Verslag Evaluatie Bestuur NKB Kruisboog

[maart 2026]

Inhoud

Aanleiding 2

Doel en werkwijze van de evaluatie 2

Algemene indruk en bevindingen 2

Verdieping en discussiepunten 3

1. Rolverdeling en taakopvatting 3
2. Structurele communicatie 3

Bijlage - Scores 4

Kengetallen 2025 4

Vraag 1 - Missie / Visie – Score 4,8 5

Vraag 2 – Rapportage – Score 5,2 5

Vraag 3 – Intern overleg – Score 7,1 6

Vraag 4 –Relaties – Score 6,7 6

Vraag 5 – Advies – Score 6,3 6

Vraag 6 – Evaluatie – Score 6,1 6

Vraag 7 – Bestuursprofiel – Score 7,0 6

Vraag 8 – Inrichting – Score 7,7 7

Vraag 9 – Kwaliteit – Score 6,4 7

Vraag 10 – Financieel beheer – Score 6,2 7

Vraag 11 – Organisatieontwikkeling – Score 6,8 7

Vraag 12 – Samenwerking – Score 6,2 (variantie 1,7) 7

Vraag 13 – Integriteit – Score 7,5 7

Vraag 14 – Effectiviteit – Score 7,4 7

Vraag 15 – Collegialiteit – Score 7,9 8

Vraag 16 – Overige onderwerpen 8

Aanleiding

In de code Goed Sportbestuur wordt aanbevolen om een jaarlijkse evaluatie van het bestuur te houden en de resultaten daarvan te delen met de achterban. Ook wordt aangeraden om minimaal eenmaal per 3 jaar deze evaluatie te laten begeleiden door een externe adviseur. NKB Kruisboog heeft net als in 2022 Bureau Brands benaderd om de evaluatie van 2025 te verzorgen op zaterdag 7 maart in Driebergen.

Doel en werkwijze van de evaluatie

Het doel van de evaluatie is om een beeld te schetsen van de performance van het bestuur over het afgelopen jaar, verdeeld over de aandachtsgebieden:

- Resultaten
- Organisatie
- Cultuur

Deze notitie is opgesteld naar aanleiding van de vragenlijsten die de bestuursleden In de periode tussen 2 en 20 februari 2026 hebben ingevuld. Tijdens het evaluatiegesprek op maart aanstaande zijn de conclusies uit de vragenlijst besproken en vastgesteld. In de discussie zijn actiepunten benoemd die op de lopende agenda van het bestuur opgenomen kunnen worden. Het gaat bij de actiepunten niet om de inhoudelijke oplossing (daarvoor is de tijd in de evaluatie te kort) maar om het formuleren van waar meer aandacht aan besteed moet worden of welk resultaat in het komende jaar behaald moet worden.

Algemene indruk en bevindingen

In de afgelopen periode, sinds de evaluatie van 2022 heeft het bestuur last gehad van een aantal tegenslagen. Hierdoor was de bezetting te laag om alle ambities goed op te kunnen volgen. Desondanks kijkt het bestuur positief en hoopvol naar de toekomst. Per april is het bestuur weer volledig, er is een vrijwilliger gevonden voor de technische kant van communicatie en de introductie van de factory discipline verloopt positief.

Voor de komende periode zou de aandacht moeten liggen op het herstellen van vertrouwen van de achterban, wat is gedaald door zaken als gebrek aan communicatie, te weinig transparantie over financiën en late facturatie. Komend jaar wil het bestuur hieraan werken door meer fysiek aanwezig te zijn op belangrijke evenementen, om uit het veld informatie op te halen over waar de leden behoefte aan hebben. Maar ook en vooral door met regelmaat te communiceren over beleid en waar het bestuur aandacht voor heeft.

Intern wordt er opnieuw gekeken naar taakverdeling en rolopvatting. Veel heeft de afgelopen tijd op weinig schouders geleund. Een betere verdeling van de inspanningen zou voor iedereen prettig zijn. De governance audit die door NOC*NSF is afgenomen was best kritisch (er moeten nog wel wat zaken beter geregeld worden, aldus de rapportage), toch heeft dat goed gewerkt om ook de leden bewust te maken van de urgentie. Mede hierdoor zijn er weer nieuwe vrijwilligers ingestapt om te helpen.

