

Evaluatie bestuursmodel, eindrapportage.

1 Inleiding

De ALV van de afdeling ZuidWest heeft in de vergadering van 30 mei 2012 unaniem besloten tot het aanstellen van een tweetal betaalde afdelingsmanagers. Daarmee werd beoogd het bestuursprobleem van de afdeling op te lossen. Het zou gaan om een benoeming voor een periode van twee jaar. Voor die periode was voldoende financiering gevonden binnen de lopende begrotingen en reserves.

De doelstelling bij de aanstelling van deze managers was dat de afdeling ZuidWest een bestuurbare afdeling zou blijven. Daarbij zou met name aandacht besteed moeten worden aan de verbetering van de communicatie met de functionarissen en de werkgroepen.

De ALV besloot ook dat er een evaluatiecommissie zou komen.

Voor de commissie waren een tweetal evaluatiemomenten vastgelegd. Na één jaar, in mei 2013, en bij de afloop van de pilot, in mei van dit jaar. Dan zal er een beslissing genomen moeten worden of de pilot wordt omgezet in een definitieve aanstelling van 2 managers.

Als vervolg op het besluit van de ALV is de evaluatiecommissie aangetreden en in het najaar van 2012 aan het werk gegaan. Aanvankelijk bestond de commissie uit 4 personen. Daarna zijn er nog een paar personele wijzingen geweest. Op dit moment bestaat de evaluatiecommissie uit 3 personen: Patrick Robben, Albert van Dijk en Han van der Zijden. Deze laatste vormt de “linking pin” naar de Commissie Bestuursmodel NTTB ZuidWest.

Conform het verzoek van de ALV brengt de evaluatiecommissie hierbij de eindrapportage uit. Tijdens een Buitengewone ALV op 29 januari 2014 is een concept-rapportage besproken. Tijdens die vergadering zijn er vooral veel opmerkingen gemaakt over de financiering van het aanstellen van de managers. In het nu voorliggende voorstel is er geen sprake meer van een vast bedrag van € 100,00 per vereniging. Hiervoor in de plaats komt een systeem van een bedrag per verenigingslid. Deze rapportage staat op de agenda van de ALV van 28 mei 2014.

De commissie is een aantal keren bij elkaar geweest. Bij een paar vergaderingen waren ook de afdelingsmanagers aanwezig. Driemaal heeft de commissie persoonlijk contact met de directie van het Bondsbureau. Bij één van die bijeenkomsten was ook de penningmeester van de NTTB aanwezig. Het laatste overleg met de algemeen directeur en de directeur tafeltennis vond plaats op 11 maart 2014.

De leden van de commissie hebben via email regelmatig contact met elkaar gehad.

Bij de tussenevaluatie heeft de commissie een enquête uitgezet onder de verenigingen en een beperkt aantal functionarissen/werkgroepen. Als vervolg hierop heeft de commissie opnieuw een enquête uitgezet, dit keer bij alle functionarissen en werkgroepen.

Het resultaat van deze enquête zetten we in de rapportage uiteen.

2 Gevolgde methodiek

Om het model te evalueren heeft de commissie de volgende middelen gebruikt:

- Contact met de afdelingsmanagers
- Contact met de verenigingsbesturen, direct en middels een enquête
- Voortgangsmonitoring op het werkplan van de afdelingsmanagers (door de managers zelf uitgevoerd en gerapporteerd aan commissie).
- Contact met de vrijwilligers van de afdeling, middels een enquête

Voor de resultaten van de enquête van de verenigingen zie het rapport van mei 2013. Voor het resultaat van de enquête met de vrijwilligers zie bijgevoegde rapportage.

Uit het contact met de managers en het werkplan kunnen de taken van de managers beoordeeld worden.

Uit het voorstel scenario van de pilot komen onderstaande taken met verdeling:

Sportbestuurlijke zaken: bestuurlijk, communicatie en promotie

B. Sporttechnische zaken: wedstrijd zaken en technische zaken

Gezamenlijke taken

* vrijwilligersbeleid: aansturen functionarissen/commissies, inclusief coaching/begeleiding, waardering en werving nieuwe vrijwilligers

* spin-in-het-web:

- communicatie met BB: aansturing vanuit directeur BB
- communicatie met HB (opmerking: het HB is eindverantwoordelijk)
- communicatie met afdelingscommissies en -functionarissen
- communicatie met verenigingen

* vertalen landelijk beleid naar afdeling

* leveren input vanuit afdeling naar landelijk (BB en HB)

* promotie en ontwikkeling

* ALV

- organisatie ALV
- voorzitterschap ALV
- organisatie regio-overleg
- rapportage aan de verenigingen

- overleg met BR-leden

* financiën

* databeheer

* communicatie

- Info ZuidWest

- website

* representatie

* administratie

* archivering

* competitieleiding

- jeugd

- senioren

- initiatieven nieuwe

competitievormen

* commissie toernooien en wedstrijden

* technische commissie

- initiatieven trainingen/opleidingen

* contacten met verenigingen met

jeugd

De implementatie van deze taken kan beoordeeld worden op een aantal aspecten, om zo een totale indruk te kunnen krijgen.

