

Waardenvol gesprek, oefening (1)

Waarden zijn ons moreel kompas. Ze verwijzen naar wat we belangrijk vinden en wat voor ons betekenis heeft. Wanneer onze waarden conflicteren met die van iemand anders kan dat spanningen en dilemma's met zich mee brengen. Elkaars waarden kennen en begrijpen is voorwaardelijk voor succesvolle samenwerking. Daarom gaan we hiermee oefenen.

Ga uiteen in groepen van 3 personen

A. Neem 10 minuten om na te denken over jouw waarden. Vragen die daarbij helpend zijn:

1. Waar loop ik warm voor in de opgaven waaraan ik werk?
2. Welke waarden zijn daarbij belangrijk voor mij?
3. Kun je een moment van samenwerken of in het werk beschrijven waarin deze waarde een rol speelde? Wat was het effect?

B. Neem 10 minuten om de uitkomsten met elkaar te delen en in gesprek te gaan over:

1. Wat raakt je in het verhaal van de ander?
2. Waar wil je nog iets meer over weten?

LET OP: het doel van dit gesprek is DELEN.
Het gaat niet over oplossingen, meningen en adviezen.

Waardenvol gesprek, voorbeeld (2)

Zekerheid Ontspanning Ontwikkeling Gezondheid Integriteit Uitdaging Gelijkwaardigheid Gehoorzaamheid Eenvoud Bescheidenheid Samenwerken Betrokkenheid	Kennis Wijsheid Harmonie Afwisseling Zelfvertrouwen Avontuur Innerlijke rust Hulpvaardigheid Vrijheid Verbinding Zelfkennis Doelgerichtheid
Eerlijkheid Waardering Flexibiliteit Humor Ordering Loyaliteit Aandacht Autonomie Creativiteit Openheid Optimisme Zorgvuldigheid	Respect Rechtvaardigheid Toewijding Tolerantie Verantwoordelijkheid Vertrouwen Inlevingsvermogen Zingeving Zorgzaamheid Zekerheid Nieuwsgierigheid Delen

Doorbreek de cirkel, toelichting (1)

Iedere samenwerking kent lastige situaties. Belangen lopen uiteen, het proces vertraagt of je hebt het gevoel niet vooruit te komen. Als het spannend wordt, neemt onze automatische piloot het over. Dat heeft meerwaarde: het helpt om de situatie nu hanteerbaar te houden. En het beschermt ons en elkaar tegen ongemakkelijke situaties. Het heeft ook een nadeel: het weerhoudt ons van effectief samenwerken en verder komen in het proces.

Vaak zijn er (diepgewortelde) overtuigingen over en weer. Bij (mis) communicatie zien we alleen wat de ander doet en zoeken de oplossing voor het probleem bij de ander. We doen aannames over wat er (bij de ander) gebeurt en stemmen daar ons gedrag op af. Of we doen in de praktijk iets anders dan wat we zeggen zonder het bespreekbaar te maken.

Het helpt dus om te onderzoeken welk gedrag jij laat zien in lastige situaties en welke aannames je over de ander doet. Dat doen jullie aan de hand van een praktijkvoorbeeld waarin de samenwerking tussen de programmadirectie en een waterschap centraal staat. Jullie kijken daarbij naar ieders **intentie – gedrag – gedachten**. Samen komen jullie tot kleine interventies die improductiever herhalingen stoppen.



Doorbreek de cirkel, oefening (2)

Groepsindeling: Vorm groepjes van 3 personen. Maak één persoon verantwoordelijk om de tijd in de gaten te houden. Lees de oefening vooraf door met elkaar en controleer of het duidelijk is wat van jullie wordt verwacht.

Materiaal: voor deze oefening zijn heb je de volgende materialen nodig:

- De reflectiecirkel;
- Overzicht met gedachten die patronen in stand houden en die gedachten los kunnen maken;
- Een leeg papier voor de gouden samenwerkingsafspraken.

1. Vul de reflectiecirkel in

Denk voor jezelf na over een recente situatie of gesprek waarbij je niet je doel bereikte. Dit kan zijn door tegenstand, een meningsverschil, een ineffectief patroon of een conflict, waarbij je het gevoel had in cirkels te draaien of niet verder te komen. Vul de reflectiecirkel in op basis van deze situatie. Help elkaar indien nodig.

2. Bespreek de cirkels één voor één

- Deelnemer A vertelt aan de hand van de volgende vragen over de ingevulde cirkel:
 - Wat was typerend voor jouw gedrag in deze casus?
 - Wat was het effect van jouw gedrag? Hoe reageerde de ander daarop?
 - Waarom vertoon je dit gedrag in deze situatie?
 - Wat doe je de volgende keer anders?
- B en C luisteren enkel.
- Na de presentatie stellen B en C verdiepende, nieuwsgierige vragen om meer inzicht te krijgen.
- Bespreek met elkaar:
 - Welke gedachten hoor je die de patronen in stand hielden?
 - Welke van deze gedachten zie je vaker terugkomen binnen het HWBP?

Wissel door en zorg dat iedereen zijn cirkel door kan wisselen de rollen, zodat iedereen de kans krijgt elke rol te ervaren.

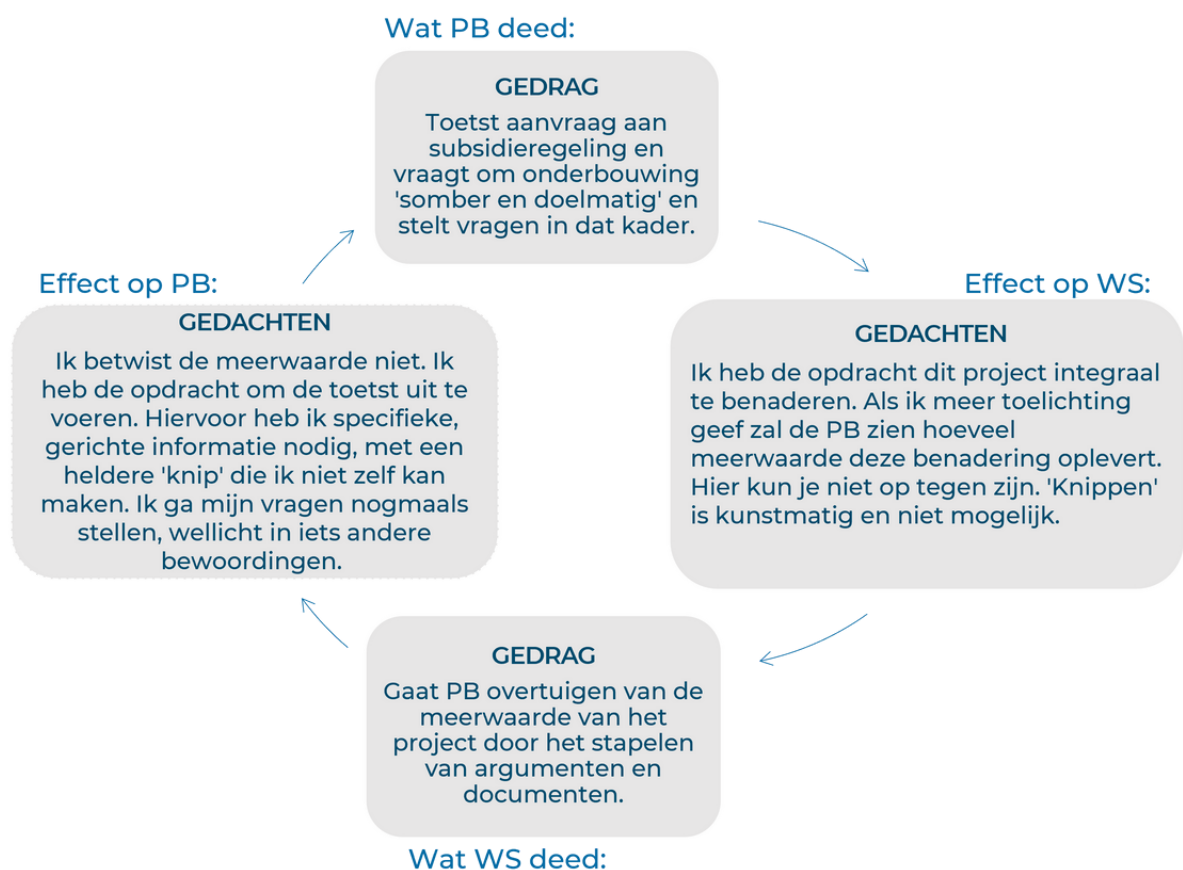
Doorbreek de cirkel, voorbeeld (2)

