

# Zelfevaluatie bestuur NDB- Samenvatting

Nieuwegein, 19 december 2024

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?*

Ja, elke bestuurder heeft helder welke taak hij binnen het bestuur vervuld. In de zes jaar dat dit bestuur er zit is men goed op elkaar ingespeeld. Soms kan dit echter resulteren dat men minder scherp in de materie zit dan bij start van het bestuur. Er wordt veel vertrouwen gegeven in het personeel op kantoor. Het bestuur moet echter ervoor waken dat dit niet resulteert in het te veel leunen op 'kantoor'.

2. *Wat vindt men van de rol van de voorzitter (andere bestuursleden voldoende ruimte geven, vragen om ieders input, duidelijke besluiten nemen) en de rol van de overige bestuursleden (hun bijdrage aan de discussie, voldoende diepte, voldoende constructief)*

De voorzitter is door de jaren heen gegroeid. Hij pakt zijn rol waar nodig maar geeft ook voldoende ruimte aan de overige bestuursleden tijdens discussies in bestuursvergaderingen. Er wordt scherp gediscussieerd met respect voor elkaars standpunten. De voorzitter probeer steeds tot een gedragen compromis te komen waarin het gehele bestuur zich kan vinden. Een leerpunt voor de voorzitter is dat hij meer verantwoordelijk moet neerleggen bij de overige individuele bestuursleden i.p.v. te snel zaken naar zich toe te trekken.

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 staan de neuzen dezelfde kant op. Er is een gezamenlijke agenda waarbij het welzijn van de NDB-familie en de dartsport voorop staat. Daar waar meningen of inzichten botsen worden deze op tafel gelegd en besproken.

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

Er zijn voldoende bestuursvaardigheden in dit team van bestuurders aanwezig. De NDB werkt aan verbeteringen door regelmatig te evalueren en aanpassingen in het meerjarenbeleidsplan te doen. Wel zijn er zorgen over opvolging en de continuïteit

aangezien alle zittende bestuursleden na december 2024 hun statutair laatste bestuurstermijn in gaan. Het bestuur zal actief opzoek moeten gaan om de poule van bestuurders aan te vullen.

**Met betrekking tot Deskundigheid en Integriteit:**

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

Ja deze deskundigheid voldoet. Daar waar nodig zijn er mogelijkheden om kennis bij te spijkeren.

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'?*

Er spelen geen eigen belangen bij dit bestuur. Daardoor worden evenwichtige besluiten genomen voor de bestwil voor de NDB en de dartsport in het algemeen.

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

Twee keer per jaar vindt er een algemene ledenvergadering plaats. Hier legt het bestuur verantwoording af aan de aangesloten lidorganisaties. Ook wordt er jaarlijks verantwoording afgelegd aan de sportkoepel NOC\*NSF. Periodiek worden de lidorganisaties door o.a. nieuwsbrieven en (digitale)informatiesessies bijgepraat over ontwikkelingen. Ook is met behulp van een enquête input gevraagd van de lidorganisaties en haar leden om het meerjaren beleidsplan vorm te geven.

**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 en de stukken zijn altijd op tijd aanwezig. Notulen worden door de secretaris opgemaakt en verspreid. Wel kunnen vergaderingen soms strakker gehouden worden omdat het nu soms gebeurt dat er uitgebreid wordt. Bij de bestuursleden bestaat de wens om meer met opleggers te werken en minder ad hoc en alleen mondelinge toelichtingen op onderwerpen. Dit draagt ook bij aan dossiervorming en maakt het ook inzichtelijker voor o.a. de ledenvergadering.

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)?*

Ja, elk bestuurslid wordt hierbij betrokken.

**Met betrekking tot Uitvoeringsproces:**

10. *Worden de genomen bestuursbesluiten daadwerkelijk uitgevoerd?*

Ja, door omstandigheden worden niet alle ambities uit het jaarplan behaald. Om deze nog wel te halen heeft het extra voeten in de aarde om deze alsnog te behalen of door extra mankracht aan te trekken. Een voorbeeld hiervan is de website voor de jeugd dat heeft te lang geduurd voor deze operationeel was.

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

Dat wordt gedaan. De penningmeester neemt het bestuur tijdens het bestuursjaar geregeld mee in de financiën van de vereniging en geeft ook, indien nodig, aan waar er bijgestuurd moet worden om de financiële afspraken te behalen.

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

Dit gebeurt. Verantwoordelijkheden worden daar neergelegd waar ze horen.