



Omgang binnen de NBB met de Code Goed Sportbestuur in 2023

Datum laatst gewijzigd: 06 april 2024

Dit document geeft een overzicht van hoe er in het jaar 2023 praktische uitvoering is gegeven aan de Code Goed Sportbestuur. De inhoud van dit document vormt de basis voor een jaarlijkse openbare rapportage op dit thema.

NOC*NSF schrijft over de Code Goed Sportbestuur het volgende¹:

*De Code Goed Sportbestuur biedt een kompas voor integer en maatschappelijk verantwoord bestuur. Het gedeelde fundament op basis waarvan de sportsector wil functioneren. Zo zorgen we met elkaar voor een veilige, eerlijke en vitale sportomgeving waar iedereen zich thuis voelt. [...] De samenleving verandert continu en de sportsector professionaliseert. In de nieuwe Code Goed Sportbestuur ligt de nadruk op maatschappelijke relevantie, diversiteit en bestuurlijke- en organisatorische kwaliteit. Gebaseerd op vier principes: **verantwoordelijkheid, democratie, maatschappij en transparantie**. De Code heeft het karakter 'pas toe én leg uit' en nodigt bestuurders en toezichhouders in sportorganisaties uit om de principes te vertalen naar hun eigen situatie.*

De vier hoofdthema's worden hieronder kort beschreven, waarbij ook wordt aangegeven hoe de NBB hier tegenaan kijkt en hoe dit praktisch tot uiting wordt gebracht. Voorafgaand een korte toelichting op de visie en het beleid van de bond t.a.v. de Code.

De vier hoofdthema's

Beleid en visie op de Code Goed Sportbestuur	2
Verantwoordelijkheid	3
Democratie	10
Maatschappij.....	13
Transparantie.....	17

¹ <https://nocnsf.nl/wat-doet-nocnsf/sport-in-nederland/code-goed-sportbestuur>



Beleid en visie op de Code Goed Sportbestuur

De bond hecht er veel waarde aan om zich naar de leden en het publiek te verantwoorden voor het gevoerde beleid en de efficiënte, effectieve en doelmatige inzet van maatschappelijke gelden (contributies en subsidies). Jaarlijks toetst de NBB in hoeverre er nog aan de Code wordt voldaan en waar er verbeteringen nodig en/of mogelijk zijn. De resultaten hiervan worden teruggekoppeld naar de leden (in de Algemene Ledenvergadering in het voorjaar en in het Jaarverslag) en daarnaast gepubliceerd op de website.

Op dit moment is er binnen de organisatie wel aandacht voor de gedachte achter de Code, maar er is nog niet voldoende bewustzijn t.a.v. de principes daarin. Hoewel sommige zaken in de praktijk wel goed gaan, is er daarnaast ook nog ruimte voor verbetering.

De Nederlandse Beugel Bond vindt het belangrijk dat ook de verenigingen die lid zijn van de bond zich bewust zijn van de Code Goed Sportbestuur. De bond wil hen graag actief aanmoedigen om de Code in de praktijk te brengen; er wordt gewerkt aan beleid op dit punt.



Verantwoordelijkheid

“Een sportorganisatie heeft een bestuursstructuur waarin bestuurders eindverantwoordelijk zijn voor een heldere visie op de sport, de sportorganisatie, de verschillende rollen en taken, het naleven van wet- en regelgeving en het organiseren van voldoende tegenspraak. Daarbij maken zij keuzes die sociaal en moreel verantwoord zijn. Het is belangrijk dat bestuurders toegerust zijn en blijven op hun taken.

Besturen zijn verantwoordelijk voor de bestuurlijke inrichting van de sportorganisatie en voor het organiseren van de kaders en het processen waarbinnen de sport tot stand komt. De bestuurlijke inrichting is gericht op effectieve, efficiënte en gedragen besluitvorming en zorgvuldig toezicht. Afhankelijk van de rechtspersoonlijkheid en het besturingsmodel wordt toezicht gehouden door een toezichthoudend bestuur, een RvT/RvC, de ALV of ledenraad.”²

Aanbevelingen

In onderstaande tabel wordt aangegeven wat de zogeheten Good Practices zijn, hieronder vrij vertaald aangegeven als Aanbevelingen. Per Aanbeveling wordt aangegeven welke doelen de NBB hierbij nastreeft voor de praktische toepassing, wat de huidige status is en welke acties nog moeten worden uitgevoerd.

