

EINDRAPPORTAGE

VERNIEUWING WERKORGANISATIE¹ JBN

Versie 4 december 2022

Met veel genoegen leggen wij de definitieve eindrapportage aan u voor. We kijken uit naar de goedkeuring hiervan door de Bondsraad op 21 januari 2023 .

Opdracht aan de Werkgroep

Tijdens de bondsraadsvergadering van 19 maart 2022 is besloten een nieuwe Werkgroep de volgende opdracht te geven:

- Maak een schets voor een “ideale” werkorganisatie¹ die bijdraagt aan een slagvaardige en toekomstbestendige JBN.
- Analyseer waar de huidige werkorganisatie¹ niet (meer) voldoet aan de schets van de ideale werkorganisatie.

Doe haalbare en gedragen voorstellen om de huidige werkorganisatie¹ om te vormen naar de ideale werkorganisatie, die aansluiten op en passend zijn bij de het nieuwe bestuursmodel.

Het eindproduct is een gedragen rapport aan de stuurgroep waarin de volgende elementen zijn opgenomen:

- De schets van de ideale situatie.
- De analyse van de huidige situatie en de confrontatie met de ideale situatie waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan:

- Duidelijkheid en samenhang rol, taak, verantwoordelijkheid en doel.
 - Slagvaardigheid, besluitvorming en uitvoering van besluiten.
 - Complexiteit van samenwerking binnen en tussen organen.
 - Effectiviteit; hoe goed bereiken we doelen.
 - Efficiëntie; hoeveel tijd en geld kost het om te bereiken wat we willen bereiken.
 - Plezier.
 - Faciliteiten, ondersteuning, middelen.
 - Veranderende eisen en verwachtingen voor komende 3-5 jaar.
- Voorstellen tot aanpassing van de werkorganisatie¹ waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan:
 - De fasering van de aanpassingen in de werkorganisatie.

¹ Zie de definitie van de Werkorganisatie op bladzijde 2 van dit rapport

- De prioritering van de zaken die aangepast moeten worden.

Een gedragen voorstel zal ter besluitvorming worden voorgelegd in de buitengewone vergadering van de Bondsraad op 21 januari 2023. Na goedkeuring door de Bondsraad, zal een Werkgroep eenvoudig wijzigingen van de Statuten en Algemeen Reglement kunnen opstellen, welke dan ook ter besluitvorming aan de Bondsraad zullen worden voorgelegd.

De Werkgroep is een gemengde groep met leden vanuit verschillende hoeken van de JBN:

- Bert Bras - NGCJJ (ambtelijk secretaris)

Definitie Werkorganisatie

De gehele werkorganisatie bestaat uit de betaalde medewerkers en vrijwilligers die een rol hebben in de uitvoering van de kernprocessen en ondersteunende processen.

Deze bestaan uit leden van de districtsbesturen, de nationale commissies (voor zover deze niet benoemd worden door de ledenraad/bondsraad, maar door het bondsbestuur) de districtscommissies, de medewerkers van het bondsbureau, het managementteam en de directie van de JBN.

- Jan te Riele - districtsbestuur (secretaris)
- Michel van Loo - adviesraad district Limburg
- Johan Slof - NWKCJ (voorzitter)
- Genio van Hoof - bondsbestuur (Leden- en Wedstrijdzaken)
- Jan-Willem Landré - algemeen directeur a.i.
- Benny van den Broek - bondsbureau (coördinator sportparticipatie)

Jan van Veen ondersteunt de werkgroep als ambtelijk secretaris. Hij nam hiervoor ook zitting in de Werkgroep Bestuurlijke Vernieuwing en lid van de Stuurgroep Actualiseren Organisatie JBN.

Frans Huizenga is aangesloten als procesbegeleider met inhoudelijke expertise.

In dit rapport en opdracht zijn niet meegenomen:

- De werkorganisatie voor topsport wordt in dit rapport buiten beschouwing gelaten. Een aparte Werkgroep is bezig met het voorbereiden van een advies hoe topsport bestuurlijk te organiseren.
- Tuchtcommissie, College van Beroep en een eventuele Ombudsman. Dit zijn onafhankelijke, rechtsprekende organen die niet deel uitmaken van de werkorganisatie.

Werkwijze

De Werkgroep heeft de volgende stappen uitgevoerd:

- Ontrafelen en structureren van alle relevante aspecten van een werkorganisatie.
- Analyseren van de organisatie van de kernprocessen binnen de JBN-werkorganisatie.
- Verkrijgen van inbreng en terugkoppeling tijdens de informatiesessie van 28 juni 2022, op basis van een vooraf verzonden beschrijving van de doelen en denkrichting.
- Uitwerken van een ideale werkorganisatie, versie 1.
- Organisatie van rondetafelgesprekken in september voor alle betrokkenen binnen de werkorganisatie en leden van de bondsraad – in totaal circa 450 personen.

Aan de hand van versie 1 van ons rapport, hebben we uit rondetafelgesprekken met 40 deelnemers veel nuttige informatie verkregen, zoals bevestiging van voorgestelde keuzes, zorgen, vragen en suggesties. Deze zijn allemaal verwerkt in de Bijlage WoW - vragen en suggesties Versie 1 Concept 1 20221014. Dit heeft geleid tot vervolgdiscussies binnen de Werkgroep en aanpassingen en aanvullingen in deze tweede versie van het rapport.

- Uitwerken van een ideale werkorganisatie, versie 2.

- Organisatie van online besprekingen van deze tweede versie van het rapport met betrokkenen in de werkorganisatie en leden van de Bondsraad, om de laatste terugkoppeling en inbreng op te halen en te kunnen verwerken. Hier hebben 37 personen aan deelgenomen, in 2 sessies. Daarnaast is er ook een informatiesessie geweest met de Stuurgroep Actualiseren Organisatie JBN, het Bondsbestuur en de Bondsraad. Ook heeft de Werkgroep enkele emails ontvangen met suggesties. Alle vragen, zorgen en suggesties zijn toegevoegd aan de definitieve Bijlage WoW - vragen en suggesties. Dit heeft geleid tot vervolgdiscussies binnen de Werkgroep en aanpassingen en aanvullingen in deze tweede versie van het rapport.

De Werkgroep is 13 april 2022 aangevangen en heeft tot en met 4 december 2022 29 keer 's avonds online vergaderd en 1 keer een dagdeel op het bondsbureau vergaderd.

Over dit document

Dit is het definitieve rapport,

In de aanloop naar dit definitieve rapport, zijn twee tussenrapportages van de Werkgroep als discussiestukken verzonden aan alle betrokkenen in de werkorganisatie. Er zijn vele overlegmomenten geweest met deze betrokkenen om toelichting te geven en suggesties te bespreken. Met als resultaat een groot aantal aanpassingen en toevoegingen in het rapport.

Daarmee is het een degelijk en gedragen rapport dat ter besluitvorming voorgelegd kan worden aan de Bondsraad.

Het document bevat uitgebreide toelichting op de voorgestelde keuzes voor het organisatiemodel van de werkorganisatie. Bijna het gehele document is opgedeeld in twee kolommen: met links de voorgestelde keuzes en rechts een toelichting of onderbouwing van deze keuzes.

Verzoek aan de Bondsraad en Bondsbestuur

De Werkgroep Onderzoek Werkorganisatie JBN verzoekt de Bondsraad in haar buitengewone vergadering van 21 januari 2023:

- Deze Eindrapportage Vernieuwing Werkorganisatie JBN goed te keuren en aan te nemen als voorgenomen aanpassing van de JBN Werkorganisatie.
- Een Werkgroep aan te wijzen om dit rapport uit te werken in wijzigingen voor de Statuten en Algemeen Reglement.
- Deze voorgestelde wijzigingen van de Statuten en Algemeen Reglement in de zomer van 2023 goed te keuren.

Daarnaast adviseert de Werkgroep Onderzoek Werkorganisatie JBN het Bondsbestuur om – op het moment dat de wijzigingen van de Statuten en Algemeen Reglement in werking treden – een Werkgroep Ontwikkeling Arbitrage Budo te benoemen, zoals benoemd in het rapport.

Inhoudsopgave

Doelen	6
Schema	11
Samenvatting van de veranderingen	12
Districtsbesturen	15
Districtscommissies	34
Nationale commissies	41
Internationale Arbitrage-Commissie	49
Overlegstructuren	55

Doelstellingen van de nieuwe organisatie werkorganisatie JBN

Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Actualiseren van de JBN Organisatie is enkele jaren als één van de speerpunten vastgesteld door het Bondsbestuur en de Bondsraad. In 2021 is een nieuw bestuursmodel uitgewerkt, dat in de Bondsraadsvergadering van 19 maart 2022 is goedgekeurd door de Bondsraad.	
Er wordt een strategisch bestuursmodel voorgesteld dat zich kenmerkt door: • Een Ledenraad die namens de leden deelneemt aan de strategische beleidsvormingscyclus, het strategisch beleidsplan en kaders goedkeurt en na afloop het jaarverslag en de jaarrekening toetst aan de hand van de strategische doelen en kaders. • Een Bondsbestuur dat op basis van het strategische beleidsplan lijnen uitzet, beleidsplannen van de directie goedkeurt en structureel toezicht houdt op voortgang, resultaten en op uitvoering binnen de strategische randvoorwaarden. • Een sterke werkorganisatie, met vrijwilligers en bezoldigde medewerkers op het Bonds bureau, die verantwoordelijk is voor beleidsvoorbereiding en uitvoering. De Directie keurt werkplannen goed, houdt toezicht op voortgang en resultaten, ondersteunt en corrigeert waar nodig.	Vooraf bij grotere verenigingen, met naast vele vrijwilligers een steeds grotere werkorganisaties met bezoldigde medewerkers op het Bonds bureau en met een breed scala van belanghebbenden, is dit strategisch bestuursmodel belangrijk voor een slagvaardige organisatie. Een sterke Ledenraad enerzijds en een sterk Bondsbestuur anderzijds, die een kaderstellende rol hebben, zorgen voor een goed functionerende werkorganisatie met de juiste prioriteiten en focus. Het gehele Management Team zal betrokken zijn bij de vorming en toetsing van de werkplannen. Formeel is de Directie verantwoordelijk.

