

---

## **Plan van aanpak: “Evaluatie nieuwe bondsorganisatiestructuur”**

### **Inleiding**

In het meerjarenbeleidsplan 2014-2016 dat in november 2013 door de bondsraad is vastgesteld, is de ambitie uitgesproken om een sterke, daadkrachtige bondsorganisatie neer te zetten. Een organisatie die invulling en sturing geeft aan landelijk beleid, de samenhang tussen de verschillende bondsorganen bewaakt en het vertrouwen krijgt van haar leden. Een organisatie die zorgt voor eenheid en uniformiteit in het landelijk sportaanbod en dit bovendien faciliteert en waarborgt. Een organisatie die efficiënt ingericht en beheersbaar is, transparantie en continuïteit biedt, inspeelt en aanstuurt op ontwikkelingen, adequate dienstverlening levert en gezond financieel beleid voert. Een organisatie die dé autoriteit is in de Nederlandse Jeu de Boules sport en daarmee kennis, vaardigheid, invloed, netwerk en belangenbehartiging weet te bundelen.

Om bij te dragen aan deze ambitie, is binnen het meerjarenbeleidsplan een aparte pijler “bondsorganisatie” benoemd. De pijler vormde een belangrijk onderdeel in het fundament en de continuïteit van de bond en de sport. In de afgelopen jaren heeft een herstructurering van de bondsorganisatie plaatsgevonden waarbij taken, posities en verantwoordelijkheden van verschillende bondsorganen zijn herzien met als doel:

- een efficiënt ingerichte en beheersbare organisatie in te richten;
- een landelijke georganiseerd sportaanbod te faciliteren;
- de rol van effectieve belangenbehartiger te vervullen;
- de landelijke samenhang te bewaken van interne- en externe stakeholders.

Na een eerste periode van 3 jaar in deze nieuwe structuur is het tijd om terug te kijken op de ingezette veranderingen. Wat gaat er goed en welke zaken kunnen de komende jaren verbeterd worden. In deze opzet wordt de aanleiding geschetst waarom destijds voor een nieuwe organisatiestructuur is gekozen en op beknopte wijze invulling gegeven aan de projectopdracht, projectorganisatie, projectfinanciering en projectplanning.

Dit project is in het jaarplan 2020 opgenomen bij het onderwerp bondsorganisatie. Het streven is om in de bondsraad van november een rapportage voor te leggen met bevindingen en verbeteringsuggesties.

## 1. Aanleiding herstructurering bondorganisatie

De stagnatie van de ledengroei, de toename van de gemiddelde leeftijd van de leden en de afname van het vertrouwen in en de waarde van de bond, zijn aanleiding geweest voor een organisatiescan in 2012. De organisatiescan heeft aangetoond dat het voor de toekomst van de bond noodzakelijk was om het roer om te gooien, koers te bepalen en een nieuw meerjarenbeleid te ontwikkelen. Eind 2013 heeft de bondsraad een meerjarenbeleidsplan vastgesteld voor de periode 2014 t/m 2016. In 2014 is de bond gestart met de implementatie van het beleid. De herstructurering van de bondsorganisatie is hier een onderdeel van.

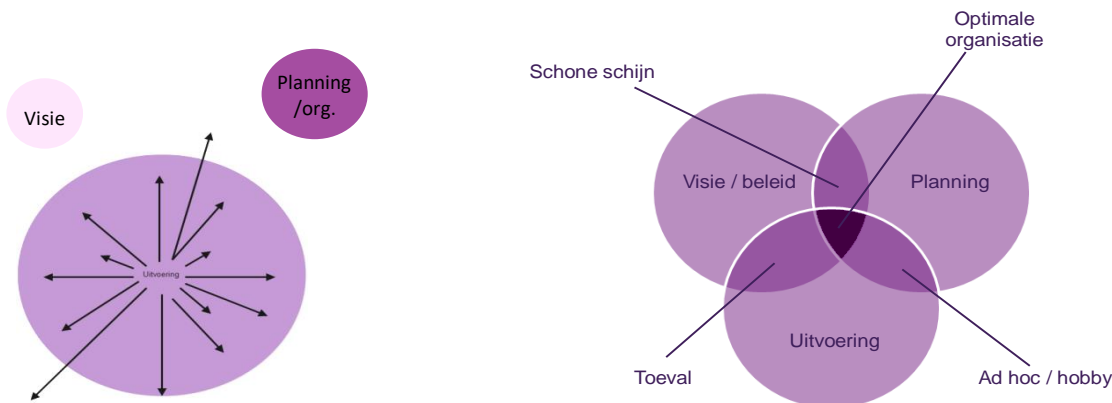
### 1.1 Conclusies organisatiescan

De organisatiescan van de NJBB is eind 2012 uitgevoerd door een extern organisatieadviesbureau. De scan heeft aangetoond dat de sport organisatorisch te verdeeld en gesegmenteerd is. Het ontbreekt de organisatie van de Petanque sport in Nederland aan eenheid, visie en structuur. Uit de scan blijkt dat het noodzakelijk is om:

- heldere beleidskeuzes te maken;
- beleidskeuzes systematisch te vertalen naar uitvoering;
- te sturen op de gemaakte keuzes;
- leiderschap te verbeteren;
- organisatievaardigheid te verbeteren;
- gedeelde verantwoordelijkheid bij bondsorganen te stimuleren.

Daarbij worden verenigingen te weinig ondersteund bij hun uitdagingen en is de beoefening van de sport in competities en toernooien beperkt zichtbaar.

De organisatorische segmentatie en het gebrek aan samenhang in de bondsorganisatie zijn als volgt geïllustreerd:



Figuur 1. Bondsorganisatie NJBB 2012 vs. de optimale organisatie

In de praktijk heeft dit geleid tot een organisatie met gebrek aan structuur waarbinnen de verenigingen te weinig houvast en ondersteuning krijgen, waar commissies en afdelingen onvoldoende gestuurd worden, de samenhang tussen de verschillende bondsorganen ontbreekt en zowel de bondsorganisatie als de sport te weinig uniform en zichtbaar is.

## 1.2 Knelpunten en functionele eisen bondsorganisatie

Uit een inventarisatie is gebleken dat zowel de boulers, als de verenigingen, de vrijwilligers, het bondsbestuur en het bondsbureau de volgende knelpunten ervaren:

### Knelpunten bondsorganisatie NJBB anno 2013

- Wij/zij cultuur;
- Verschil in sportbeleving;
- Gebrek aan aansturing bondsorganen;
- Autonomie bondsorganen;
- Positionering bondsorganen;
- Gebrek aan samenwerking bondsorganen;
- Onduidelijkheid taak en verantwoordelijkheid bondsorganen;
- Onbeheersbare financiële structuur;
- Gebrek aan continuïteit en kwaliteit besluitvorming;
- Gebrek aan continuïteit en kwaliteit ledenvertegenwoordiging;
- Beperkte interne en externe communicatie;
- Beperkte zichtbaarheid meerwaarde lidmaatschap;
- Gebrek aan uniform sportaanbod.

Zoals gezegd was het van belang de knelpunten te ondervangen in de nieuwe structuur. De knelpunten waren echter niet het uitgangspunt voor het ontwerp. Dat werd gevormd door de functionele eisen van de organisatie. De functionele eisen beschrijven de minimale eisen waaraan de organisatie moet voldoen om de kerntaken uit te voeren en de ambities te realiseren.

### Functionele eisen bondsorganisatie NJBB

- Beheersbare, daadkrachtige en efficiënte organisatie;
- Beheersbare en transparante financiële structuur;
- Communicatie o.b.v. een communicatiestrategie;
- Transparante besluitvorming;
- Passende contributiestructuur;
- Passend sportaanbod;
- Proactieve verenigingsondersteuning;
- Proactieve belangenbehartiging;
- Professioneel vrijwilligersbeleid;
- Gedeelde verantwoordelijkheid (wij-cultuur);
- Positiviteit en enthousiasme.

## 1.3 Uitgangspunten en kerntaken bondsorganisatie

Om de ambities van het meerjarenbeleid te realiseren, is een sterke en daadkrachtige bondsorganisatie nodig. Een organisatie die invulling en sturing geeft aan landelijk beleid, de samenhang tussen de verschillende bondsorganen bewaakt en het vertrouwen krijgt van haar leden. Een organisatie die zorgt voor eenheid en uniformiteit in het landelijk sportaanbod en dit bovendien faciliteert en waarborgt. Een organisatie die efficiënt ingericht en beheersbaar is, transparantie en continuïteit biedt, inspeelt en aanstuurt op ontwikkelingen, adequate dienstverlening levert en verantwoord financieel beleid voert. Een organisatie die dé autoriteit is in de Nederlandse Petanque sport en daarmee kennis, vaardigheid, invloed, netwerk en belangenbehartiging weet te bundelen.