Aspecten die bekeken worden zijn:

- Tijdsbesteding – inschatting L / M / H
- Prioriteit
- Invulling nu – inschatting - / 0 / +
- Overdraagbaar naar NTTB landelijk en/of vrijwilligers – j / n

3 Uitwerking:

Uitwerking per taak, op de criteria die in het vorige hoofdstuk benoemd is:

* vrijwilligersbeleid: aansturen functionarissen/commissies, inclusief coaching/begeleiding, waardering en werving nieuwe vrijwilligers

Uit de terugkoppeling van de enquête blijkt dat dit nu goed gaat. Er zijn geen gaten geconstateerd in het takenpakket.

Tijdsbesteding	H voor sporttechnisch, H voor sportbestuurlijk
Prioriteit	H
Invulling nu	+
Overdraagbaar	N

* spin-in-het-web:

- communicatie met BB: aansturing vanuit directeur BB
- communicatie met HB (opmerking: het HB is eindverantwoordelijk)
- communicatie met afdelingscommissies en -functionarissen
- communicatie met verenigingen

Uit de enquêtes blijkt dat de laatste 2 punten naar wens ingevuld worden. Ruud geeft aan dat contact vanuit verenigingen beperkt maar groeiende is. De regiovergadering is hierin als communicatie platform belangrijker.

Tijdsbesteding	H voor sporttechnisch, H voor sportbestuurlijk
Prioriteit	H
Invulling nu	+
Overdraagbaar	N
Opmerkingen	Van managers: Communicatie met HB is beperkt, communicatie met BB is belangrijk (zowel werkoverleg met directie BB als individuele contacten). Communicatie met overige afdelingen via college van voorzitters.

* vertalen landelijk beleid naar afdeling

Tijdsbesteding	M (sporttechnisch) , M (sportbestuurlijk)
Prioriteit	M (zou H moeten zijn)
Invulling nu	0 / + (indruk van managers / terugkoppeling van BB)
Overdraagbaar	J mits ondersteund door bondsburo. Vraag is of dit wenselijk is; dit vraagt veel meer effort van BB, en de vraag is of dat op dat nivo wel haalbaar is.

* leveren input vanuit afdeling naar landelijk (BB en HB)

Tijdsbesteding	M (sporttechnisch) , M (sportbestuurlijk)
Prioriteit	M
Invulling nu	BB indruk: +
Overdraagbaar	N

* promotie en ontwikkeling

Tijdsbesteding	M (sporttechnisch) , M (sportbestuurlijk)
Prioriteit	M (managers), L (onze indruk)
Invulling nu	-
Overdraagbaar	J (landelijk!!!), zie ook vertalen landelijk beleid naar afdeling.

* ALV

- organisatie ALV
- voorzitterschap ALV
- organisatie regio-overleg
- rapportage aan de verenigingen
- overleg met BR-leden

Tijdsbesteding	H voor sportbestuurlijk
Prioriteit	H
Invulling nu	+
Overdraagbaar	N

* financiën

De financiële onderbouwing die bij de start van de pilot neer is gelegd blijkt te ambitieus geweest te zijn. Hierin werd gesteld dat de financiering van de managers in het 2^e jaar voor 70% uit de lopende begroting zou moeten komen, zonder contributieverhoging (en dus zonder extra primaire inkomsten). Invulling hiervan met andere inkomsten of bezuinigingen op activiteiten is niet gelukt en dat dit niet gelukt is vindt de commissie ook reëel. Er is door de afdelingsmanager wel een meerjarenplan voor na 2014 gemaakt waarin een aantal speerpunten aangepakt worden, zoals het aanpakken van de grijze leden (= extra inkomsten genereren), het werven en behouden van leden en het snijden in kosten (efficiency verhoging). Hier werpt het werk van de managers dan ook vruchten af, al zijn we nog niet waar we zijn willen.

Tijdsbesteding	H voor sportbestuurlijk
Prioriteit	H
Invulling nu	0
Overdraagbaar	Beleidsvorming is niet overdraagbaar, wellicht dat hulp van vrijwilliger(s) met het vertalen van beleid naar financieel plan wel verlichting geeft.

* databeheer

Tijdsbesteding	M voor sportbestuurlijk, ook M voor sporttechnisch
Prioriteit	M
Invulling nu	0
Overdraagbaar	N

* communicatie

- Info ZuidWest
- website

Tijdsbesteding	M voor sportbestuurlijk, ook M voor sporttechnisch
----------------	--

Prioriteit	M
Invulling nu	+
Overdraagbaar	Taak wordt voor een groot gedeelte uitgevoerd door de vrijwilligers, alleen coördinatie door de manager(s)

* representatie

Tijdsbesteding	M voor sportbestuurlijk, ook M voor sporttechnisch
Prioriteit	H (extern) & M (intern)
Invulling nu	+
Overdraagbaar	Intern aan vrijwilligers. Niet of moeilijk aan landelijke organisatie.

