

LOGBOEK

26 maart 2023: 'Zonder eigenbelang geen goede samenwerking'

Participatienetwerk Zeeland

Een gezamenlijke zoektocht
naar een kompas voor
burgerparticipatie

Meer ruimte voor
praktische
oplossingen die
Zeeuwen zelf zien
voor het verbeteren
van de leefbaarheid

Ervaring
uitwisselen en
meer te weten
te komen over
de tools om
initiatieven uit
de samenleving
verder te
helpen



26 maart 2023

'Zonder eigenbelang geen goede samenwerking'

Hoe zorg ik ervoor dat een samenwerking succesvol is?'



Ruben van Wendel de Joode

"We moeten samenwerken niet langer zien als iets dat je er bij doet. Het is een echt vak." Het is deze overtuiging die Ruben drijft om mensen te adviseren, begeleiden en trainen in samenwerken. Het is ook een belangrijke drijfveer geweest bij de oprichting van Common Eye. Een bureau dat zich in alles richt op het beoefenen en het verder ontwikkelen van het vak samenwerken.

Logboek 16 maart 2023. 'ZONDER EIGENBELANG GEEN GOEDE SAMENWERKING'. Hoe zorg ik ervoor dat een samenwerking succesvol is?' met Ruben van Wendel de Joode

Maatschappelijke opgaven zijn organisatie overstijgend. Dat betekent dat we steeds meer met elkaar moeten samenwerken. We hebben elkaar nodig, dat is duidelijk. Maar dat maakt het nog niet gemakkelijk. We nodigden Ruben van Wendel de Joode uit voor een bijeenkomst over samenwerken en vroegen hem: 'Hoe vergroot je de kans op een succesvolle samenwerking?'

Samenwerken is voor ons netwerk een belangrijk thema, want *participatie betekent samenwerken, op alle niveaus*. Dat zagen we al op onze startbijeenkomst eind 2019, waar we tijdens de workshops inzoomden op samenwerken:

- Het nieuwe Samenwerken van Zeeland Bruist,
- Het Goes gesprek
- De werkwijze van Citisens.



Tijdens de bijeenkomst van 15 april 2021 'Anders denken, anders organiseren' nam Wouter Hart ons mee langs de dilemma's die je tegenkomt als je samenwerkt. Zijn belangrijkste boodschap: *'werk vanuit de bedoeling'*. Maak niet je interne organisatie de start van het denken, maar begin je denkproces in de wijk, bij de bewoners, bij de klant. En kijk van daaruit naar wat er mogelijk is.

Op 18 juli 2022 - tijdens onze zomer-netwerkbijeenkomst - stond samenwerken ook prominent op het programma, met Stefanie Couwenberg. Stefanie maakte ons enthousiast voor samenwerken en netwerken, door veel tips te geven over *'netwerken, hoe doe ik dat?'*



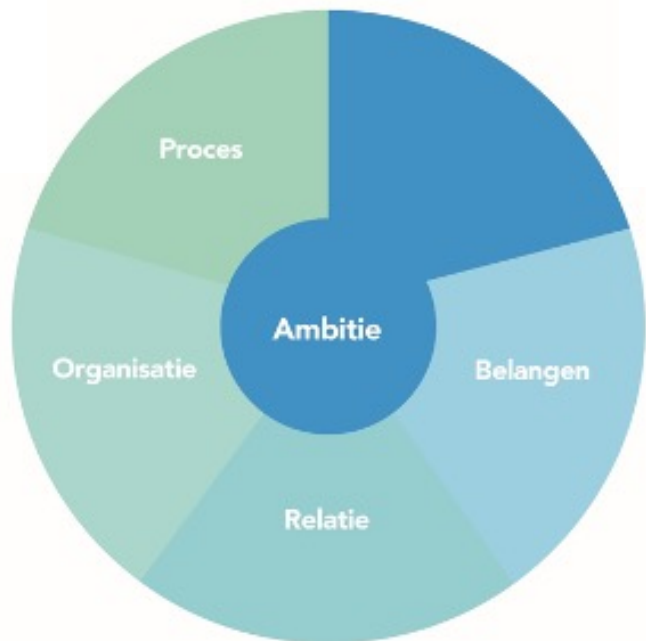
In deze bijeenkomst voert Ruben ons mee langs de begrippen samenwerken, wat belangen daarmee te maken hebben, en vertelt hij ons over de vijf condities voor succesvol samenwerken.

