

Verslag Evaluatie Bestuur Nederlandse Beugelbond

[10-9-2024]

Inhoud

Aanleiding.....	2
Doel en werkwijze van de evaluatie.....	2
Algemene indruk en bevindingen	2
Scores	3
Kengetallen.....	3
Discussiepunten	4
Actiepunten	5
Samenvatting (voor jaarverslag)	5
BIJLAGE – vragen en antwoorden	7
Vraag 1 – Missie, Visie en Meerjarenbeleid (score 4,4)	7
Vraag 2 – Resultaten en Rapportage (score 4,0).....	7
Vraag 3 –Intern Overleg (score 5,0)	7
Vraag 4 – Relaties (score 4,4)	7
Vraag 5 – Advies (score 4,0)	8
Vraag 6 - Evaluatie (score 1,00).....	8
Vraag 7 - Bestuursprofiel (score 4,8).....	8
Vraag 8 - Organisatie inrichting (score 5,4).....	8
Vraag 9 – Kwaliteit (score 4,3).....	8
Vraag 10 – Financieel beheer (score 5,4).....	8
Vraag 11 – Organisatieontwikkeling (score 3,4).....	9
Vraag 12 – Samenwerking (score 5,1).....	9
Vraag 13 – Integriteit (score 5,0).....	9
Vraag 14 – Effectiviteit (score 5,7)	9
Vraag 15 – Collegialiteit (score 5,5).....	9
Vraag 16 – Overige onderwerpen te bespreken	10

Aanleiding

Sportbonden en NOC*NSF hebben in de Minimale Kwaliteits Eisen vastgelegd dat eenmaal per jaar het bestuur een zelfevaluatie doet. Eens in de twee à drie jaar wordt deze evaluatie door een externe adviseur begeleidt. Voor het bestuursjaar 2024 heeft de Nederlandse Beugelbond aan Bureau Brands opdracht gegeven om de bestuursevaluatie te begeleiden op dinsdag 10 september 2024.

Doel en werkwijze van de evaluatie

Het doel van de evaluatie is om een beeld te schetsen van de performance van het bestuur over het afgelopen jaar, verdeeld over de aandachtsgebieden:

- Resultaten
- Organisatie
- Cultuur

Deze notitie is opgesteld naar aanleiding van de vragenlijsten die de bestuursleden in de periode tussen 12 en 27 augustus 2024 hebben ingevuld. Tijdens het evaluatiegesprek op 10 september zijn de conclusies uit de vragenlijst besproken en vastgesteld. In de discussie zijn actiepunten benoemd die op de lopende agenda van het bestuur opgenomen kunnen worden. Het gaat bij de actiepunten niet om de inhoudelijke oplossing (daarvoor is de tijd in de evaluatie te kort) maar om het formuleren van waar meer aandacht aan besteed moet worden of welk resultaat in het komende jaar behaald moet worden.

Algemene indruk en bevindingen

Het invullen van de vragen was soms wat lastig, vooral omdat het de eerste keer was op deze manier. De uitkomsten zijn wel verhelderend en geven een goed beeld van waar de schoen wringt.

Het bestuur is positief over de interne cultuur en samenwerking. Het meest ontevreden is men over de resultaten en sommige onderwerpen in de organisatie, met name de beperkte beschikbaarheid en ontwikkeling van menskracht. De krapte in de bezetting heerst zowel bij bestuur als commissies en werkt verlamdend op het resultaat. De afgelopen jaren is het vooral overleven en opnieuw opbouwen geweest. Hierdoor waren de overleggen vooral met ad hoc zaken gevuld en is te weinig tijd besteed aan planning, vooruit denken en evalueren van activiteiten. Juist door de beperkte beschikbaarheid is het belangrijk om een helder (en behapbaar!) plan te hebben over hoe de bond in de toekomst bestuurd kan blijven. Het visietraject dat binnenkort gestart wordt kan hierin het verschil maken.

