

## Reflectie en ontwikkeling bestuur

Hoe kunnen we de onderlinge samenhang en kracht van ons clubbestuur versterken?

Wil je hier echt wat mee doen, ga dan aan de slag met reflectie en ontwikkeling van het bestuur als team. Ga kijken naar je eigen en elkaars kwaliteiten en gedrag en het effect daarvan. Zijn we de goede dingen aan het doen om het beoogde effect te bereiken? Of kunnen we beter alternatief gedrag inzetten om onze doelen te realiseren?

Een goed begin is het met betrokkenheid van een aantal leden (tip: iedere bestuurslid nodigt 2 leden uit) krijgen van een actueel beeld van de vereniging:

- waar staan we?
- waar gaan we naar toe?
- en wat is dan mogelijk onze uitdaging als bestuur?

Vervolgens staat het bestuur centraal met vragen als:

- wie zijn 'we' eigenlijk?
- hoe zijn we eigenlijk?
- wat hebben we als bestuur nodig voor de reis naar de toekomst?
- wat hebben we van elkaar nodig voor de reis naar de toekomst?
- en wat hebben we (al) in huis?

De reflectiescans van de werkbladen 11 en 12 van de [notitie bestuurlijke vernieuwing](#) van NOC\*NSF zijn hier goed te gebruiken:

- Bestuursamenstelling en diversiteit
- Culturaspecten
- Bestuurscompetenties

Deze scans kunnen als geheel of afzonderlijk worden ingezet. De diverse bestuursleden kunnen dit afzonderlijk van elkaar invullen, waarna de verschillen of juist de overeenkomsten met elkaar worden besproken. De scan laten invullen door een directe betrokkene bij het bestuur levert ook interessante informatie op (hoe kijkt men van buitenaf tegen ons aan?).

Het doel is om een bestuur inzicht te geven in de huidige situatie en aan te zetten tot reflectie en een gesprek onderling. Zowel over de huidige als gewenste situatie. Zowel over het functioneren van het bestuur als over de samenstelling.

Ter illustratie een (fictief) voorbeeld van de scan 'culturaspecten'. De vooraf ingevulde scores van de bestuursleden zijn opgehaald en weergegeven met de 1<sup>e</sup> letter van de voornaam. Met een X is aangegeven op welke punten het bestuur nader in wilde gaan: 2, 4, 10 en 13.

Vraag: welke punten zijn volgens jou mogelijk verder nog relevant?

	CULTURASPECTEN		NIET HERKENBAAR 1	WEINIG HERKENBAAR 2	DUIDELIJK HERKENBAAR 3
1	Het bestuur vertoont conflict vermijdend gedrag.		HB	XQL	
2	Het bestuur opereert heel formeel, houdt zich aan de regels.	X		HXL	BQ
3	Het bestuur kiest vaak voor de veilige weg.		HXQL		B
4	Resultaat heeft bij het bestuur de hoogste prioriteit.	X	Q	HB	XL
5	Het bestuur motiveert elkaar onderling.				HBXQL
6	Het bestuur is inspirerend voor de leden.			BX	HQL
7	Het bestuur is heel flexibel.				HBXQL
8	Het bestuur is sterk betrokken bij de leden.			B	HXQL
9	Het bestuur houdt bij besluitvorming rekening met draagvlak onder leden.			HBL	XQ
10	In het bestuur ontstaan veel conflicten.	X	HXQ		BL

11	De bestuursleden hebben onderling regelmatig machtsconflicten.		HXQ		BL
12	Bestuursleden ervaren veel stress.		BL	HXQ	
13	Het bestuur is sterk intern gericht.	X	H	XQ	BL
14	Het bestuur houdt weinig rekening met de omgeving.		HBXQL		