Doel: Meer focus op Ledenparticipatie en -werving	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Doel is (potentiële) leden van budo-clubs en -scholen te activeren in hun sportbeoefening, aansluiten bij hun behoeften en actief te betrekken als vrijwilligers.	
Leden zullen meer betrokken worden bij het bottom-up aanbrengen van wensen, zorgen en trends die van belang zijn bij de vorming van strategische kaders (strategische doelen en randvoorwaarden). Dit is een verantwoordelijkheid van de werkorganisatie. In het bijzonder van: • Het bureau, met bezoldigde medewerkers, die de benodigde onderzoeken en bijeenkomsten organiseren en het aanbod uitbreiden. • De Districtsbesturen, die de beste contacten hebben bij leden en vrijwilligers in hun district. Een van de vaste instrumenten hiervoor zijn de Districtsleden Congressen (Districtsledenvergadering nieuwe stijl).	Met name in het kader van beleidsvorming is de afstand tussen de leden en de bond groot. Doel is de betrokkenheid van leden en clubs bij beleidsvorming en bepaling van de richting van de JBN te versterken en te zorgen dat leden zich herkennen in het gevoerde beleid. In het bestuursmodel zoals vastgesteld in de Bondsraadsvergadering van 19 maart 2022, wordt aangegeven dat vanuit de districtsbesturen aan het begin van ieder strategisch beleidscyclus inbreng komt over wat leeft in het land en wat mogelijke strategische aandachtspunten zijn. Naast een jaarlijks Districtsleden Congres, zullen zowel het Bondsbureau als Districtsbesturen diverse activiteiten kunnen organiseren, zoals beleidscommissies, maar ook bijvoorbeeld d.m.v. input via themabijeenkomsten met (bepaalde) leden, enquêtes e.d..

Doel: Meer focus op Ledenparticipatie en -werving

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
De gehele JBN-werkorganisatie wordt meer gericht op (potentiële) leden en hun wensen en behoeften. Districtsbesturen worden meer ingericht als drijvende krachten achter ledenbetrokkenheid en betrokken vrijwilligers.	Districtsbesturen hebben de beste connecties met lokale leden (sportbeoefenaars, budo-clubs en -scholen, budo leraren en vrijwilligers). Deze keuze voor decentralisatie en vrije activiteiten wordt op de volgende manier geborgd in de voorgestelde Werkorganisatie. Zie verder in het rapport voor verdere uitwerkingen: • Rol van Districtsbesturen voor lokale vertaling en vorming van beleid voor lokale activiteiten. • De rol van Districtsbesturen om het Strategisch Beleid te voeden met informatie, inzichten en wensen uit het land. • Directie, Bondsbestuur en Ledenraad houden rekening met deze vorm van decentralisatie met het Strategisch Plan en de budgettering. • Jaarlijkse Districtsleden Congressen, waarin veel meer inhoudelijke thema's aan de orde komen. • Overleg tussen Bondsbestuur en Districtsbesturen. • Overleg tussen Districtsbesturen onderling.

Doel: Bezoldigde medewerkers op het Bonds bureau en Vrijwilligers werken optimaal samen als één werkorganisatie

Keuzes voor werkorganisatie

Argumentatie

Doel is toe te werken naar een daadkrachtige, efficiënte en samenhangende werkorganisatie, waarbij uitvoering in grote mate is gedecentraliseerd.

Het is voor meer leden leuk om actief te zijn binnen de JBN.

Ieder Nationale Commissie en Districtsbestuur heeft een medewerker van het Bonds bureau als vast contactpersoon. Deze geeft advies over plannen en activiteiten. En zorgt voor waar nodig coördinatie, communicatie en afstemming tussen de vele betrokken commissies en districten.

Iedere commissie en elk district heeft zo zijn afhankelijkheden en raakvlakken met andere commissies en districten. En er valt veel van elkaar te leren: welke (lokale) activiteiten op te pakken, hoe deze (nieuwe) activiteiten op te pakken en ze beter uit te voeren.

Coördinatie, afstemming en communicatie met vele andere entiteiten kan complex, tijdrovend en frustrerend voor iedereen worden, zeker wanneer het aantal entiteiten groter wordt.

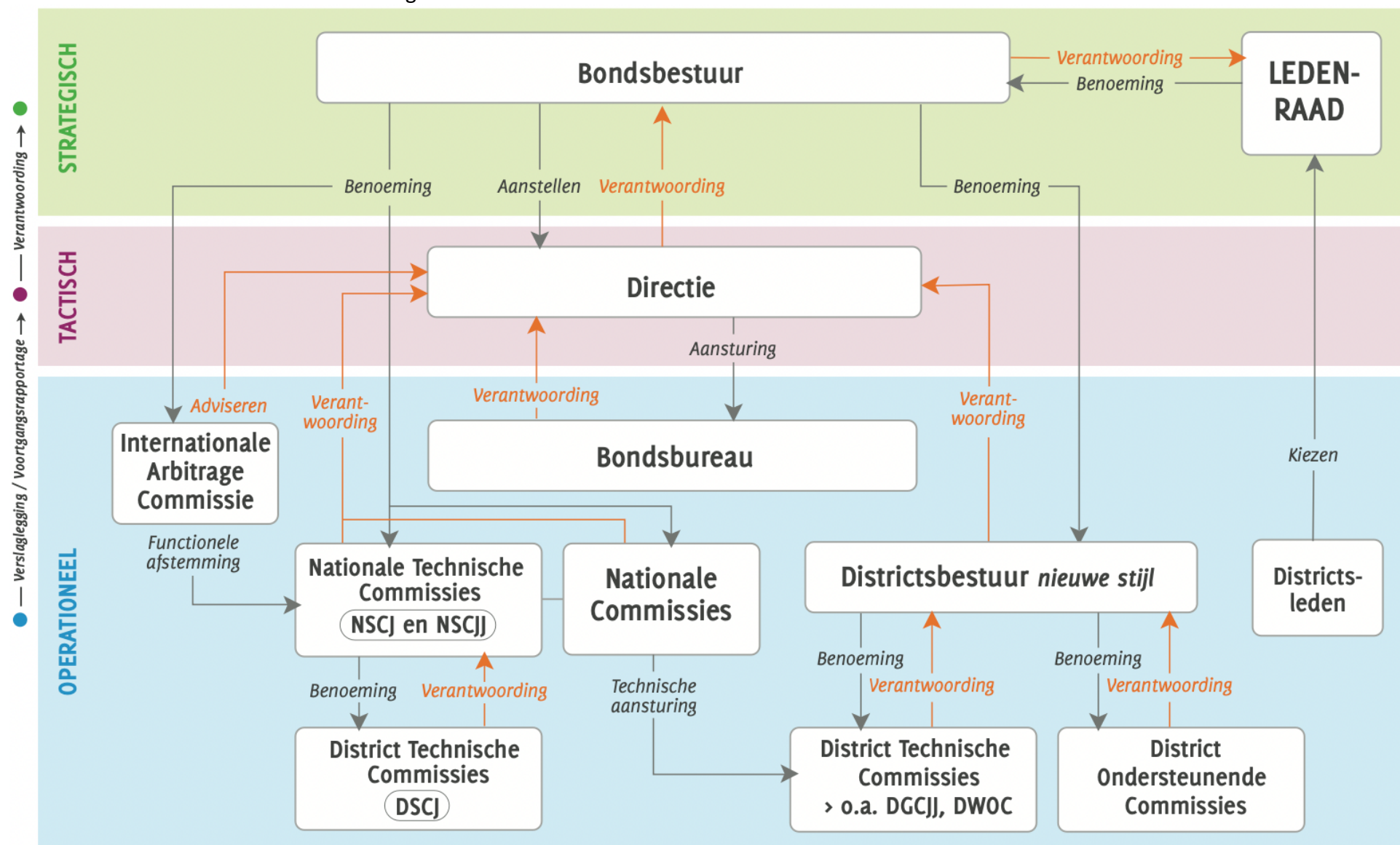
Door intensiever en goed georganiseerd operationeel overleg zal de coördinatie, communicatie en afstemming juist effectief, efficiënt en prettig zijn te stroomlijnen via medewerkers van het Bonds bureau en kunnen vrijwilligers zich concentreren op hun kerntaken.

Daarnaast kan toepassing van ICT en communicatieapplicaties enorm helpen bij efficiëntere en adequate communicatie tussen betrokkenen in de werkorganisatie en leden.

Doel: Bezoldigde medewerkers op het Bonds bureau en Vrijwilligers werken optimaal samen als één werkorganisatie

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Doel is toe te werken naar een daadkrachtige, efficiënte en samenhangende werkorganisatie, waarbij uitvoering in grote mate is gedecentraliseerd. Het is voor meer leden leuk om actief te zijn binnen de JBN.	
In overleg kan besloten worden bepaalde activiteiten juist te centraliseren, vooral als: • Er relatief weinig variatie is per district. • Schaalgrootte voordelen kan opleveren in efficiëntie, consistentie en/of inkoopkracht.	Voordeel is effectiviteit, efficiëntie en ontlasting van districtsbesturen en districtscommissies van repeterend werk waar in weinig onderscheid gemaakt kan worden door deze in de districten te blijven organiseren. Voorbeelden zijn: • Inkoop van bepaalde medailles en onderscheidingen. • Multimediasdiensten en streaming.
Districtsbesturen hebben regelmatig onderling overleg om van elkaar te leren.	Zeker nu meer focus komt op vrije activiteiten als taak van Districtsbesturen, willen we voorkomen dat we onnodig het wiel opnieuw uitvinden. Dan helpt het om goed geïnformeerd te zijn over wat in andere districten gebeurt.
De Directie weet wat in het land gebeurt en toetst of dit past binnen de gestelde strategische plannen en kaders. Ook waarborgt de Directie dat er niet dingen gebeuren waarvoor het Bondsbestuur niet de verantwoordelijkheid kan nemen.	Uitgangspunt van het aangenomen Bestuursmodel is dat het Bondsbestuur zich bezighoudt met strategisch bestuur en wegblijft bij het managen van de uitvoering. Dat laatste is de verantwoordelijkheid van de Directie. Daarom moet de Directie goed weten wat in het land gebeurt.

In een schema ziet één en ander er als volgt uit



Samenvatting van de veranderingen	
Hoofdpijnen	Concrete veranderingen
• Meer decentralisatie van de beleidsvoering naar de Districtsbesturen Nieuwe Stijl, samen met de Districtscommissies. • Intensivering van vrije activiteiten daarin, voor het verbeteren van ledenwerving voor de clubs en de JBN, betrokkenheid van budo-clubs, activeren van leden en vrijwilligers.	• Beleidsprogramma's en de uitvoeringsplannen laten meer ruimte aan Districtsbesturen voor lokale vertaling en uitvoering. • Processen en kaders voor budgettering meer gericht op lokale beleidsvoering.
Zoals op 19 maart 2022 besloten: • Directie is verantwoordelijk voor de operationele beleidsvoering, zowel landelijk als regionaal en legt daarvoor verantwoording af aan het Bondsbestuur. • Het Bondsbestuur richt zich op strategisch bestuur en niet meer op het managen en coördineren van de uitvoering.	• Districtsbesturen en Nationale Commissies rapporteren aan de Directie via een jaarverslag. • Ieder Districtsbestuur en Nationale Commissie heeft een directe contactpersoon vanuit het bureau die minstens 2 keer per jaar deelneemt aan de vergadering voor ondersteuning, advies, vragen meenemen naar het Bureau en afstemming met andere districten.

