

Zelfevaluatie bestuur NDB- Samenvatting

Nieuwegein, 28 december 2025

Niet alleen is een jaarlijkse zelfevaluatie en minimale kwaliteitseis van NOC*NSF en daarmee een harde voorwaarde om in aanmerking te komen voor collectieve middelen, maar ook is een zelfevaluatie goed om terug te kijken en na te gaan of en waar we als bestuur kunnen verbeteren. Dit document is een samenvatting van de individuele evaluaties van de bestuursleden.

Met betrekking tot Teamwork:

1. *Is er sprake van eenduidigheid binnen het bestuur over de taken en verwachtingen die men heeft over het functioneren van het bestuur en de individuele leden?*

Binnen het bestuur is duidelijk wat er verwacht wordt van de verschillende bestuursleden. Men spreekt elkaar op een professionele manier aan.

Wel wordt geconstateerd dat de reactiesnelheid op stukken en e-mails omhoog moet. Hiervoor maakt het bestuur afspraken.

2. *Wat vindt men van de rol van de voorzitter (andere bestuursleden voldoende ruimte geven, vragen om ieders input, duidelijke besluiten nemen)?*

De voorzitter wordt alom gewaardeerd voor zijn taakopvatting en zijn werk. Hij geeft iedereen de ruimte voor zijn/ haar inbreng in aanloop naar en tijdens een (bestuurs-) vergadering.

Hij is ook in staat om, indien goed beargumenteerd, van standpunt te veranderen als dit ten goede komt aan de kwaliteit van een bestuursstuk/besluit.

3. *Is er binnen het bestuur een sfeer van vertrouwen of van conflict? Zijn bestuursleden bereid om in het belang van de NDB de confrontatie aan te gaan met medebestuursleden?*

Binnen het bestuur heerst een professionele en open werksfeer. Discussies zijn soms hard op de inhoud maar zacht op het persoon.

4. *Hoe denken de bestuursleden over hun capaciteiten tot het besturen van de NDB (bestuursvaardigheden) en hoe werkt de NDB aan verbetering?*

Het grootste deel van het bestuur werkt al twee bestuursperioden goed samen. Men is op elkaar ingespeeld. Wel wordt aangegeven dat er altijd ruimte is voor ontwikkeling. Een voorbeeld is het vergroten van betrokkenheid en eigenaarschap van bestuurlijke stukken welke (formeel) door een bestuurslid worden geagendeerd op de bestuursagenda.

Een belangrijk punt van aandacht is dat 4 van de 6 bestuursleden in hun laatste termijn zitten en in 2027 allemaal zullen aftreden en statutair niet herbenoembaar zijn.

Met betrekking tot Deskundigheid en Integriteit:

5. *Voldoet de deskundigheid van het bestuur aan de vereiste deskundigheid om de NDB te leiden?*

Ja, hieraan wordt constant aandacht aanbesteed. Recent is ook een nieuwe gedragscode vastgesteld.

6. *Ligt de prioriteit van de individuele bestuursleden bij het besturen van de NDB of bij het behartigen van een specifiek (of eigen) belang? Is er sprake van evenwichtige belangafweging door het bestuur? Handelen bestuursleden 'zonder last of ruggespraak'?*

Bestuursleden richten zich gezamenlijk op het belang van de NDB en de dartsport als geheel. Dit doet het bestuur binnen het mandaat gesteld vanuit de ledenvergadering en zonder ruggespraak maar met verantwoording achteraf aan de ledenvergadering over het gevoerde beleid.

7. *Hoe verloopt het afleggen van verantwoording door het bestuur en hoe is de relatie met alle belanghebbenden?*

Statutair vinden twee keer per jaar ledenvergaderingen (in het voor- en najaar) plaats waarop het bestuur verantwoordelijkheid aflegt aan de leden. Hierbij bespreekt het bestuur met de ledenvergadering de plannen voor het komende jaar en legt verantwoording af over het gevoerde beleid in het afgelopen jaar.

Er wordt op verschillende manieren gecommuniceerd. Zo is er bijvoorbeeld een periodieke nieuwsbrief voor de aangesloten lidorganisaties. Indien nodig worden er ook extra (digitale) vergaderingen dan wel bijpraatsessies op specifieke onderwerpen georganiseerd.

Met betrekking tot Besluitvormingsproces:

8. *Wordt er effectief vergaderd (denk aan de vergaderfrequentie, de tijdig aanleveren van bestuursstukken en nuttige informatie, de besteding van de beschikbare vergadertijd en het opmaken van de notulen)?*

Er wordt effectief vergaderd. Deze vergaderingen zijn vaak zeer inhoudelijk maar er is ook ruimte voor reflectie, terugblik maar ook tot op zekere hoogte smalltalk.

Discussies kunnen soms uitlopen waardoor de planning van de vergadering soms uitloopt.

Het bestuur wordt ondersteund door kantoor in de voorbereiding, de directeur zit ook als adviseur en belangrijke sparringpartner aan de bestuurstafel.

9. *Is er sprake van optimale betrokkenheid van de bestuursleden bij de kerntaken van de NDB (denk aan het initiëren van beleid tot het evalueren en bijstellen ervan)?*

Door de hoge werkdruk en onderbezetting op kantoor helpen bestuursleden ook soms uit waar mogelijk. Ook is een extra medewerker op zzp basis aangetrokken.

Met betrekking tot Uitvoeringsproces:

10. *Worden de genomen bestuursbesluiten daadwerkelijk uitgevoerd?*

Besluiten worden opgenomen in de besluitenlijst. De directeur geeft tijdens de bestuursvergaderingen een korte toelichting op de voortgang. Indien nodig gebeurt dit ook per mail of whatsapp in de periode tussen twee bestuursvergaderingen.

11. *Wordt de financiële situatie van de NDB en het initiëren en uitvoeren van (strategische) beslissingen adequaat gemonitord?*

Ja deze worden goed gemonitord. De financiën zijn een standaard agendapunt op de bestuursvergadering.

12. *Is het bestuur voldoende in staat om (op hoofdlijnen) toezicht te houden op de uitvoering van het beleid?*

Het bestuur is voldoende in staat om zijn toezichthoudende taken naar behoren uit te voeren.