Ruben zoomt in de bijeenkomst 'zonder eigenbelang geen goede samenwerking' in op: 'hoe onderhoud je die netwerken'; en dan gaat het over ambities, belangen en relaties. Kortom: hoe zorg ik ervoor dat een samenwerking succesvol is?

Ruben begint meteen maar met een paar tips over samenwerken.

- Je hoort vaak: 'Ik ben meer aan het samenwerken dan aan het werken!' Daarom: als het niet hoeft, doe het niet!
- Als het in een samenwerking vervelend is, maak het bespreekbaar'.
- Zorg voor goede afstemming van agenda's'
- Bij elke samenwerking krijg je 'elkaar', maar daarnaast krijg je altijd ook een paar 'cadeaus'. Deal met ze. Je kunt ze niet weigeren. Zoals dilemma's:
 - Wederzijdse afhankelijkheid
 - Split loyaliteit (loyaal aan werkgever of aan client)
 - Je kunt niet naar de baas stappen want in samenwerking is niemand de baas, maar hoe ga je om met conflicten?

Als je goed wilt kunnen samenwerken, moet je begrijpen hoe een samenwerking werkt. Ruben neemt ons mee met een methodiek die kan helpen de dynamiek in samenwerkingen te verbeteren.



Uitgangspunt: de **ambitie** staat bij samenwerken centraal.

Ambitie is 1 van de 5 'condities', die inderdaad centraal staat; daaromheen vind je nog 4 andere ambities.

Bij elke **conditie** zie je de thema's die er invloed op kunnen hebben.



Met dat schema kun je een Quick Scan uitvoeren:

- **Proces:** bewandelen we de goede weg samen? Monitoren we de samenwerking?
- **Organisatie:** is de samenwerking goed georganiseerd? Is er sprake van daadkracht en draagvlak? Komen we afspraken na?
- **Relatie:** hebben we een goed team? Bespreken we e onderlinge relaties? Geven we elkaar feedback?
- **Belangen:** wat zijn de belangen van ieder van de partners? In hoeverre zijn deze besproken en inzichtelijk? Win-win? Doen we recht aan de verschillen?
- **Ambitie:** hebben we een gedeelde ambitie? In hoeverre zijn we het hierover eens? Gaan we er echt voor?

'Zonder eigenbelang geen goede samenwerking'

We zoomen in op het begrip 'eigenbelang'. Samenwerken en eigenbelang lijkt tegenstrijdig. Want als iemand dat niet opzij kan zetten, is geen samenwerking mogelijk. Maar toch heb je eigenbelang nodig! Want als het lastig is, en je hebt geen eigenbelang, loop je weg. Dat eigenbelang is nodig om elkaar vragen te kunnen stellen: 'Waarom vind jij dit belangrijk?' Van daaruit kun je iets doen, praten over elkaars belangen en visie, kweken van begrip voor elkaar, tegenstellingen wegwerken, oplossingen zoeken en zien. Dat alles via een gezonde dosis eigenbelang!



'brengen en halen'

Bij een goede samenwerking zijn brengen en halen in balans.

Opgepast: wij neigen tot zelfoverschatting: wij denken altijd dat wij vooral brengen.