Samenvatting van de veranderingen	
Hoofdpijnen	Concrete veranderingen
• Meer bottom-up benadering van het landelijk (strategisch) beleid en begroting. • Districtsbesturen zijn een belangrijke bron van informatie en inzichten over wensen, ervaringen en ontwikkelingen bij (potentiële) leden en clubs.	• Ieder Districtsbestuur organiseert minstens één keer per jaar een Districtsleden Congres over belangrijke en interessante onderwerpen voor leden en clubs. • Districtsbesturen halen tijdens deze Districtsleden Congressen belangrijke inzichten op over de JBN en het district de juiste dingen doet en de dit goed doet. • 2 keer per jaar hebben de Districtsbesturen en het Bondsbestuur overleg over strategische onderwerpen, welke meegenomen worden in het landelijke jaarplan of meerjarenplan. • 2 keer per jaar hebben de Nationale Commissies en het Bondsbestuur overleg over strategische onderwerpen, welke meegenomen worden in het landelijke jaarplan of meerjarenplan.
• Meer uitwisseling van ervaringen, inzichten en initiatieven tussen Districtsbesturen, Districtscommissies en Nationale commissies. • Meer aandacht aan ontwikkeling en ondersteuning van Districtsbestuurders en leden in de commissies.	• Minstens twee keer per jaar een overleg met alle Districtsbesturen over tactische en operationele onderwerpen. • Overige overleggen in het jaar tussen de verschillende commissies om van elkaar te leren en activiteiten beter af te stemmen.
• Districtsbestuurders worden niet meer gekozen door districtsleden, maar door het Bondsbestuur. Districtsleden zijn wel betrokken bij het benoemingsproces.	• Kandidaten melden zich anoniem voor vacante posities. • Districtsbesturen dragen één kandidaat voor een vacature, die wordt voorgedragen tijdens een Districtsleden Congres. De kandidaat stelt zich dan voor. Het Districtsbestuur kan dan peilen of de voorgedragen kandidaat voldoende draagvlak heeft bij leden en clubs. • Na een marginale toetsing door het Bondsbestuur en de Directie, wordt de Districtsbestuurder benoemd door het Bondsbestuur.

Samenvatting van de veranderingen

Hoofdlijnen	Concrete veranderingen
• District Scheidsrechters Commissies Judo vallen operationeel onder de Nationale Scheidsrechters Commissie Judo.	• Budgetten voor alle scheidsrechterscommissies voor alle activiteiten met uitzondering van de arbitrage op toernooien, lopen via de Nationale Scheidsrechters Commissies i.p.v. via Districtsbesturen.
• Regelmatige vernieuwing bij Districtsbesturen en Nationale Commissies, zodat nieuwe vrijwilligers meer kans krijgen en de hele JBN dynamisch en slagvaardig is.	• Voor alle organen die (beleids)keuzes maken, geldt een maximale zitting van 3 termijnen van 3 jaar. Na deze 3 termijnen is men pas na 3 jaar weer herbenoembaar voor een functie in hetzelfde orgaan.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
De Districtsbesturen zorgen naast een goed lopende uitvoering van districtsactiviteiten vooral voor binding en betrokkenheid van de leden, verenigingen en vrijwilligers in hun district en een sterke positie van de budosport en JBN in hun districten. Daarvoor ontwikkelen ze lokaal beleid en vertalen – waar nodig – het landelijk beleid naar lokale eisen. Ook zijn zij de spil voor het bottom-up voeden van de strategische beleidsvorming.	
Taken en verantwoordelijkheden – Verplichte activiteiten in districten: • Planning van de activiteiten door het jaar heen. • Coördinatie tussen de verschillende commissies en het Bonds bureau. • Vrijgeven en bewaken van budgetten. Benoemen en ontslaan districtscommissieleden met uitzondering van de Districts-Scheidsrechters Commissies. • Vertalen en invullen van landelijk strategisch beleid naar lokaal beleid, binnen de strategische kaders en doelen en ambities en de door de Directie goedgekeurde programma's. • Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering door de districtscommissies (m.u.v. de District Scheidsrechters Commissies). • Allocatie en monitoring van budgetten.	Een belangrijke reden om organisatie van verplichte activiteiten door districtscommissies onder de Districtsbesturen te houden zijn: • Districtsbesturen zijn al in hun kracht voor managen en coördineren van activiteiten over de breedte van verschillende activiteiten. • Bundeling van gelijksoortige activiteiten binnen districtscommissies, waardoor minder vrijwilligers met de benodigde expertise nodig zijn. • Meer samenhang in de coördinatie van verschillende soorten activiteiten. • Meer betrokkenheid van districtsbesturen en districtscommissies om samen op te trekken voor een bloeiende budosport in hun district. • Veel van de uitvoering van programma's en projecten die geïnitieerd worden om uitvoering te geven aan het strategisch plan, vereisen activiteiten in het land. Het is een belangrijke rol voor Districtsbesturen hiervoor lokaal beleid en plannen te ontwikkelen en uit te voeren. • Vanuit het bureau en de Directie kunnen relevante aanwijzingen en suggesties komen om te zorgen voor een samenhangende en consistente uitvoering.

:Districtsbesturen	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Verplichte activiteiten zijn onder andere: • Districtskampioenschappen met nationaal vervolg. • Examens tot en met derde dan, leraren, examinatoren. • Examentrainingen.	
Ieder Districtsbestuur organiseert minstens eens per jaar een Districtsleden Congres. Doel van deze Districtsleden Congressen is: • Leden, vrijwilligers en budoclubs leuke bijeenkomsten te bieden • Het voeden van een bottom-up stroom voor lokaal en nationaal beleid. • Het verkrijgen van terugkoppeling of de JBN de juiste dingen doet en deze ook goed doet. De onderwerpen worden afgestemd op de belangen en wensen van leden, vrijwilligers en budoclubs. Districtscommissies en het Bondsbureau kunnen suggesties doen. De Districtsleden Congressen zijn geen formele vergaderingen waar met stemming besluiten genomen worden. Niet JBN-leden zijn ook welkom op deze congressen, wat misschien zelfs nuttig kan zijn met oog op ledenwerving.	Dit valt onder de zogenaamde verplichte activiteiten voor Districtsbesturen. Hiermee is een vast moment gewaarborgd waarop: • Leden, vrijwilligers en budoclubs meegenomen worden in het landelijke en lokale beleid • Leden invloed hebben op het reilen en zeilen van de JBN en hun wensen en terugkoppeling kunnen geven en Districtsbesturen kunnen toetsen of zij de juiste vrije activiteiten op een goede manier oppakken. • (Potentiële) vrijwilligers contact met elkaar, districtscommissies en het Districtsbestuur hebben. Uit overleg tussen Districtsbesturen en het Bondsbureau zou kunnen blijken dat er veel gemeenschappelijke onderwerpen op de agenda komen in de verschillende districten, zonder het lokale karakter te verliezen. Formele verslagen van commissies en financiële verslagen zijn niet interessant voor districtsleden en hoeven dus niet op de agenda te staan. Uiteraard kunnen inhoudelijke thema's wel aan bod komen, op inspirerende wijze.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Taken en verantwoordelijkheden – Vrije activiteiten: • Vormgeven van een lokaal beleid voor: ○ Het binden, betrekken en werven van leden (voor de clubs en JBN), budo-verenigingen en vrijwilligers. ○ Lokale activiteiten voor (potentiële) leden en vrijwilligers. ○ Lokale fondswerving voor de financiering van de vrije activiteiten. ○ Het inrichten van het Districtsbestuur en het benoemen van extra commissies om de vrije activiteiten te kunnen organiseren. • Vertalen en invullen van landelijk strategisch beleid, doelen en ambities naar lokaal beleid, doelen en ambities. • Binnen de strategische kaders en randvoorwaarden blijven. • Planning van de activiteiten door het jaar heen. • Coördinatie tussen de verschillende commissies en het Bonds bureau. • Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering door de Districtscommissies. • Allocatie en monitoring van budgetten. • Benoemen van overige Districtscommissies, die door het Districtsbestuur in het leven zijn geroepen.	Vrije activiteiten zijn bij uitstek het instrument om de budo-sport in de regio's een bloeiende sport te maken en te houden, met actieve budo-beoefenaren, betrokken leden en betrokken vrijwilligers. Daarmee is een Districtsbestuur de spil voor betrekken van leden (activiteiten, waarderingen, representatie). Voor Districtsbesturen zijn drie vragen aan districtsleden van belang: • Wat willen de districtsleden? • Hebben we het juiste gedaan? • Hebben we het goed gedaan? Districtsbesturen hebben behoorlijke mate van autonomie om een eigen beleid te ontwikkelen en activiteiten te ontplooiën binnen algemene JBN-kaders en budgettaire ruimte. Dit betekent dan ook dat: • De manier waarop budgetten worden vastgesteld rekening houdt met een behoorlijke mate van decentralisatie van de JBN Organisatie. • De samenstelling van en rolverdeling binnen het Districtsbestuur daarop ingericht moet worden en ruimte moet zijn om extra commissies in het leven te roepen.

:Districtsbesturen	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Om te zorgen dat Districtsbestuurders deze rol goed kunnen invullen, is kaderontwikkeling en ondersteuning een belangrijk punt.	1) Een goed transitieplan wordt uitgevoerd om de verandering te realiseren. 2) Districtsbestuurders krijgen cursussen aangeboden en volgen deze, gericht op individuele behoeften. 3) Ondersteuning, voorbeelden en advies krijgen van hun contactpersonen van het Bonds bureau. 4) Districtsbestuurders hebben meer gelegenheid om van elkaar te leren. 5) Expertise en workshops aanbieden op specifieke thema's.
Districtsbesturen wordt jaarlijks een budget gegeven, dat is opgedeeld in twee bedragen: • Voor verplichte activiteiten en algemene organisatiekosten. • Voor de vrije activiteiten. Het budget voor vrije activiteiten wordt vrijgegeven na akkoord van de Directies op het plan en de begroting van het Districtsbestuur. Districtsbesturen zijn vrij om financiële middelen aan te vullen (binnen kaders, in verband met belangen van de landelijke sponsoren van de JBN). Districtsbesturen worden niet gekort op het lopende budget of daaropvolgende budgetten, wanneer zij zelf hebben zorg gedragen voor extra inkomsten.	Hiermee krijgen Districtsbesturen meer autonomie voor lokale beleidsvoering om de budo-sport te bevorderen en de leden, clubs en vrijwilligers te binden. Districtsbesturen bewaken de budgetten en uitgaven binnen hun district. Districtscommissies krijgen niet een eigen budget.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
De Directie toetst de ingediende plannen en initiatieven op basis van de volgende criteria: - Dragen ze bij aan het werven, binden en boeien van leden, clubs en vrijwilligers? - Dragen ze bij aan een bloeiende budo-sport in de districten? - Passen ze binnen de kaders en het landelijk beleidsplan? - Zijn ze uitvoerbaar? Wanneer ingediende plannen niet (geheel) voldoen, is er een dialoog met de Districtsbesturen en de contactpersonen vanuit het Bonds bureau, om 1) uitleg te geven en 2) te kijken hoe de plannen en initiatieven aangepast kunnen worden zodat ze wel voldoen aan de criteria	

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Geen taken van het Districtsbestuur: • Toetsing van het Bondsbestuur op juiste uitvoering van het strategisch beleid. • Toetsing van het (te vormen) strategisch beleid.	Goedkeuring van het strategisch beleid als mede het toezien op het behalen van dit strategisch beleid is de rol van de Ledenraad. Het Bondsbestuur heeft de rol van strategisch management en controleert de uitvoeringsorganisatie op de voortgang binnen de kaders. Deze rollen moeten we goed onderscheiden van de rol om bottom-up inbreng te leveren voor het strategisch beleid en het formuleren van lokaal beleid. Dit neemt niet weg dat als een Districtsbestuur of ander orgaan in de uitvoeringsorganisatie tegen beperkingen aanloopt door het ontbreken van kaders of mogelijk ongewenste kaders, dit wel geagendeerd kan worden richting de Directie en het Bondsbestuur. Dit kan dan meegenomen worden in de voorbereiding van het aankomend strategisch beleid/jaarplan.

Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Formele verantwoording aan de Directie: • Ieder Districtsbestuur verantwoordt jaarlijks d.m.v. een jaarverslag aan de Directie of de gestelde doelen zijn gehaald en of ze binnen de kaders zijn gebleven. • Ieder Districtsbestuur rapporteert tussentijds wanneer ernstige afwijkingen van doelen of kaders dreigen, en voorkomt zo verrassingen achteraf. • Als de Directie signalen krijgt dat er mogelijk buiten kaders getreden wordt of doelstellingen niet gehaald gaan worden, stelt de Directie hierover vragen. Het Districtsbestuur geeft dan adequaat antwoord. • Mocht blijken dat inderdaad ernstige afwijking van doelen en kaders dreigt, kan de Directie: ○ Aanwijzingen geven die het Districtsbestuur geacht wordt op te volgen om zo tijdig bij te sturen. ○ Aanpassingen van doelen en kaders voorstellen aan het Bondsbestuur. • Als het Districtsbestuur en Directie er niet uitkomen, zal het probleem geëscaleerd worden aan het Bondsbestuur, dat dan besluit over de te nemen stappen en acties.	• Uitgangspunt is dat het Bondsbestuur strategisch bestuurt en zich niet bezighoudt met het managen van uitvoeringsactiviteiten en -organisatie. • Daarmee kan uitvoeringsorganisatie niet rapporteren aan Bondsbestuur. Het Bondsbestuur zou op dat moment namelijk betrokken worden in het managen van de uitvoering. • De Directie rapporteert eens per kwartaal via Management Rapportages aan het Bondsbestuur. De Directie is ervoor verantwoordelijk op de hoogte te zijn wat gebeurt en wat er speelt in het land. Deze kan daarmee toetsen of alles binnen de gestelde kaders blijft en het Bondsbestuur ook de verantwoordelijkheid kan dragen. • De Directie moet tussentijds kunnen ingrijpen als iets niet goed loopt of buiten de kaders dreigt te vallen of valt, zeker als ze dat ook zelfstandig kan doen indien het binnen kaders valt. • Mocht de Directie aanpassingen van doelen en/of kaders voorstellen aan het Bondsbestuur, kan het zijn dat dat eerst goedgekeurd moet worden door de Ledenraad, voordat deze effect hebben.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Samenwerking en coördinatie met (medewerkers van het) Bonds bureau: • Ieder Districtsbestuur heeft een contactpersoon binnen het Bonds bureau voor informatie-uitwisseling, afstemming en ondersteuning in beide richtingen. • Deze contactpersonen bij het Bonds bureau nemen minstens twee keer per jaar deel aan de Districtsbestuursvergaderingen. • De contactpersonen bij het Bonds bureau kunnen adviezen geven aan het Districtsbestuur over het te vormen lokaal beleid en de uitvoering van activiteiten. • Hiermee heeft de Directie hiermee zicht op wat er in het land gebeurt en kan daarmee goed rapporteren aan het Bondsbestuur.	Hiermee wordt een groot deel van de samenwerking tussen districten, Districtsbesturen met het Bonds bureau vormgegeven. Door gericht overleg zorgen we voor: • Optimaal leren van goede praktijken elders uit het land. • Minder het wiel opnieuw uitvinden (in het bijzonder bij de vrije activiteiten). • Optimale afstemming tussen Commissies, Bonds bureau en Districtsbesturen. • Optimale samenwerking tussen bezoldigde medewerkers op het bonds bureau en vrijwilligers (het is hun hobby tussen de bedrijven door). Dit dient een wederzijds belang van zowel het Bonds bureau als de Districtsbesturen. Het is niet de bedoeling dat ieder operationele communicatie tussen commissies, clubs of leden via deze contactpersoon gaat. Hiervoor blijven de gebruikelijke contactpersonen binnen het Bonds bureau.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Verslag en toetsing voor districtsleden: • Districtsbesturen organiseren minstens een keer per jaar een Districtsleden Congres. • Tijdens dit congres komen interessante en belangrijke thema's aan bod voor verschillende segmenten van leden. • Het Districtsbestuur geeft een overzicht wat gedaan is en wat de plannen zijn voor het volgend jaar. • Er wordt dan ook gepolst wat leden voor activiteiten willen, hoe activiteiten beter of anders kunnen, wat ze goed vinden gaan. • Hiermee is een vorm van terugkoppeling aan en inbreng van districtsleden op lokaal niveau gewaarborgd. • En natuurlijk is dit bij uitstek een moment om banden met (potentiële) leden en vrijwilligers aan te halen.	Voor het algemeen strategisch beleid loopt de ledenbetrokkenheid via de Ledenraad en de uitvraag van wat strategische thema's zijn door het Bondsbureau en de Districtsbesturen. Verantwoording over het behalen van dit beleid gebeurt richting de Ledenraad. Om daarnaast te zorgen dat leden meer inbreng hebben in het lokaal beleid (in het bijzonder voor de vrije activiteiten), zal het Districtsbestuur jaarlijks inbreng en terugkoppeling van districtsleden organiseren via een Districtsleden Congres. Hiermee wordt het Districtsleden Congres interessanter en belangwekkender voor leden en het Districtsbestuur dan de huidige Districtsleden Vergaderingen. Dit zal bijdragen aan een hogere betrokkenheid van leden, clubs en vrijwilligers en een groter slagvaardigheid van de gehele JBN (werk)organisatie.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Een Districtsbestuur bestaat uit vijf of meer leden, bestaande uit JBN leden uit het eigen district. Het Districtsbestuur bestaat uit een voorzitter, secretaris, een portefeuillehouder voor financiën en twee of meer algemene bestuursleden. Als bij besluitvorming de stemmen staken, is het voorstel niet aangenomen. Het Districtsbestuur verdeelt onderling de verschillende: • Aandachtsgebieden. • Andere taken.	Aangezien het Bondsbestuur naar een collegiaal bestuur gaat, zonder portefeuillehouders, is er minder noodzaak portefeuillehouders in een Districtsbestuur te hebben. Districtsbesturen hebben wel een secretaris (in tegenstelling tot het Bondsbestuur straks), aangezien Districtsbesturen niet de ondersteuning hebben van een ambtelijke secretaris of een lid van de Bonds bureau. Districtsbesturen hebben wel een penningmeester, in tegenstelling tot commissies met een eigen budget, aangezien Districtsbesturen een groter budget moeten beheren. Daarnaast moeten zij budgetten en uitgaven voor vrije activiteiten en verplichte activiteiten uit elkaar houden. Hiermee hebben Districtsbesturen meer ruimte om hun werk naar eigen inzicht en regionale behoeften in te richten. Indien gewenst, kunnen ze het aantal leden in hun Districtsbestuur uitbreiden.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Vanuit het Bondsbureau wordt per Districtsbestuur een contactpersoon benoemd. Deze neemt minstens twee keer per jaar deel aan de vergaderingen, zonder stemrecht in de besluitvorming. De rol van deze contactpersoon is: • Coördinatie buiten het district. • Meepraten en adviseren over beleid en uitvoering, • Identificeren en coördineren van ondersteuning vanuit het Bondsbureau. • Geïnformeerd zijn over wat speelt in het land en de Directie hierover informeren. Deze contactpersonen zijn niet bevoegd directe besluiten te nemen. Indien gewenst, kan ook een MT of Directielid deelnemen aan een vergadering of de contactpersoon vervangen.	Het is belangrijk dat de Voorzitter van het Districtsbestuur en de contactpersoon vanuit het Bondsbureau een goede samenwerking hebben om de rol van beiden goed tot hun recht te laten komen. Het is niet de bedoeling dat deze contactpersoon bij het Bondsbureau het centrale aanspreekpunt voor Districtsbesturen, Districtscommissies of Budoclubs is voor alle operationele zaken. Voor operationele zaken blijven de normale contactpersonen of afdelingen aanspreekpunt

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Het Districtsbestuur kan commissies en Werkgroepen in het leven roepen voor de uitvoering van vrije activiteiten. Het Districtsbestuur organiseert dan de benoeming en ontslag. Mits deze commissies en Werkgroepen enkel uitvoerende werkzaamheden doen, geldt geen maximumtermijn voor leden in deze commissies en Werkgroepen. Indien een commissie of Werkgroep wel betrokken is bij het maken van (beleids)keuzes, gelden dezelfde regelingen voor termijnen, maximumtermijnen en publiceren van vacatures als voor Districtsbesturen.	In plaats van de omvang van hun Districtsbestuur te vergroten, kunnen Districtsbesturen er ook voor kiezen extra commissies in het leven te roepen om op een flexibele en motiverende manier vrijwilligers te organiseren rond thema's en activiteiten die onder de vrijwillige activiteiten vallen.
Benoeming van Districtsbestuurders gaat als volgt: • De voorzitter, secretaris en portefeuillehouder financiën worden in hun rol benoemd. Districtsbesturen benoemen deze rollen dus niet uit hun midden. • Het Districtsbestuur publiceert een vacature, samen met het functieprofiel, in de diverse media waarover zij beschikt om met de leden in het district te communiceren. • Het zittende Districtsbestuur zoekt actief naar kandidaten voor de vacante positie onder de leden van het district, door contact te nemen met individuen die potentieel een kandidaat kunnen zijn of kunnen kennen. Districtsleden Congres.	Het Districtsbestuur heeft bij uitstek de juiste relaties, kennis en binding met leden in het district om de werving van kandidaten te doen. Dit vergt ook meer dan het publiceren van een vacature. Er zal met leden gepraat moeten worden die iemand of zichzelf kunnen nomineren of kandidaat stellen.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie

- Ieder lid uit het district kan zich kandidaat stellen bij het Districtsbestuur. Kandidaatstellingen blijven anoniem en vertrouwelijk.
- Het zittende Districtsbestuur voert gesprekken met de kandidaten en selecteert één kandidaat dat voldoet aan het functieprofiel voor voordracht. Zittende districtsbestuurders die solliciteren voor een volgende termijn, nemen niet deel aan deze gesprekken met kandidaten of overleg en besluitvorming binnen het zittende Districtsbestuur.

