

Samenwerken: ieder vogeltje zingt zoals hij gebekt is, maar....

Situering:

Werken in een groep is soms niet eenvoudig. Verschillende karakters kunnen elkaar aanvullen, maar ook elkaar in de weg zitten. Het is de kunst om een evenwicht te vinden in de ruimte voor de eigenheid van de deelnemers en het nagestreefde doel. Om dat te kunnen is het goed om stil te staan in de manieren van handelen van mensen en de mogelijkheden om hierover te communiceren. Ieder vogeltje zingt zoals hij gebekt is, maar hoe hard en hoe vals kunnen we met z'n allen aan? Deze module is bedoeld voor leidinggevenden, professioneel of vrijwillig, die werkgroepen aansturen.

Opzet:

- Voorbeelden van mislukte samenwerkingsituaties
- Eenvoudige werkstijlenmatrix
- Tips voor het zoeken naar passende werkomstandigheden voor "eigen-aardige" personen
- Aanzetten tot discussie over waar de grenzen liggen

Voorbeelden:

Je kent het wel: een werkgroep met allemaal goedbedoelende, eigenlijk heel aardige mensen, die toch met enige regelmaat in conflictsituaties dreigen te belanden. Gelukkig is er dan meestal een de wijste die een stapje terug doet en de zaak is weer gered. Gelukkig? Vaak blijft de werkelijke aanleiding tot het conflict onbesproken en daardoor blijft de dreiging op uitbreken van onenigheid ook aanwezig in de volgende situatie als er weer veel van de groep gevraagd wordt. Op den duur lopen enkele mensen op de tenen en dat heeft een negatieve invloed op de totale werksfeer.

Dit kan komen door mensen die heel verschillende manieren van handelen hebben.

Zoals de vrouw, die weinig tijd over heeft, naast haar drukke gezinsleven, maar toch graag actief wil zijn voor de parochie. Ze heeft zich beschikbaar gesteld voor een werkgroep, maar als er een vergadering is, kan ze vaak niet aanwezig zijn. De ene keer is haar kind ziek en de volgende keer moet ze iets belangrijks doen voor haar moeder. Omdat ze zich daar ongemakkelijk ondervoelt, wil ze zo effectief mogelijk vergaderen. Alles snel en 'to the point'. Daarom kapt ze soms mensen af die te veel uitweiden en vindt het niet nodig om na openen van de vergadering met een gebed een rondje te maken over hoe het met iedereen gaat niet nodig. De ander groepsleden vinden dat koud en zakelijk. Zij zien de belangstelling voor elkaar als een wezenlijk onderdeel van het diaconale werk, waarvoor men zich inzet.

Of een overijverige vrijwilliger die niet te stoppen is. Steeds nieuwe ideeën, loopt altijd harder dan de anderen en is vaak teleurgesteld in zijn groepsgenoten die wat behoudender zijn en eerst willen weten waar ze zullen uitkomen met al die bruisende plannen.

Of de man die door het vrijwilligerswerk weer zin in het leven heeft gevonden na een periode van depressie. Door de medicatie is hij wat traag en kan geen twee opdrachten tegelijk hanteren. Je wil hem graag binnen boord houden, maar dat vraagt een andere benadering dan waarmee met je de meeste andere vrijwilligers omgaat.

Deze heel verschillende mensen kun je tegenkomen. Ze leveren allemaal een welkome bijdrage aan wat je samen wil bereiken, maar floreren allemaal onder andere condities. De voorwaarden kunnen botsen. Omdat inzichtelijk te maken, is onderstaande matrix ontstaan.

Deze kan op verschillende manieren gebruikt worden:

- In de groep kan in een conflictsituatie, onder leiding van een neutraal persoon, ieder de matrix invullen en de uitkomsten naast elkaar leggen. Vaak wordt dan duidelijk dat de conflict niet is ontstaan uit een afkeuring van de persoon, maar door een verschillende stijl van werken. Dit kan dan weer gebruikt worden om de taken en verantwoordelijkheden opnieuw te verdelen, of de werkwijze aan te passen.
- In een conflict of langdurige slechte werksfeer tussen twee personen kan op dezelfde manier gewerkt worden.
- Een leidinggevende kan maar niet de vinger kan leggen op de slechte sfeer tussen bepaalde mensen, of in contacten die zij of hij zelf heeft met iemand. Dan kan deze matrix invullen voor zichzelf en met het oog op die ander. Hoe zou die zichzelf laten scoren? Het is natuurlijk beter om dat in gesprek met die ander te doen, maar daar leent de situatie zich niet altijd voor.