**Begin vanuit gedeelde belangen.
Maak samen een gedeelde ambitie.**

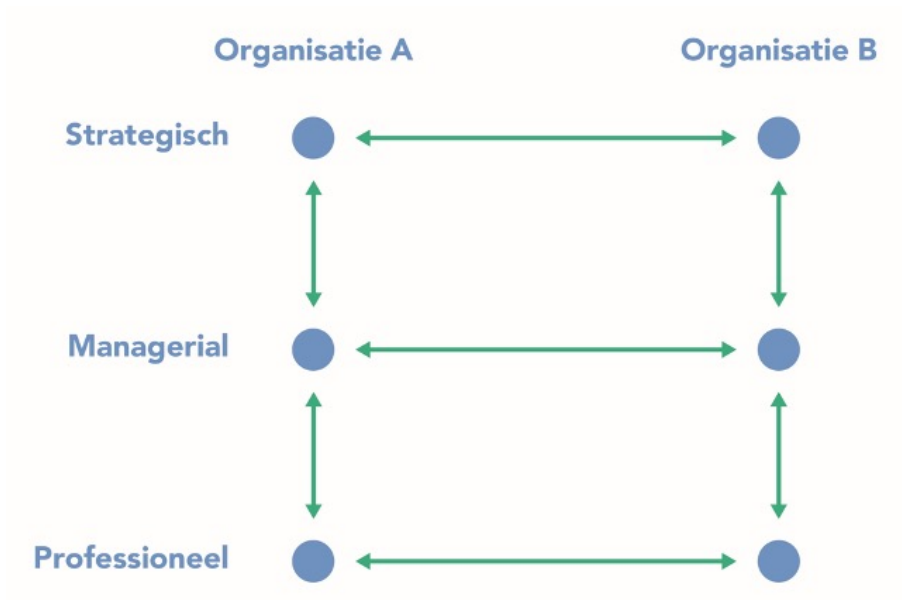
Samenwerken is samen optrekken. Afspraken maken en elkaar scherp houden:

- 'Volgende week hebben we dit en dat georganiseerd, jij komt ook he?'.....
- Kijk soms ook even of een collega iets moet overnemen!
- Is er echt geen klik, stap opzij en maak het bespreekbaar.
- Vertrouwen bouw je op. Wat is mooier dan een conflict waar je samen uitkomt?
- Ontloop een conflict niet, haal hem naar voren. Oplossen lukt niet door afspraken te maken, maar wel door het serieus te nemen.
- Is iemand (te) gevoelig voor autoriteit? Bespreekbaar maken. Waar komt dat vandaan?



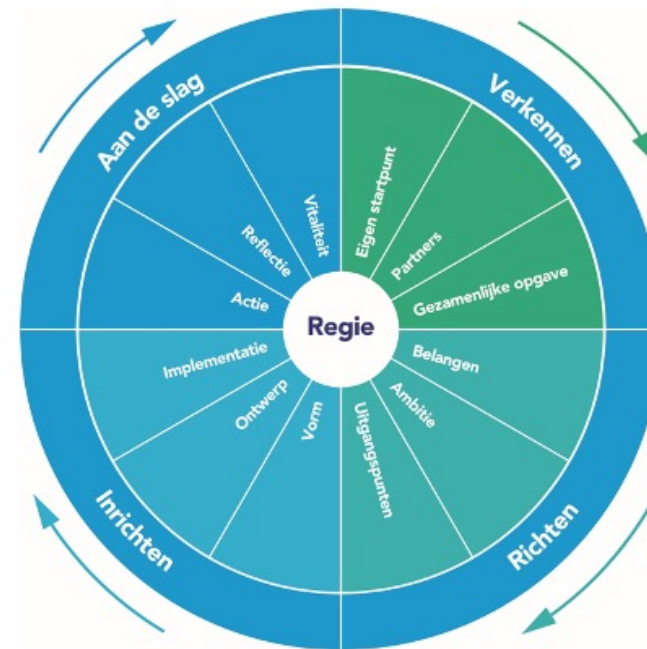
*'Echt samen komen is geweldig.
Digitaal samenkomen is een ramp.
Voor samenwerken is er een persoonlijke klik nodig'*

Het lastige van samenwerken is:
je kunt de ander niet dwingen.
Probeer het relationeel op te pakken (met een bakje koffie).
Of maak het bespreekbaar via het gedeelde ambitiedomein, of via het belangendomein.



