

Or-competenties (8)

Samenwerken

In deze artikelenreeks staat telkens een competentie centraal die belangrijk is voor de ondernemingsraad. Deze keer is dit de competentie samenwerken.

Door Camiel Schols

Kun je iemand in gedachten nemen met wie je nu of in het verleden goed hebt samengewerkt? Misschien denk je aan een collega, een leidinggevende of iemand uit je privéleven. Wat maakte dat die samenwerking goed liep? Denk je dat die andere persoon de samenwerking met jou ook als prettig heeft ervaren? Weet je wat deze persoon zou antwoorden op de vraag waarom hij prettig met je heeft samengewerkt? Sta gerust even stil bij deze vragen voordat je verder leest.

Vrijwel iedereen heeft de ervaring dat de samenwerking met de ene persoon op rolltjes gaat, terwijl het met de ander maar niet wil lopen. Tegelijk zijn weinig mensen zich bewust van wat ze zelf kunnen doen om een prettige partner te zijn in de samenwerking. Ken jij je eigen sterktes en zwaktes in de samenwerking? In dit artikel bespreek ik wat je kunt doen om een betere samenwerkingspartner te zijn voor anderen.

Vertrouwen in jezelf

Het eerste dat van belang is voor een goede samenwerking is weten wat je te bieden hebt. Je weet wat je kunt en waar je goed in bent. Je hebt er vertrouwen in dat je een goede bijdrage kunt leveren aan de taak.

Samenwerken

Met anderen werken aan een gezamenlijk resultaat door het optimaal afstemmen van je eigen kwaliteiten en belangen op de kwaliteiten en belangen van de anderen.



Box: samenwerken en conflicten

Ben je bang voor ruzie? Veel mensen denken dat conflicten de goede samenwerking verstoren. Het gevolg is dat ze hun irritaties inslikken om de relatie te beschermen. Toch is dat vaak niet de verstandigste keuze. Ongenoegens en tegenstellingen die je uitspreekt, kun je oplossen. Ongenoegens die je inslikt, gaan onderhuids spelen en kunnen de samenwerking ondermijnen. Als je irritatie voelt in de samenwerking, helpt het om te bedenken dat conflicten – mits goed besproken – de relatie juist versterken. Wellicht herken je dat je beste vriendschappen hechter zijn geworden nadat het een keer heeft gebotst.

Box: fasen in de samenwerking

Een goede samenwerkingsrelatie moet groeien. Dat kost tijd. Tuckman onderscheidt de volgende fasen waarin de samenwerking zich ontwikkelt. Welke fasen herken je in jouw or?

Fase 1: forming: Wat is mijn plaats in de groep? Ieder tast voorzichtig af.

Fase 2: storming: Mensen gaan zich profileren. Er ontstaan spanningen.

Fase 3: norming: We weten wat we aan elkaar hebben. De groep wordt hecht.

Fase 4: performing: De groep staat open voor nieuwe inbreng van buiten.

Maar kwaliteiten alleen zijn niet genoeg. Je moet vooral de bereidheid hebben om die in te zetten. En je moet de ruimte hebben om dat te doen. Iemand kan nog zoveel te bieden hebben. Als hij zijn werk niet goed plant of te veel hooi op zijn vork neemt, kan hij zijn beloftes niet waar maken. Killing

voor de samenwerking! Een goede samenwerkingspartner is op de eerste plaats betrouwbaar.

Hij weet wat hij in huis heeft. Hij zegt duidelijk wat hij kan bieden. En hij zorgt dat hij zijn bijdrage op het juiste moment levert.

Vertrouwen in de ander

Even belangrijk als zelfvertrouwen is vertrouwen in de ander. Je ziet de kwaliteiten van de ander, en je helpt de ander om die in te zetten. Daarbij is de kunst dat je de ander dat op zijn eigen manier laat doen. Ben jij zelf iemand die open staat voor de aanpak van een ander? Of vind je dat alles op jouw manier moet gebeuren? Dat laatste is een handicap voor de samenwerking. Het is net als in de sport: Als je iemand de bal toespeelt, weet je niet wat hij ermee zal doen. Dat is aan hem. En vervolgens speel je samen weer verder.

