

Zelfevaluatie Bestuursorgaan Fros

Datum: 09/11/2024 – Machelen

Aanwezig: Geert Gysel, Gunther Herregodts, Patrick De Mazière, Jeffrey Ghequière, Hugo Cassimon, Hubert Mattens, Johan Van Gijsegheem, Erik Kussener, Micha Vanlessen

Verontschuldigd: Martine Verheyen, Charlotte Van Tuyckom

1. Overlopen vragenlijst

De resultaten van de bevraging worden overlopen en bij elke vraag krijgen de aanwezige bestuurders de mogelijkheid om zelf nog te nuanceren. Over de vragen zelf kan er in principe ook nog gediscussieerd worden, maar finaal is het de bedoeling dat ze ons doen nadenken over onze rol als bestuurder.

1. Het BO bewaakt de implementatie van de gekozen strategische keuzes.

De strategische keuzes mogen gevisualiseerd worden in de vorm van een 'manifest/10 geboden' zodat ze voor iedereen (BO en medewerkers) top of mind zijn.

2. Het BO verzekert voldoende leiderschap voor / vanuit de organisatie.

Leiderschap gaat over mensen die rollen en verantwoordelijkheid opnemen. Dit is voldoende aanwezig binnen Fros en er is voldoende backup voor als er iemand zou wegvallen.

3. Het BO waarborgt een sterke relatie met externe stakeholders.

Er is marge voor verbetering, het BO kan daar nog in groeien. De term 'externe stakeholders' kan breed geïnterpreteerd worden: het gaat om personen waarmee we met Fros in contact komen. Er is zeker nog groei mogelijk op het vlak van naambekendheid.

4. Het BO zoekt naar opportuniteiten met de niet-sportsector en initiatieven ten voordele van leden / organisatie.

Vanuit de contacten die je als bestuurslid hebt voordelen creëren voor de organisatie en/of haar leden. De mening is dat dit (zoeken naar) op dit moment niet sterk aanwezig is maar ook niet expliciet de rol moet zijn van het BO. We moeten wel open staan voor opportuniteiten buiten de sportsector.

5. Het BO handelt in het gemeenschappelijk belang van alle leden.

De vraag is of men vanuit een bepaalde achtergrond/affiliatie (bv. zwemcel, bedrijfssport, natuursport) participeert in het bestuur of vanuit een onafhankelijke insteek: sommige wel, sommige niet. Er is een evenwicht.

6. Het BO zorgt ervoor dat de stem van de leden gehoord wordt.

Dit sluit aan bij het vorige punt. Fros biedt de diensten die van de organisatie verwacht kunnen worden. Ev. discussies worden in alle openheid aangegaan (bv. op niveau van AV).

7. Het BO is open en verantwoordelijk ten opzichte van leden en belanghebbenden.

Er is consensus dat we een heel transparante organisatie zijn.

8. Bovenstaande stellingen behoren tot het domein 'strategie'. Welke opmerkingen/input m.b.t. dit domein heb je nog die je graag wil bespreken op een volgend BO?

- Elke sport heeft andere behoeften dus het lijkt logisch dat bepaalde leden meer gehoord worden dan anderen.

9. Binnen het BO wordt op een sterke manier samengewerkt aan de gezamenlijke doelen voor de organisatie / leden.

Consensus.

10. De bestuurders gaan correct om met belangenconflicten.

Er zijn er weinig/geen en we zijn er heel transparant in.

11. De bestuurders respecteren elkaar als individuen.

Consensus.

12. Het BO steekt voldoende energie in het zich ontwikkelen als team.

Dit ontbreekt voor een stuk, vandaar de georganiseerde teambuilding. Frequentie: jaarlijks. Voorstel voor een volgende initiatief: outdoor activiteit in de natuur.

13. De bestuurders gedragen zich conform de gedragscode voor bestuurders.

Consensus.

14. Als bestuurslid draag ik voldoende bij aan de doelen van de organisatie.

Je moet ook voldoende ruimte hebben om het te doen. Soms kan dit door tijdsgebrek te weinig.

15. Als bestuurslid voel ik me betrokken en geëngageerd.

Consensus.

16. Als bestuurslid voel ik me gewaardeerd.

Consensus.

17. Bovenstaande stellingen behoren tot het domein interpersoonlijk'. Welke opmerkingen/ input m.b.t. dit domein heb je nog die je graag wil bespreken op een volgend BO?

- Het is afhankelijk van hoe je een team definieert. Het belangrijkste is dat dezelfde doelen nagestreefd worden, ook al werk je niet altijd in team.
- Teamspirit bij het BO kan versterkt worden d.m.v. een (jaarlijkse) teambuilding.
- Er zijn ook nog andere contactmomenten tussen bestuursleden, o.a. binnen bepaalde initiatieven en projecten.

