdtaken en werkwijze

De centrale taak van de commissies als uitvoeringsorganen is de organisatie van regionale of landelijke 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 de kieskringen, 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 landelijke en regionale 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.

De directeur is verantwoordelijk voor het begeleiden van de commissies in hun functioneren. 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 3 jaar plaats.

3.3.3. Profiel commissieleden

Taken

Commissies (landelijk en regionaal) 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 Bondsbestuur/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

deskundigheid 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 bevologenheid 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 de kieskringen.

*) 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. Coördinatie van de 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 erkend;
- de leden van de huidige commissies vormen een belangrijke basis voor de regionale uitvoering van het beleid en het organiseren van de activiteiten;
- de activiteiten blijven veelal gelijk, de lijnen zullen anders lopen;
- de leden zullen aansluiting vinden bij een bestaande landelijke commissie (om de landelijke dekking te borgen);
- en kunnen een nieuwe regionale commissie vormen binnen de werkorganisatie (bijvoorbeeld door samenvoegen van huidige afdelingscommissies).

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 vervult.

Het inrichten van de diverse regionale commissies vraagt maatwerk per commissie. Hiervoor zal bij het verrichten per commissie een plan van aanpak uitgewerkt worden. Hier worden alle betrokken leden van de landelijke en huidige afdelingscommissies bij 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

3.5. 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 gaat voor een toekomstbestendige organisatie van de tafeltennissport voor iedereen die tafeltennis wil beleven. Daarbij staan de promotie van de sport en het vergroten van het tafeltennisplezier hoog in het vaandel. Tevens is er veel aandacht voor het vergroten van de toegankelijkheid van de tafeltennissport om meer mensen in beweging te krijgen, waarbij gestreefd wordt naar inclusiviteit en diversiteit.

Daarom streeft de NTTB 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, door het NOC*NSF met alle sportbonden afgesloten, Sportakkoord 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.

4. Vormgeving Kieskringen

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 zogenaamde kieskringen zijn de kring van verenigingen 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.

Een kieskring is namelijk wat de naam zegt en ook niet meer dan dat: een kring van verenigingen waaruit één vertegenwoordiger wordt gekozen. Daarnaast zal de Accountmanager Verenigingen aanspreekpunt zijn voor de verenigingen uit een aantal kieskringen samen. Bijeenkomsten en online ledenparticipatie vinden plaats door op flexibele wijze enkele kieskringen samen te voegen. Andere zaken *kunnen* eveneens binnen een kieskring worden georganiseerd, maar ook in meerdere kieskringen samen of in een ander verband. Denk daarbij aan toernooien, competities, opleidingen etc. Het beleid wordt landelijk uitgevoerd. Binnen een kieskring is samenwerking te stimuleren maar ook kieskringen kunnen samenwerken.

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

Om die redenen is gekozen voor circa 25 kieskringen. Voor het vaststellen van de "kieskringgrenzen" wordt uitgegaan van ongeveer 18 tot 22 verenigingen per kieskring. De NTTB heeft een groot aantal verenigingen, momenteel 513. Dat rechtvaardigt een dergelijk aantal kieskringen. De afstanden tussen de verenigingen binnen de kieskring zijn relatief klein. Om geografisch logische keuzes te maken kan het aantal verenigingen per kieskring en het exacte aantal kieskringen nog aangepast worden.

Elke kieskring kiest uit zijn midden een vertegenwoordiger voor de Bondsraad, waarmee elke vereniging zich direct vertegenwoordigd kan voelen door een kandidaat uit de omgeving. De Accountmanager Verenigingen heeft een aantal kieskringen onder zijn hoede en vormt het eerste aanspreekpunt voor de kieskring. Hij/zij coördineert de uitvoering van het landelijke beleid in de kieskringen.

Om ook de "persoonlijke leden" in de Bondsraad vertegenwoordigd te hebben zal uit deze groep persoonlijke leden een 26^e Bondsraadslid verkozen gaan worden indien en zodra deze groep minimaal 500 leden bevat.

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

De kieskring is de achterban van een Bondsraadslid. Het Bondsraadslid moet toegankelijk zijn voor verenigingen en leden. De kieskring moet een BR-lid benoemen en hier regelmatig mee afstemmen. Kieskringen hebben uitdrukkelijk niet de functie van een afdeling, maar een kieskring kan via het gekozen BR-lid invloed uit oefenen.