Organiseren is vooral: hoe zorg je ervoor dat er besluiten genomen worden.

Ruben noemt het schema hiernaast het 8je. De pijlen geven de beweging aan die - onder andere - gaan over mandaat, intern aftasten, en vooral over relatie!



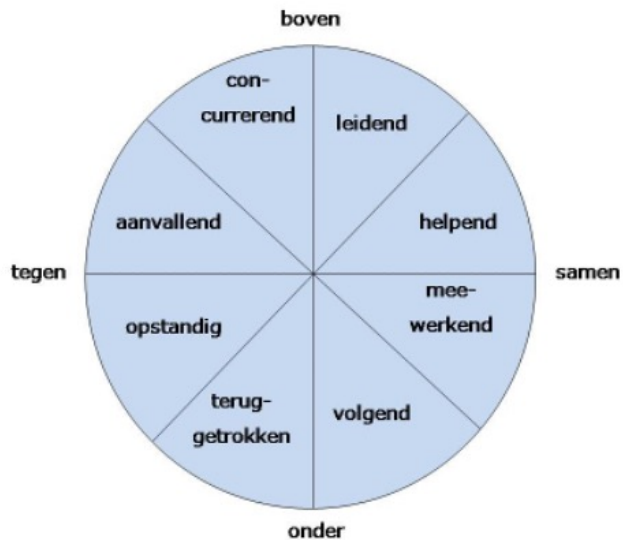
Evaluëren is belangrijk!

- o 80% van het samenwerkingsproces gaat over wie komt aan tafel, wie mag wanneer wat, hoe besluiten we, enz.
- o Samenwerkingen zouden in principe eindig moeten zijn.

Uit de discussies:

- Jezelf kwetsbaar opstellen helpt. Nodig de ander(en) bijvoorbeeld uit voor een kop koffie en maak het bespreekbaar in een gemoedelijke setting.
- Maar wat als iemand je niet toelaat?
 - Dat gebeurt vaak bij samenwerkingen tussen organisatie en gemeente, of tussen een senior en een nieuwe medewerker
- Boos worden helpt soms ook. Je tanden laten zien....
- Als IK het niet doe.... Gebeurt het niet. O.V.K verhaal.
- Je doet het nooit goed voor iedereen: krijg een dikkere huid. Leer nee zeggen.
- Politiek maakt het soms wel moeilijk
- Participatie is ook samenwerken. Dus op het relatieniveau moet je gelijkwaardig zijn. Ook met burgers dus.
- Sommige belangen kunnen taboe zijn.
- En soms komt een samenwerkingspartner uit een club of een groep die al op een bepaalde manier wordt gezien. Voor(oor)delen: wij kénnen die club! Soms sta je dan al 0 - 10 achter.
 - Er is oprechte belangstelling nodig.
 - Terug naar: vanuit welk perspectief zit JIJ aan tafel, vanuit welk perspectief zit HIJ aan tafel?

Ruben haalt de Roos van Leary aan: wat ik doe, beïnvloedt de ander!



Bron: managementmodellensite

De Roos van Leary, ontwikkeld door Timothy Leary, is een communicatiemodel dat is voortgekomen uit een psychologisch onderzoek naar de werking van gedrag. De Roos van Leary gaat ervan uit dat gedrag, gedrag oproept. Met andere woorden; de Roos gaat uit van actie en reactie, oorzaak en gevolg, zenden en ontvangen. De grote verdienste van de Roos van Leary ligt in het feit dat de Roos laat zien:

- welk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen en
- hoe gedrag te beïnvloeden is.