Het belangrijkste waar aan gewerkt zal moeten worden is het vergroten van de betrokkenheid van de achterban. Op de ALV komen nog wel voldoende mensen, maar het gesprek is daar toch vooral

RESULTATEN 2023

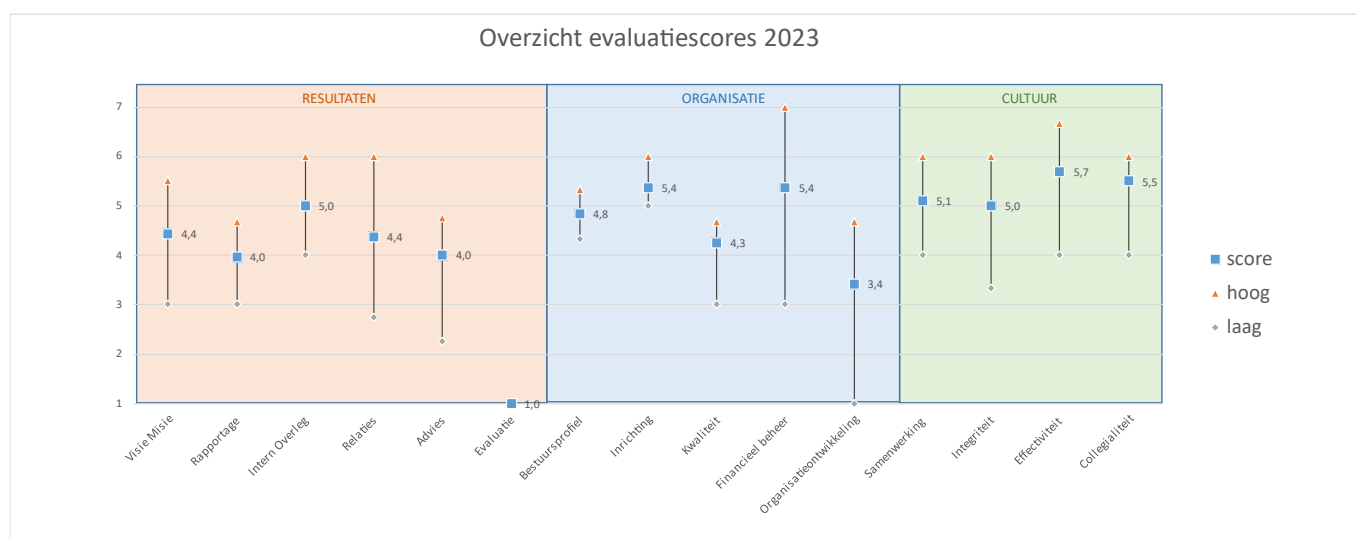
- Spelregel uitleg beter gebruikt en vernieuwd
- Gewerkt aan MKE van NOC*NSF
- Transparantie, jaarverslagen etc. gepubliceerd, meer communicatie naar verenigingen
- Competitie, beker en NK in stand gehouden
- Modernisering beugelsport, beugelaars actief betrekken
- Beugelen op lijst immaterieel erfgoed

éénrichtingsverkeer. Door meer vanuit het bestuur te communiceren met de hele achterban (probeer ook de leden zelf te bereiken!) en regelmatig uit te leggen waar het bestuur mee bezig is, welke uitdagingen er zijn en hoe de leden bij kunnen dragen aan de oplossing, zal uiteindelijk het aantal vrijwilligers kunnen groeien. Aanvullend zal meer contact en samenwerking buiten de Beugelwereld (met NOC*NSF, andere bonden met 'traditionele sporten', provincies/gemeentes) ook kunnen bijdragen aan het vinden van oplossingen voor de organisatie.

Binnen het bestuur zelf is in de onderlinge samenwerking nog winst te behalen door iets vaker met elkaar te reflecteren op zaken als rolvastheid; het zou bijvoorbeeld helpen om na elke bestuursvergadering te checken of alles op de juiste manier besproken is.

Scores

Hieronder in het diagram het overzicht van de gemiddelde scores, de hoogste en de laagste individuele score.