Aanbevelingen	Doel (hoe wordt dit toegepast?)	Status	Acties
1. <i>Het bestuur maakt de korte- en langetermijndoelen van de organisatie bekend en richt zich daarop in hun dagelijkse werk. Zij richt de organisatie in op deze doelen en maakt daarbij een bewuste keuze voor het bestuursmodel.</i>	Ongeveer elke 5 jaar worden de missie en visie tegen het licht gehouden en elke 2-3 jaar het langeretermijnbeleid. Jaarlijks wordt het lopende beleid aangescherpt en bijgesteld.	De laatste visie-herziening is in 2019 geweest. Nu de coronatijd achter ons ligt, is het nodig om naar de visie te gaan kijken. De bedoeling is om komend najaar het proces hiervoor op te starten, samen met externe professionele steun.	In de zomer van 2024 wordt een proces opgestart om de visie en het meerjarenbeleid te herijken.

² Citaat uit de ‘Code Goed Sportbestuur’ uit de betreffende paragraaf.



2. *Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie, en handelt (indien van toepassing) als goed werkgever.*

<p>Dit beleid wordt opgesteld in samenspraak en samenwerking met de verschillende stakeholders binnen de beugelsport. De ALV beoordeelt het beleid vervolgens.</p> <p>Bij de beleidsontwikkeling wordt uiteraard ook gekeken naar hoe de uitvoering wordt ingericht en hoe en in welke organisatiestructurering dit het beste kan worden geborgd in de organisatie.</p> <p>De bond communiceert proactief over dit beleid, de uitvoering daarvan en de voortgang daarin.</p>	<p>Jaarlijks wordt in de zomer het huidige beleid tegen het licht gehouden en bijgesteld. In het najaar wordt dit besproken met de stakeholders en ter stemming aangeboden aan de ALV.</p>	
<p>De bond is zich er zeer van bewust dat er wordt gewerkt met maatschappelijke gelden (subsidies en contributies), waar prudent mee dient te worden omgegaan. Voor de inzet van deze gelden maar ook de inzet van de menskracht binnen de bond wordt altijd gekeken of dit effectief, efficiënt en doelmatig gebeurt.</p>	<p>Als er beleid wordt gemaakt of uitgevoerd of als er geld wordt uitgegeven, wordt er altijd gekeken hoe dit uitwerkt in de praktijk. Daarnaast wordt getoetst of de plannen effectief, efficiënt en doelmatig zijn. Meestal gaat dit goed maar het kan op momenten nog beter.</p> <p>De bond is bezig met het implementeren van een Vrijwilligersbeleid, dit wordt op</p>	<p>Vrijwilligers en bestuurders nog een keer meenemen in het proces van beleidsontwikkeling of uitvoeringsplanning, zodat er meer aandacht is voor effectiviteit, efficiëntie en doelmatigheid.</p>



3. *Het bestuur streeft een integere en open cultuur na, waarin mensen elkaar kunnen en durven aanspreken ongeacht hiërarchie en professionele status. Het bestuur laat zien en draagt uit dat zij integer gedrag vanzelfsprekend en noodzakelijk vindt en stimuleert anderen om integer gedrag te vertonen.*

<p>Hoewel de bond geen mensen als medewerker in dienst heeft, zijn er wel veel vrijwilligers actief. Hoe de bond als ‘goed werkgever’ omgaat met de vrijwilligers is vastgelegd in het Vrijwilligersbeleid.</p>	<p>1 juli 2024 van kracht. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd samen met de vrijwilligers.</p>	
<p>De bond vindt het belangrijk dat iedereen in de beugelsport erop kan rekenen dat er op een zorgvuldige, integere en transparante manier wordt gewerkt binnen de bond.</p> <p>Dit is iets wat begint met bewustwording van de bestaande omgangsvormen en het op de juiste manier meenemen van iedereen om hier constant en consequent samen in op te trekken.</p> <p>Concreet betekent dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dat de gewenste waarden en normen met elkaar worden besproken en men elkaar erop aanspreekt als dingen niet goed gaan. - er actief tegenspraak, inspraak en samenspraak worden 	<p>In de verschillende lagen en gremia wordt regelmatig (meestal jaarlijks) met elkaar gereflecteerd op het functioneren, waarbij ook integriteit aan de orde komt.</p> <p>Mensen spreken elkaar erop aan als er dingen niet goed gaan, waarna er op een constructieve manier wordt besproken hoe iets in de toekomst verbeterd kan worden.</p> <p>Bij beleidsvorming en de uitvoering daarvan worden stakeholders in alle fasen actief betrokken om input te geven over het betreffende proces.</p>	<p>Staan beleid dat jaarlijks wordt geëvalueerd.</p>



