

ALGEMEEN BESTUURSPROFIEL

1. WERKVELD

Het bestuur van de NDB is verantwoordelijk voor de voorbereiding en totstandkoming van en het toezicht op de uitvoering van het meerjarenbeleid van de NDB. In dit kader stelt zij het jaarbeleid op het gebied van verschillende aandachtsgebieden vast. Het bestuur is namens de algemene ledenvergadering (ALV) gedelegeerd en van daaruit verantwoordelijk voor (het beheer en functioneren van) financiën, personeel en (bonds)organisatie.

Het bestuur representeert de NDB naar buiten toe, maar kan deze functie op onderdelen delegeren aan medewerkers (bijv. directeur), commissies en/of besturen van lidorganisaties.

Het bestuur kan tijdelijke of vaste commissies instellen die het bestuur op onderdelen van advies kunnen voorzien en/of het bondsbureau ondersteunen bij de beleidsuitvoering. Het bestuur kan als toehoorder en toezichthouder deelnemen aan commissies die zijn ingesteld om te adviseren in het (meerjaren)beleid op verschillende thema's.

2. HOOFDTAKEN

- a) Het bestuur behartigt de belangen van de NDB in de meest brede zin des woords en representeert de NDB naar buiten toe
- b) Het bestuur is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het meerjarenbeleid en de vaststelling van het NDB-jaarplan met daarin alle relevante aandachtsgebieden.
- c) Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheer van de bond in organisatorische en personele zin en houdt toezicht op de besteding van middelen.
- d) Het bestuur legt jaarlijks verantwoording af aan de ALV voor de onder a, b en c opgesomde en door de bondsvergadering gedelegeerde taken.

3. BENOEMING LEDEN VAN BESTUUR

De leden van het bestuur worden conform de statuten benoemd door de ALV:

- a) Het bondsbestuur bestaat uit ten minste vijf meerderjarige personen. De bondsvergadering bepaalt het aantal bestuursleden.
- b) De leden van het bondsbestuur worden door de bondsvergadering uit de leden benoemd. De voorzitter wordt in functie benoemd. De overige functies worden door de leden van het bondsbestuur onderling verdeeld.

De zittingstermijn van een bestuurslid is 3 jaar. Het streven van de NDB is dat een bestuurslid, conform de Code Goed Sportbestuur, 2 maal voor een nieuwe termijn herkozen kan worden. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op, welke ter informatie wordt overhandigd aan de bondsvergadering. Bestuursleden treden af aan het eind van de dag van de vergadering, waarin hun benoemingsduur eindigt.

Het lidmaatschap van het bondsbestuur is niet verenigbaar met het lidmaatschap van de financiële commissie, de tuchtcommissie of de commissie van beroep, noch met het bestuurslidmaatschap van een vereniging.

4. OMVANG VAN HET BESTUUR

Het bestuur bestaat dus uit ten minste vijf meerderjarige personen. De bondsvergadering bepaalt het maximaal aantal bestuursleden. Indien het aantal bondsbestuursleden beneden het aantal van vijf is gedaald, blijft het bondsbestuur bevoegd. Het bondsbestuur verplicht zich echter dit te agenderen voor de eerstvolgende ALV

5. TRANSPARANTIE EN OPENBAARHEID VAN STUKKEN

De vastgestelde profielen (ingevuld of vacant) per functie zijn openbaar en gepubliceerd via het officiële orgaan van de NDB, www.ndbdarts.nl. Dit geldt tevens voor het vastgestelde rooster van aftreden, het rooster onverenigbaarheid van functies, de vastgestelde gedragscode bestuur, het meest recente vastgestelde jaarverslag, (meerjaren) begroting en de beleidsplan(nen).

6. VISIE OP BESTUUR EN BESTUURDERS NDB

Inleiding

Binnen de NDB heerst het leidende beginsel dat het bestuur de bestuurlijke verantwoordelijkheid moet dragen zonder zich onnodig met beslissingen op directieniveau en met de uitvoering te bemoeien. Het opbouwen van vertrouwen in (de leiding van) de (kantoor)organisatie en bij alle direct en indirect belanghebbenden in de dartssport is belangrijk. Hiervoor moeten bij de bestuursleden de volgende competenties in voldoende mate aanwezig zijn.

