



Beste bestuurder bent u een Hunter of een Farmer?

Het is de uitsmijter geworden in elke OR-training: “Is de bestuurder een Hunter of Farmer?”

De bestuurder is een ongeleid projectiel.

Als OR-trainer hoor je vaak iets over de bestuurder. Doorgaans zijn dat de problemen die de OR-leden hebben om met de beste man of vrouw te communiceren. Veel gehoorde klachten daarbij zijn dan:

- Hij of zij hoort niet wat wij zeggen;
- beantwoordt onze vragen helemaal niet;
- neemt altijd automatisch de rol van voorzitter van de vergadering in;
- praat altijd over de dingen die niet op de agenda staan;
- verteld elke keer iets nieuws aan het eind van de vergadering en laat ons als OR dan weer in verwarring achter

Met andere woorden, de bestuurder is een ongeleid projectiel.

Als trainer stel je de OR eerst gerust door te uit te leggen dat **'het gras elders ook niet veel groener is'**. Iets meer reflecterend richting de OR is dat je een andere uitspraak binnen de medezeggenschap eens omdraait: **'de OR krijgt de bestuurder die het verdient'**.

Omdat bestuurders ook maar mensen zijn en niet zomaar meer dan gevraagd leveren, stijgt een bestuurder alleen boven zichzelf uit als de OR hem daartoe herhaaldelijk expliciet uitdaagt.





Het helpt natuurlijk wel als je als OR eens een keer alle punten op de flipover zet. Schrijf eens op als OR over welke (gang van) zaken u betere afspraken wilt maken en deel ze vooraf met de bestuurder. Dan kan hij er vast over nadenken en meedenken over de gewenste verbeteringen.

De bestuurder heeft kenmerken.

Al het bovenstaande richt zich er op om het maximale uit de OR te halen en dan maar te hopen dat de bestuurder dat ziet en daarop gaat acteren. Doorgaans is dat nog niet de hele verbetering. De bestuurder heeft geen idee waarom en hoe de OR het anders wil. De bestuurder komt namelijk niet in zomaar in de ik-verbeter-ook-stand.

Als een OR en bestuurder effectiever met elkaar willen omgaan dan zullen zij elkaar beter moeten leren doorgronden. Kennen is te weinig nog!

Bestuurders zijn er in soorten en maten. Er is een pragmatische tweedeling te maken die de OR helpt om de contacten met de bestuurder beter uit te nutten. In de onderstaande tabel ziet u de kenmerken die passen bij de Hunter-bestuurder en de Farmer-bestuurder.

Hunter	Farmer
Ziet kansen, jaagt, is in het bos/veld	Ziet verbeteringen, verzorgt, op het erf, boer
Neemt de leiding, is voorzitter, delegeert taken	Laat dingen ontstaan, groeien, geeft opdracht
Heeft een visie op de markt, onderzoekt 't veld	Heeft een visie op de continuïteit, onderhoudt
Wil winnen, houdt van competitie, discussieert	Wil samen bereiken, stemt plannen af, overlegt
Heeft het eerste en het laatste woord, sluit af	Vraagt naar argumenten, redeneert, proeft
Is gericht op nieuwe ideeën, opties, fusies	Is gericht op onderhoud relaties, intern proces
Wil kwalitatieve targets, vrijheid in behalen	Wil omzetcdoelstelling, meetbare afspraken
Maakt een praatje, onderhandelt per kwinkslag	Kent de medewerkers bij naam, wil regels

De bestuurder doorgronden helpt.

Geef in de voorbereiding op het overleg de bovenstaande lijst aan de OR-leden en de bestuurder. Laat ieder OR-lid de bestuurder indelen op de genoemde kenmerken. Vaak zijn de kenmerken ook zichtbaar op de niet-zakelijke aspecten. Vraag een bestuurder welke hobby's hij heeft, welk merk auto zij rijdt, etc. Dergelijke informatie maakt het nog eenvoudiger om een bestuurder in te delen naar Hunter of Farmer.

De OR heeft de verbeterpunten op de flipover gezet. Heeft bepaald of de bestuurder vooral Hunter of Farmer is. Dan volgt er nog een laatste stap en dat is de verbeterpunten opnieuw formuleren. **En daarbij maakt de OR gebruik van de begrippen uit de bovenstaande tabel.**



Als de OR verbeterpunten heeft aan de bestuurder die voornamelijk een Hunter is dan herformuleert zij de punten met begrippen als ‘visie, markt, het veld en opties’. En als de bestuurder voornamelijk een Farmer is herformuleert zij de punten met begrippen als ‘in onze organisatie, op ons erf, het onderhoudsplan, de regelingen die, procesverbeteringen’. De woorden prikkelen de bestuurder op zijn voorkeur van de dingen willen aanpakken. Ze beïnvloeden zijn bereidheid om te verbeteren in sterke mate.



Bijna alle bestuurders kennen de begrippen Hunter en Farmer wel. De Hunter zal direct toegeven dat hij het is, de Farmer zal beschrijven waar hij aan voldoet.

De bestuurder verandert zijn opstelling.

Waarom doet u dit voor de OR? Wat is het doel? Wat is het effect, de opbrengst? Ieder mens - en een bestuurder is een mens – is blij als een ander zich in hem of haar heeft verdiept. De OR laat merken dat het niet alleen gaat om de tent, maar ook om de vent of niet enkel om het feit, maar ook om de meid. Iemand die merkt dat een ander zich in hem heeft verdiept gaat beter zijn best doen in die relatie. Het voelt als waardering zo’n analyse en constructief verbetergesprek.

Wilt u als OR en bestuurder samen effectiever zijn in uw overleggen? Pas dan de methode Hunter of Farmer eens toe. Wilt u ook een analyse van de OR-leden zelf? Neem dan eens contact op om dat te bespreken. Metamorfase is licentiehouder van Breinvoorkeuren NBI® en daardoor in staat het OR-team samen met de bestuurder én HR veel effectiever en meer professioneel te laten functioneren.

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap