

## Bijlage – Overzicht overwegingen bij keuze bestuursmodel

	<b>Eenhoofdig</b>	<b>Meerhoofdig</b>
<b>Kansen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eenduidigheid: bestuur spreekt met 1 mond richting organisatie en RvC.</li> <li>• Efficiency; minder onderling overleg en afstemming nodig.</li> <li>• Harmonie: minder risico op meningsverschillen, botsing van karakters.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balans: Meer samen- en tegenspraak in het bestuur.</li> <li>• Aanvullendheid: mogelijkheid om meer disciplines af te dekken.</li> <li>• Wendbaarheid: inzetten op thema of ontwikkeling.</li> <li>• Continuïteit: minder kwetsbaar, bv bij ziekte of ontstentenis.</li> </ul>
<b>Risico's</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebrek aan tegenkracht.</li> <li>• Niet alle expertise en kwaliteiten vertegenwoordigd in bestuur.</li> <li>• Kwetsbaarheid in bestuurlijke aansprakelijkheid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inefficiënt door meer afstemming en overleg.</li> <li>• Risico op botsende karakters en verdeeldheid.</li> </ul>
<b>Rol RvC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vraagt meer van rol sparringpartner</li> <li>• Grotere zorgplicht als werkgever</li> <li>• Meer in gesprek met management laag.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RvC kan meer afstand houden</li> <li>• Kan meer vragen van rol werkgever (onderlinge verhoudingen).</li> <li>• Scherper letten op onderlinge verhoudingen.</li> </ul>
<b>Factoren die meespelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omvang organisatie.</li> <li>• Ontwikkelfase organisatie.</li> <li>• Complexiteit van opgave</li> <li>• Complexiteit van de omgeving.</li> </ul>	