

Ardis Netwerkbeeld

Factoren en adviezen voor effectief opgavegericht samenwerken

ARDIS



Netwerkbeeld

De complexe opgaven van deze tijd, zoals de energietransitie, het stikstofvraagstuk, het bestrijden van ondermijnende criminaliteit en het huisvestingstekort, vragen om een opgavegerichte, integrale aanpak.

Een aanpak waarin verschillende organisaties en/of organisatieonderdelen met elkaar moeten samenwerken – over de grenzen van de eigen organisatie(unit) heen. Er ontstaan nieuwe, intensieve en onderling afhankelijke samenwerkingsverbanden tussen organisaties (of organisatieonderdelen), die samen aan de lat staan voor een bepaalde opgave.

Deze opgavegerichte samenwerking heeft eigen kenmerken, aandachtspunten en uitdagingen en vraagt om andere vaardigheden van de samenwerkingspartners.

Het Ardis Netwerkbeeld onderscheidt **acht factoren** die cruciaal zijn bij effectief opgavegericht samenwerken. De beschrijving van de factoren geeft houvast en richting bij het opstarten of versterken van een opgavegericht samenwerkingsverband.

Klik op de verschillende factoren van het netwerkbeeld voor meer informatie per factor.

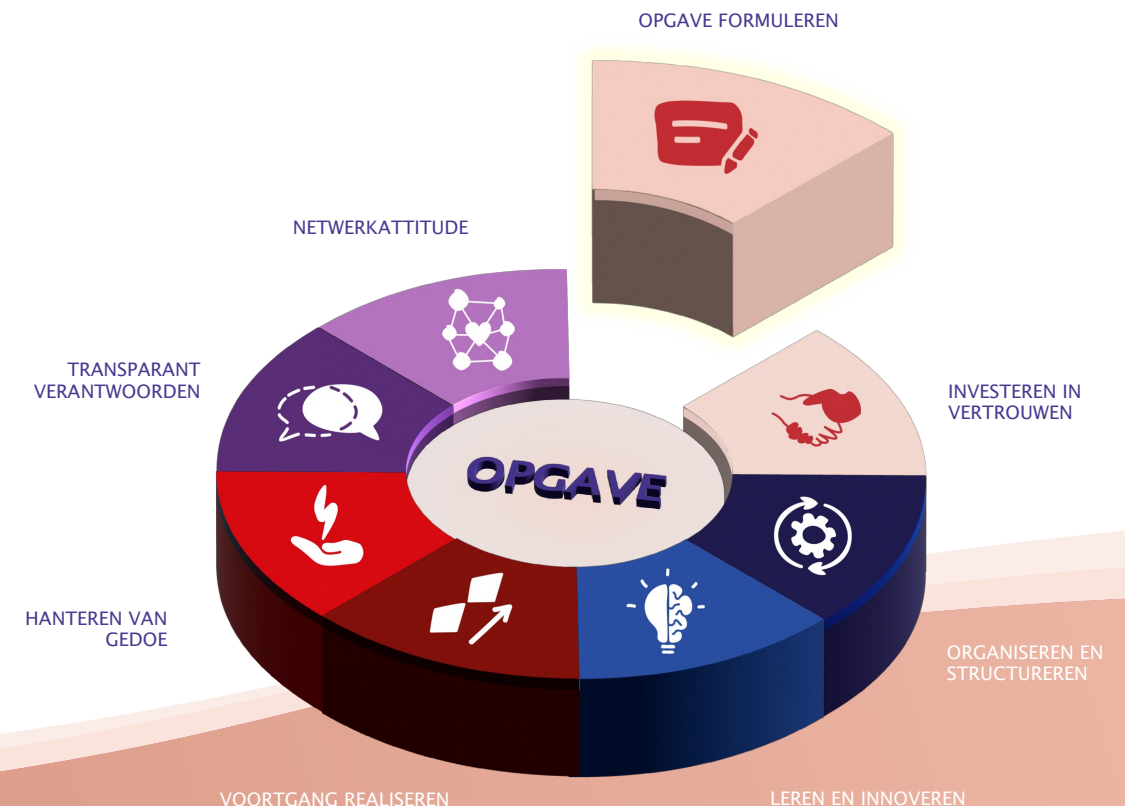


Opgave formuleren

Komen tot een gedragen en gezamenlijke opgave

- We nemen de tijd om met elkaar een opgave te formuleren die door alle betrokkenen gedragen wordt
- De formulering van de opgave geeft richting, bakent af en geeft houvast bij het maken van keuzes
- Uit de opgaveformulering blijkt dat we elkaar nodig hebben om deze opgave te realiseren
- Ons samenwerkingsverband bevat precies de juiste partners voor het realiseren van de opgave
- Iedere samenwerkingspartner committeert zich aan de gezamenlijke opgave

Bekijk adviezen



Adviezen voor Opgave formuleren

Komen tot een gedragen en gezamenlijke opgave

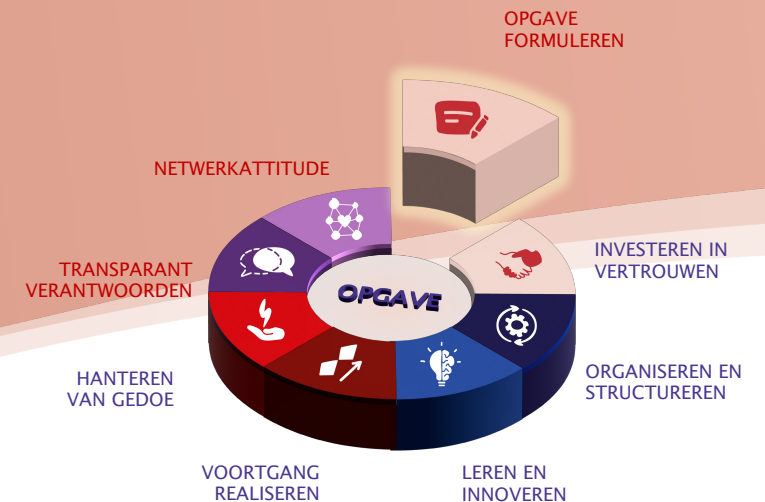
Het onderscheidende kenmerk van opgavegericht werken is de centrale plaats van de 'opgave'. Het gezamenlijk formuleren van deze opgave is dan ook een belangrijke eerste stap in de opgavegerichte samenwerking. Een helder gedefinieerde, gedragen en inspirerende gezamenlijke opgave is de drijvende en richtinggevende kracht achter samenwerking over organisaties of organisatieonderdelen heen.