Argumentatie

De belangrijkste voordelen van het voordragen van slechts één kandidaat in plaats er een verkiezing van te maken:

- Kandidaatstelling blijft anoniem en is alleen bekend bij het betreffende Districtsbestuur.
- Het voorkomen voor een publieke afwijzing of reputatieschade van kandidaten.
Dit zal leiden tot meer en/of betere kandidaten voor de vacante posities.
- Het voorkomen “politieke” besluiten zonder de volledige informatie te hebben.
Een Districtsleden Congres zal een eventuele keuze niet met de juiste en volledige informatie kunnen nemen, waarover de personen die de selectie en voordracht doen wel hebben.
Daarmee zal de kwaliteit van besluiten eerder afnemen dan toenemen als de keuze uit meerdere kandidaten door een Districtsleden Congres genomen wordt.

Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
- Het zittende Districtsbestuur vraagt of bezwaren zijn van Bondsbestuur en Directie tegen de voor te dragen kandidaat. Bondsbestuur en Directie doen alleen een marginale toetsing (is het proces goed gevolgd, is er een VOG, is er additionele informatie die het Districtsbestuur niet kon weten, zijn er onoverkomelijke bezwaren). - Het Districtsbestuur legt de voorgedragen kandidaat voor aan de Districtsleden Congres. De voorgedragen kandidaat kan zich voorstellen. Districtsbestuur peilt zo of er voldoende draagvlak is bij de clubs en leden voor de benoeming van de voorgedragen kandidaat. - Het Bondsbestuur doet de finale marginale toetsing. Zij doen de evaluatie dus niet opnieuw. Deze marginale toetsing ziet erop toe dat de juiste procedures gevolgd worden en de kandidaten die aan het functieprofiel voldoen, een reële kans hebben.	- De gevolgde procedure dient om het proces transparant te houden, zonder direct of indirect de namen van kandidaten vrij te geven. - Een validatie van de voordracht door het Districtsleden Congres. Dit is geen bindende stemming voor of tegen de voorgedragen kandidaat. Maar als blijkt dat de voorgedragen kandidaat weinig draagvlak heeft bij de aanwezige leden, zal het Districtsbestuur de voorgedragen kandidaat heroverwegen en de nodige acties ondernemen. - Een marginale toetsing van de voordracht en het gevolgde proces door het Bondsbestuur. Deze toetsing betekent dat het Bondsbestuur toeziet op een goed en zorgvuldig selectieproces, dat alle kandidaten die aan het profiel voldoen een reële kans hebben gehad, toepassing van de selectiecriteria, dat de voorgedragen kandidaat inderdaad aan het profiel voldoet en adequate handelen op basis van de terugkoppeling van het Districtsleden Congres. Zo voorkomen we het beeld van 'vriendjespolitiek'.
Het Bondsbestuur benoemt de voorgedragen kandidaat.	Ondanks het feit dat Districtsbesturen operationeel onder de Directie vallen, wordt de benoeming niet door de Directie gedaan. In een vrijwilligersorganisatie is het niet gewenst om de benoeming van vrijwilligers door bezoldigde krachten te laten gebeuren.

Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
• Het Districtsbestuur stelt het competentieprofiel op waar kandidaatleden voor de vacante posities in het Districtsbestuur aan moeten voldoen. • Dit competentieprofiel voldoet aan de door het Bondsbestuur vastgestelde landelijke minimale vereisten. • Het competentieprofiel omschrijft de aard en omvang van de werkzaamheden, onderwerpen en rollen en wat daarmee van een lid als Districtsbestuurder verwacht wordt. Hiermee weten kandidaten wat hen te wachten staat en of deze rol inderdaad bij hen past. • Dit profiel wordt ook gecommuniceerd bij publicatie van vacatures. • Nieuwe Districtsbestuurders krijgen een cursus aangeboden die zij in hun beginperiode zullen volgen.	• De Werkgroep benadrukt het belang van sterke Districtsbesturen die goed in staat zijn hun rol te vervullen. • Dit zal bevorderd worden door duidelijke competentieprofielen te hebben voor de Districtsbestuurders, • Dit zal kandidaten aantrekken die geïnteresseerd zijn. • De landelijke minimale vereisten voor de competentieprofielen voor Districtsbesturen worden door het Bondsbestuur en de Districtsbesturen voorbereid. • Een cursus heeft twee grote voordelen ○ Het verbetert en behoudt de kwaliteit van Districtsbestuur. ○ Het maakt de functie interessanter voor leden.
In het uitzonderlijk geval dat er geen zittend Districtsbestuur is, wordt een Districtscommissie benoemd door het Bondsbestuur, dat gedurende de wervings- en benoemingsperiode de gerelateerde verantwoordelijkheden neemt en de gerelateerde activiteiten uitvoert.	

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Leden (en budoclubs) die niet tevreden zijn over bepaalde activiteiten in hun district of over het functioneren van het districtsbestuur kunnen hun vragen en klachten indienen bij: - Het Districtsbestuur. - Het Bonds bureau. - Het Bondsbestuur, als verdere escalatie nodig lijkt. In extreme situaties kan dat leiden tot hardere interventies van het Bondsbestuur, zoals ontslag van een districtsbestuurder of Districtsbestuur.	Hiermee hebben leden en clubs de mogelijkheid bij te sturen als een Districtsbestuur niet functioneert.
Een Districtsbestuur of Districtsbestuurder kan ontslagen worden door het Bondsbestuur bij niet functioneren. Voor dat het zover is, zal de Directie eerst proberen bij te sturen met advies, aansturing, coaching. Als dat niet tot de gewenste resultaten leidt, kan de Directie, Districtsbestuur en/of Districtsbestuursleden het probleem escaleren naar het Bondsbestuur, welke dan zal kijken welke interventies passen. Ontslag is een van de mogelijke interventies.	Een Districtsbestuur of Districtsbestuurder kan alleen door het Bondsbestuur ontslagen worden, want: • Het Bondsbestuur benoemt Districtsbestuurders. • Het is niet wenselijk dat vrijwilligers ontslagen kunnen worden door betaalde Directie of werknemers van het Bonds bureau.

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Zittingstermijn is maximaal drie zittingstermijnen van drie jaar. Na deze drie zittingstermijnen kan een lid zich na drie jaar weer kandidaat stellen voor het Districtsbestuur van hetzelfde district. Er is een schema van aftreden dat voorziet in gespreid aftreden en goede continuïteit.	Het Districtsbestuur maakt (beleids)keuzes die effect hebben op leden, clubs en vrijwilligers. Deze regeling heeft twee doelen: • Op enig moment is het goed dat andere mensen deze keuzes maken en impulsen aan de JBN geven. Het is goed om ook andere mensen de kans te geven om deze rollen te nemen. Deze regeling is dus is geen juridische eis voor goed bestuur, aangezien Districtsbesturen geen bestuurders zijn in juridische zin.
Aftredende Districtsbestuurders kunnen na het verstrijken van het maximumaantal termijnen in een Districtsbestuur wel zitting nemen in een ander orgaan binnen de JBN en district.	

:Districtsbesturen

Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Een Transitieplan zal regelen deze regels toe te passen op het moment dat de nieuwe statuten en algemeen reglement in werking treden. Uitgangspunten hiervoor zijn: • De jaren dat iemand tot nu toe een rol in een Districtsbestuur heeft vervuld tellen gewoon mee. • Er zullen dus vrijwilligers zijn die op het moment dat de nieuwe statuten in werking treden (op korte termijn) af moeten treden voor een rol binnen dit Districtsbestuur en niet opnieuw benoemd kunnen worden. • De continuïteit van ieder Districtsbestuur moet wel gewaarborgd zijn, dus moet voorkomen worden dat te veel vrijwilligers binnen een bestuur of commissie tegelijkertijd aftreden.	
Mocht in een district een blijvend tekort zijn aan Districtsbestuurders, kan het Bondsbestuur als uitzondering besluiten een of meer districtsbestuurders voor een extra termijn van 3 jaar te benoemen. Voorwaarde is wel dat actief wordt doorgezocht en dat de benoeming voor de 4e termijn eindigt als de nieuwe kandidaat is gevonden.	
Als een zittingstermijn voor een Districtsbestuurder afloopt, wordt een vacature opgesteld en gepubliceerd, waarna de kandidaatstellings-, selectie- en benoemingsprocedure in werking treedt.	

:Districtsbesturen	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Indien een Districtsbestuur uit minder dan 5 leden bestaat, wordt dit zo snel als mogelijk aangevuld. Het Districtsbestuur blijft volledig functioneel.	
Onverenigbare functies voor een Districtsbestuurder zijn: • Ledenraad. • Bondsbestuur. • Directie JBN. • Bondsbureau, m.u.v. de bureaumedewerker die contact is voor een Districtsbestuur. • Districtscommissie onder verantwoording van Districtsbestuur. • Adviescommissies voor het Bondsbestuur of de Ledenraad. • Rechtsprekende commissies (Commissie van Beroep, Tuchtcommissie).	

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
De Districtscommissies en Districtsbesturen zorgen samen voor een bloeiend en samenhangend programma van activiteiten die aansluiten bij de verplichte eisen en de wensen van de leden in het district. Daarentegen, zorgen de Nationale en District Scheidsrechterscommissies gezamenlijk voor een goed arbitrage-product.	
De taken en verantwoordelijkheden worden per commissie door het Districtsbestuur bepaald. Voor de District Scheidsrechterscommissie wordt dat bepaald door de Nationale Scheidsrechterscommissie. Deze omschrijving van taken en verantwoordelijkheden voldoet aan de door het Bondsbestuur vastgestelde landelijke minimale vereisten.	
Een Districtscommissie bestaat uit drie of meer leden, bestaande uit JBN leden uit hun eigen district. Een Districtscommissie bestaat uit een voorzitter, secretaris en één of meer algemene commissieleden. Als bij besluitvorming de stemmen staken, is het voorstel niet aangenomen. De Districtscommissie verdeelt onderling de verschillende: • Aandachtsgebieden. • Andere taken.	
Districtscommissies hebben geen eigen budget. Deze wordt door Districtsbesturen beheerd.	

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Benoeming districtscommissieleden gaat als volgt (met uitzondering van de scheidsrechterscommissies): • Het Districtsbestuur publiceert een vacature in de diverse media waarover zij beschikt om met de districtsleden te communiceren. • Het Districtsbestuur zoekt actief naar kandidaten voor de vacante positie onder de leden van het district, door contact op te nemen met individuen die potentieel een kandidaat kunnen zijn of kunnen kennen. • Leden uit het district kunnen zich kandidaat stellen bij het Districtsbestuur. • Het Districtsbestuur voert sollicitatiegesprekken met alle aangemelde kandidaten, toetst de kandidaten aan de hand van het competentieprofiel benoemt het nieuwe districtscommissielid. • Een vertegenwoordiger van de zittende commissie neemt deel aan de selectieactiviteiten en stemt mee. Een benoeming is telkens voor 3 jaar, waarna de positie open is voor nieuwe kandidaten en het benoemingsproces opnieuw plaatsvindt.	
Een districtscommissielid kan ontslagen worden door het orgaan dat hen heeft benoemd (Districtsbestuur of Nationale Commissie).	
• Er geldt geen maximaantal zittingstermijnen voor Districtscommissies.	• Een Districtscommissie maakt geen (beleids)keuzes.
Als een zittingstermijn van een commissielid afloopt, wordt een vacature opgesteld en gepubliceerd, waarna de kandidaatstellings-, selectie- en benoemingsprocedure in werking treedt.	