4. *Het bestuur bespreekt jaarlijks haar eigen functioneren, waarbij o.a. aan de orde komt: de geschiktheid voor de taak (collectief en individueel), de onderlinge interactie, de relatie met de ALV en andere belanghebbenden, en welke deskundigheidsbevorderende maatregelen nodig zijn. Afhankelijk van de grootte van de organisatie laat het bestuur zich daarbij eens in de drie jaar bijstaan door een externe begeleider.*

5. *Bestuurders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge taakverdeling, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, en handelen daarnaar.*

georganiseerd en dat duidelijk wordt gemaakt wat daarmee wordt gedaan.		
<p>Jaarlijks evalueert het bestuur haar eigen functioneren, zowel de harde kant (de cijfers, prestaties, resultaten en protocollen) en zachte kant (de cultuur, de manier van met elkaar omgaan en de communicatie). Hierbij komen zowel het individuele functioneren als dat van het bestuur als geheel aan de orde. Om het jaar gebeurt dit onder begeleiding van een externe professional.</p> <p>De bevindingen en verbeterpunten van deze evaluatie wordt gedeeld in het jaarverslag.</p>	<p>Door onderbezetting in de capaciteit en 5 vacatures (in een bestuur van 9 personen) is er recent geen evaluatie van het bestuursfunctioneren geweest.</p>	<p>In 2024 wordt er weer een evaluatie gedaan, onder begeleiding van een externe professional.</p> <p>Daarnaast moet er ook kritisch worden gekeken naar hoe de evaluatie dient te worden ingericht t.a.v. de evaluaties zonder externe professional.</p>
<p>Tegelijk met de jaarlijkse beleidsevaluatie wordt er ook gekeken naar de uitvoering binnen de organisatie en de verantwoordelijkheden, taken en portefeuillevreiding binnen het bestuur.</p>	<p>Door onderbezetting van het bestuur is hier de afgelopen jaren weinig tot geen aandacht voor geweest.</p>	<p>Deze zomer worden er weer een beleidsevaluatie en een bestuursevaluatie gedaan waar deze punten worden meegenomen.</p>



6. *Bestuurders zijn onafhankelijk. Zij vermijden belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.*

7. *Bestuurders ontwikkelen en onderhouden hun kennis en professionaliteit op o.a. de financiële, sociale en juridische aspecten van het*

De bevoegdheden en het handelen van het bestuur worden meegenomen in de jaarlijkse bestuursevaluatie (zie punt 4 hierboven).		
<p>Het is van groot belang voor het functioneren van de bond en het vertrouwen in de bestuursleden dat het bestuur onafhankelijk, integer en transparant is en daar ook naar handelt.</p> <p>Nevenfuncties en andere zaken die (de schijn van) belangenverstrengeling geven, zijn openbaar. Wanneer er kwesties spelen waarin een bestuurslid (mogelijk) dubbele petten op heeft, zal deze persoon zich afzijdig houden en niet meebeslissen. De richtlijnen van de WBTR³ zijn hier richtinggevend in.</p>	<p>De nevenfuncties van de bestuursleden zijn openbaar, waarbij betaalde en bestuursfuncties apart worden vermeld. Ook andere functies binnen de beugelsport worden beschreven. Bij twijfel wordt er gekozen voor wel vermelden.</p> <p>De juiste handelswijze en beslissingsprocedure zijn vanuit de WBTR vertaald in het Bestuursreglement, dat openbaar is.</p>	<p>Bij wijzigingen wordt het overzicht van de nevenfuncties aangepast. Daarnaast wordt het jaarlijks gecontroleerd.</p> <p>Ook het Bestuursreglement wordt periodiek gecontroleerd en waar nodig bijgesteld.</p>
Jaarlijks evalueert het bestuur haar eigen functioneren, zowel de harde kant (de cijfers, prestaties, resultaten en protocollen) en zachte kant (de cultuur, de	Door onderbezetting in de capaciteit en 5 vacatures (in een bestuur van 9 personen) is er recent geen evaluatie van het bestuursfunctioneren geweest.	In 2024 wordt er weer een evaluatie gehouden, onder begeleiding van een externe professional.

³ Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen



besturen van een sportorganisatie en van de specifieke aspecten van de sportorganisatie, zoals de cultuur, de maatschappelijke functie, veilig sportklimaat, duurzaamheid, het diversiteitsbeleid, enz., bijvoorbeeld door een introductieprogramma en regelmatige scholing.

8. *De voorzitter van het bestuur bewaakt het goede functioneren van het bestuur, zowel collectief als individueel, maakt zaken waar nodig bespreekbaar en ziet toe op de naleving van de aandachtspunten van de zelfevaluatie.*

<p>manier van met elkaar omgaan en de communicatie).</p> <p>Als hieruit blijkt dat kennis, vaardigheden, etc. onvoldoende zijn, dan kan er worden ingezet op het versterken hiervan.</p> <p>Bovenstaande geldt ook voor de kennis en vaardigheden van de commissieleden en anderen die zich inzetten voor de bond.</p>	<p>Tot op heden is er nog te weinig aandacht (geweest) voor het versterken van de kennis en de kunde van de bestuurders en vrijwilligers.</p>	<p>Daarnaast moet er ook kritisch worden gekeken naar hoe de evaluatie dient te worden ingericht t.a.v. de evaluaties zonder externe professional.</p> <p>Belangrijk aandachtspunt bij deze externe evaluatie wordt de versterking van de bestuurders en vrijwilligers.</p>
<p>Buiten het jaarlijkse bestuursevaluatiemoment wordt ook door het jaar heen constructief-kritisch gekeken naar het functioneren van het bestuur en terugkoppeling gegeven.</p> <p>De verbeterpunten uit de evaluatie krijgen hierin bijzondere aandacht.</p>	<p>De voorzitter bewaakt het naleven van regels en procedures, het faciliteren van open communicatie binnen het bestuur, bewaken van de besluitvorming en het stimuleren van effectieve samenwerking tussen bestuursleden. De voorzitter is daarnaast verantwoordelijk voor het evalueren van het functioneren van het bestuur (individueel en collectief) en neemt maatregelen waar nodig.</p> <p>Door onderbezetting in de capaciteit en 5 vacatures (in een bestuur van 9 personen) is er</p>	<p>Door de lage bezetting in het bestuur kunnen niet alle portefeuilles op de gewenste manier worden ingevuld, wat de bestuurlijke effectiviteit niet ten goede komt. Er wordt naar gestreefd om zo snel mogelijk nieuwe geschikte mensen te vinden.</p> <p>In 2024 wordt er weer een evaluatie gedaan, onder begeleiding van een externe professional.</p>



	recent geen evaluatie van het bestuursfunctioneren geweest.	
--	--	--



Democratie

“Een sportorganisatie heeft te maken met allerlei belanghebbenden. Besturen is positie kiezen tussen de verschillende belangen. De inbreng en inspraak van belanghebbenden is cruciaal om tot gedragen besluitvorming te komen.

Het bestuur weet wat er leeft in de samenleving en meer specifiek bij de eigen stakeholders en laat zien wat zij daarmee doet.”⁴

Aanbevelingen

In onderstaande tabel wordt aangegeven wat de zogeheten Good Practices zijn, hieronder vrij vertaald aangegeven als Aanbevelingen. Per Aanbeveling wordt aangegeven welke doelen de NBB hierbij nastreeft voor de praktische toepassing, wat de huidige status is en welke acties nog moeten worden uitgevoerd.

Aanbevelingen	Doel (hoe wordt dit toegepast?)	Status	Acties
<i>1. Het bestuur ontwikkelt een visie op het betrekken van belanghebbenden en heeft hierbij specifiek aandacht voor kwetsbare doelgroepen en minderheden.</i>	In het beleid heeft de NBB opgenomen dat bij beleidsontwikkelingen en -uitvoering wordt geëxpliciteerd wie de belanghebbenden zijn. Hierbij is via een vierogenprincipe aandacht voor alle relevante groepen, waarbij minderheden en kwetsbare doelgroepen niet mogen worden vergeten.	Staannd beleid.	Doorlopende controle door collega's.
<i>2. Het bestuur nodigt belanghebbenden uit om te</i>	Bij alle projecten is het belangrijk dat de inbreng van alle	Staannd beleid.	Doorlopende controle door collega's.