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

Budgetten voor activiteiten (zoals nu van afdelingen) blijven in stand. Het budget voor innovatieve activiteiten komt weer terug. De toekenning geschiedt op basis van werkplannen die door de Bondsraad goedgekeurd moeten worden. De aansturing gebeurt door het Bonds bureau.

4.2. Verkiezing Bondsraadleden

4.2.1. Kieskringen

Binnen elke kieskring kan een kandidaat-Bondsraadslid zich verkiesbaar stellen middels een voordracht door een vereniging. Tijdens de verkiezingen brengen verenigingen hun stem uit. De kieskring benoemt het Bondsraadslid aan de hand van de stemmen. Een kieskring bestaat uit 18-22 verenigingen. Er zijn circa 25 kieskringen en daarmee circa 25 verkozen Bondsraadleden.

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.

4.2.2. Persoonlijke Leden

De Bondsraad wordt 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. Een minimum aantal persoonlijke leden (nu circa 100) en minimum aantal stemmen moet worden vastgesteld.

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. Een specifiek element is:

“een krachtige toezichthouder, met invloed op de strategische keuzes 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 toezichhouden. 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 wordt daar ingebracht.

Omdat de Bondsraad zich richt op de mate waarin doelen worden bereikt zal zij, naar verwachting, geen behoefte hebben aan functiezetels 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 sport-bestuurlijk of tafeltennis-bestuurlijk profiel naar voren komt. In die gevallen moet de Bondsraad zich kunnen laten adviseren door externe experts in plaats van door de huidige vaste functiezetelhouders.

4.4. Organisatie en procedures verkiezingen Bondsraadsleden

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, 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. Kandidaten en de voordragende verenigingen beoordelen of zij aan het profiel voldoen. Een adviescommissie, bijvoorbeeld bestaande uit oud-Bondsraadleden, kan een adviserende rol vervullen naar de kandidaten voor een bondsraadzetel en geeft een vrijblijvend advies aan de kandidaat.

De zittingstermijn (van de leden) van de Bondsraad bedraagt drie jaar. Eens in de drie jaar organiseert het Bondsbestuur in opdracht van de statuten 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. Wat betreft de maximale aaneengesloten zittingstermijn voor een lid van de Bondsraad volgt de Tafeltennisbond de code Goed Sportbestuur van NOC*NSF. Hierin zijn negen aaneengesloten jaren (drie maal drie jaar) het uitgangspunt.

4.4.1 Kieskringen

Elke kieskring 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 de kieskring. Een afgevaardigde kan slechts namens één kieskring lid zijn van de Bondsraad.

Uit de kandidaten voor de BR-zetel wordt degene met een meerderheid van stemmen benoemd volgens artikel 11 lid 2 van de statuten.

Uit de kandidaten voor de eerste reservezetel wordt degene met een meerderheid van stemmen benoemd volgens artikel 11 lid 2 van de statuten.

Uit de kandidaten voor de tweede reserve zetel wordt degene met een meerderheid van stemmen benoemd volgens artikel 11 lid 2 van de statuten.

Er zijn dus voor elk van de drie functies een of meer stemrondes nodig en bij elke functie wordt de

lijst van kandidaten opnieuw bepaald voordat de eerste stemronde plaatsvindt. Tussentijds worden geen verkiezingen gehouden. Alleen indien allen afgetreden of niet beschikbaar zijn, kan de Accountmanager Verenigingen tussentijdse verkiezingen organiseren.

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

Tot uiterlijk 14 dagen voor de datum van die verkiezing kunnen door de verenigingen kandidaten voor de bondsraadzetel van de kieskring schriftelijk worden aangemeld bij de betreffende Accountmanager Verenigingen voor de betreffende kieskring.

Namens elke vereniging is één bestuurder namens de vereniging stemgerechtigd. Het aantal stemmen per vereniging is vastgesteld conform paragraaf 4.2.

4.4.2. Persoonlijke Leden

Als er minimaal 500 persoonlijke leden zijn wordt een verkiezing doorgevoerd. De directeur geeft opdracht in de werkorganisatie om de verkiezing te organiseren.