Assertiviteit en diversiteit

De kracht van een bestuur is niet dat er een prominent figuur is die altijd gelijk krijgt maar dat er mensen in zitten die voor hun mening durven uitkomen, evenwel met de duidelijke wil en taak om tot overeenstemming te komen.

Want verschillen van mening zijn nuttig, zelfs welkom, maar met als inzet om tot één bestuursgeluid te komen. Het kan betekenen dat er langs de weg van debat en discussie tot overeenstemming wordt gekomen. Er is anderzijds niets op tegen om aan het eind van een discussie te stemmen en zodoende een officieel besluit te nemen. Eindeloos doorgaan met overeenstemming zoeken kan ook leiden tot besluiteloosheid of middelmatigheid. Bestuursleden worden geacht teamspeler te zijn die vanuit onafhankelijkheid verbinding zoekt met collega-bestuurders en zich verbindt aan genomen bestuursbesluiten.

Betrokkenheid

Belangrijker dan betrokkenheid bij het interne reilen en zeilen van de (kantoor)organisatie is het vermogen van bestuurders om zich te identificeren met de belanghebbenden van en binnen de dartssport. Dat is geen vrijbrief voor het rekruteren van bestuursleden met een typisch deelbelang. Integendeel, het is veeleer een aandachtspunt om juist die mensen als bestuurslid te rekruteren die zich actief met de achterban, belanghebbenden en (potentiële) doelgroepen verbonden voelen, en bereid zijn daar –niet individueel, maar als voltallig bestuur- mee in contact te blijven of treden.

Delegeren en terughoudendheid

Bestuursleden menen vaak ten onrechte dat ze vooral heel veel moeten doen om aan verwachtingen te kunnen beantwoorden. De beste bijdrage komt echter van bestuursleden die het vermogen bezitten zich te onthouden van bemoeienissen met uitvoeringszaken en die bereid zijn om te delegeren en het nemen van uitvoeringsbeslissingen aan anderen over te laten. Bestuursleden die dat niet kunnen, zullen steeds geneigd zijn futiliteiten aan de orde te stellen. Bovendien geven ze de (kantoor)organisatie niet de ruimte om “te groeien” en desnoods hun eigen oplossingen te ontdekken, soms hun eigen fouten te maken.

Visievorming en lange termijnfocus

De beste bijdragen zijn te verwachten van bestuurders die een natuurlijke neiging hebben om niet alleen over incidentele gebeurtenissen heen te kijken maar ook over bestaande structuren heen naar de waarden waarop ze zijn gebaseerd, naar de doelen waarvoor ze dienen. Van bestuursleden wordt verwacht dat zij een visie hebben op de positie van de dartssport binnen de sportwereld en in de maatschappij. Van bestuursleden wordt ook verwacht dat zij een reëel beeld hebben van de mogelijkheden om als bestuur invloed te kunnen uitoefenen op de ontwikkeling van de kwaliteit van de dartssport waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen. Tevens wordt van bestuursleden verwacht dat zij zich naast het gegeven dat zij formeel verantwoordelijk zijn (op bestuursniveau), ook het afleggen van verantwoordelijkheid aan belanghebbenden als een vanzelfsprekende verantwoordelijkheid beschouwen. Bestuursleden respecteren de doelstellingen, statuten en reglementen van de NDB, alsmede de identiteit van de aangesloten lidorganisaties.

Generalist i.p.v. specialist

Van bestuursleden mag in de eerste plaats worden verlangd de bereidheid en het vermogen om zich met de NDB, de dartssport en zijn context in hun geheel bezig te houden, in plaats van zich op deelzaken te richten. Het mag niet zo zijn dat “portefeuillehouders” binnen een bestuur, ondanks hun goede bedoelingen, het bestuur afleiden van algemeen strategisch beleid door allerlei deelproblemen op te werpen.

Een en ander betekent niet dat een samenspel van functionele criteria (bijv. expertise in de dartssport, in personeelszaken, in financiën, in marketing, e.d.) in de bestuurssamenstelling niet belangrijk kan zijn.