⁴ Citaat uit de 'Code Goed Sportbestuur' uit de betreffende paragraaf.



<p><i>participeren in strategische beleidsprocessen en neemt de inbreng mee in haar overwegingen. Organisaties die topsport bedrijven, betrekken daarbij een gedragen atletenvertegenwoordiging. Het bestuur is verantwoordelijk voor een goede relatie met de belanghebbenden.</i></p>	<p>belanghebbenden wordt gehoord en wordt meegenomen.</p> <p>In het beleid heeft de NBB opgenomen dat alle belanghebbenden expliciet worden gemaakt en op de geëigende momenten om input wordt gevraagd en/of proactief van informatie worden voorzien.</p>		
<p>3. <i>Het bestuur draagt zorg voor diversiteitsbeleid aangaande de samenstelling van het bestuur, de staf en de organisatie. In het beleid wordt ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit en de voor de sportorganisatie relevante aspecten van diversiteit zoals representativiteit, leeftijd, geslacht, achtergrond en etniciteit.</i></p>	<p>De NBB heeft beleid geformuleerd op dit thema, met als doel het streven naar diversiteit (waar relevant). Niet alleen binnen de eigen organisatie maar ook bij de aanwerving van tijdelijke (vrijwillige) krachten van buiten de organisatie.</p> <p>De doelstellingen worden jaarlijks geëvalueerd.</p>	<p>Standaard beleid.</p> <p>De evaluatie vindt plaats in de zomer.</p>	<p>Evaluatie uitvoeren in juli/augustus.</p>
<p>4. <i>Het bestuur zorgt voor zorgvuldige en transparante selectie- en benoemingsprocedures voor</i></p>	<p>De bond hanteert heeft duidelijk op papier staan hoe de procedure verloopt van de openstelling van de vacature tot aan de</p>	<p>Een deel van de procedure vloeit voort uit de reglementen, maar aan de voorkant is dit niet expliciet gemaakt.</p>	<p>De bestaande benoemingsprocedure evalueren en vervolgens op papier zetten. Deze procedure</p>



bestuursleden, op basis van vooraf vastgelegde profielen Afhankelijk van de grootte van de organisatie kan een onafhankelijke selectiecommissie nodig zijn om coöptatie te voorkomen.

<p>benoeming tot bestuurslid. Op deze manier is voor de organisatie en de kandidaat duidelijk wat men van elkaar mag verwachten.</p> <p>Voor de verschillende bestuursfuncties bestaat een heldere, duidelijke en complete profielschets. Deze wordt in het algemeen periodiek maar in het bijzonder bij openstelling van een vacature geactualiseerd.</p>	<p>De profielschetsen zijn openbaar (via de website), deze worden jaarlijks geëvalueerd en tevens voordat een vacature wordt opengesteld.</p>	<p>wordt openbaar gemaakt via de website.</p> <p>Periodieke controle van de profielschetsen.</p>
--	---	--



Maatschappij

“Sport is veel meer dan alleen plezier en spel. Sportorganisaties zijn zich hiervan bewust en laten zien op welke wijze zij bijdragen aan hun maatschappelijke rol. Verantwoording hierover draagt bij aan de legitimiteit van bestuur en organisatie, omdat het vertrouwen van de buitenwereld wordt versterkt.

Een sportorganisatie heeft een belangrijke rol in de maatschappij en heeft daarover contact met andere sportorganisaties, overheden en maatschappelijke organisaties.”⁵

Aanbevelingen

In onderstaande tabel wordt aangegeven wat de zogeheten Good Practices zijn, hieronder vrij vertaald aangegeven als Aanbevelingen. Per Aanbeveling wordt aangegeven welke doelen de NBB hierbij nastreeft voor de praktische toepassing, wat de huidige status is en welke acties nog moeten worden uitgevoerd.

Aanbevelingen	Doel (hoe wordt dit toegepast?)	Status	Acties
1. <i>Het bestuur definieert de maatschappelijke rol van de sportorganisatie en welke waarde zij creëert, bakent deze af en geeft daar met behulp van het beleid invulling aan.</i>	Bij de visie- en beleidsontwikkeling is de maatschappelijke positie en taakstelling van de bond een van de pijlers van waaruit wordt gekeken. Hierbij worden de andere maatschappelijke partners (overheden, het sportlandschap,	Op het moment is de bond hard bezig om de organisatie op peil te brengen en ligt de focus op de basistaken.	In de zomer van 2024 wordt een proces opgestart om de visie en het meerjarenbeleid te herijken. Hierin zal ook de maatschappelijke rol een prominente plaats krijgen.

