

BOB in teambuilding

Wie van de drie?

In het trechtermodel van een advies- of instemmingstraject gaat het voor- genomen besluit via **Beeldvorming** naar **Oordeelsvorming** en eindigt in **Besluitvorming (BOB)**.

Maar dit BOB-model is in de medezeggenschap minimaal op 6 andere manieren han- dig te gebruiken:

1. BOB in teambuilding
2. BOB voor afstemming tussen or en commissies/werkgroepen
3. BOB voor vroegtijdige invloed dank- zij contact achterban
4. BOB tijdens het informeel agen- daoverleg met de bestuurder
5. BOB voor interne vergaderingen or
6. BOB als methode in de overlegverga- dering met de bestuurder.

In 2024 bevat ieder OR-magazine een aflevering van deze rubriek.

BOB in teambuilding

TEAM is de afkorting van Together Everyone Achieves More. Als onderne- mingsraad wil je de kwaliteiten van alle individuele leden zoveel mogelijk be- nutten. Voor teambuilding geldt dat het team bij voorkeur een mix is van ver- schillende kwaliteiten. Soms lijkt het samenwerken met een gelijkgestemde

makkelijker, maar voor de kwaliteit van het besluit is dit niet bevorderlijk.

Er zijn allerlei instrumenten beschik- baar om teamkwaliteiten in kaart te brengen. Met het BOB-model kan de or zelf aan de slag. Let wel: iedereen be- nut uiteraard alle fases, maar heeft meestal een voorkeursfase.

- **Beeldvorming:** dit or-lid verzamelt graag informatie, kan logisch den- ken en de voorgelegde vraag grondig verkennen. Ook later in het besluit- vormingstraject vult dit lid informa- tie aan. Geeft de voorkeur aan volle- digheid boven tempo maken om door te gaan naar de volgende fase.
- **Oordeelsvorming:** dit or-lid heeft oog voor de relatie (binnen en buiten or), wikt en weeg argumenten en pikt gevoeligheden op. Het is be- langrijk dat het besluitvormingspro- ces in harmonie en zorgvuldig gaat.
- **Besluitvorming:** dit or-lid heeft aan een half woord genoeg; een echte doener. Heeft al snel genoeg infor- matie verzameld en wil over tot actie.

Wat kan je ermee als or?

Het uitwisselen van ieders voorkeurs- fase zal begrip opleveren als er on- enigheid is over de besluitvaardigheid van de or. Er zijn immers "trage" on- derzoekers (Beeldvorming) en "snelle" doeners (Besluitvorming) en de rest probeert de balans (Oordeelsvorming) te bewaren. Het is niet bedoeld om

etiketten te plakken, maar het BOB-model is een uitstekend middel om ieders gedrag in vergaderingen te benoemen. Naast deze feedback kan het BOB-model als check gebruikt worden bij de taakverdeling. Zit er vol- doende diversiteit in de werkgroepen/ commissies?

Doe de ingekorte test: wie van de drie?

Omcirkel het antwoord dat het meest in de buurt komt van je mening of ge- voel. Wat typeert jou het meest?

1. Als ik kritiek heb op een ander dan:
 - ben ik rechtdoorzee
 - probeer ik de ander mijn oordeel zelf te laten inzien
 - probeer ik de ander zo min mogelijk te kwetsen
2. Als ik een docent was, gaf ik liever:
 - intellectueel uitdagende colleges
 - ervaringsrijke verhalende colleges
 - praktisch relevante colleges
3. Belangrijk in mijn werk vind ik:
 - de inhoudelijke uitdaging
 - het behalen van goede resultaten
 - de samenwerking met anderen
4. Welke van de drie uitspraken spreekt je meer aan:
 - geen woorden, maar daden
 - bezint eer ge begint
 - laat uw hart spreken

Uitleg

Om te kunnen "zijn" als mens combi- neer je doen, denken, voelen. Zo zijn taakgerichte managers over het alge- meen sterk op de as tussen doen-den- ken. Als je de test hebt ingevuld heb je een eerste indruk of je qua gedrag vooral een denker (beeldvorming), voeler (oordeelvorming) of doener (be- sluitvorming) bent. **1**

Vraag	score	punt	score	punt	score	punt
1	b		c		a	
2	a		b		c	
3	a		c		b	
4	b		c		a	
Totaal						