



REFLECTIESCAN BESTUUR

Reflecteren op het bestuur en de samenstelling daarvan

De scans kunnen als geheel of afzonderlijk worden ingezet. Het doel is om een bestuur inzicht te geven in de huidige situatie en waar nodig het bestuur aan te zetten tot kritische reflectie en een gesprek over het huidige en het gewenste functioneren. 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? Is ons eigen beeld een juist beeld?

BESTUURSSAMENSTELLING EN DIVERSITEIT	← helemaal mee oneens					helemaal mee eens →				
1 Het bestuur bestaat uit een voldoende aantal leden.										
2 Het is voor alle bestuursleden volkomen helder voor welke taken zij verantwoordelijk zijn.										
3 De bestuursleden zitten niet langer dan 6 jaar in het bestuur.										
4 De doorstroom van bestuursleden is goed geregeld.										
5 Het bestuur is divers van samenstelling (b.v. afkomst en sekse, leeftijd, kennis, ervaring, vaardigheden, etc.).										
6 Het bestuur heeft een goede balans man/vrouw.										
7 In het bestuur zijn sleutelfuncties, zoals voorzitter of penningmeester, evenwichtig verdeeld.										
8 In het bestuur ligt de gemiddelde leeftijd niet hoog (b.v. onder de 40 jaar).										
9 Het opleidingsniveau van de bestuursleden is gemiddeld hoog.										
10 De hoeveelheid van taken is over het bestuur evenwichtig verdeeld.										
11 De samenstelling van het bestuur is een goede afspiegeling van het ledenbestand.										

Vrijwilligers Co.

12 Het bestuur werkt structureel met een vrijwilligers-/personeelsbeleid.					
13 In het bestuur worden verschillen tussen masculiene en feminiene competenties herkend en erkend.					
SCORE:	X 1=	X 2=	X 3=	X 4=	X 5=
TOTAALSCORE:					



Vrijwilligers Co.

CULTUURASPECTEN	Niet herkenbaar	Weinig herkenbaar	Duidelijk herkenbaar
1 Het bestuur vertoont conflict vermijdend gedrag.			
2 Het bestuur opereert heel formeel, houdt zich aan de regels.			
3 Het bestuur kiest vaak voor de veilige weg.			
4 Resultaat heeft bij het bestuur niet de hoogste prioriteit.			
5 Het bestuur motiveert elkaar onderling sterk.			
6 Het bestuur is inspirerend voor de leden.			
7 Het bestuur is heel flexibel.			
8 Het bestuur is sterk betrokken bij de leden.			
9 Het bestuur houdt bij besluitvorming rekening met draagvlak onder leden.			
10 In het bestuur ontstaan veel conflicten.			
11 De bestuursleden hebben onderling regelmatig machtsconflicten.			
12 Bestuursleden ervaren veel stress.			
13 Het bestuur is sterk intern gericht.			
14 Het bestuur houdt weinig rekening met omgeving.			
SCORE:			
TOTAALSCORE:			



Vrijwilligers Co.

<p>BESTUURSCOMPETENTIES</p> <p>In de tabel staan per regel twee tegengestelde competenties. Geef aan in welke mate de competenties aanwezig zijn binnen het bestuur.</p> <p>Voorbeeld: score 1 in de eerste regel betekent dat het bestuur meer is gericht op risico nemen dan op zekerheid. Score 3 betekent dat er evenwicht is tussen beide.</p>	1	2	3	4	5		
	Risico nemen						Zekerheid
	Prestatiegericht						Coachend
	Zelfverzekerd						Bescheiden
	Individualistisch						Teamgericht
	Onafhankelijk						Samenwerkend
	Zakelijk						Betrokken
	Feitelijk						Gevoelsmatig
	Analytisch						Praktisch



Vrijwilligers Co.

ALGEGELE CONCLUSIE	SCORE	FORMULEER JE EIGEN CONCLUSIE. BESPREEK ONDERLINGE VERSCHILLEN EN EVENTUELE VERBETERPUNTEN
<p>BESTUURSSAMENSTELLING EN DIVERSITEIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heb je eenmaal of vaker 'helemaal oneens' of 'oneens' opgegeven? • Zijn er veel totaal scores onder de 40? 		
<p>CULTUURASPECTEN</p> <p>Heb je vaak "duidelijk herkenbaar" aangevinkt in de volgende stellingen:</p> <p>1 t/m 4: Er heerst een passief/defensieve bestuurscultuur, gekenmerkt door formele regels en veiligheid. Men houdt vast aan het oude.</p> <p>5 t/m 9: Er heerst een constructieve bestuurscultuur, sterk gericht op de omgeving en onderlinge motivatie. Er is ruimte voor diversiteit.</p> <p>10 t/m 14: Er heerst een agressief/defensieve bestuursstijl, gekenmerkt door veel onderlinge confrontatie. Men is erg kritisch tegenover elkaar en er zijn hoge verwachtingen.</p>		
<p>BESTUURSCOMPETENTIES:</p> <p>Bij veel 1 of 2 Relatief veel masculiene competenties aanwezig; zakelijk en besluitvaardig.</p> <p>Bij veel 3 Mannelijke en vrouwelijke competenties vrijwel in balans; beslissingen worden genomen die gedragen worden door de leden.</p> <p>Bij veel 4 of 5 Overwegend feminiene competenties; hecht team en betrokken bij vereniging.</p>		