⁵ Citaat uit de ‘Code Goed Sportbestuur’ uit de betreffende paragraaf.



2. *Het bestuur zorgt ervoor dat iedereen die bij de sportorganisatie betrokken is, wordt geïnformeerd over de besluiten die voor hen van belang zijn en licht zo nodig concreet toe wat dit voor hen betekent.*

3. *Het bestuur ontwikkelt een visie op positief sportklimaat en een veilige, integere sportomgeving en maakt beleid om dit te implementeren. Dit beleid wordt periodiek geëvalueerd en de bevindingen worden gebruikt om het beleid bij te sturen.*

<p>onderwijs, etc.) en hun beleid betrokken of meegenomen.</p>		
<p>Verenigingen, sporters, collega-organisaties, etc. worden actief betrokken bij voor hen relevante zaken. Dit begint aan de voorkant bij de beleidsontwikkeling, via evaluatie gedurende uitvoering en achteraf na afronding.</p> <p>Deze betrokkenheid uit zich op verschillende manier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn regelmatige overleggen met verschillende partners; - Er wordt proactief gecommuniceerd en geïnformeerd over projecten, bijvoorbeeld via mailings, nieuwsbrieven en de website. 	<p>Bij beleidsvorming en de uitvoering daarvan worden stakeholders in alle fasen actief betrokken bij het betreffende proces. Bij de procesinrichting is hier expliciet aandacht voor. Afhankelijk van het proces wordt hier de best passende vorm voor gekozen.</p>	<p>Bij de meeste processen gaat dit goed, maar het kan geen kwaad om dit nog een keer onder de aandacht te brengen.</p>
<p>De bond vindt het belangrijk dat iedereen met plezier kan sporten, zowel op de beugelbaan, daarnaast en als een van de onmisbare vrijwilligers binnen de sport.</p> <p>Een plezierige en veilige sportbeleving begint op de beugelbaan. Door duidelijke regels, zowel voor de sport als het</p>	<p>Er zijn Spelregels en verschillende andere reglementen die periodiek worden bijgesteld, in samenspraak met de beugelaars.</p> <p>Verder worden er regelmatig cursussen gegeven voor de diplomering van arbiters (baanmeesters).</p>	<p>Spelregels en reglementen: handhaven stand beleid.</p> <p>Overleggen met beugelaars, arbitrage, verenigingsbesturen en vrijwilligers: handhaving van stand beleid.</p> <p>Zodra er capaciteit kan worden vrijgemaakt om meer activiteiten en prioriteiten te</p>



4. *Het bestuur streeft een inclusieve, open en gelijkwaardige cultuur na binnen de sportorganisatie.*

<p>gedrag van de arbitrage wordt uitgedragen en uitgevoerd hoe we met elkaar willen sporten.</p> <p>Er is jaarlijks overleg met vertegenwoordigers van de sporters en arbitrage en daarnaast halfjaarlijks met de verenigingsbesturen. Deze feedback neemt het bestuur mee in de jaarlijkse beleidsevaluatie.</p> <p>De bond spant er zich ook voor in om bestuur en kader bij de verenigingen te ondersteunen om ook daar actief te werken aan een veilige sportomgeving.</p>	<p>De overleggen met de beugelaars en arbitrage zijn in het voorjaar, waardoor ‘kleine’ aanpassingen al kunnen worden meegenomen naar het nieuwe seizoen in september.</p> <p>De overleggen met de verenigingsbesturen zijn in mei en oktober, als voorbereiding op de ALV's.</p> <p>De overleggen met vrijwilligers zijn jaarlijks, typisch in het voorjaar.</p> <p>Door ondercapaciteit is het op dit moment niet haalbaar om actief bezig te zijn met verenigingsondersteuning op dit punt.</p>	<p>ontplooien binnen de bond, zal worden bekeken hoe dit thema daarin kan worden gepast.</p>
<p>De bond vindt het belangrijk dat iedereen met plezier kan sporten, zowel op de beugelbaan, daarnaast en als een van de onmisbare vrijwilligers binnen de sport.</p> <p>Dit is iets wat begint met bewustwording van de bestaande omgangsvormen en het op de</p>	<p>In de verschillende lagen en gremia wordt regelmatig (meestal jaarlijks) met elkaar gereflecteerd op de gewenste normen en waarden, wat de praktijk is en hoe er samen waar nodig zaken verbeterd kunnen worden.</p>	<p>In de afgelopen maanden zijn er verschillende zaken duidelijker op papier gezet en daarnaast wordt er gewerkt aan een Vrijwilligersbeleid. Bij de volgende overlegmomenten wordt dit extra onder de aandacht gebracht.</p>