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Formele verantwoording aan het Districtsbestuur (met uitzondering van de District Scheidsrechterscommissies): • Iedere Districtscommissie verantwoordt jaarlijks via een jaarverslag aan het Districtsbestuur of de gestelde doelen zijn gehaald en binnen de kaders zijn gebleven. • Iedere Districtscommissie rapporteert tussentijds als ernstige afwijkingen van doelen of kaders dreigen, en voorkomt zo verrassingen achteraf. • Daarnaast rapporteert ieder Districtscommissie regelmatig de voortgang van afgesproken werkzaamheden. • Als het Districtsbestuur signalen krijgt dat er mogelijk buiten kaders getreden wordt of doelstellingen niet gehaald gaan worden, stelt het Districtsbestuur hierover vragen. De Districtscommissie geeft dan adequaat antwoord. • Mocht blijken dat inderdaad ernstige afwijking van doelen en kaders dreigt, kan het Districtsbestuur: ○ Aanwijzingen geven die de Districtscommissie geacht wordt op te volgen om zo tijdig bij te sturen. ○ Aanpassingen van doelen en kaders voorstellen aan de Directie.	

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
• Het Districtsbestuur/Nationale Commissie stelt het competentieprofiel op waar kandidaat-leden voor de vacante posities in de Districtscommissie aan moeten voldoen. • Dit competentieprofiel voldoet aan de door het Bondsbestuur vastgestelde landelijke minimale vereisten. • Het competentieprofiel omschrijft de aard en omvang van de werkzaamheden, onderwerpen en rollen en wat daarmee van een Districtscommissielid verwacht wordt. Hiermee weten kandidaten wat hen te wachten staat en of deze rol inderdaad bij hen past. • Dit profiel wordt ook gecommuniceerd bij publicatie van vacatures.	• De Werkgroep benadrukt het belang van sterke Districtscommissies die goed in staat zijn hun rol te vervullen. • Dit zal bevorderd worden door duidelijke competentieprofielen te hebben voor de Districtscommissieleden. • Dit zal kandidaten aantrekken die geïnteresseerd zijn. • De landelijke minimale vereisten voor de competentieprofielen voor Districtscommissieleden wordt door het Bondsbureau en de Districtsbesturen voorbereid. • In deze competentieprofielen kunnen eisen gesteld worden aan welke leden in aanmerking komen voor de functies. Bijvoorbeeld dat leden van een District Scheidsrechterscommissie actieve scheidsrechters moeten zijn.
Onverenigbare functies voor een lid van een districtscommissie zijn functies binnen: • Rechtsprekende commissies van de JBN. • Adviescommissies van de JBN. • Districtsbestuur. • Ledenraad. • Bondsbureau.	
District Scheidsrechtercommissies vallen niet onder de Districtsbesturen, maar onder de Nationale Scheidsrechterscommissies.	De Nationale Scheidsrechterscommissies zorgen juist voor een landelijk consistent beleid en uitvoering – zowel technisch als uitvoerend, en bieden gezamenlijk met de District Scheidsrechterscommissies een consistent “arbitrage-product” aan de andere Districtscommissies en wedstrijdorganiserende commissies of clubs.

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Benoeming van District Scheidsrechterscommissies verloopt als volgt: • De Nationale Scheidsrechterscommissie publiceert een vacature in de diverse media waarover zij beschikt om met scheidsrechters te communiceren. • De District Scheidsrechterscommissie zoekt actief naar kandidaten voor de vacante positie onder scheidsrechters, door contact te nemen met individuen die potentieel een kandidaat kunnen zijn of kennen. • Scheidsrechters in het betreffende district kunnen zich kandidaat stellen bij de District Scheidsrechterscommissie. • De District Scheidsrechterscommissie voert sollicitatiegesprekken met alle aangemelde kandidaten, toetst de kandidaten aan de hand van het competentieprofiel en draagt één kandidaat voor aan de Nationale Scheidsrechterscommissie. • De Nationale Scheidsrechterscommissie doet een marginale toetsing en benoemt de voorgedragen kandidaat. Een benoeming is telkens voor 3 jaar, waarna de positie open is voor nieuwe kandidaten en het benoemingsproces opnieuw plaatsvindt.	

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Formele verantwoording aan de Nationale Scheidsrechterscommissie door de District Scheidsrechterscommissies): • Iedere District Scheidsrechterscommissie verantwoordt jaarlijks via een jaarverslag aan de Nationale Scheidsrechterscommissie of de gestelde doelen zijn gehaald en binnen de kaders is gebleven. • Ieder District Scheidsrechterscommissie rapporteert tussentijds als ernstige afwijkingen van doelen of kaders dreigen, en voorkomt zo verrassingen achteraf. • Daarnaast rapporteert ieder District Scheidsrechterscommissie regelmatig de voortgang van afgesproken werkzaamheden. • Als de Nationale Scheidsrechterscommissie signalen krijgt dat er mogelijk buiten kaders getreden wordt of doelstellingen niet gehaald gaan worden, stelt de Nationale Scheidsrechterscommissie hierover vragen. De District-Scheidsrechterscommissie geeft dan adequaat antwoord. • Mocht blijken dat inderdaad ernstige afwijking van doelen en kaders dreigt, kan de Nationale Scheidsrechterscommissie: ○ Aanwijzingen geven die de District-Scheidsrechterscommissie geacht wordt op te volgen om zo tijdig bij te sturen. Aanpassingen van doelen en kaders voorstellen aan de Directie.	Er is een aantal redenen om de scheidsrechtersorganisatie via de Nationale Commissies te organiseren in plaats van via de Districtsbesturen: • Het betreft een groot aantal vrijwilligers (scheidsrechters) • Minder petten en belangen. • Operationele uitvoering is veel specifiek en heeft minder directe raakvlakken met andere operationele zaken in een district. • Er is meer belang bij een nationale uitvoering en afstemming van de operationele zaken rond scheidsrechters, naast de ontwikkeling van expertise en competenties. Bijvoorbeeld de keuze van welke scheidsrechter naar welk toernooi gaat, in welke rol. Deze keuzes hoeven niet beperkt te worden door de grenzen van de districten.

Districtscommissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Kosten voor arbitrage bij toernooien worden door de organiserende entiteiten rechtstreeks aan de scheidsrechters vergoed, conform door de Nationale Scheidsrechterscommissies vastgestelde tarieven. Budgetten en kosten voor andere activiteiten, zoals onder andere scheidsrechterstrainingen en applicatiecursussen, worden beheerd door de Nationale Scheidsrechterscommissies. Ook extra scheidsrechters die naar een toernooi gaan, t.b.v. training, komen ten laste van scheidsrechtersbudget van scheidsrechterscommissies.	

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
In het algemeen zijn de taken van een Landelijke Commissie: • Bepalen van het technische of inhoudelijk beleid en standaarden daar waar landelijke uniformiteit gewenst is. • Adviseren van districtsbesturen en gerelateerde districtscommissies over interpretatie en inhoudelijke uitvoering van activiteiten. • Organiseren en coördineren van activiteiten van/voor districtscommissies (waaronder regelmatig overleg).	De operationele coördinatie en beleid worden door de Districtsbesturen bepaald.
In het bijzonder zijn de taken van de Nationale Scheidsrechterscommissie: • Bepalen van technisch beleid en standaarden daar waar landelijke uniformiteit vereist is. • Bepalen van operationeel beleid en standaarden daar waar landelijke uniformiteit vereist is. • Organiseren en coördineren van activiteiten van/voor landelijke scheidsrechters.	District Scheidsrechterscommissies Judo vallen operationeel onder de Nationale Scheidsrechterscommissie Judo. Zie hierboven onder Districtsbesturen meer toelichting hierover
Een Landelijke Commissie bestaat uit drie of meer leden, die lid van de JBN zijn. Een Landelijke Commissie bestaat uit een voorzitter, secretaris en één of meer algemene commissieleden. Als bij besluitvorming de stemmen staken, is het voorstel niet aangenomen.	.

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
De Landelijke Commissie verdeelt onderling de verschillende: • Aandachtsgebieden. • Andere taken. Landelijke commissies die een budget hebben, dragen collectief de verantwoordelijkheid voor het bewaken van de budgetten, lopende kosten en te verwachten kosten.	
Benoeming Landelijke Commissieleden gaat als volgt: • De Landelijke Commissie publiceert een vacature in de diverse media waarover zij beschikt om met de leden te communiceren. • Het Bonds bureau en de Districtsbesturen promoten de vacature via hun kanalen. • De Landelijke Commissie zoekt actief naar kandidaten voor de vacante positie onder de leden, door contact te op nemen met individuen die potentieel een kandidaat kunnen zijn of kunnen kennen. • Leden kunnen zich kandidaat stellen bij de Landelijke Commissie. • De Landelijke Commissie voert sollicitatiegesprekken met alle aangemelde kandidaten, toetst de kandidaten aan de hand van het competentieprofiel en draagt één kandidaat voor. • De Directie toetst de voorgedragen kandidaat marginaal. • Het Bondsbestuur benoemt na marginale toetsing de voorgedragen kandidaat als commissielid.	Er is geen sprake van een (gewogen) vertegenwoordiging per district.

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
• Mocht na marginale toetsing niet tot benoeming worden overgegaan, zal de Nationale Commissie haar voordracht heroverwegen en een nieuwe kandidaatstelling doen. • De voorzitter en secretaris worden in hun rol benoemd. Nationale Commissies benoemen deze rollen dus niet uit hun midden.	
• Bij problemen of onoverbrugbare meningsverschillen binnen de commissie zal de Directie eerst proberen bij te sturen met advies, aansturing, coaching. Als dat niet tot de gewenste resultaten leidt, kan de Directie en/of de betreffende commissieleden het probleem escaleren naar het Bondsbestuur, welke dan zal kijken welke interventies passen. Ontslag is een van de mogelijke interventies.	• Het Bondsbestuur benoemt de commissieleden. • Het is niet wenselijk dat vrijwilligers ontslagen kunnen worden door betaalde Directie/werknemers van het Bonds bureau.
• Zittingstermijn is maximaal drie zittingstermijnen van drie jaar. Na deze drie zittingstermijnen kan een lid zich na drie jaar weer kandidaat stellen voor de betreffende Nationale Commissie. • Er is een schema van aftreden dat voorziet in gespreid aftreden en goede continuïteit in de commissie. • Mocht er een blijvend tekort zijn aan leden voor een Nationale Commissie, kan het Bondsbestuur als uitzondering besluiten een of meer leden van een Nationale Commissie voor een extra termijn van 3 jaar te benoemen. • Voorwaarde is wel dat actief wordt doorgezocht en dat de benoeming voor de 4e termijn eindigt als de nieuwe kandidaat is gevonden.	Een Nationale Commissie maakt (beleids)keuzes die effect hebben op leden, clubs en vrijwilligers. Deze regeling heeft twee doelen: • Op enig moment is het goed dat andere mensen betrokken zijn bij het maken van deze keuzes en mogelijk nieuwe impulsen aan de JBN geven. • Het is goed om ook andere mensen de kans te geven om deze rollen te vervullen. Daarmee wordt de JBN interessant voor vrijwilligers en wordt het makkelijker om vrijwilligers te werven en te vinden.