Adviezen om te komen tot een gedragen en gezamenlijke opgaveformulering:

- Organiseer een startsessie om met elkaar te formuleren:
 - Welk maatschappelijk probleem willen we oplossen/aanpakken?
 - Welke maatschappelijke impact willen we realiseren?
 - Welke partners/expertises/organisatiebijdragen hebben we daarvoor nodig?
 - Wat willen we voor wie wanneer voor elkaar hebben gekregen?
- Laat de sessie faciliteren door een neutrale procesbegeleider, zodat alle aanwezigen als gelijkwaardige samenwerkingspartners kunnen deelnemen aan het gesprek. Nodig ook twee dwarskijkers uit.

- Check gezamenlijk in hoeverre de samenwerkingspartners de volgende punten kunnen beamen:
 - Zijn alle voor het realiseren van de opgave benodigde spelers vertegenwoordigd in het netwerk?
 - Heeft iedere samenwerkingspartner voldoende mandaat om een besluit te kunnen nemen?
 - Herkent iedere samenwerkingspartner de eigen organisatiebehoefte en -bijdrage voldoende terug in de opgaveformulering?
 - In hoeverre geven we dezelfde betekenis aan de opgaveformulering? Bevraag elkaar en ga het gesprek hierover ook aan in de eigen organisatie en met de stuurgroep/opdrachtgevers.

Terug naar de factor

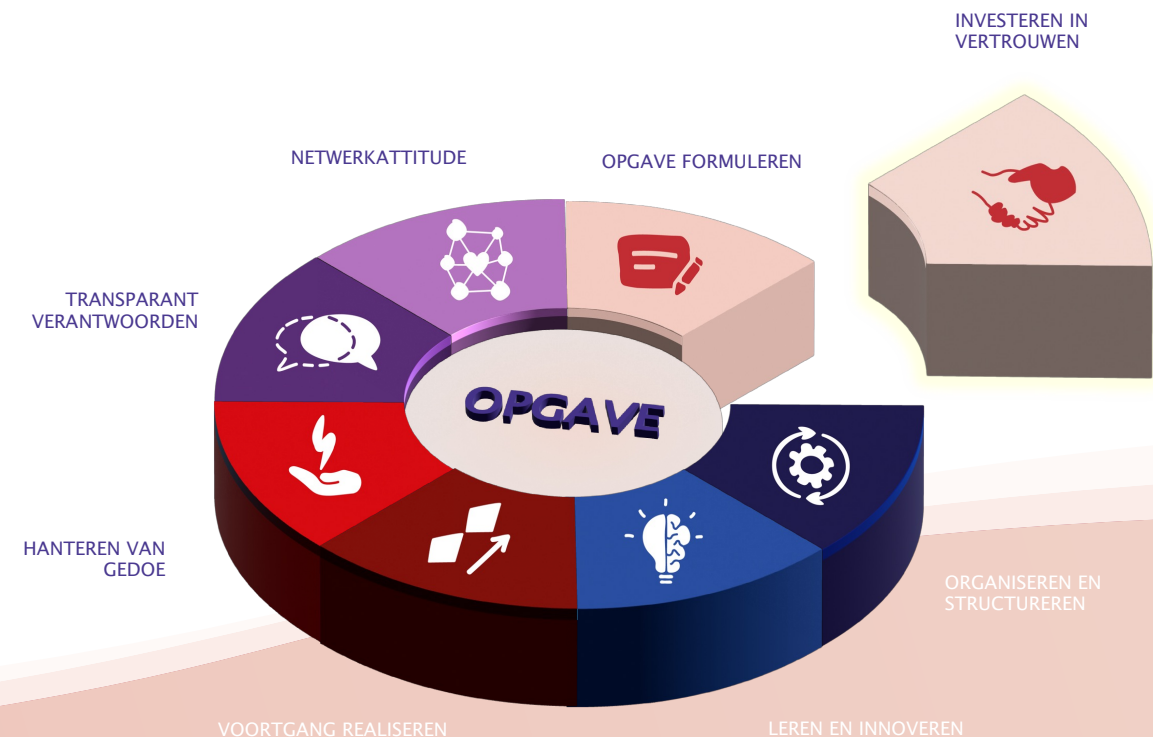


Investeren in vertrouwen

Blijvend uitspreken en bespreken

- We nemen de tijd om elkaar als persoon te leren kennen
- We investeren tijd in het leren kennen van elkaars organisatie(onderdeel) en belangen
- Bij wisseling van mensen laten we nieuwkomers goed landen door te investeren in kennismaking met personen, organisaties en werkwijze
- We spreken ons vrijmoedig uit en maken zaken bespreekbaar, ook als dat lastig is
- We stellen open vragen aan elkaar en doen moeite om elkaars inbreng en perspectief te begrijpen
- We bespreken regelmatig expliciet hoe het met de samenwerking gaat
- We formuleren gezamenlijk spelregels voor een veilige en plezierige (samen)werkomgeving

Bekijk adviezen



Adviezen voor Investeren in vertrouwen

Blijvend uitspreken en bespreken

Investeren in vertrouwen is cruciaal voor het succes van opgabegerichte samenwerkingsverbanden. Het opbouwen en onderhouden van vertrouwen, bij de start én gedurende de samenwerking vraagt tijd en aandacht. Vertrouwen is het fundament voor effectieve communicatie, samenwerking en innovatie tussen de betrokken partijen.

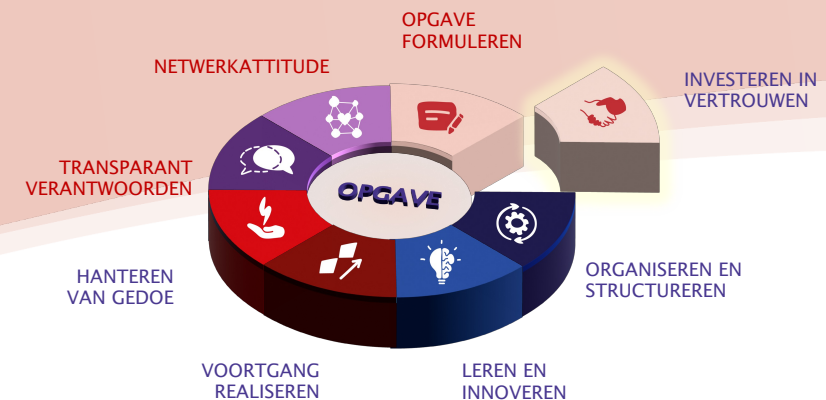
Adviezen voor het opbouwen en versterken van vertrouwen:

- Formuleer gezamenlijk spelregels om veiligheid binnen het overleg te creëren. Laat de samenwerkingspartners in drietallen nadenken over welke werkafspraken zij met elkaar zouden willen maken ten behoeve van een veilige en plezierige samenwerkomgeving. Inventariseer deze vervolgens en bespreek met elkaar welke spelregels/werkafspraken je als samenwerkingsverband maakt. Noteer deze en laat deze werkafspraken aan het begin van volgende overleggen terugkomen. Voorbeelden van werkafspraken zijn:

- We spreken ons vrijmoedig uit; we durven vragen te stellen en brengen ons eigen perspectief naar voren;
- Als er spanning ontstaat, onderzoeken we deze en proberen we hier met elkaar boven uit te stijgen;
- We zijn (in principe) - voorbereid en op tijd- aanwezig bij alle gezamenlijke overleggen.