Kengetallen

RESULTATEN (3,8 gem)

ORGANISATIE (4,7 gem)

CULTUUR (5,3 gem)

Hoog: Intern Overleg 5,0

Hoog: Financieel beheer 5,4

Hoog: Effectiviteit 5,7

Laag: Rapportage 4,0

Laag: Org.ontwikkeling 3,4

Laag: Integriteit 5,0

Hoofdvragen met grootste 'verschil van inzicht':

- 4 Relaties (laagste 2,8 – hoogste 6,0)
- 10 Financieel beheer (laagste 3,0 – hoogste 7,0)
- 11 Org. ontwikkeling (laagste 1,0 – hoogste 4,7)

Deelvragen met lage score (< 4,0):

- 2B Monitoring Ledentevredenheid (score 2,8)
- 4D Relatie internationale organisaties (score 3,3)

- 5A Inhoudelijke commissie voldoende qua kwaliteit en omvang (score 3,5)
- 5D Bestuur is goed op de hoogte van zaken buiten eigen sport (score 3,8)
- 11 A,B,C Organisatieontwikkeling (score 3,4)

Discussiepunten

In het evaluatiegesprek zijn de volgende onderwerpen uitgebreider besproken.

Visie op de sport en organisatieontwikkeling

- Door afgelopen tijd veel aandacht voor interne zaken op orde krijgen, is er weinig vooruit en naar buiten gekeken. Daar zal rond de wintertijd eindelijk weer tijd voor zijn.
- Het aankomende visietraject is hierin belangrijk: zijn er mogelijkheden voor de Beugelsport om nog te groeien en wat zou het kunnen betekenen om intensief samen te gaan werken met andere kleine bonden?

Bezetting en kwaliteit bestuur en commissies / ledenparticipatie

- De beperkte betrokkenheid van de achterban kan doorbroken worden door actiever vanuit het bestuur te communiceren over zaken die de bond aan gaan. Nu worden verenigingen wel geïnformeerd, maar toch vooral over zaken als competitie en ALV. Een regelmatig bulletin dat meer achtergrond geeft en ook bedoeld is om met de leden te delen, zou hierin verandering te brengen.
- Voor nieuwe bestuursleden zou ook buiten de eigen kringen gezocht kunnen worden, bijvoorbeeld publicatie van een vacature via sportwerkgever.nl, skxl.nl (Sport knowhow XL), bestuurderscentrum.nl
- Op langere termijn zou bekeken kunnen worden of de huidige inrichting met ALV, bestuur en commissies (met vaste bezetting van vrijwilligers) nog de gewenste opzet is.

Effectiviteit en informatievoorziening

- De effectiviteit van het bestuur kan verhoogd worden door op de rolvastheid te blijven letten. Het is vaak verleidelijk om in te springen als iets bij de uitvoerende commissies blijft liggen, maar daarmee houd je ook het probleem van het tekort in stand. Duidelijke beschrijvingen van rollen en taken kan hierin helpen.
- Binnen het bestuur zijn gesprekken over budgetten en financiën soms wat beperkt. Het bestuur heeft behoefte aan een bondige vertaling van wat de cijfers zeggen om op basis daarvan het gesprek te kunnen voeren. Hiervoor zou wat externe hulp van de accountant of collegiaal overleg voor de penningmeester kunnen helpen.
- Om de effectiviteit van de vergaderingen verder te vergroten zou het goed zijn om de agenda's langer van tevoren in te plannen, zodat er wat meer tijd is om de grotere onderwerpen voor te bereiden.

Actiepunten

Tijdens de evaluatie zijn onderstaande actiepunten benoemd die op de lopende agenda van het bestuur opgenomen kunnen worden.