De herstructurering start met het formuleren van de uitgangspunten van de bondsorganisatie. De uitgangspunten vormen de basis en het vertrekpunt voor de ontwikkeling van een nieuwe structuur. De uitgangspunten voor de bondsorganisatie van de NJBB zijn:

**Uitgangspunten bondsorganisatie NJBB**

1. De vereniging staat centraal;
2. Dynamische en flexibele structuur;
3. Samenhang en transparantie tussen verschillende bondsorganen;
4. Effectiviteit en efficiëntie in de gehele organisatie;
5. Gedeelde verantwoordelijkheid en ambitie; ownership in alle geledingen.

Bij de ontwikkeling van het meerjarenbeleid voor de periode 2014-2016 zijn de kerntaken van de bond vastgesteld. De kerntaken zijn gebaseerd op de gekozen koers, namelijk het positioneren van de Petanque als een competitiesport, en de genoemde uitgangspunten van de bondsorganisatie. De volgende kerntaken zijn vastgesteld:

**Kerntaken NJBB**

1. Faciliteren van kwalitatief, continu en passend sportaanbod;
2. Faciliteren van professionele en adequate dienstverlening;
3. Ondersteunen van verenigingen;
4. Ontwikkelen en aansturen van beleid;
5. Belangenbehartiging van de sport.

**1.4 Belangrijkste veranderingen t.o.v. structuur voor 2017**

De conclusies van de organisatiescan, de benoemde knelpunten, de geformuleerde functionele eisen, uitgangspunten en kerntaken heeft geleid tot:

- Het jaarlijks organiseren van een ledenraadpleging (LRP) in ieder district als vast onderdeel van de nieuwe besluitvormingsstructuur;
- Het jaarlijks organiseren van een strategisch beraad als vast onderdeel van de nieuwe besluitvormingsstructuur. In het strategisch beraad wordt de input vanuit de LRP's getoetst;
- Een nieuwe bondsraad. Bondsraadsleden worden één keer in de drie jaar gekozen door middel van een verkiezing voor een periode van maximaal 6 jaar (2x 3 jaar);
- Invoering van 8 districtsteams die als verlengstuk fungeren van het bondsbureau in de uitvoering;
- Een aanpassing van de rol en werkwijze van het bondsbestuur, waarbij het bondsbestuur zich meer richt op strategievraagstukken en het bewaken van het landelijke beleid.

## 2. Projectopdracht

Na een periode van 3 jaar wordt de nieuwe structuur geëvalueerd. Hierbij worden de knelpunten inzichtelijk gemaakt en vertaald naar een rapportage voor de bondsraad met de belangrijkste bevindingen en verbeteringsuggesties. In de evaluatie komen de onderstaande thema's aan de orde:

- Rol en werkwijze van ledenraadplegingen in besluitvormingscyclus
- Rol en werkwijze van strategisch beraad in besluitvormingscyclus
- Rol en werkwijze van bondsraad m.b.t. voorbereiding en besluitvorming in de vergaderingen van de bondsraad en het proces m.b.t. de verkiezingen van de bondsraad.
- Rol en werkwijze van bondsbestuur m.b.t. voorbereiding en kwaliteit van besluitvorming in de vergaderingen van de bondsraad
- Rol en werkwijze districtsteams
- Rol en werkwijze van commissies
- Rol en werkwijze bondsbureau

### 2.1 Werkgroep

Er wordt gewerkt met een werkgroep die de belangrijkste bevindingen en verbeteringsuggesties in kaart brengt met als doel het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de notitie voor de bondsraad. De werkgroep wordt geleid door bondsbestuurslid Jan Willem Meerwaldt. Voor de samenstelling van de werkgroep is gezocht naar een zo breed mogelijke vertegenwoordiging vanuit het land. De samenstelling bestaat uit bondraadsleden, districtscoördinatoren en verenigingsbestuurders. Aan de werkgroep nemen deel:

- Guillaume Spiering (districtscoördinator Midden en districtscoördinator a.i. Noord en Zuidoost)
- Henk Vermeulen (districtscoördinator Zuidwest)
- Peter van Wermeskerken (bondsraadslid)
- Rob van der Zwet (bondsraadslid)
- Hans Kusters (bondsraadslid en voorzitter Ummer d'r Bie)
- Antoon Duijnker (voormalig voorzitter de Meteor)
- Sjoerd Pieterse (voorzitter reglementencommissie, voormalig voorzitter bondsbestuur)

De werkgroep zal enkele keren vergaderen middels Microsoft Teams. De belangrijkste taken van de werkgroep bestaan uit:

- Het leveren van input/feedback op basis van hun eigen expertise en ervaring/waarneming t.a.v. van de veranderende organisatiestructuur;
- Het geven van feedback op de opgestelde vragenlijsten voor bondraadsleden en verenigingsbestuurders;
- Het adviseren over het vertalen van de resultaten uit de analyses naar aanbevelingen en verbeteringsuggesties;
- Het meelesen van de conceptnotitie.