Terug naar de factor

- Benoem aan de voorkant dat gedoe er komt, omdat het een inherent onderdeel is van opgabegericht samenwerken. Onderzoek welke mogelijke gevoeligheden, dilemma's, valkuilen er in de samenwerking zitten en gaandeweg te verwachten zijn, zodat je er, wanneer het gebeurt, niet door verrast en uit het lood geslagen wordt.
- Bespreek welke mate/diepgang van investeren in vertrouwen nodig en gelegitimeerd is gezien de gezamenlijke opgave en de opgabegerichte samenwerking? Dat is geen gemakkelijke vraag. Een eerste stap in de beantwoording hiervan is het uitspreken van ieders perceptie en bereidheid. Dat geeft de mogelijkheid om eventuele verschillen te onderkennen, bespreken en vervolgens te overbruggen.
- Organiseer een dag alleen gericht op kennismaken met elkaar en elkaars organisatie.
- Organiseer maandelijkse sessies waarin expliciet aandacht is voor het bespreken van de samenwerking. Laat deze het eerste jaar begeleiden door een procesbegeleider.

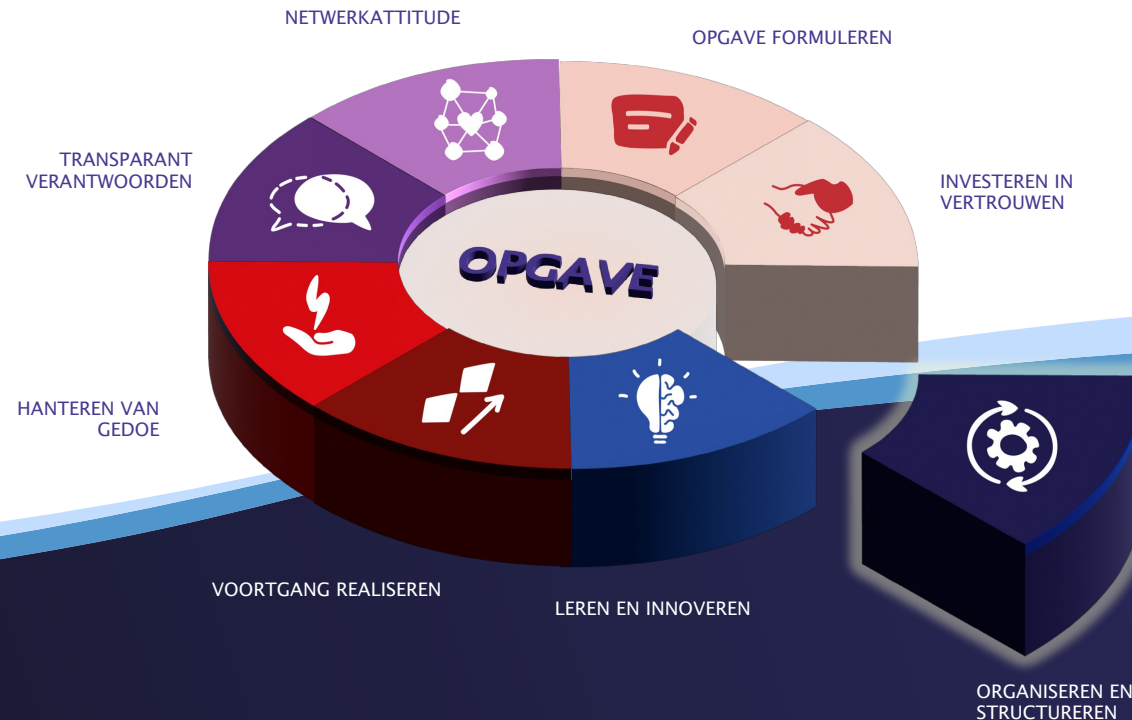


Organiseren en structureren

Komen tot werkbare en passende governance en procesafspraken

- Het is binnen het samenwerkingsverband helder wie welke rollen, taken en verantwoordelijkheden heeft
- De manier waarop we georganiseerd zijn (mandaat, juridisch, financieel) ondersteunt het realiseren van de opgave
- Onze overlegstructuur (doel, vorm, frequentie, genodigden) ondersteunt het realiseren van de opgave
- Onze overlegstructuur (doel, vorm, frequentie, genodigden) is efficiënt en werkbaar
- We hebben duidelijke afspraken over vertegenwoordiging, aanwezigheid en vervanging bij overleggen
- Wij hebben heldere procesafspraken over besluitvorming, prioritering en escalatie
- We hebben heldere afspraken over informatiedeling

Bekijk adviezen



Adviezen voor Organiseren en structureren

Komen tot werkbare en passende governance en procesafspraken

Een passende governance en heldere procesafspraken geven houvast, rust en vertrouwen. Het criterium voor het gezamenlijk bepalen van de benodigde rollen, overleggen en werkwijzen is steeds: wat is het meest ondersteunend aan het realiseren van de gezamenlijke opgave?

Adviezen om te komen tot werkbare en passende governance en procesafspraken:

- Definieer rollen, taken en verantwoordelijkheden. Dat geeft richting en houvast voor rolinvulling en elkaar aanspreken.
- Zorg voor een passende overlegstructuur op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Benoem per overleg het doel. Dit is bepalend voor: frequentie, duur, aanwezig en of het overleg on- of offline is.
- Ontwikkel een overlegritme en plan vooruit. Dat draagt bij aan voorspelbaarheid en rust.