1. In het visietraject opnemen dat onderzocht moet worden wat intensieve samenwerking met andere (traditionele)sportbonden zou kunnen betekenen. Mogelijkheden zijn concreet bij de omnisportbond van NOC*NSF en bij de Nederlandse Culturele Sportbond. (uitnodiging voor 5 oktober)
2. Voor verheldering van financiële rapportages hulp inroepen van accountant, kascommissie, of intercollegiaal overleg met penningmeesters.
3. Uitproberen of de ALV qua opzet anders ingericht kan worden, om participatie te vergroten. Bijvoorbeeld door vooraf discussiepunten met de agenda mee te sturen, kringgesprek of workshops.
4. Acties opzetten om meer mensen bij de bond te betrekken
 - Bulletin maken dat verenigingen aan hun leden door kunnen sturen, waarin het bestuur vertelt over waaraan gewerkt wordt, welke dingen door vrijwilligers opgepakt kunnen worden, vacatures, etc.
 - Wervingsactie buiten de eigen verenigingen uitzetten, bijvoorbeeld via Nextdoor.nl
 - Klussen uitzetten als tijdelijke/eenmalige projecten in plaats van structureel in commissies plaats nemen.
5. Agendabeheer:
 - Ruimte maken in de vergaderingen voor check-out (is alles op de juiste manier besproken?)
 - Opletten op rolvastheid – is begrijpelijk dat mensen nu soms dingen buiten hun functie doen, maar het is wel belangrijk dat altijd duidelijk is wie verantwoordelijk is en hoe de rapportage loopt.

Samenvatting (voor jaarverslag)

Het bestuur heeft op 10 september 2024 onder begeleiding van Bureau Brands het afgelopen bestuursjaar geëvalueerd.

Het bestuur is positief over de interne cultuur en samenwerking. De grootste uitdaging zit in de beperkte beschikbaarheid van vrijwilligers. De krapte in de bezetting heerst zowel bij bestuur als commissies en werkt verlamdend op het resultaat. De afgelopen jaren is het vooral overleven en opnieuw opbouwen geweest. Hierdoor waren de overleggen vooral met ad hoc zaken gevuld en is te weinig tijd besteed aan planning, vooruit denken en evalueren van activiteiten. Juist door de beperkte beschikbaarheid is het belangrijk om een helder (en behapbaar!) plan te hebben over hoe de bond in de toekomst bestuurd kan blijven. Het visietraject dat binnenkort gestart wordt kan hierin het verschil maken.

Het belangrijkste waar aan gewerkt zal moeten worden is het vergroten van de betrokkenheid van de achterban. Op de ALV komen nog wel voldoende mensen, maar de participatie van de achterban zou beter moeten. Hierin ziet het bestuur een taak om beter met de achterban te communiceren over wat er speelt binnen de bond en voor welke zaken vrijwillige inzet (zowel structureel als tijdelijk) gevraagd is. Aanvullend zal meer contact en samenwerking buiten de Beugelwereld (met NOC*NSF,

andere bonden met 'traditionele sporten', provincies/gemeentes) ook kunnen bijdragen aan het vinden van oplossingen voor de organisatie op langere termijn.

Om bovenstaande punten te verbeteren zijn actiepunten geformuleerd die in de loop van het jaar opgepakt kunnen worden, bijvoorbeeld:

1. In het visietraject zal ook aandacht zijn voor de wijze waarop de organisatie op langere termijn ingericht zou moeten zijn.
2. Experimenteren met andere opzet/invulling van ALV en voorzittersoverleggen om participatie te vergroten.
3. Meer vanuit bestuur communiceren met de achterban om meer mensen te betrekken bij het landelijke beleid.
4. Werving vrijwilligers buiten de eigen verenigingen onderzoeken.
5. Meer aandacht voor mogelijkheden samenwerking met andere (traditionele) sporten en sportbonden om de kwetsbaarheid van de organisatie te verkleinen.

BIJLAGE – vragen en antwoorden

Vraag 1 – Missie, Visie en Meerjarenbeleid (score 4,4)

Geef een toelichting op wat het minst goed gaat en wat de opdracht voor de komende periode zou moeten zijn.