RESULTATEN 2025

- Bestuur aangevuld en op sterkte per april 2026
- Relatie met NOC*NSF verbeterd
- Nieuwe discipline ‘Factory’ succesvol opgezet
- Wedstrijden en competities worden gestructureerd georganiseerd.

Verdieping en discussiepunten

Uit bovenstaande zijn een aantal doorsnijdende onderwerpen te halen die in de bestuursevaluatie aan bod zijn gekomen. Hieronder een korte weergave van conclusies en actiepunten.

1. Rolverdeling en taakopvatting

Vanaf april is het bestuur weer compleet en kan er gewerkt worden aan het verdelen van aandachtsgebieden (portefeuilles) en taken. Profielen voor de bestuursfuncties zijn er al. In het DB zal besproken moeten worden hoe de portefeuilles verdeeld kunnen worden. Omdat het bestuurlijk werk niet voor iedereen bekende materie is, zal gekeken worden naar opleiding/trainingsmogelijkheden voor de bestuurders.

A: In het DB wordt de matrix portefeuilles besproken en verdeeld
A: Opleidingswensen in bestuur bespreken

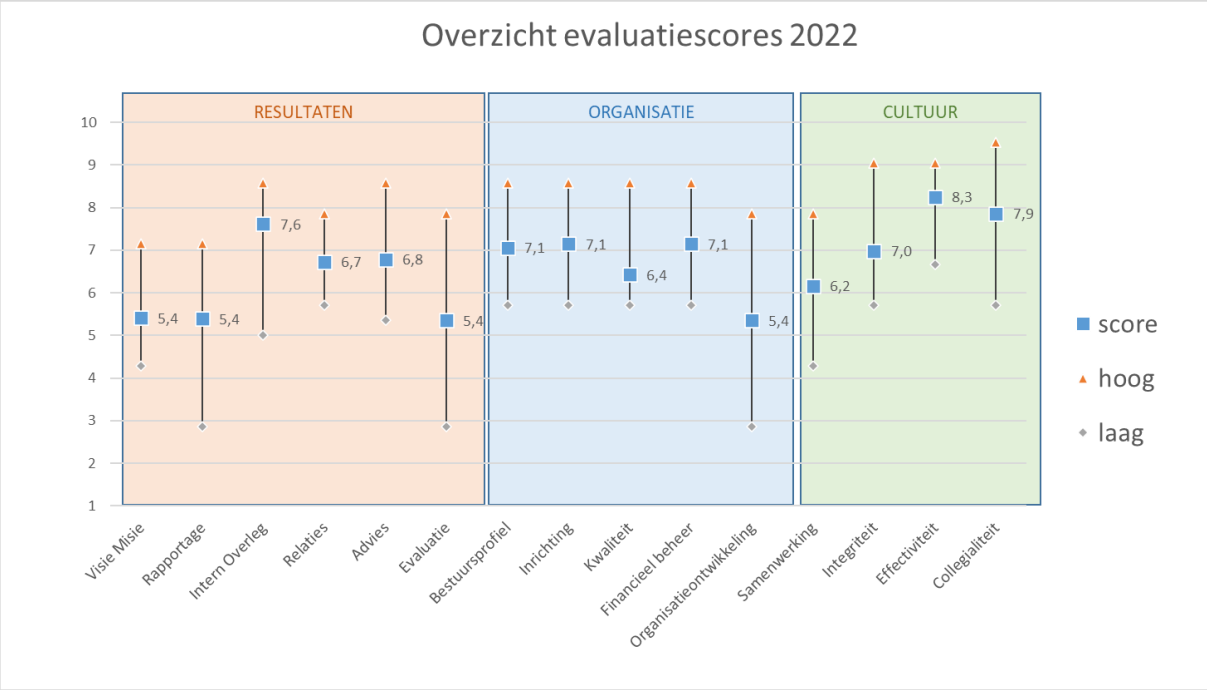
2. Structurele communicatie

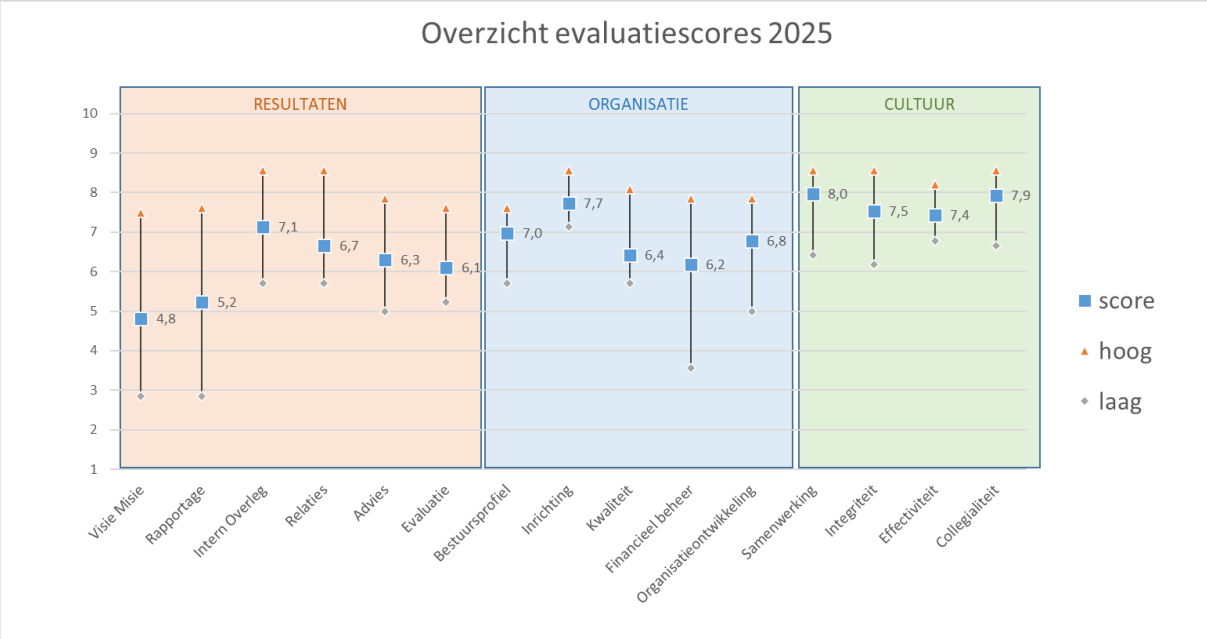
Er is een nieuwe vrijwilliger gevonden die gaat helpen met de technische kant van de communicatie. Door gebrekkige communicatie in het verleden is veel van het vertrouwen verloren gegaan. Dat er nu weer structureel aan informatievoorziening gewerkt kan worden is heel goed. In de komende periode zou er ook werk gemaakt moeten worden van een duidelijke strategie waarin zowel de interne communicatie met de leden en verenigingen als ook de externe communicatie naar potentiële sporters uitgewerkt zijn. Om de communicatie met de sporters (de leden van de verenigingen) in de toekomst nog makkelijker te maken, zou in een nieuw meerjarenplan bijvoorbeeld gekeken kunnen worden naar een eigen app voor de competitie uitslagen en standen, zodat spelers direct informatie van de bond krijgen.

A: Communicatiestrategie uitwerken waarin doelgroepen (intern/extern), taakverdeling (wie doet wat) en proces van uitvoering uitgewerkt zijn. Belangrijk is dat duidelijk is wie verantwoordelijk is voor de inhoud.
A: Portefeuille communicatie toevoegen aan matrix taken/rollen

Bijlage - Scores

Hieronder in het diagram het overzicht van de gemiddelde scores, de hoogste en de laagste individuele score.





