

## **Begeleide intervisiegroep voor voorzitters RvC**

Voorzitters RvC hebben een belangrijke en doorslaggevende invloed op het functioneren van hun RvC, en op de relatie van de RvC met het bestuur.

Van RvC's wordt verwacht dat ze goed kunnen kijken, zowel naar hun eigen individuele en collectief gedrag als naar het gedrag van de top van de organisatie en van de organisatie als geheel. Kennis over gedrag en de uitwerking hiervan moet dus bekend terrein zijn binnen een RvC.

De effectiviteit van gedrag wordt gestimuleerd in een open en transparante cultuur, waarin volop ruimte is voor het bespreken van dilemma's, twijfels, moeilijke vragen, tegenspraak. Practice what you preach: de RvC geeft hierbij zelf het goede voorbeeld. En zoals gezegd, de voorzitter RvC speelt een bepalende rol.

Zelf heb ik ruim 10 jaar ervaring als voorzitter RVC bij corporaties. Toezicht houden in de praktijk is voor mij bekend terrein. Vanwege mijn jarenlange ervaring als bestuurder en als executive coach (ICF gecertificeerd) ken ik de dynamiek van de bestuurskamer van binnenuit.

Deze kennis en ervaring ben ik begin 2017 gaan inzetten als begeleider van intervisiegroepen, specifiek voor voorzitters RvC van woningcorporaties.

Begeleide intervisie is een vorm van collegiaal consult, waarbij de deelnemers elkaars gedrag positief kritisch en openhartig kunnen bespreken.

Een groep bestaat uit max. 5 deelnemers. De deelnemers functioneren in de werksituatie op veilige afstand van elkaar, maar zijn wel allemaal voorzitters RvC van een woningcorporatie. Er worden 6 begeleide intervisiebijeenkomsten binnen een periode van 12 maanden georganiseerd. Een bijeenkomst duurt ca.3 uur en levert 3 PE-punten op.

Doordat de groep regelmatig bij elkaar komt ontstaat een 'learning community', waarbij vertrouwelijkheid en veiligheid voorop staan.

Deelnemers brengen zelf hun casus in. Doordat de casus door de deelnemers in de volle breedte wordt onderzocht, halen alle deelnemers er voor zichzelf herkennings- en leerpunten uit. Ook de gedragstijl en de rolbewustheid van degene die de casus inbrengt komt uitgebreid aan de orde.

Bij intervisie wordt er gewerkt met open vragen. Dit is een goede oefening voor toezichthouders, omdat het stellen van open vragen bij toezicht houden zeer goed werkt. Open vragen stellen gebeurt vanuit interesse, vanuit een betrokken relatie en dit werkt

positief bij degene aan wie de open vraag wordt gesteld. Deze voelt zich uitgenodigd om antwoord te geven. Hiermee krijgt men de 'goede' antwoorden op tafel en dus een goed beeld.

Naast intervisie komen tijdens iedere bijeenkomst thema's aan bod die met de rol van de voorzitter te maken hebben, en met de wijze waarop men transparant en open gedrag van de RvC kan bevorderen.

Aan de orde komen onder meer toezicht vanuit vertrouwen, onafhankelijke oordeelsvorming, de specifieke rol van de voorzitter, diversiteit van teams, gedragsdynamiek, de kunst van open vragen stellen, het bieden van constructief tegenspel. Het bespreken van een thema leidt tot boeiende gesprekken in de groep. Doordat de deelnemers zelf hun ervaringen over het betreffende thema delen en de andere verhalen horen, leidt dit bij de deelnemers tot een bewuster inzicht en tot een bewuster handelingsrepertoire.

Het bespreken van een thema in RvC-verband is ook een goede vorm om in gezamenlijk RvC verband, wel of niet met bestuur erbij, tot een breder beeld in eigen functioneren te komen.

**Ivone Bergsma**

Voor meer informatie kunt u terecht bij [info@ivonebergma.nl](mailto:info@ivonebergma.nl), tel nr 0655366079.