- Er zijn te weinig bestuurders om alle taken goed uit te kunnen voeren. Daardoor duren zaken soms ook langer dan beloofd.
- Gevolg is dat er teveel ad hoc gereageerd wordt op zaken, wat ook komt omdat er vele brandjes belust moeten worden. Hierdoor wordt er dus ook niet door het bestuur gestuurd op de lange termijn, terwijl dat wel nodig is.
- Gebrek aan kennis over zaken die met het besturen te maken hebben zorgt er ook voor dat zaken teveel tijd kosten.

Vraag 2 – Resultaten en Rapportage (score 4,0)

Gekeken naar de scores op de deelvragen, is er het meest behoefte aan meer inzicht in ledentevredenheid. Nu komt dat alleen binnen via de netwerken van de bestuurders zelf, wat een te beperkt beeld geeft van de hele achterban.

Welke resultaten hebben het meeste bijgedragen aan de missie van de organisatie (noem 1-3 resultaten)

Belangrijkste resultaten voor 2023 zijn opgenomen in het blauwe kader op de eerste pagina.

Vraag 3 – Intern Overleg (score 5,0)

Indien één van de onderdelen niet voldoende is, wat kan er dan beter?

- Door gebrekkige bezetting komen verschillende commissies niet structureel bijeen en wordt weinig aan verslaglegging gedaan
- Commissies zijn tamelijk autonoom bezig en er is weinig zicht op hoe zij proberen hun werkzaamheden te verbeteren
- Mede hierdoor wordt er ook weinig vanuit de commissies meegedacht over de lange termijn plannen
- Kijkend naar de scores, is het de vraag of dit gezien de omvang van de bond als het meest urgente probleem wordt gezien

Vraag 4 – Relaties (score 4,4)

Geef aan welk van de relaties binnen en of buiten de eigen sport nu de meeste aandacht van het bestuur zou moeten krijgen.

- Ondanks dat er geen directe issues spelen, is het contact met verenigingen minimaal – ze hebben de handen vol om de eigen vereniging te kunnen draaien. Toch is deze relatie de belangrijkste om aan te werken, vooral om meer vrijwilligers bij de bond te kunnen betrekken.
- Buiten de eigen beugelsport zijn er weinig contacten, terwijl in samenwerking met andere (traditionele) sportbonden en landelijke/regionale ondersteuningsorganisaties veel kennis en hulp valt te halen.

Vraag 5 – Advies (score 4,0)

Indien niet voldoende, geef aan op welk onderdeel verbetering mogelijk is?

- Omdat het organiseren van de eigen sport zoveel moeite kost, is er weinig tijd over om daarbuiten contacten te onderhouden, terwijl het netwerk van de sport weldegelijk kansen kan bieden.
- De brede groep vrijwilligers (die af en toe of structureel iets doet) is erg belangrijk maar daar wordt nog niet voldoende of de juiste aandacht aan besteed.

Vraag 6 - Evaluatie (score 1,00)

Opmerkingen over de wijze van evalueren.

- Er is geen voorgaande evaluatie

Vraag 7 - Bestuursprofiel (score 4,8)

Indien verbetering nodig, op welke onderdelen zou de aandacht gevestigd moeten worden?

- Basale zaken staan wel op papier maar is mogelijk niet erg actueel meer
- Naast onduidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is op sommige onderwerpen, speelt ook hier onderbezetting een rol: soms worden zaken door iemand opgepakt terwijl dat niet bij hun rol hoort, dat schuurt dan wel eens
- Werven en behouden van vrijwilligers lijkt het meest belangrijke punt om aan te werken, echter zal daarvoor vast al het nodige (zonder succes?) gedaan zijn

Vraag 8 - Organisatie inrichting (score 5,4)

Indien één van de onderdelen niet voldoende, wat zou er verbeterd kunnen worden?

