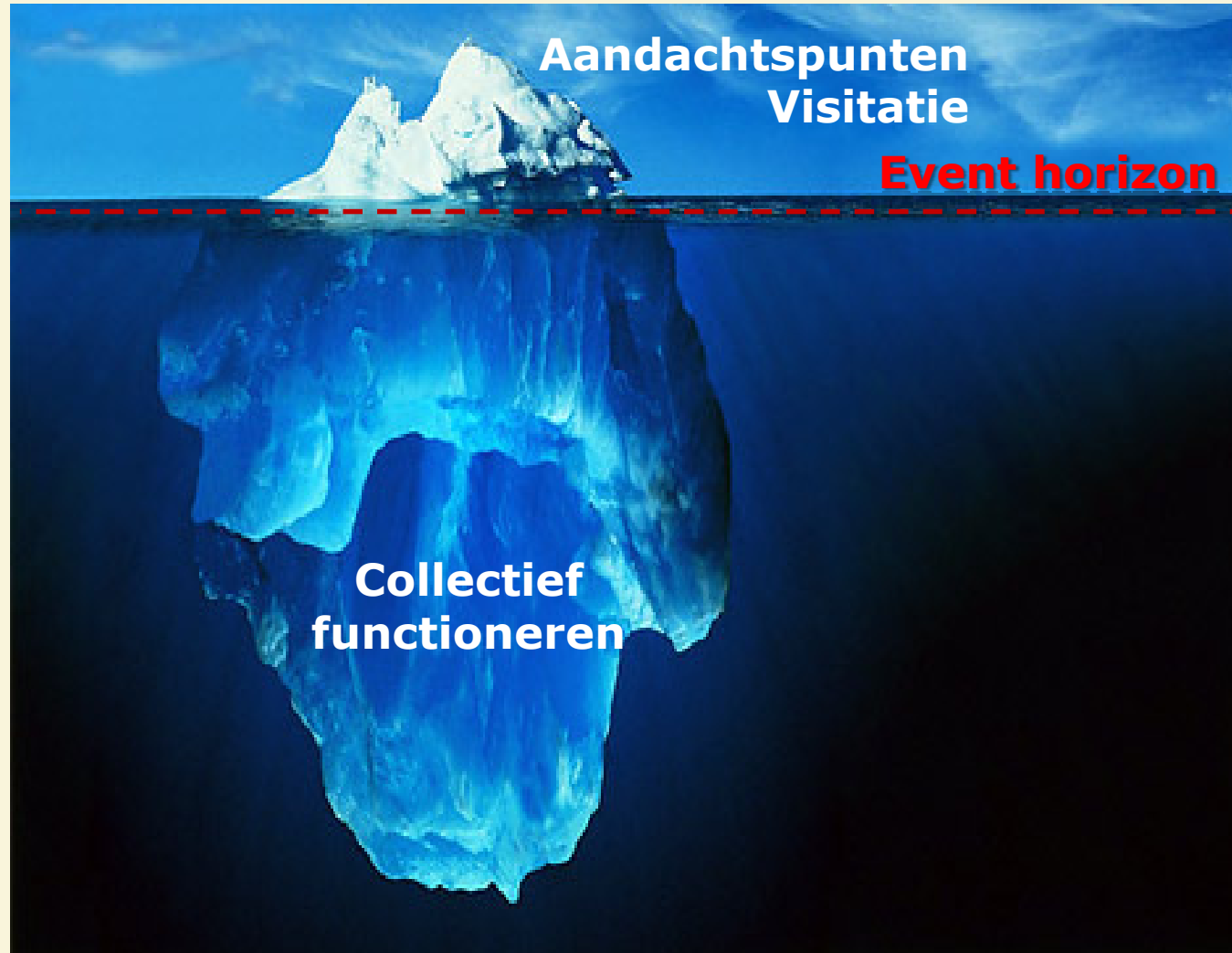


Bestuursevaluatie

Een gedegen aanpak die duurzaam resultaat
op vanzelfsprekende manier realiseert

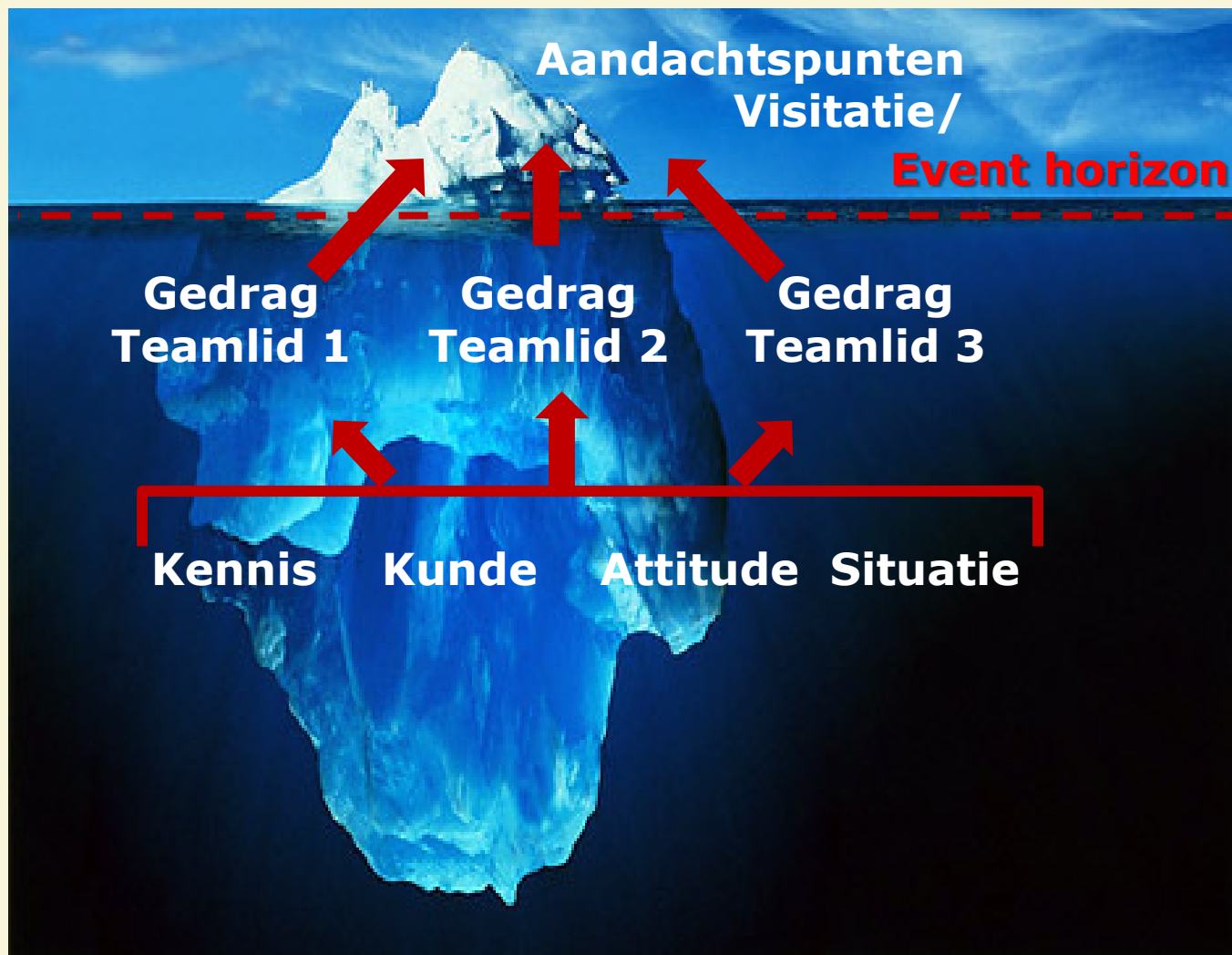
**Edmond Halley en bestuursevaluatie:
“Een probleem kan niet worden opgelost op het
niveau waar het zich voordoet.”**



Wanneer op het zichtbare niveau van de event horizon wordt ingegrepen en daar ijs wordt verwijderd, zal het onderwaterdeel de berg direct laten stijgen, zo het effect grotendeels teniet doen en de kans geven aan te groeien. De oude aandachtspunten komen snel weer terug en vergen continu control, energie en aandacht.

