



werving van toezichthouders



GenP
Governance

Verandering is de constante in ons bestaan

Noodzaak van vernieuwd toezicht

Het interne toezicht staat volop in de schijnwerpers. Toezicht bij maatschappelijke organisaties is veel diepgaander dan alleen naar de financiële resultaten kijken. Toezicht houden betekent aanspreekbaar zijn op het functioneren van de organisatie. Verbinding maken met de samenleving. Meer en meer wordt toezicht als een professie gezien. Voldoende deskundigheid is daarbij noodzakelijk maar niet voldoende. Naast deskundigheid hebben toezichthouders een hart voor de specifieke organisatie waar zij toezicht op houden. Toezichthouden doe je niet alleen maar in een team. Een bijzonder team omdat je niet dagelijks betrokken bent bij het reilen en zeilen van de onderneming (zie ook ons blog "Noodzaak van een vernieuwd toezicht" op www.gerrichhauzen.com/blog). Een team met meerdere taken en rollen. Het vermogen goed in een team te kunnen werken is een essentiële vaardigheid evenals het vermogen actief te kunnen luisteren. Een goede toezichthouder kan boven tafel brengen wat onder tafel zit en heeft de moed een bestuurder te corrigeren als dat nodig is. Zachte vaardigheden in combinatie met specifieke kennis van een vakgebied zijn noodzakelijke competenties voor een toezichthouder.

Onze aanpak

Bij de werving van nieuwe toezichthouders staan voor ons een aantal kernvragen centraal. Hoe kan het team versterkt worden? Wat is de visie van het team op haar rol in de onderneming? We analyseren de huidige samenstelling en kijken naar de bestaande profielschetsen en het rooster van aftreden. Waar gewenst helpen we mee een duidelijker visie te krijgen op de ontwikkeling en de samenstelling van het team.

Dit geschiedt in combinatie met een andere kernvraag; hoe staat de maatschappelijke onderneming ervoor? Wat zijn de opgaven? Waar dient de raad stimulerend en alert te zijn? Vervolgens wordt het profiel duidelijk en scherp geformuleerd en kan het zoeken naar en werven van een geschikte toezichthouder starten.

Waar toetsen we op?

Met het oog van de timmerman toetsen we de kandidaten op hun geschiktheid. Wat is hun deskundigheid en wat zijn hun kwaliteiten in een team vormen de kern van onze toets. Hun drijfveer om nu juist bij deze organisatie actief te willen zijn is een belangrijk aandachtspunt. Tot slot verrichten we een integriteitsonderzoek. We werken intensief samen met de selectiecommissie en leggen actief en open verantwoording af over al onze stappen.

Onze kracht

Wij beschikken over een groot netwerk waardoor we actief op zoek kunnen gaan naar geschikte kandidaten. We hebben kennis van maatschappelijke organisaties en hebben zicht op de gewenste verandering. We zijn zorgvuldig in procedures en processen. We luisteren actief. We leveren maatwerk en zijn ondersteunend en dienstbaar aan de selectiecommissie. We hebben een breder palet van diensten op het gebied van governance en onderscheiden ons daarin van meer gespecialiseerde search en wervingsbureau's.

Voor meer informatie: Dr. Leo Gerrichhauzen, 0654935506

Dr. L.G. (Leo) Gerrichhauzen



Leo Gerrichhauzen is een zeer ervaren bestuurskundige. Hij is vertrouwd met de spanningsbronnen in bestuurlijke en politieke arena's en weet hoe hij die spanningen kan benutten om een gedragen koers uit te zetten. Daarnaast heeft hij zicht op de trends en ontwikkelingen die voor maatschappelijke en publieke organisaties als gemeenten, woningcorporaties en zorginstellingen van betekenis zijn. Hij vertaalt die trends en ontwikkelingen naar werkbare oplossingen.

Hij is gefascineerd door de vraag hoe maatschappelijke ondernemingen zich in een snel veranderende samenleving kunnen aanpassen aan overheidseisen en marktkrachten. Deze missiegedreven organisaties wil hij graag helpen om maatschappelijk gewaardeerde prestaties (publieke waarde) te leveren. De rol van bestuurders en toezichthouders bij het op koers houden van deze ondernemingen heeft zijn bijzondere belangstelling. Samen met Brigitte van Leijenhorst onderzoekt hij de rol van bestuurders in een veranderend maatschappelijk krachtenveld.

Hij publiceert regelmatig in vaktijdschriften. Hij heeft een aantal boeken en tal van artikelen en columns geschreven. Hij is in 1990 gepromoveerd op het woningcorporatiebestel in beweging. Onlangs publiceerde hij over ontspoord leiderschap 'Van lef en lof naar schade en schande' met de hoogleraren Jan van der Schaar en Vincent Gruis en onderzoeker Rik Koolma.

Drs. B.M.E. (Brigitte) van Leijenhorst



Brigitte van Leijenhorst is registerpsycholoog NIP arbeid en organisatie. Zij heeft leidinggevende ervaring in de zorg. Zij begeleidt op verzoek individuele coachingstrajecten voor leidinggevend en bestuurders. Zij versterkt hen in hun rol. Daarbij leert zij hen meer ontspannen met spanningsbronnen om te gaan en een goede balans te vinden tussen werk, privé en vrije tijd.

Daarnaast ontwikkelt en begeleidt zij samen met Leo Gerrichhauzen, zelfevaluatie voor Raden van Commissarissen, dialoogsessies en leerdagen voor toezichthouders en bestuurders. Zij zijn bezig met een programma dat zich richt op het bestuurlijk leiderschap in een veranderend krachtenveld. Zij onderzoeken de verhoudingen tussen bestuurders en toezichthouders, waarbij Brigitte vooral geïnteresseerd is in de psychologische mechanismen tussen bestuurders en toezichthouders en de blinde vlekken die kunnen ontstaan in besluitvormingsprocessen.



Onze overtuiging

De kwaliteit van het bestaan wordt voor zeer veel burgers in een marktsamenleving bepaald door het functioneren en de kwaliteit van bestuur en toezicht van woningcorporaties en zorginstellingen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze organisaties wezenlijk zijn voor het goed functioneren van onze maatschappij. Vanuit die overtuiging willen wij maatschappelijke organisaties ondersteunen hun plaats en rol in de lokale en regionale samenleving te bepalen en naar behoren te presteren.

Werkvelden

- **Governance**
 - o Zelfevaluaties voor Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht
 - o Belanghoudersmanagement: krachtenveldanalyse, participatie
 - o Conflictbemiddeling binnen Raden van Bestuur en tussen organisaties
 - o Dagvoorzitterschap en het begeleiden van werkconferenties
 - o Strategische vraagstukken
- **Werving en selectie**
 - o Werving en selectie van bestuurders en toezichthouders van maatschappelijke organisaties
- **Permanente educatie**
 - o Dialoogsessies
 - o Leergang corporatiebesturing en legitimering voor interne toezichthouders
 - o Incompany training
 - o Bestuurderscirkel
 - o Leerdagen

Onze houding en ons gedrag

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