18. Het BO opereert voornamelijk op het strategische niveau van de organisatie.

Er komen zeker ook minder strategische items aan bod (bv. operationeel op het niveau van personeel), maar er wordt op gelet dat dit niet te uitgebreid gebeurt. We geven de operationele werking voldoende autonomie en de kans om zich te ontwikkelen en te groeien. Het BO volgt verder op naar best vermogen.

19. Het BO in zijn geheel heeft een duidelijke afgebakende rol (vb tov leden, DB, directie...).

Het verloopt relatief organisch, maar er is consensus dat dit goed zit en voldoende bewaakt wordt.

20. Het BO heeft aandacht voor/respecteert de autonomie van het personeel op alle niveaus.

Cfr. 18. Blijven over waken.

21. De bestuurders als individuen hebben duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.

Het is niet echt afgebakend en vnl. organisch gegroeid maar die behoefte is ook niet zozeer aanwezig. De nieuwe vacatures zijn wel meer gericht.

22. Bovenstaande stellingen behoren tot het domein 'bevoegdheidsafbakening'.

Welke opmerkingen/input m.b.t. dit domein heb je nog die je graag wil bespreken op een volgend BO?

- Rollen en verantwoordelijkheden van de bestuursleden worden voldoende verduidelijkt en afgebakend, vooral in toekomstige profielen.
- De competenties/expertise van elk bestuurslid zijn duidelijk.
- Het is voldoende als deze 1x per jaar worden overlopen op het BO.

23. In het BO zijn individuen met de juiste vaardigheden/competenties aanwezig om de noden van de organisatie aan te pakken.

Er is consensus dat hier werk van wordt gemaakt (cfr. opzet toekomstgericht besturen en nieuwe vacatures).

24. In het BO zijn individuen met de juiste achtergrond aanwezig om de noden van de organisatie aan te pakken.

Is een work in progress door de initiatieven i.f.v. toekomstgericht besturen.

25. Het BO weet dat de organisatie in regel is met alle wettelijke verplichtingen en interne reglementen.

Focus op continue verbetering. Voorstel om een jaarlijkse audit te doen op het vlak van wetgeving en/of HR (compliance audit door bv. Cohezio => check bij Chris/Emely). Op financieel en GDPR-vlak gebeurt dit wel (jaarlijks resp. door de financiële cel en de DPO). Het principe van de goede huisvader primeert.

26. Het BO heeft een strategie voor de eigen vernieuwing en opvolging van sleutelfiguren.

De opvolging van Martine en Geert komt meermaals ter sprake op niveau van het Dagelijks Bestuur. Idem voor de opvolging van ev. andere bestuursleden/personeel.

27. Het BO komt voldoende samen om effectief te zijn.

Hierover is er consensus. Als er urgente zaken besproken moeten worden dan wordt ad hoc afgesproken.

28. De vergaderingen verlopen goed en efficiënt.

Hierover is er consensus. De locatie/afstand en de (beschikbare) tijd van de bestuursleden zijn hierbij de grootste struikelblokken.

29. Bovenstaande stellingen behoren tot het domein 'het BO als orgaan'.

Welke opmerkingen/input m.b.t. dit domein heb je nog die je graag wil bespreken op een volgend BO?

- Er is consensus dat het splinterexpertisemodel goed werkt. Het geeft een nieuwe energie, dynamiek.
- Er is ondertussen een vacature uitgeschreven voor een bestuurslid met expertise op het vlak van de ongebonden sporter. De sollicitaties zullen worden gescreend door de selectiecommissie.
- Consensus over de nood aan een bestuurslid met expertise in sociaal sportieve praktijken, en een bestuurslid met financiële achtergrond (professioneel).

2. Algemene opmerkingen

- Conclusie is dat alles goed verloopt, maar we blijven inzetten op verbetering
- Er is consensus dat het een nuttige denkoefening is en dat er veel vertrouwen en openheid is, zowel binnen het BO als tussen het BO en het management. De band tussen het BO en het personeel mag volgens de aanwezigen wel versterkt worden.
- De zelfevaluatie moet niet noodzakelijk gebeuren met een digitale vragenlijst. De vragen kunnen ook gewoon plenair besproken worden.
- De keuze om te antwoorden volgens het principe van een Likert-schaal (bv. 1-5-) creëert voor sommigen verwarring, terwijl het voor anderen de mogelijkheid geeft om hun antwoord meer te nuanceren. Men kan ook enkel antwoorden met helemaal akkoord of helemaal niet akkoord.
- De huidige opzet (digitale vragenlijst) blijft behouden. Nuancering kan altijd toegevoegd worden aan de vragenlijst.