Terug naar de factor

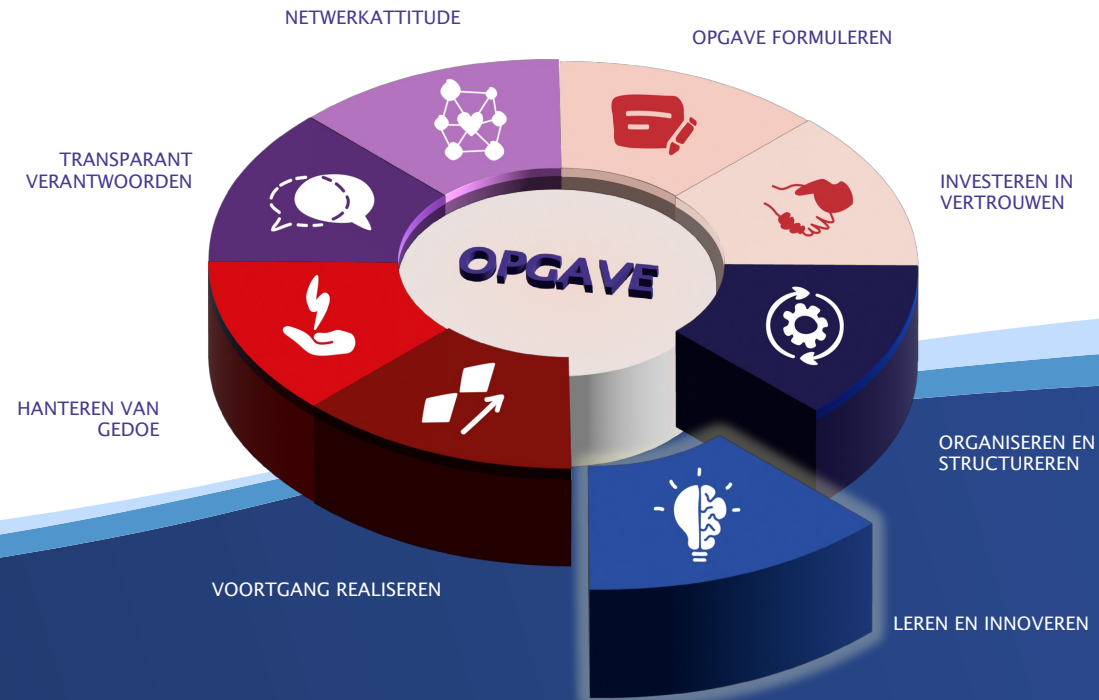


Leren en innoveren

Al werkend ontwikkelen van een nieuwe aanpak

- We nemen leren en innoveren op als een vast onderdeel van onze werkwijze
- We zien gezamenlijk leren en innoveren als noodzakelijk voor het realiseren van de opgave
- We zoeken actief naar diversiteit in perspectieven en benutten dit voor leren en innoveren
- Wanneer iets niet werkt, leren we daarvan en sturen we bij
- We zoeken bewust naar innovatieve manieren van werken om onze aanpak van de opgave te vernieuwen
- We claimen ruimte om te experimenteren en nemen bewust risico's om te kunnen leren en innoveren

Bekijk adviezen



Adviezen voor Leren en Innoveren

Al werkend ontwikkelen van een nieuwe aanpak

Opgavegerichte werken kan niet zonder innoveren. Dat betekent dat partners gaandeweg met elkaar moeten ontdekken wat werkt. Tegelijkertijd is de druk om aan de slag te gaan en resultaten te boeken vaak hoog. Dit vraagt om het durven inzetten van nieuwe manieren van werken, zonder vooraf te weten of dit gaat werken. En het vraagt om leren inherent onderdeel te maken van de opgavegerichte samenwerking en hiervoor ruimte te organiseren.

Adviezen voor het al werkend ontwikkelen van een nieuwe aanpak:

- Maak onderscheid tussen enerzijds; leren wat werkt in de nieuwe, opgavegerichte, integrale manier van samenwerken, en anderzijds; bewust innoveren en met elkaar vernieuwen in de aanpak van de opgave, omdat oude manieren onvoldoende hebben gewerkt. Benut daarvoor als samenwerkingsverband de synergie en zoek bewust naar nieuwe aanvliegroutes om de impact te vergoten en de opgave te realiseren.
- Expliciteer met elkaar dat je bij een nieuwe manier van werken niet zeker weet of het gaat werken. Organiseer ruimte bij het de stuurgroep/opdrachtgevers voor experimenten die mogen mislukken en voor het leren van wat niet werkt.

- Expliciteer richting de stuurgroep/opdrachtgevers aan de voorkant de innovatieve aard van de aanpak en wat dit betekent voor risico's en de benodigde ruimte om te leren.
- Plan vaste reflectiesessies in, zodat het leren niet verdwijnt in de waan van de dag. Laat deze sessies eventueel faciliteren door een neutrale procesbegeleider om de veiligheid te creëren om open en kritisch te kunnen reflecteren.
- Maak in de reflectie onderscheid in aanpak (In hoeverre hebben we met de ingezette aanpak voldoende impact? Wat is er wellicht nog meer/anders nodig?), governance (In hoeverre is de manier waarop we ingericht zijn (nog steeds) ondersteunend om onze opgave te realiseren?) en interactie (Hoe gaat onze samenwerking onderling?).
- Betrek een dwarskijker om scherpheid en frisheid in de reflectie te houden.