Werkstijlen matrix

Lees de vraag en plaats een kruisje bij wat het meest voor jou van toepassing is op de plaats die het beste klopt. Je kunt de hele lengte van de drie hokjes gebruiken.

Ben je een doener of een denker?	Doener	Beiden evenveel	Denker
Ben je een prater of een luisteraar?	Prater	Beiden evenveel	Luisteraar
Ben je altijd in voor iets nieuws of hou je liever wat goed was?	In voor iets nieuws	Beiden evenveel	Liever houden wat goed was
Neem je graag zelf het initiatief of heb je graag een opdracht die je moet uitvoeren?	Initiatiefnemer	Beiden evenveel	Uitvoerder
Werk je graag alleen of liever met anderen samen?	Alleen werken	Beiden evenveel	Samenwerken
Kun je iets aan een ander overlaten in goed vertrouwen of wil je liever zelf doe, omdat het dan beter gaat	Uit handen geven	Beiden evenveel	Zelf doen
Neem je besluiten op argumenten of op gevoel	Argumenten	Beiden evenveel	Gevoel
Werk je graag aan meerdere taken tegelijk of ben je liever op één zaak geconcentreerd?	Meer taken	Beiden evenveel	Een taak
Wil je liever eerst de hele taak afmaken en dan horen of het goed is of heb je graag tussendoor feedback?	Eerst afbaken	Beiden evenveel	Tussentijdse feedback

Tips

- Bespreek de uitkomsten van de matrix niet als iets statisch: zo ben ik nu eenmaal. Mensen stellen zich vaak taken tot persoonlijke groei. Zo kan iemand die van natuurlijk graag alles zelf doet, zich ten doel hebben gesteld de controle wat vaker uit handen te geven. Of iemand die altijd op zijn intuïtie afgaat wil wat meer open staan voor rationele argumenten van anderen. Zo kunnen de uitkomsten gebruikt worden om de behoefte aan het handhaven van de status quo, of juist aan de persoonlijk groei een leidraad zijn voor het vaststellen van de nieuwe spelregels.
- Erken dat sommige mensen niet als “iedereen” behandeld kunnen worden. Zij hebben een individuele aanpak en eigen aandacht nodig. Persoonlijke groei is niet voor iedereen, in elke levensfase op ieder levensterrein te realiseren. Mogen zijn wie je bent, ook al ben je “moeilijk” kan heel troostend werken in een turbulent leven.
- Bekijk wat de ruimte is tussen de behoefte van de groep om effectief te werken en het welbevinden van de individuele leden. Als de meeste mensen van de groep het best kunnen werken als er vaart in zit, maar een lid kan dat niet aan en raakt hierdoor gestrest, moet men misschien afscheid van elkaar nemen. In de zorg voor elkaar dan, indien gewenst, wel samen gezorgd worden voor een taak die beter past voor die persoon.
- Als je er in de cultuur van dit vrijwilligerswerk een gewoonte van maakt elkaar regelmatig feedback te geven op het functioneren als persoon en als groep, is het bespreken van moeilijke punten wat minder zwaar. Dat kan door activiteiten periodiek te evalueren op de volgende punten:
 - Is het beoogde doel bereikt is? Wat daar aan mee en in tegen gewerkt?
 - Is de beoogde doelgroep bereikt in de mate die we verwacht hebben? Wat daar aan mee en in tegen gewerkt?
 - Hoe was de samenwerking in de groep? Wat daar aan mee en in tegen gewerkt?
 - Wat heeft ieder persoonlijk beleefd aan deze activiteit?
 - Wat houden we er in voor een volgende keer?
 - Wat kunnen we beter anders doen en hoe dan?

Discussiepunten

- Hoe wil je als gemeenschap in grote lijnen omgaan met de aangeboden inzet van je vrijwilligers?
- Is het welzijn van je vrijwilligers in hun taak een van de doelen of zijn vrijwilligers alleen een hulpmiddel om andere doelen te bereiken?

- Is juist het betrekken en inzetten van vrijwilligers met een “lastig karakter”, een beperking of moeilijke sociale omstandigheden een doel van de gemeenschap en in hoeverre ben je bereid de gevolgen daarvan te aanvaarden? Waar liggen de grenzen, ideëel en praktisch gezien?