4.5 Functieprofiel Accountmanager Verenigingen

De Accountmanager Verenigingen (AV) is verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van het vastgestelde beleid met de daarbij horende activiteiten/programma's. Hij/zij is 'het verlengstuk' van de landelijke organisatie in de kieskring en rapporteert aan de directeur. Zijn/haar doel is slagvaardig te werk gaan met de uitvoering van het beleid. De AV 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 AV. Kieskringen hebben een vaste AV. In geval van specifiek benodigde deskundigheid op activiteiten/programma's/thema's kan een andere AV ingezet worden. De functie van AV wordt na twee jaar geevalueerd. Het concept functieprofiel van de AV is te vinden in de bijlagen.

*Een eventueel gewenste hogere schaal voor de AV leidt tot lagere fte of een hogere begroting (niet meer budgetneutraal). Deze keuze is aan de Bondsraad en kan met rekenvoorbeelden worden toegelicht.

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. De belangrijkste taak blijft het contact 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 de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV) in de bestaande functiebeschrijvingen voor medewerkers van het Bondsbureau aangepast moeten worden. 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. De huidige overlegstructuur sluit hierop al aan (bijvoorbeeld BvO – beleidsvoorbereidend overleg). Deels moet het nieuw worden afgestemd (bijvoorbeeld richting de commissies, vrijwilligers) of ontwikkeld worden (bijvoorbeeld richting Accountmanagers Verenigingen). 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.

Communicatie blijft een belangrijke rol hebben in het proces van organisatieontwikkeling én in het bereiken van de strategische doelen. Door de verandering komt er een groter deel van de activiteiten onder landelijke regie.

De ICT van de NTTB, waaronder NAS en DWF, moet op een hoger niveau gebracht worden. We moeten (nog) meer gebruik maken van de huidige technologische mogelijkheden om de verenigingen en leden beter te ondersteunen. Aandachtspunt hierbij is de financiële kant.

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 moet nog worden bestemd. De omvang zal vrijwel gelijk blijven met een verhoging van maximaal 5%. Dit is een taakstelling. Hierin zit zeker een uitdaging om het nieuwe profiel met andere competenties uit hetzelfde budget in te vullen omdat het meer dan alleen het Bondsbureau en de Accountmanagers Verenigingen behelst.

De taken van de betaalde werkorganisatie (Bondsbureau, Accountmanagers Verenigingen) worden uitgebreid. Mogelijk veranderen taken en werkzaamheden en zijn nieuwe functiebeschrijvingen nodig en daarmee mogelijk ook een andere indeling in de functieschalen. Goed werkgeverschap vraagt om dit goed in de 'verrichting' te bekijken. 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. Zoals in de uitgangspunten beschreven blijft het budgetneutraal.

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 voor 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 zogenaamde 'rondjes' die het bestuur 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

Budgetten voor activiteiten (zoals nu van afdelingen) komen voor regionale activiteiten beschikbaar. De hoogte van deze budgetten zullen berekend blijven worden op basis van de nu voor de afdelingen geldende procedure. Zij zullen dan ook een vergelijkbare omvang hebben. Een budget voor innovatieve activiteiten wordt weer ingesteld. De toekenning geschiedt op basis van werkplannen die door de Bondsraad goedgekeurd moeten worden. De aansturing gebeurt door het Bondsbureau.

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. Vooralnog 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.

Als 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 er idealiter een overgangperiode zijn waarin de afdelingsondersteuner de Accountmanager Verenigingen kan helpen bij het inwerken. Dit wordt vooralnog 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 tafeltennisport 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 bij 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 landelijke commissies graag willen behouden. Dat de landelijke commissies door deze ontwikkelingen groeien en dat binnen deze commissies weer regionale 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 landelijke commissies zal afhangen van de 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 Bonds bureau wordt een functionaris toegevoegd aan de commissie die een regisserende en coördinerende rol vervult. Voor de statutaire commissies is de Bondsraad leidend.

5.3.4. Uitmaken van de afdelingen

Bij het uitmaken van de afdelingen moet aandacht komen voor de afdelingsarchieven en te behouden afdelingsactiviteiten e.d., zoals b.v. de uitreiking van de Mortier Stokmanbokaal in Holland-Noord. In de gesprekken met de afdelingsbesturen wordt dit nader uitgewerkt. In de komende fase ('verrichting') wordt een conversieschema opgesteld, zoals dat in de bijeenkomst van de afdelingsbestuurders op 26 oktober is aangegeven. Hierin komt ook aandacht voor de betrokken vrijwilligers.

