

## Bestuursprofiel

### Inleiding

Het kringbestuur functioneert als team. We hebben het over een *bestuursprofiel*, waarin de competenties in het bestuur verankerd zijn en niet per se in één persoon. Het bestuur herbergt als geheel de volgende competenties, bereikt de volgende resultaten en zet zich er voor in dat gezamenlijk te bereiken. Diversiteit in het team is belangrijk, leden kunnen en moeten elkaar aanvullen en kennis en competenties.

### Kennis en ervaring

- Is werkzaam als huisarts in het werkgebied van de kring en heeft ervaring als huisarts, kunnen vanuit de praktijk praten en vertegenwoordigen huisartsen van alle doelgroepen en leeftijden.
- Heeft passie voor het huisartsenvak, plezier in besturen, organiseren en faciliteren.
- Heeft contact met (groepen uit) de achterban en kennen hun verwachtingen t.a.v. de Kring.
- Heeft affiniteit met bestuurlijke werken en is bereid om zich hierin bij te scholen en te investeren.
- Heeft leiderschapsvaardigheden en is evenwichtig, doortastend en standvastig.
- Heeft affiniteit met eerstelijns samenwerking en de bestuurlijke aspecten daarvan.

### Toevoegingen:

- Zowel gevestigd huisartsen als niet gevestigde kunnen zitting nemen in het Kringbestuur. Gestreefd wordt naar een goede verhouding in het bestuur. Overigens wordt elk bestuurslid geacht de belangen van de totale doelgroep te kunnen behartigen ook als men zelf niet tot een doelgroep behoort.
- De kringbestuurder bekleedt geen andere functies die (schijnbaar) kunnen conflicteren met de belangen van de kring.

### Competenties

#### 1. Visie

Anticipeert met verbeeldingskracht op trends en maatschappelijke, politieke en/of wetenschappelijke ontwikkelingen, combineert dit met eigen inzichten tot duidelijk omliggende en reële ideeën voor de toekomst van de organisatie. Werkt vanuit de bedoeling, principes en kernwaarden van de LHV en de Kring. Het is belangrijk dat een kringbestuurder een eigen visie heeft, maar essentieel is dat hij/zij ook open staat voor andere geluiden. Denkt in visie op langere termijn, is proactief en toekomstgericht.

## *2. Ledengerichtheid*

Leeft zich in, in complexe wensen en problemen van de leden en maakt optimaal gebruik van de mogelijkheden om de leden te bedienen. Heeft gevoel voor de verschillende doelgroepen binnen de LHV.

## *3. Samenwerken*

Het kringbestuur is een ambassadeur voor de huisartsen(zorg), de kring en de LHV. Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van gezamenlijke doelen op organisatieniveau en is hierin een inspirerend voorbeeld. Kan belangentegenstellingen overbruggen (samenwerken i.p.v. concurreren) en is bereid tot het zoeken naar 'win-win' situaties. Is gericht op consensus. Is er geen consensus, dan vindt besluitvorming binnen het Kringbestuur plaats zoals beschreven in de statuten. Denkt democratisch. Een bestuurder moet ook de verschillende meningen binnen onze kleurrijke achterban kunnen samen smeden tot een duidelijke boodschap naar onze gesprekspartners. Dat betekent dat je het N=1 niveau loslaat en het verhaal overbrengt waarin het gros van de regionale huisartsen zich herkent. Haalt niet alleen maar brengt ook. Naar (regionale) relaties en ook naar het landelijke niveau.

## *4. Resultaatgerichtheid*

Stuurt strategisch op resultaten. Kan op hoofdlijnen denken en handelen en samen met de andere kringbestuursleden heldere, reële opdrachten formuleren. Een kringbestuurder moet cyclisch kunnen denken. Het kringbestuur vertaalt signalen en ontwikkelingen naar realistische beleidsdoelen en kan draagvlak voor de Kringdoelen creëren bij leden en bij andere partijen.

## *5. Probleemoplossend vermogen*

Ontwikkelt logische, concrete en realistische oplossingen voor complexe problemen met grote gevolgen voor de organisatie. Heeft voldoende inhoud en kennis om overzicht te hebben naar collega's en relevante stakeholders. Zorgt voor slagkracht om problemen ook echt op te lossen en maakt daar tijd voor.

## *6. Leidinggeven*

Inspireert en faciliteert de vereniging en medewerkers tot het behalen van maximale resultaten en tot het creëren van omstandigheden die leiden tot een effectieve professionele ontwikkeling van medewerkers. Geeft hierbij zelf het goede voorbeeld.

## *7. Overtuigingskracht*

Overtuigt (groepen) mensen om doelen te bereiken ten aanzien van zaken met grote consequenties voor de organisatie. Beschikt over bestuurlijke kwaliteiten en heeft gevoel voor belangen, rollen, posities en verhoudingen. Heeft communicatieve vaardigheden en een analytisch vermogen. Is integer, tactvol en representatief.

## *8. Flexibiliteit*

Het kringbestuur is flexibel in zijn tijd en agenda en is in staat snel veel informatie te verwerken en die te vertalen in beleid en acties.