Terug naar de factor

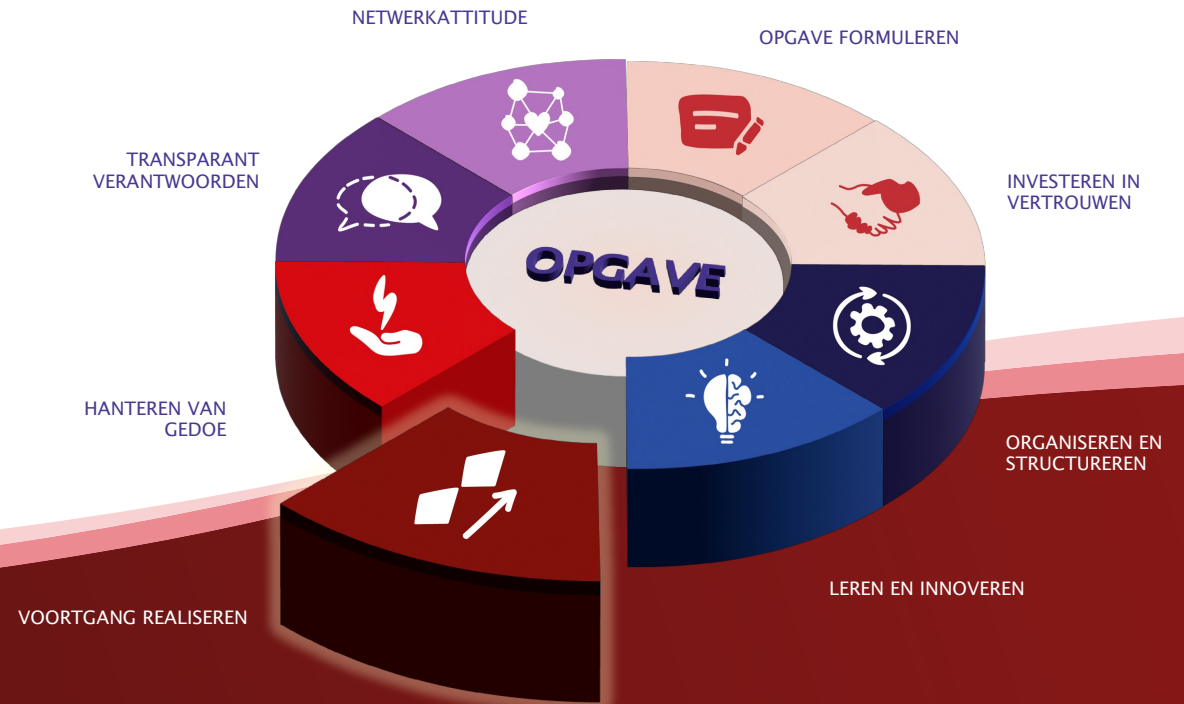


Voortgang realiseren

Balanceren tussen draagvlak, draagkracht en daadkracht

- Wij nemen de tijd om zo veel mogelijk verschillende oplossingsrichtingen te onderzoeken om vervolgens gezamenlijk tot een besluit te komen
- Bij besluitvorming houden we rekening met zowel draagvlak als draagkracht van betrokken samenwerkingspartners
- Bij nieuwe acties en besluiten hebben we goed zicht op draagvlak en draagkracht bij de samenwerkingspartners
- We formuleren mijlpalen en tussendoelen en monitoren regelmatig de voortgang hierop
- We leggen besluiten vast en monitoren de opvolging ervan

Bekijk adviezen



Adviezen voor Voortgang realiseren

Balanceren tussen draagvlak, draagkracht en daadkracht

Het realiseren van een opgave, vraagt een gezamenlijke inspanning van verschillende partijen om een resultaat te bereiken dat zij los van elkaar niet zouden kunnen halen. Dat betekent dat elk(e) organisatie(onderdeel) bijdraagt aan één integrale aanpak die afwijkt van de eigen mono-aanpak. Dit vraagt de bereidheid te zoeken naar oplossingen en besluiten waarin elk van de partners zich voldoende kan vinden (draagvlak) en die elk van de partners kan waarmaken (draagkracht). Daarvoor is een proces van onderzoeken en afstemmen nodig, terwijl je ondertussen als samenwerkingsverband voortgang blijft boeken (daadkracht).

Adviezen om al balancerend tussen draagvlak, draagkracht en daadkracht voortgang te boeken:

- Deel de opgave op in kleine tussenstappen. Begin elke processtap met het formuleren van de drie S'en (*Bron: Draagvlak en draagkracht, Van der Kolk en Dries - OIO*):

Speelveld

Wat is het onderwerp? Wat is het doel van deze stap?

Spelers

Wie moeten er deelnemen om dit doel te kunnen behalen?

Spelregels

Hoe willen we in deze processtap met elkaar samenwerken?

[Terug naar de factor](#)

[Volgende pagina](#)

- Check bij besluiten en oplossingen niet alleen de verwachte impact, maar ook het draagvlak en de uitvoerbaarheid.
- Stel een planning op met daarin de (tussen)doelen en mijlpalen. Door deze regelmatig te bespreken blijft de planning passend bij eventuele veranderingen in de context en houdt het samenwerkingsverband zicht op de voortgang.
- Houd het einddoel, het realiseren van de gezamenlijke opgave, telkens voor ogen en controleer op gezette tijden in hoeverre het samenwerkingsverband nog steeds de juiste dingen doet; namelijk die dingen die het meeste bijdragen aan de realisatie van de opgave.
- Investeer als samenwerkingsverband in het leren werken met een besluitvormingsmethodiek die gebruik maakt van alle wijsheid in de groep, zoals Integratieve besluitvorming of inclusieve besluitvorming volgens Deep Democracy (zie volgende pagina).

Op de volgende pagina vind u de stappen van inclusieve besluitvorming



Adviezen voor Voortgang realiseren

Deep Democracy stappen voor inclusieve besluitvorming

Stap 1

Verzamel alle invalshoeken. Luister neutraal, stel open vragen.

Stap 2

Ga actief op zoek naar het 'andere' geluid. Probeer andere standpunten naar boven te krijgen en actief ruimte te maken voor onuitgesproken interpretaties, twijfels, behoeftes en belangen. Spreid deze vervolgens door te vragen: 'Wie herkent . . .?'

Stap 3

Stem. Formuleer wat het meerderheidsbesluit lijkt en ga stemmen. Nog geen duidelijke meerderheid? Bevraag elkaar op overwegingen en behoeften. Stem dan opnieuw tot er een duidelijke meerderheid is.

Stap 4

Vraag aan de 'anders-stemmers': Wat heb je nodig om mee te gaan met het meerderheidsbesluit dat nu is genomen? Incorporeer die inbreng in het meerderheidsbesluit. En stem opnieuw of iedereen nu meegaat met dit verrijkte meerderheidsbesluit.

[Terug naar de factor](#)

[Vorige pagina](#)



Hanteren van gedoe

Spanning hanteren en benutten

- Als iemand met een afwijkend of nieuw standpunt komt, stellen we vragen vóór we er inhoudelijk op ingaan
- We onderzoeken tegenstellingen en verhullen of negeren ze niet
- We maken spanning of irritatie bespreekbaar en voorkomen dat dit leidt tot afhaken of escalatie
- In dit samenwerkingsverband ontaarden verschillen van inzicht niet in persoonlijke conflicten
- We laten ons waar nodig begeleiden bij het bespreken van gedoe
- We onderkennen dat gedoe of frictie onderdeel van opgavegerichte samenwerking is en maken dit niet persoonlijk

Bekijk adviezen

HANTEREN VAN
GEDOE



Adviezen voor Hanteren van gedoe

Spanning hanteren en benutten

Opgavegericht werken is balanceren tussen de eigenheid en belangen van verschillende organisaties of organisatieonderdelen. De opgave is een gezamenlijk belang, waarvoor alle partners noodzakelijk zijn. Elk van die partners vertegenwoordigt echter ook een eigen organisatiecultuur. Het samenkomen van die verschillende organisatieculturen veroorzaakt schuring. 'Gedoe' ligt dus voortdurend op de loer. Het is de kunst om spanningen of conflicterende belangen niet persoonlijk te maken, maar te zien als onlosmakelijk verbonden met deze manier van werken. Spanningen open met elkaar bespreken, versterkt de samenwerking en draagt bij aan het lerend vermogen.