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
	Aftredende leden van een Nationale Commissie kunnen na het verstrijken van het maximum aantal termijnen in een Nationale Commissie wel zitting nemen in een ander orgaan binnen de JBN en district. Een Transitieplan zal regelen deze regels toe te passen op het moment dat de nieuwe statuten en algemeen reglement in werking treden. Uitgangspunten hiervoor zijn: • De jaren dat iemand tot nu toe een rol in een Nationale Commissie heeft vervuld tellen gewoon mee. • Er zullen dus vrijwilligers zijn die op het moment dat de nieuwe statuten in werking treden (op korte termijn) af moeten treden voor een rol binnen de Nationale Commissie en niet opnieuw benoemd kunnen worden. De continuïteit van iedere Nationale Commissie moet wel gewaarborgd zijn, dus moet voorkomen worden dat te veel vrijwilligers binnen een commissie tegelijkertijd aftreden.
• Een Nationale Commissie stelt het competentieprofiel vast waar kandidaat-leden voor de vacante posities in het Nationale Commissie aan moeten voldoen. • Dit competentieprofiel voldoet aan de door het Bondsbestuur vastgestelde landelijke minimale vereisten. • Het competentieprofiel omschrijft de aard en omvang van de werkzaamheden, onderwerpen en rollen en wat daarmee van een lid in de Nationale Commissie verwacht wordt. Hierdoor	• De Werkgroep benadrukt het belang van sterke Nationale Commissies die goed in staat zijn hun rol te vervullen. • Dit zal bevorderd worden door duidelijke competentieprofielen te hebben voor de commissieleden. • Dit zal kandidaten aantrekken die geïnteresseerd zijn. • De landelijke minimale vereisten voor de competentieprofielen voor Nationale Commissies wordt door het Bonds bureau en de Nationale Commissies voorbereid. • Een cursus heeft twee grote voordelen:

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
weten kandidaten wat hen te wachten staat en of deze rol inderdaad bij hen past. • Dit profiel wordt ook gecommuniceerd bij publicatie van vacatures. • Nieuwe commissieleden krijgen een cursus aangeboden die zij in hun beginperiode zullen volgen.	○ Het verbetert en behoudt de kwaliteit van de nationale commissie. ○ Het maakt de functie interessanter voor leden.
• In het uitzonderlijk geval dat er geen zittende Nationale Commissie is, wordt een tijdelijke commissie benoemd door het Bondsbestuur, dat gedurende de wervings- en benoemingsperiode de gerelateerde verantwoordelijkheden neemt en de gerelateerde activiteiten uitvoert.	
• Als een zittingstermijn van een commissielid afloopt, wordt een vacature opgesteld en gepubliceerd, waarna de kandidaatstellings-, selectie- en benoemingsprocedure in werking treedt.	.
• De taken en verantwoordelijkheden worden per commissie door de Nationale Commissie bepaald. • Deze omschrijving van taken en verantwoordelijkheden voldoet aan de door het Bondsbestuur vastgestelde landelijke minimale vereisten.	
Formele verantwoording aan de Directie: • Iedere Nationale Commissie verantwoordt jaarlijks via een jaarverslag aan de Directie of de gestelde doelen zijn gehaald en binnen de kaders zijn gebleven.	• Uitgangspunt is dat het Bondsbestuur strategisch bestuurt en zich niet bezighoudt met het managen van uitvoeringsactiviteiten en -organisatie. • Daarmee kan de uitvoeringsorganisatie niet rapporteren aan Bondsbestuur. Het Bondsbestuur zou op dat moment namelijk betrokken worden in het managen van de uitvoering.

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
- Iedere Nationale Commissie rapporteert tussentijds als ernstige afwijkingen van doelen of kaders dreigen en voorkomt zo verrassingen achteraf. - Als de Directie signalen krijgt dat er mogelijk buiten kaders getreden wordt of doelstellingen niet gehaald gaan worden, stelt de Directie hierover vragen. De Nationale Commissie geeft dan adequaat antwoord. - Mocht blijken dat inderdaad ernstige afwijking van doelen en kaders dreigt, kan de Directie: - Aanwijzingen geven die de Nationale Commissie geacht wordt op te volgen om zo tijdig bij te sturen. - Aanpassingen van doelen en kaders voorstellen aan het Bondsbestuur. Als de Nationale Commissie en Directie er niet uitkomen, zal het probleem geëscaleerd worden aan het Bondsbestuur, dat dan besluit over de te nemen stappen en acties.	- De Directie rapporteert eens per kwartaal via Management Rapportages aan het Bondsbestuur. De Directie is ervoor verantwoordelijk op de hoogte te zijn wat gebeurt en wat er speelt in het land. Deze kan daarmee toetsen of alles binnen de gestelde kaders blijft en het Bondsbestuur ook de verantwoordelijkheid kan dragen. - De Directie moet dan ook tussentijds kunnen ingrijpen als iets niet goed loopt of buiten de kaders dreigt te vallen of valt, zeker als dat ook zelfstandig kan doen als het binnen kaders valt. - Mocht de Directie aanpassingen van doelen en/of kaders voorstellen aan het Bondsbestuur, kan het zijn dat dat eerst goedgekeurd moet worden door de Ledenraad, voordat deze effect hebben.
Samenwerking en coördinatie met (medewerkers van het) Bondsbestuur: - Iedere Nationale Commissie heeft een primair aanspreekpunt binnen het Bondsbestuur voor informatie-uitwisseling, afstemming en ondersteuning in beide richtingen. - Deze aanspreekpunten bij het Bondsbestuur nemen minstens twee keer per jaar deel aan de vergaderingen van de Nationale Commissie.	Hiermee wordt een groot deel van de samenwerking tussen Nationale Commissies en het Bondsbestuur vormgegeven. Door gericht overleg zorgen we voor: - Optimaal leren van goede praktijken elders uit het land. - Optimale afstemming tussen Commissies, Bondsbestuur en Districtsbesturen. - Optimale samenwerking tussen bezoldigde medewerkers op het Bondsbestuur en vrijwilligers (het is hun hobby tussen de bedrijven door).

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
- De contactpersonen bij het Bondsbureau kunnen adviezen geven aan de Nationale Commissie over het te vormen lokaal beleid en de uitvoering van activiteiten. - Ook heeft de Directie hiermee zicht op wat er in het land gebeurt en kan daarmee goed rapporteren aan het Bondsbestuur. Indien gewenst, kan ook een MT of Directielid deelnemen aan de vergadering, of de contactpersoon vervangen.	Dit dient een wederzijds belang van zowel het Bondsbureau als de Nationale Commissies.
Onverenigbare functies voor een lid van een landelijke commissie zijn functies binnen: - Rechtsprekende commissies van de JBN. - Adviescommissies van de JBN. - Districtsbestuur. - Ledenraad. - Bondsbureau.	
Districtsscheidsrechterscommissie leveren een arbitrage-product aan District Wedstrijd Organisatie Commissies, Districtsbesturen en andere entiteiten die wedstrijden organiseren. Kosten worden door districts- of nationale scheidsrechterscommissies in rekening gebracht bij de organiserende districtsbestuur of organisatie, conform uniforme tarieven. Budgetten en kosten voor andere activiteiten, zoals scheidsrechters-trainingen en applicatiecursussen worden beheerd door de nationale scheidsrechterscommissies.	

Nationale commissies	
Keuzes voor werkorganisatie	Argumentatie
Ook extra scheidsrechters die naar een toernooi gaan, t.b.v. training, komen ten laste van scheidsrechtersbudget van scheidsrechterscommissies.	

Internationale Arbitrage Commissie

Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
De Internationale Arbitrage Commissie is operationeel verantwoordelijk voor selecteren, voordragen en uitzenden van internationale scheidsrechters en judges voor internationale toernooien.	Deze rollen worden momenteel ingevuld door onze Hoofd Arbitrage (één persoon). De reden om hier een commissie, met vertegenwoordiging van de relevante disciplines, van te maken zijn: • Zorgen voor de specifieke expertise van de verschillende disciplines. • Toezicht op juiste en onafhankelijke toepassing van werkwijzen, vooral wat betreft coördinatie van de internationale scheidsrechters en judges. • Verbeteren van betrokkenheid en samenwerking tussen de scheidsrechterscommissies. De onafhankelijkheid hiervan moet goed georganiseerd worden, zodat geen beïnvloeding kan ontstaan vanuit (persoonlijke) belangen van betrokkenen. Op dit moment is deze functie in de praktijk voor het wedstrijdjudo goed ingevuld, nog niet voor de overige disciplines. De komende jaren zal deze commissie uitgroeien tot een commissie voor alle disciplines, met leden vanuit de disciplines. Op het moment van invoeren van het nieuwe organisatie-model zal deze commissie enkel voor de judo-discipline verantwoordelijk zijn en één lid vanuit de judo-discipline hebben.

Internationale Arbitrage Commissie

Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
De Internationale Arbitrage Commissie heeft geen specifieke verantwoordelijkheid voor ontwikkeling of advisering richting Bondsbestuur, Directie of Nationale Commissies.	Alle betrokken Nationale Commissies hebben een eigen verantwoordelijkheid voor ontwikkeling. Gezien de grote verschillen in arbitrage tussen de verschillende disciplines, adviseert de Werkgroep de ontwikkelingsrol die nu door de Hoofd Arbitrage vervuld wordt, onder te brengen in een tijdelijke Werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de Internationale Arbitrage Commissies en de Nationale Scheidsrechterscommissies.
Deze rol is onverenigbaar met positie in een van de scheidsrechterscommissies.	Dit is belangrijk voor de onafhankelijkheid van deze commissies. Een bijkomende reden is, dat internationale organisaties (binnen het wedstrijdjudo) eisen dat internationale scheidsrechters niet in een orgaan zitten die gaan over selectie en voordracht van scheidsrechters van internationale wedstrijden. Door deze selectiefunctie buiten de nationale scheidsrechters te leggen, kunnen internationale scheidsrechters wel lid zijn van een Nationale Scheidsrechterscommissie.