Bruggen slaan

Het mooie van samenwerken is dat meer mensen, ieder met hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden bijdragen aan een gezamenlijk resultaat. De partners versterken elkaar en krijgen iets voor elkaar dat ieder voor zich niet was gelukt. Tegelijk kunnen de partners wel degelijk van elkaar verschillen. Niet alleen in vaardigheden maar ook in meningen of belangen. De samenwerking is er dan op gericht een resultaat te bereiken waar alle deelnemende partijen zich in kunnen vinden. Van jou als partner vraagt dat het vermogen om zowel assertief als aanpassingsbereid te zijn. Er zijn momenten waarop je voor jezelf moet opkomen. En er zijn momenten waarop je bereid moet zijn om toe te geven. Een mogelijk kernkwadrant

met deze twee elkaar aanvullende kwaliteiten ziet er als volgt uit:

Kernkwadrant

kwaliteit (uitdaging)	valkuil (allergie)
Assertief	Overheersend
Onderdanig	Aanpassingsbereid
valkuil (allergie)	kwaliteit (uitdaging)

Beschik jij in de samenwerking zowel over assertiviteit als aanpassingsbereidheid? Of stap je nog wel eens in de valkuil dat je te snel toegeeft of juist te dwingend bent? De kunst is wellicht om meegaand te zijn waar het kan en assertief te zijn waar het moet.

Eerst geven dan nemen

Samenwerken is geven en nemen. Soms gun je de ander iets. En soms wil je zelf tegemoet gekomen worden. Hoe creëer je de juiste balans? Hoeveel moet je geven om de ander iets te kunnen vragen? Stephen Covey geeft een heldere vuistregel: Eerst geven en dan nemen. Als je iets voor de ander doet, zal deze de neiging voelen ook iets voor jou te doen. Begin dus met geven. Dat kan heel praktisch door bijvoorbeeld aan te bieden een taak op je te nemen. Andere zaken die je kunt geven zijn complimenten, enthousiasme en het snel nakomen van afspraken. Co-

vey werkt het principe van eerst geven ook uit voor situaties met meningsverschillen. Daarover zegt hij: 'Probeer eerst te begrijpen en dan begrepen te worden'. Zorg dat je de ander begrijpt en laat hem dat merken. Kom daarna pas met jouw verhaal. De ander zal meer bereid zijn naar je te luisteren als hij zich eerst door jou begrepen voelt.

Samenwerken is geven en nemen

Hoe word je beter in samenwerken?

Met wie zou je de samenwerking bijvoorbeeld willen verbeteren? Onze eerste tip is om deze persoon te vragen hoe hij de samenwerking met jou ervaart. 'Wat vind je prettig in de samenwerking met mij?' 'Wat zou ik anders kunnen doen?'

Een andere tip is om te bedenken (of te vragen) wat je voor die persoon kunt doen om hem te helpen of te ontzorgen. Als je dat doet, word je snel een gewaardeerde collega.


Test

Beantwoord de vragen in onderstaande test.

Meer dan acht maal JA

Je hebt een hoge score. Waarschijnlijk heb je de ervaring dat je met uiteenlopende mensen goed kunt samenwerken.

Minder dan zes maal JA

Het lijkt erop dat je niet zo sterk bent in het samenwerken. Klopt dat? Je zou het kunnen checken bij de andere or-leden. 

Camiel Schols

is trainer/adviseur bij SBI Formaat
camiel.schols@sbiformaat.nl

Test: Hoe goed ben jij in samenwerken?	ja	nee
1. Ik ben helder in wat ik te bieden heb.		
2. Ik kom mijn afspraken stipt na.		
3. Ik help de ander om te doen waar hij goed in is.		
4. Ik neem uit mijzelf taken op me.		
5. Ik spreek het uit als iets mij dwars zit.		
6. Ik geef de anderen waar mogelijk complimenten.		
7. Ik geef de anderen waar nodig kritiek.		
8. Ik kom voor mezelf op als dat nodig is.		
9. Ik ben bereid de ander iets te gunnen.		
10. Ik zoek actief naar oplossingen waar iedereen zich in kan vinden.		