5.3.5. Conceptie nieuwe Bondsraad begin 2023

Bij de uitwerking van de cyclus voor de nieuwe Bondsraad is de beoogde startdatum 1 januari 2023. Dan moeten de kieskringen dus opgetuigd zijn om voor deze datum de verkiezing van de nieuwe

Bondsraadsleden te doen plaatsvinden. De eerste vergadering van de nieuwe BR zal in april 2023 plaatsvinden. In die periode vindt ook de ledenparticipatie plaats waaraan de Bondsraadsleden in hun kieskring deelnemen. Om deze datum te halen zijn diverse besluiten in de verrichting noodzakelijk, maar ook moeten tijdig de nodige acties worden uitgezet (voorbereiden, verzenden stukken, etc.). Alle kosten voor activiteiten en bijeenkomsten worden betaald door de landelijke organisatie.

5.3.6. Evaluatie

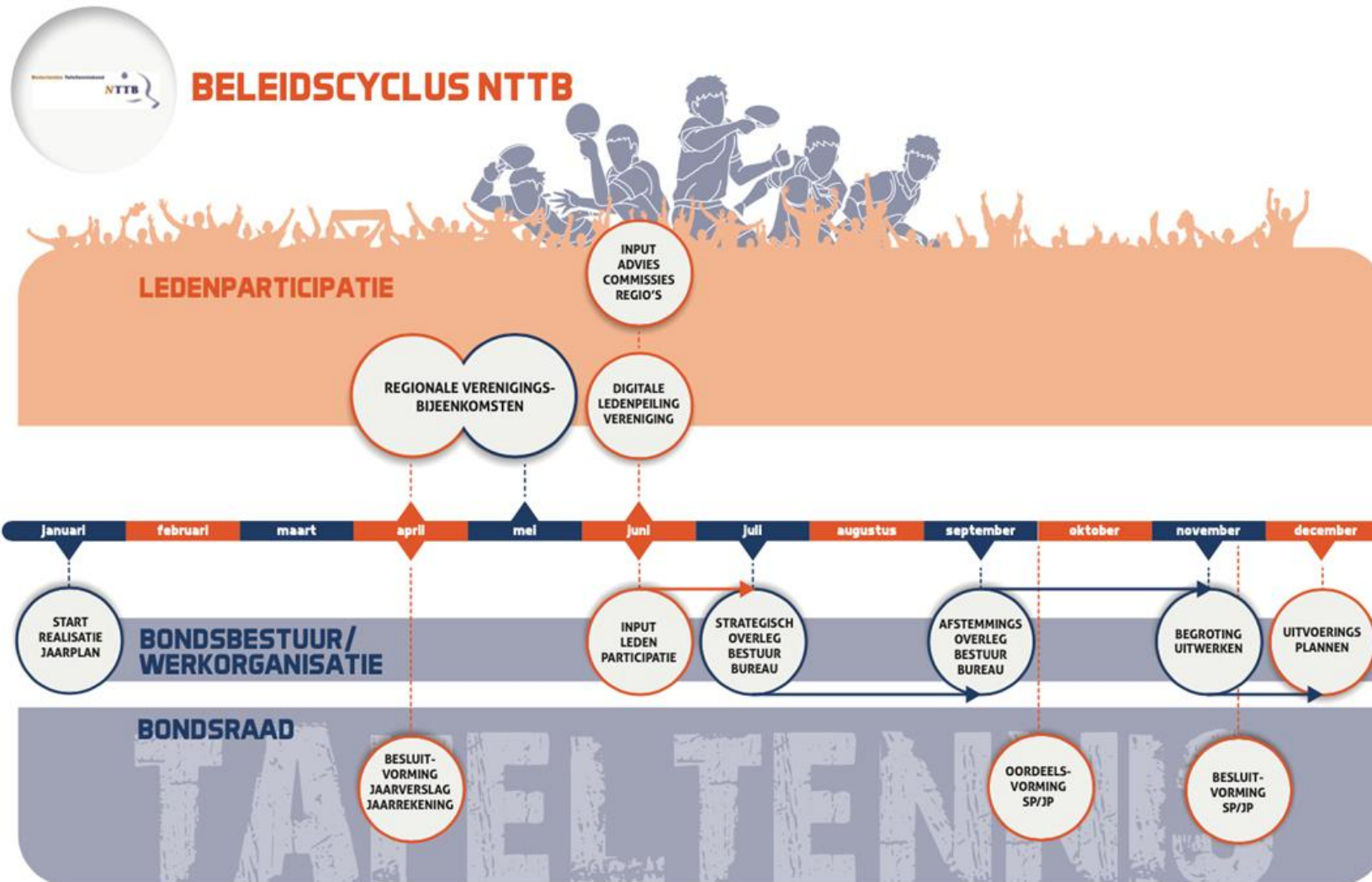
De visie wordt voor 4 jaar vastgesteld en iedere 2 jaar wordt op strategisch niveau geëvalueerd en zo nodig worden het beleid en de activiteiten bijgesteld.

