

De RvT een
vloeibaar team

het belang van zelfsturing

GenP
Governance

Verandering is de constante in ons bestaan

De RvT een vloeibaar team en het belang van zelfsturing

Kenmerken van een vloeibaar team:

- Team op afstand.
- Teamleden zijn gelijk op papier, het gevaar van een pikorde bestaat (voorzitter, financiële lid).
- Teamleden zijn beperkt betrokken bij hun taak en het team.
- Er is weinig kennis over elkaar en weinig interactie met elkaar (daardoor kan er een gebrek aan vertrouwen ontstaan).
- Wisselingen vinden relatief frequent plaats (iedere 4-8 jaar).
- De noodzaak van groepsbesluiten en het gevaar van groepsdruk en groepsconformisme.
- Benodigde kennis is onduidelijk.
- Beperkte ondersteuning.

Het risico van vloeibare teams:

- Het blijft een groep individuen, het wordt geen team.
- Het risico van weinig vertrouwen.
- Het vermijden van conflict.
- Het team is te volgend, het bestuur kan dominant zijn.
- Taken en rollen zijn niet altijd duidelijk en duidelijkheid hierover vraagt steeds weer om een groepsbesluit.
- Grote afhankelijkheid van de te verkrijgen informatie vanuit het bestuur.
- Te weinig tegenmacht kunnen bieden aan de bestuurder, immers er is steeds weer een wisseling van teamleden en het bestuur blijft langer zitten. Daardoor bestaat het risico van vloeibare kennis en geheugenverlies.
- Niet goed kunnen handelen als team in crisistijd ten gevolge van bovenstaande factoren.





Daarom is aandacht voor zelfsturing van belang:

- Het steeds weer tijd en ruimte maken voor verdieping van de onderlinge relaties en het werken aan vertrouwen.
- Feedback durven te geven aan elkaar en aan het bestuur, slecht nieuwsgesprekken durven voeren en assertief communiceren.
- De noodzaak van permanente educatie, het vergroten van inhoudelijke kennis, vaardigheden op peil houden en ontwikkelen waar nodig.
- Duidelijke taken en rolverdeling, waardoor je elkaar kunt aanspreken op taken en verantwoordelijkheden.
- Duidelijke procedures: werving en selectieprocedures van toezichthouders en bestuurders, toezichts- en teamkader).
- Een Pro-actieve houding: een duidelijke jaarplanning.
- Zorg dat je zichtbaar/aanspreekbaar bent als RvC bij je interne en externe belanghouders.
- Jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT, blijf alert, leer met elkaar van wat er goed gaat en wat er beter kan.
- Bespreek vergaderingen met elkaar na om van te leren en te toetsen of alles ter tafel is gekomen.



Onze overtuiging

De kwaliteit van het bestaan wordt voor veel burgers bepaald door het functioneren en de kwaliteit van het bestuur en toezicht van maatschappelijke organisaties. Maatschappelijke organisatie zijn wezenlijk voor het goed functioneren van onze maatschappij. Vanuit die overtuiging willen wij hen ondersteunen en daarmee de kwaliteit van bestuur en toezicht vergroten. Dit doen wij door het bevorderen van zelfreflectie, het overdragen van kennis en bezieling op het gebied van governance.

Werkvelden

Governance

- Het begeleiden van zelfevaluaties voor raden van toezicht en raden van commissarissen.
- Het begeleiden van 'de dag van de governance', een dag waarop bestuur en toezichthouders zichzelf voorstellen aan hun belanghouders en netwerk en met elkaar reflecteren over hun wederzijdse verwachtingen.
- Het in beeld brengen en evalueren van het functioneren van de Netwerkgovernance.
- Dagvoorzitterschap en het begeleiden van werkconferenties op het gebied van governance.

Permanente educatie

- Masterclasses op maat voor bestuurders
- Masterclasses op maat voor toezichthouders

Werving en selectie

- Werving en selectie van bestuurders en toezichthouders van maatschappelijke organisaties

Onze houding en gedrag

- **Betrokken**
- **Enthousiast**
- **Inspirerend**
- **Kennis van zaken**

GenP Governance

E: gerrichhauzen@genp.nl - projectsecretariaat@genp.nl

T: 0654935506

I: www.gerrichhauzen.com