Kengetallen 2025

Gemiddelde scores: Resultaten **6,0** Organisatie **6,8** Cultuur **7,7**

Hoogst scorende vraag: 12 Samenwerking – **8,0**

Vragen met grootste ‘verschil van inzicht’:

- 1 Visie/Missie: laagste 2,9 – hoogste 7,5
- 10 Financieel: laagste 3,6 – hoogste 7,9
- 9 Kwaliteit: laagste 5,7 – hoogste 8,1
- 2 Rapportage: laagste 2,9 – hoogste 7,6

Laagst scorende vragen:

- 1 Visie Missie – 4,8
- 2 Rapportage – 5,2
- 6 Evaluatie – 6,1
- 10 Financieel beheer – 6,2

Opvallende **deelvragen** met lage score of groot verschil van inzicht:

- 1D Het bestuur draagt Visie, Missie en Meerjarenbeleid afdoende uit.
  Score 4,0 (hoogste score 7,1, laagste score 2,9)
- 2B Is de monitoring tav het functioneren en ledentevredenheid op orde?
  Score 5,0 (hoogste score 7,1, laagste score 2,9)
- 6B De actiepunten uit de vorige evaluatie zijn afdoende afgehandeld
  Score 5,0 (hoogste score 5,7, laagste score 4,3)
- 9B De commissies zijn voldoende bezet in termen van bemensing en kwaliteit.
  Score 5,0 (hoogste score 7,1, laagste score 2,9)

Hieronder worden per vraag gemiddelde scores en opmerkingen weergegeven. Niet alle vragen worden hierin apart benoemd. De opmerkingen zijn een samengevatte interpretatie van de opmerkingen die door de respondenten zijn ingevuld. Letterlijke uitspraken worden alleen gedeeld met uitdrukkelijke toestemming tijdens de bespreking.

Vraag 1 - Missie / Visie – Score 4,8

Geef een toelichting op wat het minst goed gaat en wat de opdracht voor de komende periode zou moeten zijn.

Door onderbezetting in de afgelopen jaren is weinig tot geen aandacht voor beleid op de lange termijn. De focus ligt binnen het bestuur op de competities en dagelijkse zaken. Er is wel hoop op verbetering gezien de uitbreiding in de bezetting.

Vraag 2 – Rapportage – Score 5,2

Wat zijn de belangrijkste (meest aansprekende) resultaten van het bestuur van afgelopen drie jaar? (noem 1-3 resultaten)

Als positief worden benoemd het invullen van de vacatures binnen het bestuur, extra inzet op communicatie, de opzet van een nieuwe discipline en het gestructureerd organiseren van de competitie.

Bij deze vraag valt op dat er geen structurele monitoring is van leden/klanttevredenheid.

Vraag 3 – Intern overleg – Score 7,1

Indien één van de onderdelen niet voldoende is, wat kan er dan beter?

Er is behoefte aan meer en frequenter inzicht in de financiën. Daarin is met name een rol weggelegd voor structureel overleg met het DB. Daarnaast wordt aangegeven dat het nodig is om elkaar beter geïnformeerd te houden. Het is hierbij wel de vraag op welke manier dat het beste kan.

Vraag 4 –Relaties – Score 6,7

Geef aan welk van de relaties binnen en of buiten de eigen sector nu de meeste aandacht van het bestuur zou moeten krijgen.

Het vertrouwen van NOC*NSF met betrekking tot de kwaliteitseisen en dat van de eigen achterban is het belangrijkste om te verzekeren. Het werven van sponsoren en mogelijkheden voor promotie van de eigen sport wordt ook geopperd. Transparante communicatie en het nakomen van afspraken is key.

Vraag 5 – Advies – Score 6,3

Indien niet voldoende, geef aan op welk onderdeel verbetering mogelijk is?

Bestuur en commissies zijn afgelopen jaren onderbezet geweest. Nu het bestuur bijna voltallig is, kan er meer gekeken worden naar ontwikkelingen buiten de eigen organisatie en gewerkt worden aan beleid vanuit de commissies. Deze situatie is overigens niet anders dan in de evaluatie van 2022.

Vraag 6 – Evaluatie – Score 6,1

Opmerkingen bij de evaluatie.

Sinds de evaluatie van 2022 is de bezetting van het bestuur niet afdoende geweest om alles wat moest gebeuren aandacht te geven. Inmiddels is het bestuur bijna op volle kracht en kunnen er weer zaken opgepakt worden om de organisatie te versterken. De audit van NOC*NSF (2025) is goed besproken en een aantal zaken daarvan is al opgelost.

Vraag 7 – Bestuursprofiel – Score 7,0

Indien verbetering nodig, op welke onderdelen zou de aandacht gevestigd moeten worden?