5.4. NTTB-BestuursOpleiding

Om binnen de nieuwe structuur te borgen dat de gekozen vertegenwoordigers (Bondsbestuur en Bondsraad) 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 een 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 weloverwogen 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.
- 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 bestuurdersprofielen van de diverse functies zijn (zie hoofdstuk 3 van deze notitie).
- Scholing en bijscholing is een continu aandachtspunt, voor bestuurders op alle niveaus.

BIJLAGE ...



STRATEGISCHE CYCLUS 2023

Wat	Wanneer	Agenda	Wie
Bondsbestuursvergadering	xx-januari-23	<ul style="list-style-type: none"> • Managementrapportage Q4 2022 • Terugblik/actiepunten bondsraadsvergadering november 2022 • Vaststellen concept Beleidscyclus 2023 • Bespreken vergaderstructuur (agenda, voorleggers, voorbereiding e.d.) invulling beoogde rol bestuur in bestuursmodel • Bestuursevaluatie 	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-februari-23	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststelling bondsraadsstukken vergadering 8 april 2023) inclusief concept agenda 	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-maart-23	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen jaarrekening 2022 • Voorbereiden Bondsraadsvergadering 8 april 	Bondsbestuur Directeur
Bondsraadsvergadering (besluitvorming)	Zaterdag 8 april 10.00 uur <i>Twee weken aanlevertermijn (xx-xx- stukken verzenden)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Notulen ALV d.d. XX-XX-2022 • Jaarrekening 2022 • Jaarverslag(en) 2022 (incl. toelichting en duiding KPI's) • Bestuurssamenstelling/verkiezing • Governance 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-april-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Managementrapportage Q1 2023 • Terugblik/actiepunten bondsraadsvergadering 8 april 	Bondsbestuur Directeur

Ledenparticipatie: Regionale verenigingsbijeenkomsten i.h.k.v. beleidscyclus en jaarplan 2024	Regio 1: xx-april-2023 Regio 2: xx-april-2023 Regio 3: xx-april-2023 etc...	<ul style="list-style-type: none"> • Input Strategisch plan 2024-2028 • Input Jaarplan 2024 	Bestuur verenigingen Bondsraadsleden van de regio Bondsbestuursleden Directeur / Bondsbureau (incl. Accountmanager Verenigingen)
Bondsbestuursvergadering	xx-mei-2023	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Ledenparticipatie: Digitale ledenpeiling onder verenigingen (themagericht)	Mei-2023 -	<ul style="list-style-type: none"> • Afhankelijk van de thema's die onderdeel uitmaken van het Strategisch plan en Jaarplan 	Bestuur verenigingen Directeur / Bondsbureau
Ledenparticipatie: Uitvraag voor input aan commissies	Mei-2023		Bondsbureau (incl. Accountmanager Verenigingen)
Bondsbestuursvergadering	xx-juni-2023	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Strategisch overleg	xx-juni-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisch plan 2024-2028 en Jaarplan & Begroting 2024 • Input vanuit ledenparticipatie: verenigingsbijeenkomsten, digitale ledenpeiling en input commissies • Procedure begroting 2024 	Bondsbestuur Directeur /Bondsbureau

Bondsbestuursvergadering	xx-juli-2023	<ul style="list-style-type: none"> Managementrapportage Q2 2023 <p>Nader te bepalen</p>	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-augustus-2023	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Afstemmingsoverleg	BEGIN xx-september-2023	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijke bijstelling Strategisch plan 2024 – 2028 Conceptopzet Jaarplan & Begroting 2024 	Bondsbestuur Directeur / Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-september-2023	<ul style="list-style-type: none"> Vaststelling agenda en stukken Bondsraadsvergadering 14 oktober Concept Strategisch plan 2024 – 2028 Concept Jaarplan en begroting 2024 Voorbereiden Bondsraadsvergadering 14 oktober 	Bondsbestuur Directeur
Bondsraadsvergadering (oordeelsvormend)	Zaterdag 14 oktober 10.00 uur <i>Twee weken aanlevertermijn (xx-xx- stukken verzenden)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Concept Strategisch plan 2024 – 2028 Concept Jaarplan 2024 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-oktober-2023	<ul style="list-style-type: none"> Managementrapportage Q3 2023 Terugblik/actiepunten Bondsraad 14 oktober Vaststellen concept agenda bondsraadsvergadering november 2023 Eerste schets / concept begroting 2024 Resultaten Jaarplan 2023 (optelsom managementrapportages Q1 t/m Q3, evt. prognose t/m Q4) 	Bondsbestuur Directeur

