



VAN SAMENLEVEN NAAR SAMENWERKEN

**Hoe we in organisaties vaker
kiezen voor samen te bestaan
dan effectief samen te werken**

Patrick van Veen | www.patrickvanveen.com | www.apemanagement.nl

Colofon

© Patrick van Veen | Apemanagement, Eijssden-NL

De inhoud van deze tekst, afbeeldingen, modellen en conceptuele ideeën zijn het eigendom van de genoemde auteur.

Het is beperkt toegestaan om teksten te kopiëren en te vermenigvuldigen, mits dit gepaard gaat met de juiste bron- en auteursvermelding.

Het is niet toegestaan om teksten te kopiëren en te vermenigvuldigen voor commerciële doeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Aangezien de teksten concepten zijn en nog worden bewerkt, kan het voorkomen dat er taalkundige fouten in de tekst staan.

Wij adviseren regelmatig te controleren op updates en nieuwe versies.

Vragen, opmerkingen en toestemming: mail@apemanagement.nl

In de biologie zien we dat veel soorten in een zogenaamde co-existentie leven. Je zou het kunnen vertalen als “samen bestaan”. In de praktijk betekent het dat je samenleeft en gebruik maakt van elkaars unieke kwaliteiten vaak is dat één of slechts een paar unieke eigenschappen.

Bekend voorbeeld is dat op de Savanne meerdere kudde dieren door elkaar en met elkaar leven en op die manier gebruik maken van elkaars mechanismen om gevaar te herkennen. Giraffen steken met hun nek uit boven het struikgewas om zo op grote afstand gevaar te herkennen. Begint een giraffe te hollen, dan hollen alle andere soorten mee. Impala's zijn zeer sensitief voor signalen zoals geur en geven een duidelijk herkenbare waarschuwing aan de soortgenoten als giraffen de roofdieren hebben gemist. En de zebra zorgt in het allerlaatste geval voor een verstorend beeld door als een kudde streepjespatronen bij elkaar te staan. Probeer maar eens in een kudde zebra's kop en kont te herkennen het lijkt een groot beest. En elke soort profiteert van het waarschuwings- of verstoringsmechanisme van de andere soort.

Door samen te leven heb je een grotere kans om te overleven. Echter je maakt maar beperkt gebruik van elkaars kwaliteiten en er is nauwelijks sociale interactie. Daarnaast ga je in deze vorm niet op zoek hoe verdere meerwaarde gecreëerd kan worden door elkaars aanwezigheid. Je kunt niet spreken over een effectieve samenwerking.

In veel organisaties herken ik co-existentie, soorten leven samen in één gebouw, of beter beschreven afdelingen/specialisaties/productgroepen etc. Maar ze gaan niet op zoek naar de co-operatie of te wel de samenwerking. De opbrengst van de co-existentie wordt als de winst gezien voor het samenleven.

Naast deze vorm van passief samenleven bestaat ook symbiose. Deze kent verschillende vormen. De meest bekende is de parasitaire vorm, een teek die zijn gastheer leegzuigt. De teek kan niet overleven zonder gastheer maar de gastheer wel zonder teek. In organisaties komt dit zelden voor, soms als een bewuste keuze dat de ene bedrijfstak parasiteert op de andere. Vaak zoeken we naar mutualisme, een symbiose vorm waar beide soorten profiteren van het samenleven (co-existentie is hier een vorm van). Bekendste vorm is misschien wel vogelsoorten die insecten zoals teken bij grote grazers als neushoorns of antilopen weg eten: de vogel heeft voedsel en de grazer raakt lastige parasieten kwijt. Er zijn ook symbiotische samenlevingsvormen waarbij slechts een van de soorten profiteert echter de ander niet gehinderd wordt.



De kern is dat we het samenleven in symbiose vaak zien als een belangrijk onderdeel in samenwerken. Echter het verschil is dat bij samenwerken je bewust meerwaarde probeert te creëren en dingen gaat bereiken die alleen niet lukken.

Belangrijke vraag is wat zijn de factoren die bijdragen in de groei van samenleven naar samenwerken binnen een team en tussen teams? Er zijn drie duidelijke factoren die een rol spelen: de eerste is gemeenschappelijk belang. Als er een vorm van parasitisme ontstaat (ongelijk profijt van de samenwerking) is het snel afgelopen. Echter als je gemeenschappelijk profiteert (en in redelijkheid gelijkwaardig) dan is er eerder bereidheid om samen te werken.

De tweede factor is vertrouwen. Als samenwerken faalt is het vaak dat in een team of tussen teams wordt gesproken over het ontbreken van vertrouwen. Vertrouwen is belangrijk om te weten dat de ander gelijkwaardig investeert, zijn best doet, hetzelfde doel nastreeft. In samenwerken is er sprake van veel ongeschreven basisvoorwaarden, vertrouwen is een vorm van garantie die ervoor zorgt dat iedereen een bijdrage levert en in redelijke mate profiteert van de uitkomst. Je zou het kunnen zien als een smeermiddel.

Vertrouwen is ook het middel dat ervoor zorgt dat er sprake kan zijn van wederkerigheid: vandaag help ik jou morgen help jij mij. Wederkerigheid kan uitgesteld zijn, je hoeft niet tegelijkertijd iets voor elkaar te doen of dezelfde bijdrage te leveren, hoe groter het vertrouwen is hoe meer ruimte er is om terug te betalen wat jij ontvangen hebt.

Je zou kunnen zeggen dat als gemeenschappelijk belang en vertrouwen heel laag is, is er sprake van solitair gedrag, je doet alles in je eentje. Herkenbaar bij mensen die vaak bang zijn om te delen uit angst voor concurrentie of stelen van ideeën of klanten.

Als er een gemeenschappelijk belang is en een matig vertrouwen (op het niveau we beschadigen elkaar niet, geen parasitisme) kun je praten van samenleven. Echter voor samenwerken moet je streven naar optimaal vertrouwen en herkennen van belang.



De derde factor is als je aanvullende kwaliteiten hebt, jij kunt iets wat de ander niet kan maar je kunt wel gebruik maken van de kwaliteiten. Een zebra zal nooit zo ver kunnen kijken als een giraffe en een neushoorn zal nooit de eigen teken kunnen wegpikken. Maar door mutualisme kun je gebruik maken van de kwaliteiten van de ander die mogelijk weer profiteert van jouw kwaliteit. Echter om tot het stadium van samenwerken te werken op het hoogste niveau is het belangrijk elkaars kwaliteiten te ontdekken en hoe aanvullender ze zijn hoe grote kans op succesvolle samenwerking. Overigens heb je alleen maar dezelfde kwaliteiten dan ontstaat competitie, vaak de nekslag van een goede samenwerking.

Tips:

- Definieer wat het gemeenschappelijk belang is
- Werk aan het vertrouwen het is het smeermiddel in de samenwerking (hoe ontdek je het in de uitleg van het silomodel)
- Zoek mensen, afdelingen, partners met zoveel mogelijk aanvullende kwaliteiten
- Accepteer niet het niveau van samenleven maar streef naar echt samenwerken.