Adviezen om spanningen te hanteren en te benutten:

- Onderken met elkaar de spanning die hoort bij deze manier van werken en spreek af spanningen met elkaar bespreekbaar te maken.
- Spanningen bespreekbaar maken vraagt vertrouwen en lef. Onderzoek wat ieder nodig heeft om dat vertrouwen en lef te kunnen voelen en maak daar (werk-/proces-)afspraken over.

- Iedere samenwerkingspartner kijkt vanuit een eigen perspectief, afhankelijk van de organisatie of het organisatieonderdeel waar deze partner vandaan komt. Wees als samenwerkingspartners nieuwsgierig naar elkaars perspectieven. Door elkaar te bevragen, verrijk je de dialoog en kom je als samenwerkingsverband tot nieuwe inzichten of oplossingen.
- Zorg voor een escalatiemogelijkheid bij gedoe, waar jullie niet zelf uitkomen.
- Laat je als samenwerkingsverband het eerst jaar regelmatig begeleiden door een neutrale procesbegeleider, zodat je leert met elkaar het gedoe in de samenwerking te bespreken, te hanteren en hiervan te leren.
- Speel aan het begin van de samenwerking het X en Y spel. Hierin ervaar je hoe snel je in competitie in plaats van coöperatie terechtkomt wanneer je samenwerkt over de grenzen van organisaties of organisatieonderdelen heen.

Op de volgende pagina vind je de uitleg van dit spel



Terug naar de factor

Volgende pagina

Adviezen voor Hanteren van gedoe

Uitleg X en Y spel

Verdeel de samenwerkingspartners in vier groepen.

Iedere groep krijgt als instructie: Jullie vormen samen met drie andere organisaties het netwerk Negota.

Elke organisatie kan X en Y leveren. Het leveren van X en Y kan uw eigen organisatie winst of verlies opleveren. Dat is afhankelijk van de levering van de andere organisaties. U weet niet wat de andere organisaties in een bepaalde periode gaan leveren. Uw organisatie wordt gevraagd 7 x een keuze te maken tussen X of Y en deze keuze schriftelijk mee te delen aan de spelleiding. De spelleiding maakt bekend hoeveel organisaties X en hoeveel organisaties Y hebben gekozen. Op basis daarvan kunt u uw winst of verlies vaststellen. U heeft 2 x de mogelijkheid om met de andere organisaties te overleggen (voor de vierde en de zesde ronde). U houdt uw scores zelf bij.

Iedere organisatie krijgt een scoretabel en een score formulier.

Bepaal als organisatie uw strategie (per ronde).

Als u dit spel wilt spelen, vraag dan de X en Y scoretabel en het scoreformulier op bij ardis@ardis.nl

[Terug naar de factor](#)

[Vorige pagina](#)



Transparant verantwoord

Omgeving betrekken en inzet legitimeren

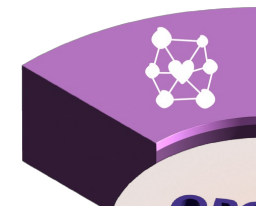
- We bepalen gezamenlijk welke stakeholders we moeten betrekken voor het realiseren van de opgave
- We bepalen gezamenlijk welke doelgroepen we in beweging moeten brengen voor het realiseren van de opgave
- We zorgen voor een open gesprek met onze opdrachtgever(s) over verantwoording en keuzemomenten
- We helpen elkaar bij het verantwoorden en legitimeren van ieders bijdrage aan de opgavegerichte samenwerking
- We meten het resultaat en effect van onze gezamenlijke bijdragen en inspanningen
- We organiseren dat betrokken samenwerkingspartners successen kunnen communiceren

Bekijk adviezen

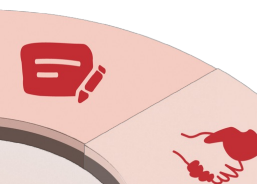
TRANSPARANT
VERANTWOORDEN



NETWERKATTITUDE



OPGAVE FORMULEREN



INVESTEREN IN
VERTROUWEN



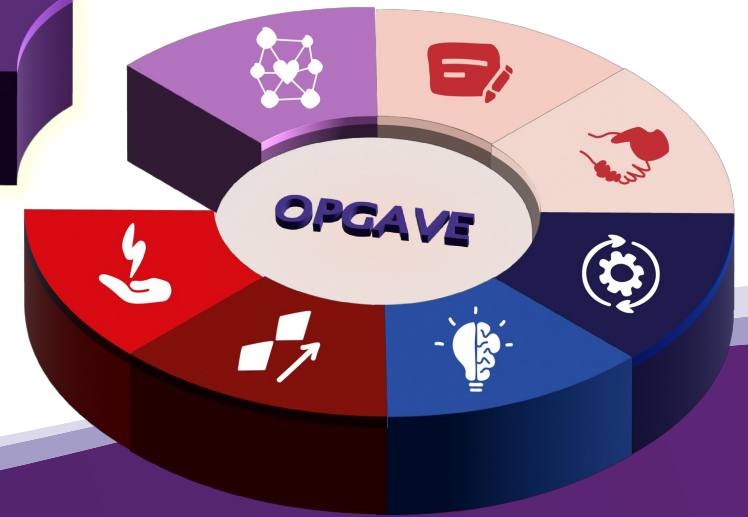
ORGANISEREN EN
STRUCTUREREN

LEREN EN INNOVEREN

VOORTGANG REALISEREN



HANTEREN VAN
GEDOE



Adviezen voor Transparant verantwoord

Omgeving betrekken en inzet legitimeren

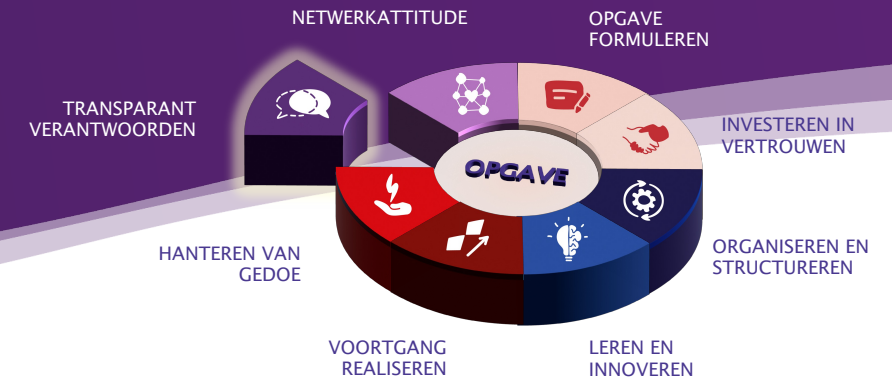
In de complexe wereld van opgavegericht samenwerken (binnen een politiek-bestuurlijke context) is het cruciaal om de bestuurlijke omgeving te betrekken en transparant verantwoording af te leggen. Elk van de partners moet in diens eigen organisatie de inzet van capaciteit en middelen rechtvaardigen en verantwoorden en dat vraagt extra aandacht wanneer je samenwerkt over organisatiegrenzen heen. In deze context is transparant verantwoorden een term die verwijst naar verantwoording van de inzet en middelen voor opgavegerichte samenwerking aan de voorkant, tussentijds en nadien.