- De inrichting van de bond lijkt statutair en praktisch gezien goed te zijn. Desondanks zou het doorlichten van de inrichting niet verkeerd zijn, aangezien op dit moment de controlerende en adviserende taken van de ALV niet goed uit de verf komen.
- Deels kan dit te maken hebben met gebrek aan inzicht/kennis (waarom is het belangrijk als verenigingen om na te denken over het beleid van de bond), maar zeker ook de beperkte mogelijkheden (verenigingen hebben het moeilijk genoeg om zelf het hoofd boven water te houden)

Vraag 9 – Kwaliteit (score 4,3)

Geef aan welke competenties binnen bestuur of werkorganisatie nog verder ontwikkeld kunnen worden.

- Er is behoefte aan vakinhoudelijke kennis (sportmanagement en -governance), visie op ontwikkeling van sport en verenigen, communicatie.

Vraag 10 – Financieel beheer (score 5,4)

Geef aan wat er mist of verbeterd kan worden.

- Bij deze vraag valt op dat de meningen ver uiteen liggen; de maximale score is 7 en de laagste 3 (niet voldoende)

- Uit de opmerkingen blijkt dat juist de penningmeester kritisch is op de mate waarin over budget en financiële huishouding gesproken wordt, terwijl de overige bestuursleden juist heel tevreden zijn over het financieel beheer.
- Wel blijkt dat er behoefte is om financiële zaken met een eenvoudige toelichting op de cijfers beter bespreekbaar te maken binnen het bestuur én met de leden.

Vraag 11 – Organisatieontwikkeling (score 3,4)

Wat zou een volgende stap in de ontwikkeling van de organisatie kunnen zijn?

- Er is momenteel geen helder idee over hoe de organisatie in de toekomst ingericht zou moeten zijn. Het visietraject dat binnenkort start zal hiervoor wel de nodige input leveren.
- Naast de interne ontwikkeling van meer communicatie en betrokkenheid met de achterban, zal ook gekeken kunnen worden naar samenwerking met de andere traditionele sporten. Initiatieven van NOC*NSF (oprichting Omnisportbond) en de NCS (heeft plannen om de recreatieve sportbond van NL te worden) kunnen interessante mogelijkheden bieden.

Vraag 12 – Samenwerking (score 5,1)

Geef aan wat er zou kunnen verbeteren op één van deze onderdelen.

- In algemene zin is de onderlinge samenwerking goed
- Verbetering in samenwerking met de commissies is mogelijk door te focussen op verslaglegging en meer tijd besteden aan plannen/voorstel denken (beleid)
- Evalueren van het functioneren kan voor commissies ook helpen

Vraag 13 – Integriteit (score 5,0)

Indien niet voldoende, geef aan wat er verbeterd kan worden?

- In algemene zin doet iedereen zijn best naar vermogen en ook hier is beperkte menskracht een dilemma.
- Soms nemen mensen take over van anderen of worden zaken op verschillende plekken tegelijk gedaan. Het niet strak aanhouden van rol- en taakinvulling (wie doet wat en wie is verantwoordelijk) zorgt ook voor onvoorspelbaarheid en uiteindelijk onbetrouwbaarheid.

Vraag 14 – Effectiviteit (score 5,7)

Geef aan wat er eventueel nog beter kan.

- Soms zijn overleggen langdradig of herhalend
- Doorschuiven van agendapunten vanwege onvoldoende voorbereiding komt ook wel eens voor
- Het is gezien de bezetting de vraag wat men realistisch van elkaar kan verwachten, toch is goede vergaderdiscipline en voorbereiding essentieel, juist gezien de beschikbare capaciteit.

Vraag 15 – Collegialiteit (score 5,5)

Geef aan wat de onderlinge binding en vertrouwen verder kan versterken.

- Soms worden zaken te veel op 'eigen houtje' geregeld
- Is het duidelijk over welke zaken overleg en gezamenlijk besluit nodig is?

Vraag 16 – Overige onderwerpen te bespreken

- Soms weiden we teveel uit op een onderwerp – hoe dit in de hand houden?
- Verdeling taken
- Capaciteit, kwaliteit, ziekte en hoe verder...

.

bureau brands