Het bondsbureau zal in de personen van Bart Achterhof (beleidsmedewerker) en Twan Beckers (directeur bondsbureau) de werkgroep van input voorzien vanuit de bureauorganisatie. Daarnaast vertalen zij de uitkomsten uit de diverse gesprekken naar een notitie met bevindingen en verbeteringsuggesties.

## 2.2 Projectwerkwijze

Om een zo'n goed mogelijk beeld te krijgen van de ervaringen, is het van belang om zoveel mogelijk ervaringen/meningen op te halen. Om dit te bewerkstelligen, wordt het onderstaande voorgesteld:

- Sessie met bureau (wat gaat er goed, wat gaat er niet goed en hoe kunnen we dit verbeteren?);
- Sessie met bestuur en bureau (wat gaat er goed, wat gaat er niet goed en hoe kunnen we dit verbeteren?);
- Input vanuit de werkgroep
- Sessie met districtscoördinatoren (wat gaat er goed, wat gaat er niet goed en hoe kunnen we dit verbeteren?);
- Gesprek met voorzitter CWN, voorzitter tuchtcollege en voorzitter reglementencommissie;
- Input vanuit bondsraadsleden (digitale vragenlijst);
- Input vanuit verenigingsbestuurders (digitale vragenlijst)

De uitkomsten van deze sessies en vragenlijsten worden met elkaar gedeeld en verwerkt in een notitie met de belangrijkste bevindingen en verbeteringsuggesties voor de bondsraad van november.

## 2.3 Projectfinanciering

Voor het project evaluatie bondsorganisatie is een bedrag begroot van +/- € 750. Dit bedrag wordt onder meer gebruikt voor het vergoeden van reiskosten van werkgroepleden en eventuele cateringkosten. Het budget wordt bewaakt door het bondsbureau.

## 2.4 Projectdossier

Van alle bijeenkomsten worden de belangrijkste bevindingen opgenomen in het projectdossier, ten behoeve van het opstellen van de notitie. Het projectdossier wordt bewaakt door het bondsbureau.

## 2.5 Projectplanning

De projectplanning is gebaseerd op het voorleggen van een notitie met de belangrijkste bevindingen en verbeteringsuggesties aan de vergadering van de bondsraad in november 2020. Het bondsbestuur wordt op de hoogte gehouden via een update in de bestuursvergaderingen. De bondsraadsleden en districtscoördinatoren worden geïnformeerd over de stand van zaken middels het strategisch beraad. De werkgroep bijeenkomsten worden tussen het opleveren van de diverse mijlpalen gepland.

De werkzaamheden bestaan de komende maande uit het:

- Opstellen belangrijkste vragen en nadenken over werkvorm voor gesprekken met bureau, bestuur, districtscoördinatoren en commissievoorzitters
- Plannen sessie met medewerkers bureau (aanw. alle medewerkers)
- Plannen sessie met bestuur en bureau (aanw. Bart en Twan)
- Plannen bijeenkomsten met werkgroep
- Opstellen digitale vragenlijst voor verenigingen (ondersteuning door Eric)
- Opstellen digitale vragenlijst voor bondsraadsleden (ondersteuning door Eric)
- Analyse resultaten vragenlijst verenigingen
- Analyse resultaten vragenlijst bondsraadsleden
- Opstellen beknopte rapportage/presentatie strategisch beraad
- Opstellen notitie vergadering bondsraad november

## **2.6 Globale milestoneplanning**

- Week 25: Digitale vragenlijsten (bondsraadsleden en verenigingsbestuurders) gereed en versturen, uiterlijk 19 juni.
- Week 32: Analyse resultaten gereed
- Week 35: Conceptstuk gereed voor AB
- Week 36: Terugkoppeling resultaten in AB
- Week 39: Terugkoppeling 1e bevindingen in Strategisch Beraad (SBR)
- Week 41: Notitie incl. aanbevelingen en verbeter suggesties gereed (AB)
- Week 42: Vaststellen in AB belangrijkste bevindingen/verbetersuggesties