Als op het onzichtbare deel onder de event horizon wordt ingegrepen zakt de top vanzelf en verdwijnt deze uiteindelijk. Aandachts-punten zijn duurzaam aangepakt.

Aandachtspunten ontstaan door gedrag van de teamleden. Gedrag ontstaat uit 4 factoren.



We creëren inzicht in kennis, kunde, attitude en de situatie van de teamleden. We bepalen welk natuurlijk teamgedrag daar uit volgt. Dan bepalen we hoe we dat kunnen inzetten om de aandachtspunten aan te pakken.

Bestuursteam evaluatie

(Op zichzelf staand, of geïntegreerd met visitatie)

De situatie	Onze interventie	Deliverables
<p>Fondsbesturen evalueren periodiek hun technisch functioneren. Net zo bepalend voor het resultaat is het functioneren van het team. Zelfs als alle technische eisen perfect worden gedekt door de CV's van de bestuursleden, blijft het potentieel daarvan onbenut zolang ieders sociale teamrol onbekend blijft en niet op de juiste manier wordt ingezet.</p> <p>Als dit wordt aangepakt kan meer uit hetzelfde team worden gehaald, verbetert de onderlinge verstandhouding en neemt de "spelvreugde" toe.</p>	<p>Verbeterpunten manifesteren zich op de "event horizon". Maar omdat de oorzaak altijd op een onderliggend niveau ligt kunnen ze daar niet duurzaam worden opgelost. Met onze kennis van fondsbestuur en het begeleiden van teams interveniëren we op het niveau waar duurzaam verschil gemaakt wordt: het team en de mensen.</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">Teamrol test</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elk bestuurslid vult een teamroltest in. • Elk individu ontvangt een grafische weergave van de resultaten van zijn analyse met een toelichting. </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">Individuele gesprekken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met elk bestuurslid wordt de teamrolanalyse toegelicht en geëvalueerd. • Elk bestuurslid wordt een gestructureerd, waarde vrij en diepgaand interview over het eigen functioneren en dat van het bestuursteam afgenomen (blijft anoniem) </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Plenaire workshop</p> <ul style="list-style-type: none"> • De analyse van de teamroltesten worden op individueel, interactie- en teamniveau, toegelicht en onderling besproken. Resultaten uit de interviews worden daarbij anoniem ingebracht en alles wordt gekoppeld aan de resultaten van de visitatie. • Het bestuur stelt met hulp van de coach een sterkte/zwakte analyse van het team op. • Het bestuur stelt een tactiek op om de potentie in het team maximaal te realiseren. • Het bestuur stelt een afspraken- en actielijst op ten behoeve van borging van de tactiek. • We raden aan de workshop te combineren met een teamoefening. De gebeurtenissen tijdens de workshop leveren herkenning op en een kapstok voor vertaling naar de dagelijkse praktijk. Doordat het niet de werkelijkheid is ontstaat een veilige situatie waarin mensen zich kwetsbaarder op durven stellen. </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Idioom en communicatievaardigheden waarmee teamfunctioneren besproken kan worden. • Individuele, onderbouwde rapporten van de eigen teamrol. • Grafische weergaven teamsamenstelling. • Geanonimiseerd verzamelverslag van de interviews. • Sterkte zwakte analyse. • Beschreven tactiek en borgingsplan voor teamoptimalisatie

Impact

De bestuurseevaluatie geeft inzicht in de eigen teamrol, die van anderen en de interactie daartussen. Het geeft inzicht in de drijfveren, allergieën, verwachtingen en voorkeuren van de teamleden. Met dit inzicht kan scope van bestuursdoelen worden bijgesteld en kunnen werkzaamheden, taken en rollen zo verdeeld worden dat ze op een natuurlijke manier passen bij de leden in het team. Daardoor lossen teamleden vanuit hun persoonlijke kracht en drive de problemen op de event-horizon moeiteloos en als vanzelfsprekend op. Alleen de aandachtspunten die overblijven hoeven nog actief te worden aangestuurd. Het bestuur voert haar taken gemakkelijker uit, met betere en snellere resultaten en met meer spelvreugde. Het vormt de basis voor een continu proces van verbetering zodat het effect blijft bestaan lang nadat wij zijn vertrokken.