Bondsbestuur	Oktober-2023	Begroting uitwerken	Bondsbestuur Bonds bureau
Bondsbestuursvergadering	xx-november-2023	<ul style="list-style-type: none"> Vaststelling bondsraadsstukken vergadering 25 november 2023 inclusief agenda Vorbereiden Bondsraadsvergadering 25 november 	Bondsbestuur Directeur
Bondsraadvergadering (besluitvorming)	Zaterdag 25 november 10.00 uur <i>Twee weken aanlevertermijn (xx--xx- stukken verzenden)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Strategisch plan 2024-2028 Resultaten Jaarplan 2023 (optelsom managementrapportages Q1 t/m Q3, evt. prognose t/m Q4) Jaarplan 2024 Begroting 2024 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-december-2023	<ul style="list-style-type: none"> Terugblik/actiepunten Bondsraad 25 november Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur

STRATEGISCHE CYCLUS 2024

Wat	Wanneer	Agenda	Wie
Bondsbestuursvergadering	xx-januari-24	<ul style="list-style-type: none"> • Managementrapportage Q4 2023 • Terugblik/actiepunten bondsraadsvergadering november 2023 • Vaststellen concept Beleidscyclus 2024 • Bespreken vergaderstructuur (agenda, voorleggers, voorbereiding e.d.) invulling beoogde rol bestuur in bestuursmodel • Bestuursevaluatie 	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-februari-24	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststelling bondsraadsstukken vergadering april 2024) inclusief concept agenda 	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-maart-24	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen jaarrekening 2023 • Voorbereiden bondsraadsvergadering april 	Bondsbestuur Directeur
Bondsraadsvergadering (besluitvorming)	April 2024 <i>Twee weken aanlevertermijn (xx-xx- stukken verzenden)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Notulen ALV d.d. 25-11-2023 • Jaarrekening 2023 • Jaarverslag(en) 2023 (incl. toelichting en duiding KPI's) • Bestuurssamenstelling/verkiezing • Governance 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-april-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Managementrapportage Q1 2024 • Terugblik/actiepunten vergadering april 	Bondsbestuur Directeur

Ledenparticipatie: Regiobijeenkomsten, themagericht	Regio 1: xx-april-2024 Regio 2: xx-april-2024 Regio 3: xx-april-2024	<ul style="list-style-type: none"> Themagericht 	Bestuur verenigingen Bondsraadsleden van de regio Directeur / Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-mei-2024	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Ledenparticipatie: Uitvraag voor input aan commissies	Mei-2024		Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-juni-2024	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Strategisch overleg	xx-juni-2024	<ul style="list-style-type: none"> Strategisch plan 2025-2029 en Jaarplan & Begroting 2025 Input vanuit ledenparticipatie: verenigingsbijeenkomsten, digitale ledenpeiling en input commissies. Procedure begroting 2025 	Bondsbestuur Directeur / Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-juli-2024	<ul style="list-style-type: none"> Managementrapportage Q2 2024 Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-augustus-2024	Nader te bepalen	Bondsbestuur Directeur

Afstemmingsoverleg	xx-september-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Concept Strategisch plan 2025 – 2029 • Conceptopzet Jaarplan & Begroting 2025 	Bondsbestuur Directeur / Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-september-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststelling agenda en stukken bondsraadsvergadering oktober • Concept Strategisch plan 2025 – 2029 • Concept Jaarplan en begroting 2025 • Voorbereiden bondsraadsvergadering oktober 	Bondsbestuur Directeur
Bondsraadsvergadering (oordeelsvormend)	Oktober 2024 (xx-xx- stukken verzenden)	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoren Strategisch plan 2025 – 2029 • Concept Jaarplan 2025 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-oktober-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Managementrapportage Q3 2023 • Terugblik/actiepunten vergadering oktober • Vaststellen concept agenda bondsraadsvergadering november 2024 • Eerste schets / concept begroting 2025 • Resultaten Jaarplan 2024 (optelsom managementrapportages Q1 t/m Q3, evt. prognose t/m Q4) 	Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuur	Oktober-2024	Begroting uitwerken	Bondsbestuur Bondsbureau
Bondsbestuursvergadering	xx-november-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststelling bondsraadsstukken vergadering november 2023 inclusief agenda • Voorbereiden Bondsraadsvergadering november 	Bondsbestuur Directeur

