

Resultaten van nieuwe vormen van leiderschap en organiseren vallen geregeld tegen, met hoeveel enthousiasme organisaties die ook inzetten merk ik in mijn praktijk als advocaat en organisatieadviseur op het gebied van Goed Bestuur.

Hoe komt dat nu?

In deze nieuwsbrief deel ik graag mijn antwoord op deze vraag en geef ik aan hoe je betere resultaten krijgt.

**Tips: vijf vragen die jezelf moet stellen**

In mijn ervaring vallen de resultaten van de beweging naar nieuwe vormen van leiderschap en organiseren vaak tegen, doordat de volgende vragen onvoldoende aan bod komen:

1. Waarom zetten we eigenlijk deze beweging in?
2. Welk model en welke aanpak past echt bij ons?
3. En wie bepaalt dat eigenlijk?

En zo krijgt de 'expeditie' een valse start...

Verder stellen mijn klanten vragen over de manier van 'anders organiseren':

4. Hoe organiseer je het samenspel zo dat je samen optrekt, maar recht blijft doen aan de bijzondere plek, rol en (wettelijke) taken van elk van de betrokken partijen: bestuur, managementteam, toezichthoudend orgaan -en aan de regels van arbeids- of ambtenarenrecht, bijvoorbeeld als tegelijkertijd ook sprake is van een reorganisatie?
5. Hoe voorzie je in een eigentijdse rol voor -door de ondernemingsraad en cliëntenraad vertegenwoordigde personeelsleden en cliënten- nu het idee is dat zij steeds meer zelf aan zet zijn?

Door de overwegend goede pers van onder andere Ricardo Semler's bedrijf Semco en van inmiddels een veelheid van organisaties in Nederland die werken met zelforganiserende teams, is het idee van 'Anders Organiseren' inmiddels bon ton in de bestuurskamer. Het risico bestaat daardoor, dat een bestuur weinig doordachte en weinig doorleefde keuzes maakt:

- voor een niet-traditionele vorm van organiseren, bijvoorbeeld voor Holacracy, werken met zelfsturende teams á la Buurtzorg, het 'Spotify'-model.
- voor een invoering met een *big bang* of stapsgewijs, al experimenterend en de eigen organisatie te 'omhelzen'.

In plaats van 'blind' een trend of het voorbeeld van een ander te volgen, zou je jezelf als organisatie eerst bovenstaande vijf vragen moeten stellen.

Het valt mij altijd op als directies top-down bepalen dat met zelfsturende teams gewerkt moet gaan worden, overal in de organisatie op dezelfde manier en vanaf datum X.

De principes van openheid en gelijkwaardigheid die horen bij de gedachte van zelforganisatie vragen nu juist bij het onderwerp zelforganisatie om ruimte voor een gezamenlijke dialoog met het personeel (en klanten/cliënten). Die dialoog dient dan vooral ook te gaan over de keuze van inhoud en vorm van het 'model' van organiseren, niet alleen over de wijze van invoering. Daarna kan een organisatie met goed resultaat overgaan tot zelforganisatie.

Omdat ik merk dat er grote behoefte bestaat aan begeleiding bij de beantwoording van de vijf vragen die ik hiervoor noemde, heb ik mijn focus verlegd van de HR- en arbeidsrechtelijke kanten van fusies, overnames en reorganisaties naar de rol van en het samenspel van bestuur, management, HR, medezeggenschap (OR, cliëntenraad) en toezicht bij de beweging naar nieuwe vormen van leiderschap en organiseren, op een manier die recht doet aan de principes van 'anders (re)organiseren'.

Deze begeleiding bied ik graag in de vorm van juridisch, governance-en organisatie advies en in de vorm van incompany workshops over dit onderwerp.

### **Workshops: zelf aan de slag met 'anders organiseren', vanuit de eigen rol**

Hoe pas je de principes van 'anders organiseren' nu toe in de eigen situatie, vanuit je eigen rol? Speciaal voor organisaties die zichzelf een goede start willen geven, bied ik verschillende workshops aan voor de diverse partijen die bij het onderwerp 'anders organiseren' betrokken zijn, apart of (deels) gezamenlijk:

- **Raad van Bestuur/Managementteam/HR**
- **Ondernemingsraad**
- **Raad van Commissarissen / Raad van Toezicht**
- **Cliëntenraad.**

Klik [hier](#) voor een overzicht van de workshops, van een halve of hele dag of van twee dagen.

Voor meer informatie verwijs ik je graag naar mijn website [www.arthurhol.nl](http://www.arthurhol.nl)

Dank voor het doorsturen van deze nieuwsbrief naar een ieder die mogelijk belangstelling heeft in dit onderwerp.

Hartelijke groet,

Arthur Hol