



## Bestuursstijlen

### De toepassingen in de praktijk

Het functioneren van een bestuur is soms niet optimaal. Externe oorzaken (zoals verandering in regels of subsidies) spelen vaak een rol. Maar interne factoren kunnen net zo belangrijk zijn. Veel teams kennen belemmeringen op het gebied van samenwerking en onderlinge afstemming. Persoonlijke karakters hebben grote invloed op hoe gecommuniceerd wordt, zowel binnen het bestuur als naar buiten. Inzicht in elkaars voorkeuren en valkuilen voorkomt veel frustraties en fouten.

Het BestuurdersWEB kan helpen het eigen teamfunctioneren te verbeteren. De mogelijkheden om het toe te passen in de praktijk zijn legio. De interactie met het Insights-instrumentarium van Muijzers Advies levert een verrassend combinatie-inzicht op, namelijk de wisselwerking tussen het voorkeursgedrag (Insights) en de bestuursstijl (Web), wat een uniek effect heeft op de persoonlijke handelingen.

Voor het **BestuurdersWEB** zelf zijn er in algemene zin verschillende effectniveaus te onderscheiden:

- **Individueel**: persoonlijke ontwikkeling > de eigen persoonlijke handelingen en acties.
- Als lid van een **team**: persoonlijke effectiviteit binnen een team > hoe komt iemand met zijn of haar doelstellingen en ambities tot beter resultaat.
- Het team als een **groep/eenheid**: interpersoonlijke communicatie > onderlinge afstemming en teameffectiviteit; dan is een teamanalyse met alle leden gewenst.
- **Extern** rendement: sterkere/duidelijke sturing op de interne/ambtelijke organisatie en scherpere verbinding met de buitenwereld (burgers/leden/klanten, organisaties, bedrijven, netwerken).
- Als hulpmiddel bij **crisisinterventie**: het biedt een sterk diagnostisch kader om te achterhalen waarom stijlen en persoonlijkheden ineffectieve uitwerking hebben bij samenwerking.

Deze niveaus hangen als volgt samen:

Niveau:	Omgeving >	Bestuur / MT / Directie / RvT	Interne aansturing	Externe verbinding
<b>Individuele groei</b>		A1	A2	A3
<b>Persoonlijke effectiviteit</b>		B1	B2	B3
<b>Teamontwikkeling</b>		C1	C2	C3
<b>Teamprestaties</b>		D1	D2	D3

Daarmee wordt de kernvraag voor de individuele bestuurder: binnen welke van deze 12 cellen wil iemand zich verbeteren?

Voor een volledig team (directie, bestuur, raad van toezicht/ commissarissen) beperkt de vraag zich tot de rijen C en D (en dus 6 cellen).

*Als ervaren bestuurder (sport, onderwijs, overheid) kan ik mij vanuit eigen ervaringen goed verplaatsen in de vraagstukken op het gebied van teamdynamiek binnen benoemde en gekozen bestuursorganen. Ik gebruik unieke instrumenten die snel, leuk en herkenbaar bijdragen aan effectievere samenwerking.*