Bondsraadvergadering (besluitvorming)	November 2024 Twee weken aanlevertermijn (xx--xx- stukken verzenden)	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisch plan 2025-2029 • Resultaten Jaarplan 2024 (optelsom managementrapportages Q1 t/m Q3, evt. prognose t/m Q4) • Jaarplan 2025 • Begroting 2025 	Bondsraad Bondsbestuur Directeur
Bondsbestuursvergadering	xx-december-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Terugblik/actiepunten Bondsraad november 	Bondsbestuur Directeur

Functieprofiel (Concept) Accountmanager Verenigingen	Belangrijkste resultaatverantwoordelijkheden	Functie-eisen																																								
<p>Naam, functie en handtekening leidinggevende A. Sialino, Directeur Tafeltennis</p> <p>Datum xx-xx-2023</p> <p>Doel van de functie De Accountmanager Verenigingen is de verbindende schakel tussen het bondsbureau en de verenigingen/leden, met korte lijnen naar de ervaring en expertise op het Bonds bureau.</p> <p>De Accountmanager Verenigingen vervult naast coördinerende taken wat betreft de commissies en de beleidsuitvoerende taken in de betreffende regio ook de rol van vrijwilligerscoördinator t.b.v. commissies of individuele taken voor de betreffende regio.</p> <p>Rapportagestructuur De Accountmanager Verenigingen rapporteert aan de Directeur.</p> <p>De Accountmanager Verenigingen wordt aangestuurd vanuit het bondsbureau en is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het vastgestelde beleid (Strategisch plan en Jaarplan) in de regio.</p>	<p>Relatie- en netwerkbeheer in de regio</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^e aanspreekpunt voor verenigingen - aantal contactmomenten (verenigingen, leden, netwerk-organisaties); - kwaliteit netwerk (bereidheid tot tegenprestatie, aantal spontane aanvragen); - kwaliteit en tijdigheid vulling CRM-systeem; - voert uit en past toe AVG beleid; - wegzetten van producten en diensten (ondersteuningsvormen, opleidingen etc.) - aantal nieuwe opdrachten/dossiers. <p>Vrijwilliger coördinatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactmomenten met huidige en potentiële vrijwilligers - Invulling geven aan het NTTB Vrijwilligersbeleid - Afstemming met bondsbureau over de vrijwilligerstaken (invulling, vacatures, etc.) <p>Organisatie van bijeenkomsten/evenementen t.b.v. de regio</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema of verenigingsbijeenkomsten; - regionale evenementen; - eenduidige afspraken over te leveren bijdragen en daaraan verbonden voorwaarden, kosten; - tijdige signalering en afhandeling van (dreigende) verstoringen inzake bijdragen derden; - binnen budget, conform kwaliteitsverwachting. 	<p>Competenties</p> <p>niveau</p> <table border="1" data-bbox="1451 743 2063 1066"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Resultaten realiseren (k)</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Samenwerken</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Doelgericht communiceren</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Plannen en organiseren</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Professioneel handelen (k)</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Klant- en omgevingsgericht (k)</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Proactief en servicegericht</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(k) = kerncompetentie (m) = managementcompetentie (f) = functiecompetentie</p> <p><i>Schaal: 7 (nog nader te onderzoeken)</i></p>		1	2	3	4	Resultaten realiseren (k)		X			Samenwerken		X			Doelgericht communiceren		X			Plannen en organiseren		X			Professioneel handelen (k)		X			Klant- en omgevingsgericht (k)			X		Proactief en servicegericht			X	
	1	2	3	4																																						
Resultaten realiseren (k)		X																																								
Samenwerken		X																																								
Doelgericht communiceren		X																																								
Plannen en organiseren		X																																								
Professioneel handelen (k)		X																																								
Klant- en omgevingsgericht (k)			X																																							
Proactief en servicegericht			X																																							