Binnen de alliantie wordt gewerkt vanuit een gedeelde **intentie** om Nederland te beschermen tegen overstromingen. Wel zijn er verschillen tussen de organisaties als je kijkt naar sturings- en beleidlijnen, werkwijze en organisatiecultuur. Dat kan tot (ogenschijnlijke) tegenstellingen leiden. Een voorbeeld:

Het bestuur van het waterschap (WS) geeft een projectteam de opdracht mee om het initiatief van het HWBP project te benutten om slimme combinaties tussen verschillende opgaven te maken. Dit om de maatschappelijke meerwaarde van het initiatief te vergroten.

De programmadirectie (PD) toetst of er zicht is op een 'sober en doelmatig' ontwerp. Sobere maatregelen zijn maatregelen die uitsluitend zijn bedoeld voor de waterveiligheidsopgave of voor wettelijke inpassing van die waterveiligheidsopgave. Doelmatig is de optimale verhouding tussen de kosten enerzijds en de prestatie anderzijds, en dat tegen aanvaardbare risico's. Dit om de bijdrage van het HWBP aan de waterveiligheidsopgave in Nederland zo groot mogelijk te maken.

Wanneer deze verschillen in benadering niet worden erkend en begrepen, kan dit op leiden tot een dynamiek in de samenwerking die ineffectief is. Een voorbeeld daarvan zie je in de cirkel.



3. Drie 'Gouden Samenwerkafspraken', oefening

Groepsindeling: blijf in groepen van drie personen. Maak één persoon verantwoordelijk om de tijd in de gaten te houden. Lees de oefening vooraf door met elkaar en controleer of het duidelijk is wat van jullie wordt verwacht.

Oefening: Samenwerkingsafspraken helpen om bevindingen vanuit een oefening of workshop als deze vast te houden in het werk. Bedenk met elkaar welke afspraken over de samenwerking jullie helpen gaan in het werk.

Doorloop daarvoor de volgende twee stappen:

1. Schrijf de suggesties op die in de groep naar boven komen en stel daarover verduidelijkende vragen. Wat bedoel je hiermee? Hoe ziet dat eruit? Wat moeten we dan niet meer doen?
2. Kies met elkaar maximaal 3 samenwerkingsafspraken waarmee jullie het eerst aan de slag gaan.

Voorbeelden van afspraken:

- We checken altijd eerst de bedoeling van de ander voor we oordelen. Als we bij onszelf een oordeel signaleren is dat een reden om contact op te nemen.
- We benoemen ons gevoel wanneer de samenwerking spannend wordt. Dit kan anders tijdens of na het gesprek blijven hangen in de onderlinge dynamiek.
- We vragen door als we het standpunt van de ander niet begrijpen. Daarbij richten we ons op observaties en stellen korte, heldere vragen.
- We accepteren dat fouten maken oké is. We rekenen elkaar niet af op fouten.

Tips bij het maken van samenwerkingsafspraken:

- Houd het aantal beperkt: dit maakt het mogelijk om er op te letten en samen op te sturen.
- Maak ze zo concreet mogelijk en benoem ook het gedrag dat er bij hoort (en ook welk gedrag niet).
- Spreek af wat je mag doen als je vindt dat er niet in lijn met de afspraken wordt gehandeld: aanspreken en aanspreekbaar zijn.
- Hang ze op een zichtbare plek, maak ze onderdeel van de (begeleidings)agenda en bespreek ze met een vaste frequentie. Evalueer de afspraken na een half jaar: zijn ze nog actueel en vragen ze nog aandacht of is het onderdeel geworden van onze vaste werkwijze?