

COMMON GROUND DE PLAATS WAAR SUCCESVOL SAMENWERKEN ONTSTAAT

Elianne Vink

De stelselwijzigingen hebben grote impact op het zorglandschap. Maar voor sommige vraagstukken voelt geen organisatie zich verantwoordelijk of is er geen sluitende aanpak voorhanden, ook niet na deze wijzigingen. Maatschappelijk-complexe vraagstukken waar overheidsbeleid invloed heeft, er meestal weinig tot geen geld te verdienen is, het ene vraagstuk aan het andere verbonden is en waar veel mensen een mening over hebben: wicked problems.

Een voorbeeld van zo'n wicked problem: 60-plussers die op zoek zijn naar een baan. Of neem preventie van gezondheidsklachten, zoals het voorkomen van eenzaamheid of obesitas bij jonge kinderen. Dat zijn groeiende problemen binnen onze samenleving waar we wel iets mee moeten.

Door de complexiteit van de vraagstukken is er niet één organisatie of één persoon die hier iets aan kan doen. Het is per definitie een krachtinspanning van meerdere organisaties en mensen. Samenwerking dus.

Maar wat is dat, slim samenwerken? Hoe doe je dat? Een betekenisvolle en succesvolle samenwerking kan ontstaan als er aandacht is voor vijf kernprincipes: common ground, persoonlijk commitment, aandacht voor verschil, inzichtelijke onderlinge relaties en betrokkenheid van de context.

Als er common ground is, dan heeft een samenwerking succes

Common ground betekent overeenstemming over wat de samenwerking beoogt. Je kunt het vergelijken met gemeenschappelijke ambitie, een gezamenlijk verlangen, een visie, maar het is nog

iets extra's. Het staat dichterbij de personen in de samenwerking en het is géén compromis. Als er common ground is, dan is er lang genoeg gesproken om te weten wat er concreet wordt bedoeld en beoogd. Ieder wil persoonlijk daaraan bijdragen, is persoonlijk gecommiteerd en weet ook waarover er geen overeenstemming is.

Als er persoonlijk commitment is, dan volgt er actie

Persoonlijk commitment is de sleutel tot actie. Met persoonlijk commitment wil je voor een oplossing gaan, veeg je je agenda schoon als er iets moet gebeuren. Met persoonlijk commitment zet je je in voor een samenwerking, voor de mensen in die samenwerking. Persoonlijk commitment is nodig om tot actie te komen, ook omdat het leiderschap in een samenwerking diffuus is. Er is niet één baas die vanuit de hiërarchie kan zeggen wat er moet gebeuren. De partners moeten het dus zelf doen. Met persoonlijk commitment zijn in eerste instantie geen ingewikkelde juridische constructies of dichtgetimmerde contracten nodig om dingen voor elkaar te krijgen. Eerst het persoonlijk commitment van mensen die met elkaar afspraken maken, de vorm volgt daarna.

Samenwerken is werken met verschil, de kunst is het verschil te waarderen.

Ieder heeft een ander perspectief op de werkelijkheid, vanuit ervaring, vanuit opvoeding, etc. En ieder heeft eigen belangen. Waar mensen samen komen, verhouden mensen zich tot elkaar. De kunst is om de eigenheid van de mensen en hun perspectief te leren kennen, te waarderen en productief te maken voor de samenwerking. Waarderen van verschil brengt creativiteit en veiligheid.

Ieder mag er namelijk zijn met een eigen mening en eigen ideeën. Evenals dat iedereen belangen heeft die hij wel of niet wil inzetten in een samenwerking. Hierbij is het de kunst om dat wat bindt in te zetten voor de samenwerking en duidelijk te zijn over dat wat niet bindt.

Onderlinge relaties zijn van belang, zonder relatie geen resultaat

Als mensen elkaar kennen, als ze weten wat ze aan elkaar hebben, zijn ze eerder bereid om met elkaar samen te werken. Elkaar vertrouwen is hierbij ideaal, maar ook waakzaamheid kan in een succesvolle samenwerking bestaan. Het gaat erom dat de partners weten met wie ze om tafel zitten, vanuit welk beeld iemand naar de wereld kijkt en waar de partners bereid toe zijn om persoonlijk in te stappen. Fysieke bijeenkomsten zijn dus nodig waar tijd en ruimte genoeg is om goed met elkaar de doelen en het persoonlijk commitment door te spreken.

Elk vraagstuk kent een context, de betrokkenheid van die context is essentieel

Het vraagstuk dat de samenwerking beoogt op te pakken, kent een context. Om zo gedragen mogelijke oplossingen te krijgen voor dat vraagstuk is het essentieel om de hele context rond het vraagstuk te betrekken in de aanpak ervan. Dat betekent dat iedere betrokkene, iedere persoon die een mening heeft over het vraagstuk en erdoor wordt geraakt van belang is in de aanpak ervan: 'get the system in the room'.

Deze 5 kernprincipes leggen de basis voor succesvolle samenwerking. Samenwerking die voor de wendbare organisatie onontbeerlijk is in de zekerheid die we hebben: dat de toekomst onzeker is.

**'BIJ ELKAAR KOMEN IS EEN BEGIN,
BIJ ELKAAR BLIJVEN IS VOORUITGANG,
MET ELKAAR SAMENWERKEN IS SUCCES'**
HENRY FORD