Adviezen voor transparante verantwoording:

- Laat verantwoording van het begin tot aan het eind meelopen.
 - Besteed vooraf en tijdens de opgavegerichte samenwerking aandacht aan passende en zinvolle gezamenlijke verantwoording en de dilemma's daarin.
 - Benut hiervoor het Verantwoordingsbeeld op de volgende pagina (Bron: RONT Management Consultants) en vul dit met elkaar in.
- Benut strategische communicatie als middel om voor de opgave relevante doelgroepen te mobiliseren en te beïnvloeden.
 - Maak heldere afspraken met de stuurgroep/opdrachtgevers over passende en zinvolle verantwoording.

Terug naar de factor

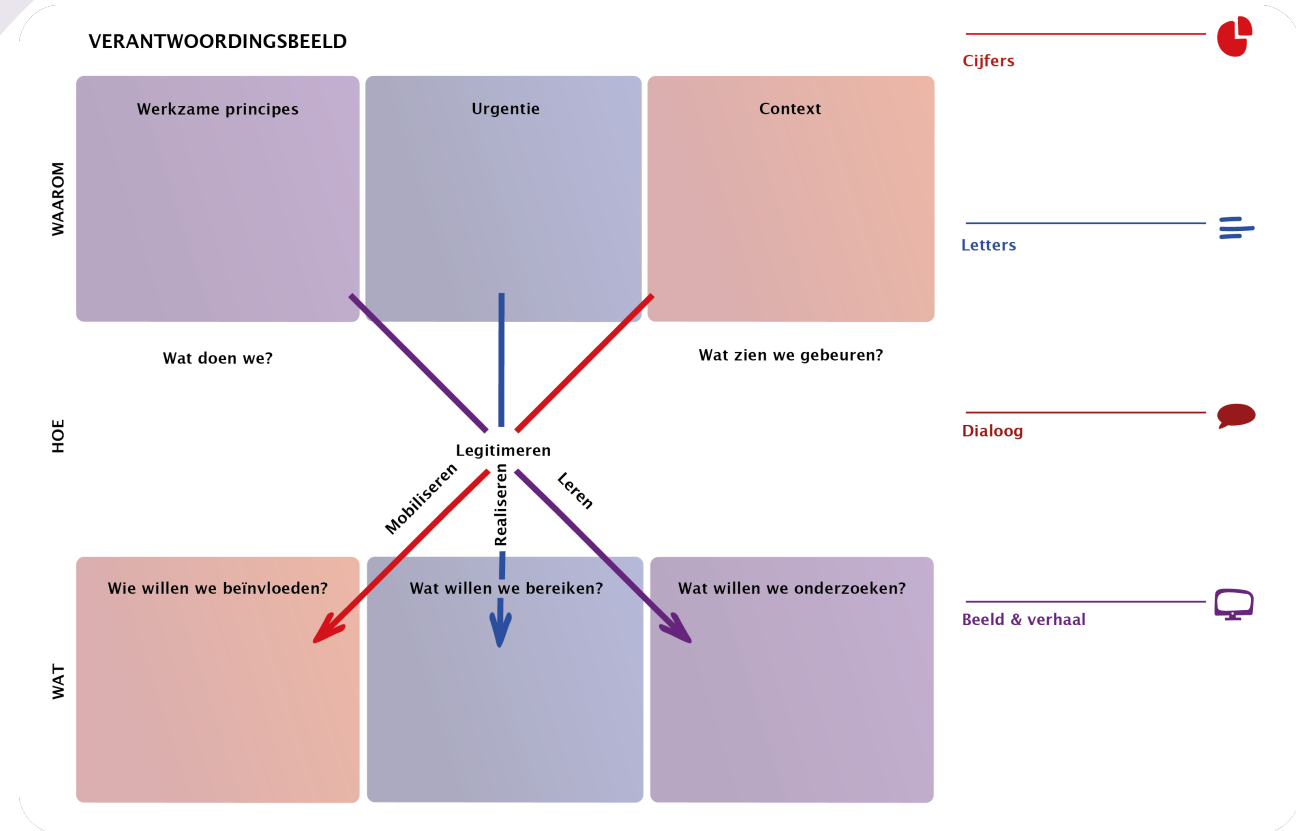
Volgende pagina



Adviezen voor Transparant verantwoord

Rijker verantwoord met het Verantwoordingsbeeld

(Bron: RONT Management Consultants)