Internationale Arbitrage Commissie

Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Benoeming van de leden van de Internationale Arbitrage Commissie gaat als volgt: • De Directie publiceert een vacature in de diverse media waarover zij beschikt om met de leden te communiceren. • Het Bonds bureau en de nationale scheidsrechterscommissies promoten de vacature via hun kanalen. • De Directie en de nationale scheidsrechterscommissies zoeken actief naar kandidaten voor de vacante positie. • Leden kunnen zich kandidaat stellen bij de Directie. • De Directie voert sollicitatiegesprekken met alle aangemelde kandidaten, toetst de kandidaten aan de hand van het competentieprofiel en draagt één kandidaat voor. • Het Bondsbestuur benoemt na marginale toetsing de voorgedragen kandidaat als commissielid. • Mocht na marginale toetsing niet tot benoeming worden overgegaan, zal het Directie haar voordracht heroverwegen en een nieuwe kandidaatstelling doen.	

Internationale Arbitrage Commissie

Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Formele verantwoording aan de Directie; • De Internationale Arbitrage Commissie verantwoordt jaarlijks via een jaarverslag aan de Directie of de gestelde doelen zijn gehaald en binnen de kaders zijn gebleven. • Het rapporteert tussentijds als ernstige afwijkingen van doelen of kaders dreigen en voorkomt zo verrassingen achteraf. • Als de Directie signalen krijgt dat er mogelijk buiten kaders getreden wordt of doelstellingen niet gehaald gaan worden, stelt de Directie hierover vragen. De Internationale Arbitrage Commissie geeft dan adequaat antwoord. • Mocht blijken dat inderdaad ernstige afwijking van doelen en kaders dreigt, kan de Directie: ○ Aanwijzingen geven die de Internationale Arbitrage Commissie geacht wordt op te volgen om zo tijdig bij te sturen. ○ Aanpassingen van doelen en kaders voorstellen aan het Bondsbestuur. Als de Internationale Arbitrage Commissie en Directie er niet uitkomen, zal het probleem geëscaleerd worden aan het Bondsbestuur, dat dan besluit over de te nemen stappen en acties.	

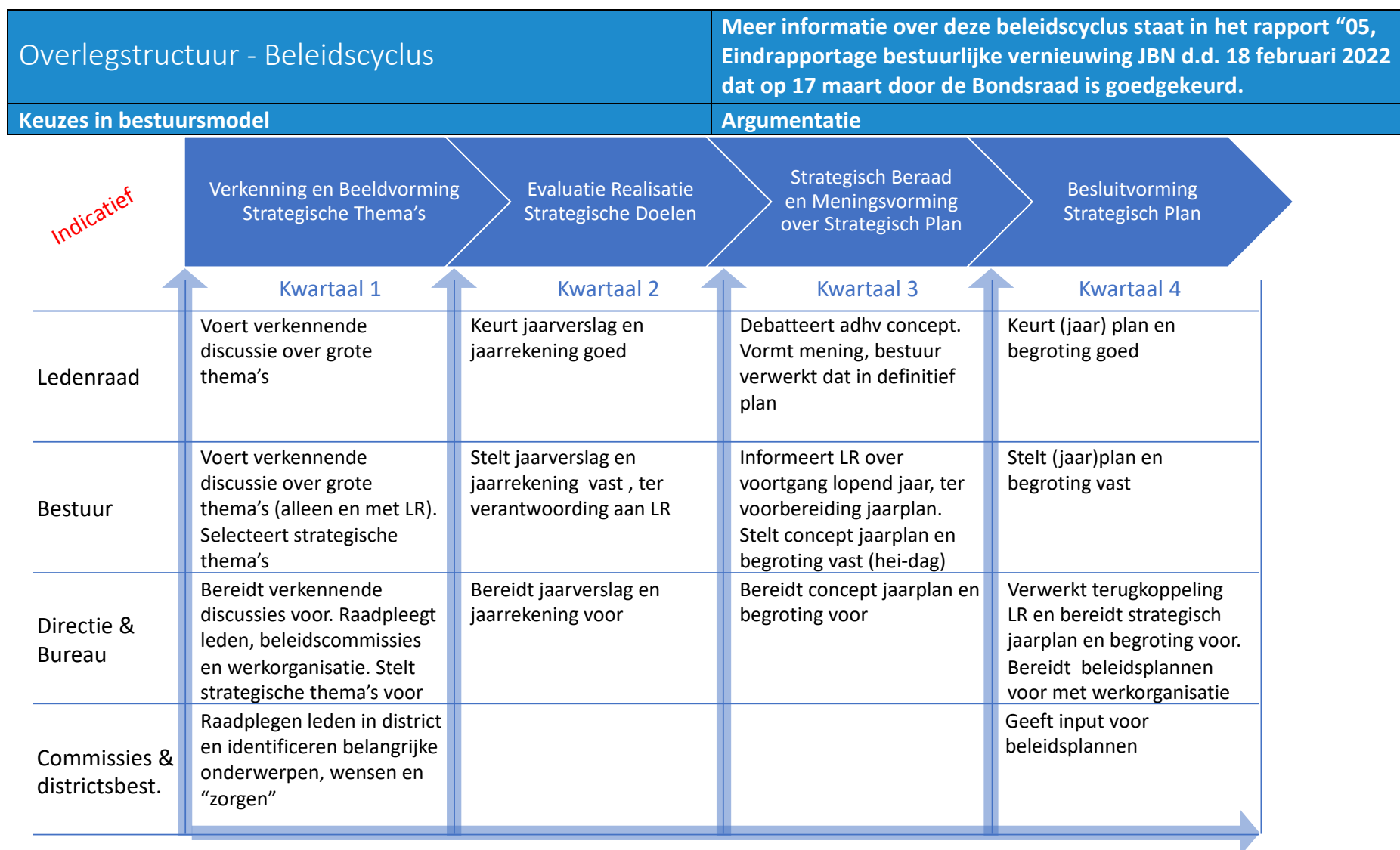
Internationale Arbitrage Commissie	
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Zittingstermijn is maximaal drie zittingstermijnen van drie jaar. Na deze 3 zittingstermijnen kan een lid zich na drie jaar weer kandidaat stellen voor de Internationale Arbitrage Commissie. Er is een schema van aftreden dat voorziet in gespreid aftreden en goede continuïteit. Mocht er een blijvend tekort zijn aan leden voor de Internationale Arbitrage Commissie, kan het Bondsbestuur besluiten een of meer leden voor de Internationale Arbitrage Commissie voor een extra termijn van 3 jaar te benoemen.	
Als een zittingstermijn van een commissielid afloopt, wordt een vacature opgesteld en gepubliceerd, waarna de kandidaatstellings-, selectie- en benoemingsprocedure in werking treedt.	

Directie en Bonds bureau	
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Het Bestuursmodel JBN, zoals vastgesteld op 17 maart 2022 omschrijft de benoeming, ontslag, verantwoordelijkheden, taken voor de Directie. Uitgangspunt is dat de Directie operationeel verantwoordelijk is voor de gehele werkorganisatie en rapporteert aan het Bondsbestuur. Deze worden verder niet in dit rapport opgenomen.	
Veranderingen in de organisatie, samenwerking en coördinatie vanuit het Bonds bureau zijn benoemd in de verschillende hoofdstukken hierboven en hieronder.	

Overlegstructuren	
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Onderstaande overleggen zijn essentieel voor een slagvaardige, lerende en leuke organisatie. Deze overleggen benoemen we apart, aangezien die niet vanzelfsprekend tot stand komen, zoals bij werkoverleggen binnen en tussen organen.	
Twee keer per jaar is er een overleg met alle Districtsbesturen (elk vertegenwoordigd door 1 -2 personen), de Directie en het gehele Bondsbestuur. Doel van deze overleggen is een bottom-up stroom van informatie en inzichten over wat er speelt onder (potentiële) leden, budo-beoefenaren en vrijwilligers. Dit gaat niet alleen om feitelijke informatie, maar ook om interpretaties en belevingen bij deze inzichten. Dit is van belang voor de strategische beleidsvorming voor de komende jaren. Deze overleggen vinden plaats in het 1e en 3^{de} kwartaal van het jaar, dus wanneer beeldvorming voor het landelijk beleid plaatsvindt en wanneer de conceptbeleidsplannen uitgewerkt en besproken worden.	Dit is essentieel voor de bottom-up voeding van de strategische beleidsvorming vanuit het land door werkorganisatie. Deze overleggen zijn dus niet voor operationele afstemming of verantwoording. Het gaat echt om input voor strategie.

Overlegstructuren	
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Twee keer per jaar is er een overleg met alle Nationale Commissies (elk vertegenwoordigd door 1 -2 personen), de Directie en het gehele Bondsbestuur. Doel van deze overleggen is een bottom-up stroom van informatie en inzichten over technische thema's en wat er speelt onder (potentiële) budo-beoefenaren, vrijwilligers. Dit gaat niet alleen om feitelijke informatie, maar ook om interpretaties en belevingen bij deze inzichten. Dit is van belang voor de strategische beleidsvorming voor de komende jaren.	Dit is een apart overleg voor Nationale Commissies, Directie en Bondsbestuur, aangezien de onderwerpen ver uiteen zullen lopen en verschillende expertises meespelen. Het overleg met de Nationale Commissies zal meer gaan over operatie en technische zaken en minder over (potentiële) leden. Hiermee voorkomen we dat een groot deel van de overleggen niet relevant is voor deelnemers of dat belangrijke onderwerpen verzanden.
Overleg tussen Districtsbesturen of Nationale Commissies met het Bondsbestuur is hierboven al beschreven. Minstens 2 keer per jaar zal een medewerker van het Bondsbestuur als contactpersoon mee- vergaderen. Indien gewenst kan ook de Directie of het MT aan de vergadering deelnemen.	
Regelmatig hebben alle Districtsbesturen gezamenlijk een overleg om onderling ervaringen, successen, hindernissen, aanpakken en nieuwe initiatieven uit te wisselen. De focus van deze overleggen is operationeel over specifieke thema's, in het bijzonder over vrije activiteiten.	Deze overleggen worden georganiseerd naar behoefte en hebben een open, informeel en informatief karakter. Dit is ook een uitstekende mogelijkheid om eventuele lokale initiatieven verder uit te dragen naar andere districten. Afhankelijk van het onderwerp besluiten welke Districtsbesturen deelnemen aan deze overleggen.

Overlegstructuren	
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie
Het is aan Districtsbestuur en Districtscommissies om overleggen met de Districtscommissies gezamenlijk te organiseren.	
Het is aan Nationale Commissies en Districtscommissies om overleggen met de Districtscommissies gezamenlijk te organiseren.	



Overlegstructuur – Beleidscyclus	Meer informatie over deze beleidscyclus staat in het rapport “05, Eindrapportage bestuurlijke vernieuwing JBN d.d. 18 februari 2022 dat op 17 maart door de Bondsraad is goedgekeurd.
Keuzes in bestuursmodel	Argumentatie