* administratie

Tijdsbesteding	L voor sportbestuurlijk
Prioriteit	M
Invulling nu	+
Overdraagbaar	J maar stimuleert inefficiency omdat verantwoordelijkheid niet overdraagbaar is.

* archivering

Tijdsbesteding	L voor sportbestuurlijk
Prioriteit	L
Invulling nu	+
Overdraagbaar	N

* competitieleiding

- jeugd
- senioren
- initiatieven nieuwe competitievormen

Tijdsbesteding	M
Prioriteit	H
Invulling nu	+, uitgezonderd initiatieven. Wel ondersteuning van verenigingsinitiatieven hierin, dus 0.
Overdraagbaar	N

* commissie toernooien en wedstrijden

Tijdsbesteding	H
Prioriteit	H
Invulling nu	0 Heeft aandacht en loopt. Extra activiteiten opzetten lukt, maar heeft langere adem nodig om alle doelen te bereiken.
Overdraagbaar	N

* technische commissie

- initiatieven trainingen/opleidingen

Tijdsbesteding	H
----------------	---

Prioriteit	H
Invulling nu	Eerste stappen zijn gezet, eerste resultaten zichtbaar. Voor overige zaken zijn plannings en plannen in de maak: +
Overdraagbaar	Uitvoering is overdraagbaar naar commissie, coördinatie en beleidsvorming niet.

* contacten met verenigingen met jeugd

Tijdsbesteding	M
Prioriteit	H
Invulling nu	+
Overdraagbaar	N

4 Conclusies en aanbevelingen

Pilot: De pilotperiode is door veel betrokkenen positief ontvangen, zoals uit voortgaand verhaal blijkt. De doelstelling dat de afdeling ZuidWest een bestuurbare afdeling zou blijven is gehaald. De communicatie met de functionarissen en de werkgroepen is duidelijk verbeterd. Verder blijkt, met de nodige prioriteitstelling, 8 uur per week per afdelingsmanager voldoende te zijn voor de toegekende taken.

Aandachtspunten:

- Financiering die over langere termijn houdbaar is. Hierbij moet zowel aan de bron van het geld gedacht worden als aan het beperken van de kosten (onder meer door de competenties van de afdelingsmanagers hierop af te stemmen, meer gericht op het opzetten van de organisatie en coördinatie hiervan dan op uitvoerende taken).
- Kwaliteitsborging: Beoordeling door de werkgever is geborgd, evaluatie van het resultaat van de werkzaamheden door de afdeling is nu geborgd in de evaluatiecommissie voor het bestuursmodel. Bij voortzetting moet voor het 2^e een format bedacht worden, voor ons voorstel hierin zie het advies.
- Besluitvormingsmodel betreffende deze pilot. In principe ligt de besluitvorming bij het hoofdbestuur. De ALV van de afdeling kan en zal hierin een voorstel doen richting dit hoofdbestuur.
- Organisatie: De positie van de afdelingsmanagers is duidelijk, uitgezonderd de positie binnen het college van voorzitters. Opheldering hierover vanuit dit college, of vanuit het bondsburo zou welkom zijn.

Mogelijke scenario's na mei 2014:

- Pilot omzetten naar vast bestuursmodel (acceptatie van de pilot) met gelijkblijvende takenpakketten.
- Afscheid nemen van de managers en invulling van de taken door een aantal vrijwilligers (al dan niet in de vorm van een bestuur)

Ons advies aan de ALV is:

Kort gezegd: De terugkoppeling van alle kanten is zo positief dat het ons advies is om de pilot te continueren en hiervoor financiering te zoeken. Het takenpakket kan wellicht beperkt aangepast worden, maar hierin zit nu een goede balans tussen landelijke en regionale taken. We laten de invulling daarvan dan ook aan de managers, die hiervoor initiatieven kunnen ontwikkelen.

Het voorwerk voor een mogelijke financiering hebben we gedaan, in overleg met de managers, de penningmeester van de NTTB en het bondsburo. Dit leidde tot een concept, dat in de Buitengewone ALV op 29 januari 2014 is besproken. De opmerkingen zijn in het bijgevoegde financieringsvoorstel verwerkt. Uiteindelijk zal ook het Hoofdbestuur er zijn goedkeuring aan moeten geven.

Verder bevelen we aan om een commissie in te richten die de voortgang van de uitvoering van het afdelingsbeleid jaarlijks evalueert en rapporteert aan de ALV. Deze commissie wordt dan ook jaarlijks door de ALV benoemd en beslist autonoom hoe ze hieraan invulling geven.