

Deugdelijk bestuur (deel II)

Kunnen christenen deugdelijk besturen?

In het vorige artikel bekeken we de argumenten die christen-leiders aanzetten om transparant te werken:

- 1 Christen-rentmeesters kunnen hun werking versterken met de goede ideeën en praktische tips van “deugdelijk bestuur”.
- 2 Christen-rentmeesters zijn volgelingen van Christus. Ze willen met passie de juiste dingen doen en ze willen die uitstekend doen; ze willen verantwoordelijkheid opnemen in de samenleving.
- 3 Christen-leiders die een duidelijke kijk op visie, waarden en principes ontwikkelen, kunnen het potentieel van “deugdelijk bestuur” in hun “rentmeesterschap”

Hieronder volgt een lijst kenmerken van deugdelijk bestuur. Ook al verschilt de uitwerking van plaats tot plaats, het gaat erom dat ze de kwaliteit van de werking helpen verbeteren.

Tip: U kan afvinken waars u vindt dat uw bestuurswerking structureel sterk scoort. Vraag enkele medewerkers of gemeenteleden dat ook te doen en vergelijk de uitkomst.

- Missie en visie zijn duidelijk, uitgeschreven en leven onder de mensen.
 - Ze dienen consequent als richtsnoer in overleg en besluitvorming.
 - Ze worden intern en extern consequent gecommuniceerd. Toets: Als leidinggevend en een groot deel van de leden de visie en missie uit het hoofd kunnen opzeggen, getuigen zij dat dit inderdaad het geval.
- Overleg en rapportering:
 - Leidinggevend geven regelmatig en gedetailleerd verslag over activiteiten en financiën.
 - De jaarrekening wordt degelijk gecontroleerd – mogelijk extern.
 - Een ruime meerderheid van de leden kan effectief aan vergaderingen deelnemen.
- Leiders en verantwoordelijken:
 - Leidinggevend komen regelmatig samen. Toets: Onderzoek toonde dat 44% wekelijks samenkomt. 39% komt per drie maanden samen, maar vult de werking aan met een dagelijks bestuur(der).
 - Men vindt het onontbeerlijk dat talenten en vaardigheden in het bestuur maximaal gediversifieerd zijn en dat die diversiteit ook kan werken.
 - Naast kunde en ervaring gaat ruime aandacht naar persoonlijkheid en gedrag van leidinggevend en kandidaten. Toets: 61% van de besturen uit het onderzoek bevestigt dit profiel, terwijl 41% van hun medewerkers het met hun besturen over dat standpunt niet eens is.
- Mandaten:
 - Mandaten hoeven niet per se hernieuwbaar te zijn, zo lang leden en medewerkers ondervinden dat er een sluitende en objectieve functionele evaluatie is.
 - Functie- en taakomschrijving zijn essentieel voor alle verantwoordelijken om individuele groeimogelijkheden, leertrajecten en persoonlijke ontwikkeling te kunnen opvolgen.

- Alleen interne opvolging is onvoldoende.
 - Cumulatie van mandaten wordt ontraden; tenzij uitzonderlijk, met een minimale impact op de eigen werking, en slechts tijdelijk.
 - Een bestuursorgaan heeft minstens één externe die als volwaardige bestuurder diens objectiviteit en competentie mag inbrengen.
- Planning & taakuitvoering:
- Het bestuur scheidt het strategisch plannen van de uitvoering. De beide verantwoordelijkheden worden door verschillende mensen behartigd.
- Besluitvorming:
- De vergaderagenda wordt correct opgesteld en afgewerkt.
 - Verantwoordelijken onderbouwen de besluitvorming voldoende en degelijk.
 - Men besluit collegiaal, op basis van goede, volledige en tijdig beschikbare documentatie. De medewerkers ervaren voldoende mogelijkheden voor inspraak in de besluitvorming door die verantwoordelijken. Toets: In het onderzoek wordt 85% van de genomen beslissingen consequent uitgevoerd.
 - Men trekt gepaste expertise van buiten aan als die niet in eigen rangen ter beschikking staat. • Communicatie over de besluiten is goed en volledig.
- Opleiding & vorming:
- Opleiding en vorming worden consequent verstrekt of kan men elders volgen.
 - Leidinggevend creëren mogelijkheden om de opbrengst terug te investeren in verbetering van de werking of in het delen van de nieuwe kennis. Toets: De Vlaamse non-profitsector scoort niet tot heel zwak. Er is werk aan de winkel als men de kwaliteit omhoog wil!
- Belangenconflicten:
- Een procedure om belangconflicten te vermijden of op te lossen, is uitgewerkt en beschikbaar. Toets: 60% van de Vlaamse organisaties bevestigt dat zo'n procedure aanwezig is.

En wat nu?

Een voorganger stelde: “Als christen-leiders zijn wij rentmeesters en zorgen dus vanzelf voor deugdelijk bestuur.” Klopt die opmerking? Als u verder wil nadenken, kan u dit doen:

- Bespreek met uw (mede-)leiders wat “deugdelijk rentmeesterschap en bestuur” bij u betekent.
- Wat betekenen de principes die (niet) aangevinkt zijn? Hoe werken ze in uw praktijk? Zijn daar goede argumenten voor?
- Kan dat beter? Wat bent u van plan om uw werking verder te verbeteren?

Voel u vrij om te reageren op hetgeen u leest. U mag van ons steeds een antwoord verwachten op uw vragen en bemerkingen.

Herman Heyman, juni 2010

uit “Evan-Assistance” (Nieuwsbrief van ABC Ministries vzw)