Een groot misverstand over de Roos van Leary is dat sommigen stellen dat de Roos van Leary mensen wil typeren ofwel wil karakteriseren. Dit is niet het geval.

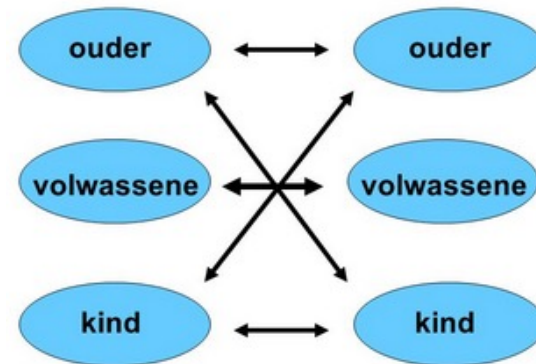
De Roos van Leary wil namelijk gedrag typeren en de werking van dat gedrag op anderen verduidelijken. Het gaat bij de Roos van Leary dus over de interactie tussen mensen; niet over hoe mensen qua karakter zijn. Daarbij stelt de Roos van Leary dat ieder mens elke gedraging uit de roos in zich heeft en op gezette tijden (binnen specifieke situaties) inzet. Dat ieder mens voorkeurgedragingen heeft is evident. De Roos van Leary is echter geen methode om mensen (en diens menstype/karakter) in hokjes te plaatsen.

En in een van de groepsgesprekken komt het **OVK-model** op tafel: 'wat ik doe, beïnvloedt de ander'.

Hoe je door je eigen gedrag de ander kunt triggeren tot bepaald gedrag. Als je je volwassen opstelt, trigger je volwassen reacties, als je je als ouder opstelt, blijft de ander stampvoeten als een kind.

Wat is het OVK model?

Het ouder-volwassene-kind of OVK-model is een model afkomstig uit de **Transactionele Analyse (TA)**. Het geeft de verschillende posities weer van waaruit je kunt communiceren en wat dan het effect op de ander is. Het model kan onder meer gebruikt worden als analyse-instrument voor lastig verlopende communicatie.

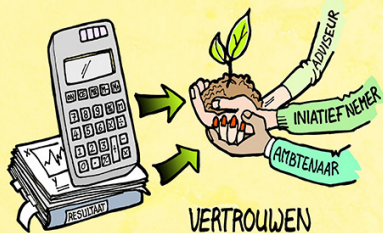


DE HOOFDSTUKKEN VAN ONS LOGBOEK

VRAAG HET AAN FRIDA!

ATTENTE PLEKKEN

- Samen leven, samen werken. Een mini-symposium vóór vertrek!
- Wij dagen je uit! Over Right to Challenge, het uitdaagrecht als participatie instrument
- 'Anders denken, anders organiseren'. Werken vanuit de bedoeling met Wouter Hart
- Startbijeenkomst intervisie overheidsparticipatie/ burgerparticipatie met Patrick Platschorre



JA, NU ZIE IK HEM WEER!!

DE BEDOELING



OP VISITE

MISSENIEN SAMEN MET LOUISE!

EN NIET ER DE TIJD VOOR!

INTERVISIE

- 'Vertrouwen om mee te doen?' met Monique Kremer (Standplaats Zeeland)
- 'Dilemma's bij actief burgerschap': waar lopen professionals en vrijwilligers tegenaan? Met Monique Kremer
- Zomernetwerkbijeenkomst met Stefanie Couwenberg.
- 'Jongeren & inclusie': iedereen doet mee! In Buurthuis de Pit met jongeren
- 'Zonder eigenbelang geen goede samenwerking' met Ruben van Wendel de Joode
- 'Hoe doet iedereen mee?' Over Jongerenparticipatie met Yvonne van Vonno (nog niet gepubliceerd)



EXPEDITIE PARTICIPATIENETWERK ZEELAND

GEMEENTE-X

WELZORG

© CAROF-BEELDEVERANCIERS