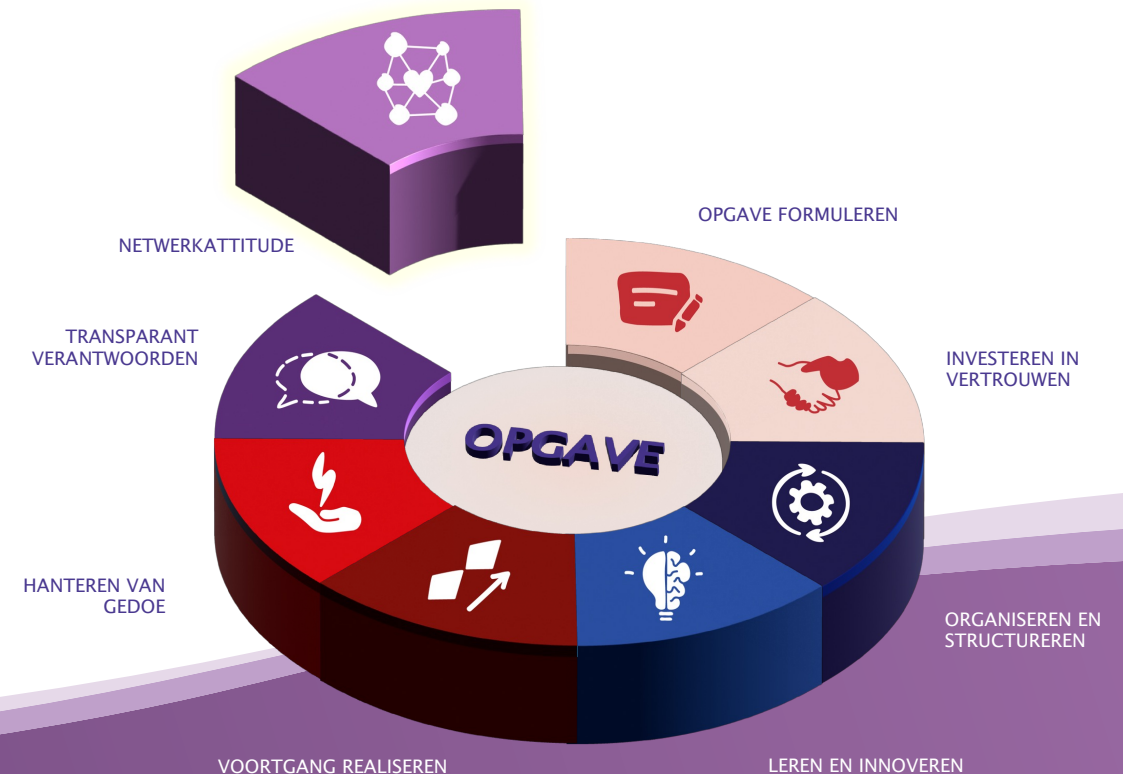
Terug naar de factor

Netwerkattitude

Ondersteunende houding en gedrag van samenwerkingspartners

- Ieder van ons laat zien in staat te zijn tegelijkertijd zowel de belangen van de eigen organisatie als de belangen van het samenwerkingsverband te behartigen
- Als het erop aankomt, weegt het gezamenlijk belang van het samenwerkingsverband voor ieder van ons zwaarder dan het deelbelang van de eigen organisatie
- Ieder van ons voelt en neemt medeverantwoordelijkheid voor de prestaties van de andere samenwerkingspartners
- Wij vertrouwen elkaar als samenwerkingspartners en gaan uit van ieders goede intenties en commitment aan de gezamenlijke opgave
- Ieder van ons spreekt zich vrijmoedig uit en brengt zonder schroom of voorbehoud het eigen perspectief in
- Ieder van ons is overtuigd van het belang en de noodzaak van deze samenwerking en laat bereidheid zien om daarin te investeren

Bekijk adviezen



Adviezen voor Netwerkattitude

Ondersteunende houding en gedrag van samenwerkingspartners

Het succes van opgabegerichte samenwerking is mede afhankelijk van de houding en vaardigheden van de betrokkenen. Het vereist een houding die het eigen (organisatie)belang ondergeschikt maakt aan de gezamenlijke opgave vanuit een intrinsiek geloof in de noodzaak van de samenwerking voor het realiseren van de opgave. Het vraagt vaardigheden van de samenwerkingspartners zoals het kunnen omgaan met onzekerheid, het invulling geven aan een verbindingsrol en het hanteren van gedoe.

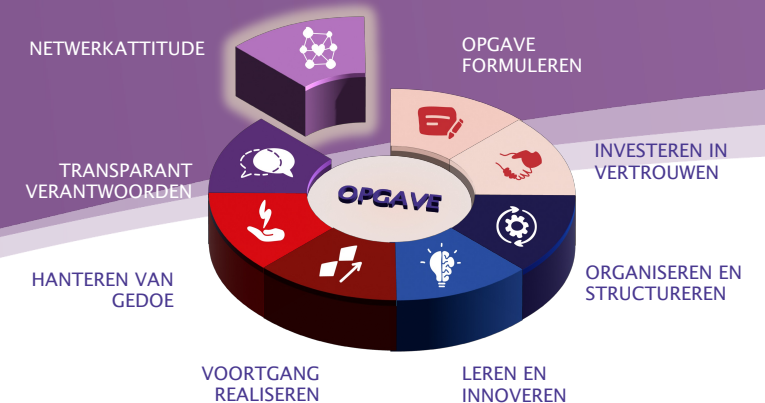
Adviezen voor het gesprek over en het ontwikkelen van een houding en gedrag die ondersteunend zijn aan opgabegerichte samenwerking en innovatie:

- Wissel ieders persoonlijke motivatie en drijfveren uit aan de hand van deze vragen:
 - Waarom heb je voor je huidige werk gekozen?
 - Welke impact wil je met je werk bereiken?
 - Welke plek heeft deze samenwerking daarin?
 - Wat is jouw drijfveer voor deze opgabegerichte samenwerking?

- Benoem met elkaar dat elke samenwerkingspartner te maken heeft met een dubbele loyaliteit: de loyaliteit naar de eigen organisatie en de loyaliteit naar het samenwerkingsverband. Elke samenwerkingspartner heeft een verbindingsrol te vervullen tussen de eigen organisatie en het samenwerkingsverband. Dat vraagt om het gelijkwaardig hanteren van beide perspectieven. Als samenwerkingspartner lever je inbreng vanuit jouw organisatie en ten behoeve van de gezamenlijke opgave.
- Expliciteer aan het begin van elk overleg vanuit welke houding je als samenwerkingspartners wilt werken. Laat gemaakte werkafspraken voor een veilige en plezierige samenwerkomgeving terugkomen en doe een appèl op ieders inbreng vanuit de gezamenlijke wij en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het realiseren van de opgave.

Terug naar de factor

Volgende pagina



Adviezen voor Netwerkattitude

Hoe ondersteunend is jouw houding en gedrag?

Stelling	cijfer
Ik ben in staat en bereid gedoe te hanteren en dit niet persoonlijk te nemen	
Ik ben me bewust van mijn eigen bril en perspectief en vraag actief naar en benut andere perspectieven	
Ik ben in staat meervoudig te kijken	
Ik ben in staat de verbindingsrol te vervullen tussen mijn eigen organisatie (onderdeel) en het samenwerkingsverband	
Ik ben in staat tegelijkertijd zowel de belangen van mijn moederorganisatie (onderdeel), als de belangen van het samenwerkingsverband te behartigen	
Als het erop aankomt, weegt het gezamenlijk belang van het samenwerkingsverband voor mij zwaarder dan het deelbelang van mijn moederorganisatie(onderdeel)	
Ik spreek me vrijmoedig uit; ik maak onduidelijkheid, spanning en irritaties bespreekbaar en breng zonder schroom of voorbehoud mijn inbreng en (organisatie)perspectief naar voren	
Ik geef vertrouwen aan mijn samenwerkingspartners en ga uit van ieders goede intenties en commitment aan de gezamenlijke opgave	
Ik voel en neem medeverantwoordelijkheid voor de prestaties van de andere samenwerkingspartners	
Ik ben overtuigd van het belang en de noodzaak van deze samenwerking en ben bereid om daar de benodigde tijd en aandacht in te investeren	

Vul het zelfbeeld in en onderzoek waar nog ruimte zit voor het versterken van jouw eigen houding en gedrag. Geef jezelf per stelling een cijfer tussen 1 en 10, waarbij 1 staat voor volstrekt niet en 10 voor volledig.