Door de onderbezetting worden de taken binnen het bestuur niet meer uitgevoerd zoals beschreven. Ook wordt (nog) weinig gewerkt met (tijdelijke) commissies om het werk te verdelen. Het bestuur zal verder aangevuld moeten worden om de functies goed te kunnen verdelen. De voorzitter heeft veel extra werk verzet om zaken draaiende te houden, wat de komende tijd herverdeeld zou moeten worden.

Gezien het tekort aan vrijwilligers is ook de vraag hoe werven, trainen en behouden van vrijwilligers beleidsmatig geborgd is.

Vraag 8 – Inrichting – Score 7,7

Indien één van de onderdelen niet voldoende, wat zou er verbeterd kunnen worden?

De communicatie vanuit verenigingen naar de leden (over zaken die binnen de bond spelen) is niet altijd voldoende, dat zou wel mogen verbeteren.

Vraag 9 – Kwaliteit – Score 6,4

Geef aan welke competenties binnen bestuur, RvA of werkorganisatie nog verder ontwikkeld kunnen worden

Naast het feit dat er nog enkele vacatures zijn, zijn tot heden geen competentieprofielen aan de bestuursfuncties toegewezen. Het is dan ook niet voor iedereen duidelijk wie welke werkzaamheden/verantwoordelijkheden heeft.

Vraag 10 – Financieel beheer – Score 6,2

Geef aan wat er mist of verbeterd kan worden

In de afgelopen jaren was het inzicht in de financiën beperkt (alleen het budget dat in de ALV vastgesteld was). Minimaal eenmaal per kwartaal zou de actuele financiële status en een toelichting op bijzonderheden in het bestuur besproken moeten worden, wat taakstellend is voor de nieuwe penningmeester om te gaan realiseren.

Vraag 11 – Organisatieontwikkeling – Score 6,8

Wat zou een volgende stap in de organisatieontwikkeling kunnen zijn?

Er is behoefte aan meer structuur in hoe commissies en bestuur samen werken. Een goede vertegenwoordiging van de drie verschillende disciplines is belangrijk voor de verdere ontwikkeling van de kruisboogsport. Al wordt ook aangegeven dat het de goede kant opgaat.

Vraag 12 – Samenwerking – Score 6,2 (variantie 1,7)

Geef aan wat er zou kunnen verbeteren op één van deze onderdelen.

Om het vertrouwen in de bond weer terug te laten keren zal er beter samengewerkt moeten worden met de vrijwilligers. Duidelijke afspraken over wat de verwachtingen zijn, verslaglegging en transparantie/communicatie zijn daarin de sleutelwoorden.

Vraag 13 – Integriteit – Score 7,5

Indien niet voldoende, geef aan wat er verbeterd kan worden?

Afspraken worden over algemeen wel nagekomen, maar verbetering is zeker mogelijk. M.n. in tijdigheid van het opvolgen van afspraken en toezeggingen aan de achterban. Net als bij de evaluatie in 2022 is duidelijk en vroegtijdig naar de achterban communiceren belangrijk.

Vraag 14 – Effectiviteit – Score 7,4

Geef aan wat er eventueel nog beter kan.

Verbeteringen worden aangedragen in de vorm van betere verslaglegging en actielijst. De drukte binnen het bestuur maakt nog wel eens dat zaken langer dan gewenst blijven liggen, dat zou met de nieuwe bezetting (vanaf april) beter moeten kunnen.

Vraag 15 – Collegialiteit – Score 7,9

Geef aan wat de onderlinge binding en vertrouwen verder kan versterken

Naast het nakomen van afspraken (zie eerdere commentaren) wordt aangegeven dat met enige regelmaal fysiek bij elkaar komen voor het bestuur goed is. Het is dan wel van belang dat iedereen aanwezig kan zijn. Ook helpt aanwezigheid vanuit het bestuur bij evenementen om de binding met de achterban te behouden.

Vraag 16 – Overige onderwerpen

Zijn er nog zaken die tijdens de bestuursevaluatie aan bod moeten komen?

- Overlappende taken in het takenpakket verhelderen
- Welke trainingen zouden ons helpen om onze taken m.b.t. doorontwikkeling van de sport en communicatie naar/met de achterban te verbeteren?