<p>juiste manier meenemen van iedereen om hier constant en consequent samen in op te trekken. Concreet betekent dat dat de gewenste waarden en normen met elkaar worden besproken en men elkaar erop aanspreekt als dingen niet goed gaan.</p>	<p>Mensen spreken elkaar erop aan als er dingen niet goed gaan, waarna er op een constructieve manier wordt besproken hoe iets in de toekomst verbeterd kan worden.</p>	
--	---	--



Transparantie

“Transparantie verhoogt het vertrouwen in de organisatie en stimuleert bestuurders en medewerkers om beter te presteren. Het bestuur van een sportorganisatie is bereid om zich regelmatig naar haar omgeving te verantwoorden.

Het afleggen van verantwoording is essentieel voor goed sportbestuur en is verbonden aan het dragen van verantwoordelijkheid. Het maakt controle mogelijk, creëert draagvlak en helpt doelpotsituaties voorkomen.”⁶

Aanbevelingen

In onderstaande tabel wordt aangegeven wat de zogeheten Good Practices zijn, hieronder vrij vertaald aangegeven als Aanbevelingen. Per Aanbeveling wordt aangegeven welke doelen de NBB hierbij nastreeft voor de praktische toepassing, wat de huidige status is en welke acties nog moeten worden uitgevoerd.

Aanbevelingen	Doel (hoe wordt dit toegepast?)	Status	Acties
1. <i>Het bestuur maakt zichtbaar welke ambities en doelen zij heeft geformuleerd, onder meer in het meerjaren- en jaarplan.</i>	De bond maakt een meerjarenbeleidsplan voor de middellange termijn en een jaarplan voor de korte termijn waar de focus ligt op de uitvoering.	De betreffende plannen worden in het najaar opgesteld en in het Voorzittersoverleg in oktober gepresenteerd aan de leden. Tijdens de ALV in november wordt erover gestemd, waarna het wordt uitgevoerd in het kalenderjaar dat erop volgt.	Een evaluatie van de beleidscyclus staat gepland voor 2024, waarin wordt bekeken of dit proces nog aan de eisen voldoet en waar het verder kan worden verbeterd.
2. <i>Het bestuur hanteert deugdelijke normen voor financiële verslaggeving en</i>	De bond hanteert de normen van de Raad voor de	Nog niet alle aanbevelingen van de Raad worden op dit moment gehanteerd.	Voorafgaand aan het opstellen van de Jaarrekening 2024 wordt een externe accountant

⁶ Citaat uit de ‘Code Goed Sportbestuur’ uit de betreffende paragraaf.



interne procedures, waarbij onder meer een periodieke risicoanalyse wordt gemaakt en gecommuniceerd.

3. *Het bestuur laat zien hoe de bestuurlijke inrichting van de sportorganisatie is vormgegeven, inclusief een rooster van aftreden, onverenigbaarheden, mandatering en beleidskeuze over zittingstermijnen,*

<p>Jaarverslaggeving voor het opstellen van de Jaarrekening.</p> <p>De interne financiële procedures zijn vastgelegd in het Bestuursreglement, wat voldoet aan de eisen in de WBTR⁷. Alle reglementen worden 5-jaarlijks gecontroleerd door een externe deskundige.</p> <p>Een financiële analyse voor de korte en lange termijn worden in de jaarrekening gemaakt. Periodiek controleert een externe accountant de boeken en wordt er ook naar de structurele degelijkheid en lange termijn gekeken.</p>	<p>De periodieke controle vindt in 2024 plaats.</p> <p>De laatste jaren heeft er geen externe accountant naar de boeken gekeken.</p> <p>Er wordt jaarlijks een analyse op hoofdlijnen gemaakt van de structurele degelijkheid en risico's. Het zou goed zijn om na te gaan of deze analyse voldoende diep en deugdelijk is en of hier geen lacunes in zitten.</p>	<p>benaderd om de huidige boekhouding en Jaarrekening te evalueren.</p> <p>Staan beleid rondom de financiële procedures en verantwoording wordt gehandhaafd.</p>
<p>In een op de website gepubliceerd document staan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een organogram van de organisatie - een rooster van aftreden - nevenfuncties van bestuursleden - een protocol dubbelfuncties - een overzicht van de 	<p>Staan beleid.</p>	<p>Handhaving staan beleid.</p> <p>In de loop van 2024 wordt samen met de bestuursevaluatie ook dit document geactualiseerd.</p>

⁷ Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen



waarbij maximale termijn van in totaal 9 jaar het streven is.

4. *Het bestuur is open over de financiën, de financiering en de wijze waarop dit wordt gecontroleerd.*

<p>portefeuilleverdeling</p> <p>De maximale zittingsduur is in principe 3 termijnen van 3 jaar elk, voor zowel bestuursleden als commissieleden. Dit is in de Statuten vastgelegd.</p>		
<p>In de Jaarrekening wordt concreet en uitgesplitst weergegeven waar gelden aan worden besteed of van waaruit ze worden ontvangen. De Jaarrekening wordt gepresenteerd aan de leden, waar er ruimte is voor vragen.</p> <p>De Jaarrekening wordt gecontroleerd door de Financiële Commissie en periodiek door een externe accountant. Halverwege het jaar is er een controle van de boekhouding door de Financiële Commissie. De Financiële Commissie heeft het recht om stukken op te vragen ter controle. De Financiële Commissie is een ALV-commissie en deze legt daar verantwoording aan af.</p>	<p>In de Jaarrekening wordt uitgesplitst weergegeven welke gelden waaraan zijn besteed of hoe ze zijn ontvangen.</p> <p>Voorafgaand aan de presentatie van de Jaarrekening op de ALV, wordt deze opgestuurd aan de leden en gepubliceerd, waarna men hier vragen over kan stellen, onder andere op het VZO⁸ in het voorjaar.</p> <p>De controle van de Jaarrekening 2022 heeft geen bijzonderheden opgeleverd. De controle van de Jaarrekening 2023 vindt binnenkort plaats. De tussentijdse controle heeft in 2023 vanwege</p>	<p>Handhaving staand beleid.</p> <p>Dit jaar is er weer een halfjaarlijkse controle door de Financiële Commissie.</p> <p>Voorafgaand aan de Jaarrekening 2024 wordt er een externe accountant benaderd om de boeken tegen het licht te houden.</p>

⁸ Voorzittersoverleg



5. *Het bestuur verantwoordt zich over het eigen handelen. Op individueel niveau verantwoorden bestuurders zich over hun onafhankelijkheid, kwaliteit en professionaliteit.*

<p>Regels rondom onkosten en vergoedingen liggen vast in reglementen die openbaar zijn.</p>	<p>gezondheidsredenen niet plaatsgevonden.</p> <p>De Financiële Commissie legt jaarlijks in de ALV een verklaring af over de bevindingen.</p> <p>Regels over de onkosten vergoedingen zijn vastgelegd in het Algemeen Reglement en het Bestuursreglement.</p>	
<p>Jaarlijks evalueert het bestuur haar eigen functioneren, zowel de harde kant (de cijfers, prestaties, resultaten en protocollen) en zachte kant (de cultuur, de manier van met elkaar omgaan en de communicatie). Hierbij komen zowel het individuele functioneren als dat van het bestuur als geheel aan de orde. Tweejaarlijks gebeurt dit onder begeleiding van een externe professional.</p> <p>De bevindingen en verbeterpunten van deze evaluatie wordt gedeeld in het jaarverslag.</p>	<p>Door onderbezetting in de capaciteit en 5 vacatures (in een bestuur van 9 personen) is er recent geen evaluatie van het bestuursfunctioneren geweest.</p>	<p>In 2024 wordt er weer een evaluatie gedaan, onder begeleiding van een externe professional.</p> <p>Daarnaast moet er ook kritisch worden gekeken naar hoe de evaluatie dient te worden ingericht t.a.v. de evaluaties zonder externe professional.</p>