

Achtergrond

Inleiding

In vier ontwikkelgroepen zijn bestuurders met elkaar aan de slag gegaan rondom het thema regionale samenwerking. Samenwerking is nodig om te komen tot een regionaal afgestemd, dekkend, hoogstaand en divers onderwijsaanbod. In de ontwikkelgroepen hebben bestuurders vanuit de praktijk gereflecteerd op diverse samenwerkingsvraagstukken en is een koppeling gemaakt naar toepasselijke theoretische concepten en modellen. Op basis van de gesprekken in de ontwikkelgroepen zijn wij gekomen tot tien belangrijke reminders. Tien handvatten bij het aangaan en onderhouden van diverse vormen van samenwerkingen en het aangaan van de gesprekken hierover. De reminders worden ondersteund door een cartoon en vergezeld van 3 vragen die prikkelen tot nadenken.

De tien reminders zijn:

- Start bij jezelf
- Blijf balanceren
- Dubbele loyaliteit is realiteit
- Ga verder dan jubeltaal
- Iedereen kan iets brengen
- Organiseer het vierkant
- Een goed proces biedt houvast
- Bouw de juiste gesprekstafel
- Blijf onbevangen
- Wees druk met rust

Een model voor samenwerken

Als wij spreken over samenwerken dan hanteren wij een model bestaande uit vijf condities om de kans op een succesvolle samenwerking te vergroten. Dit model is als denkkader gebruikt in de ontwikkelgroepen. Hieronder worden de vijf condities nader toegelicht.

Ambitie: partijen gaan samenwerken wanneer zij geloven dat de samenwerking betekenisvol is en ook echt meerwaarde oplevert voor de eigen organisatie en achterban. In de gedeelde ambitie van de samenwerking moeten alle partijen zich herkennen. Het goede gesprek hierover met elkaar voeren is van wezenlijk belang.

Belangen: er zijn meerdere soorten belangen, zoals individuele belangen, organisatiebelangen en collectieve, ook wel maatschappelijke belangen genoemd. Iedereen heeft belangen, het gaat er om recht te doen aan die belangen. Als dat niet gebeurt, gaan partijen dwarsliggen, haken ze

af of gaan ze elkaar tegenwerken. Het is de kunst om met respect voor elkaars belangen te komen tot oplossingen die in ieders belang zijn.

Relatie: samenwerken is een samenspel van mensen die al dan niet iets willen. Persoonlijke verhoudingen en relaties spelen altijd een rol en zijn net zo belangrijk als inhoudelijke argumenten. Het is mensenwerk en daarbij is altijd sprake van sociaalpsychologische processen en groepsdynamiek. Het is belangrijk om in iedere samenwerking te investeren in goede onderlinge relaties en hierop te interveniëren waar nodig.

Organisatie: iedere samenwerking moet je goed en professioneel organiseren. Daarvoor zijn voorbeelden, archetypen, overwegingen en oplossingen beschikbaar. Een passende organisatievorm sluit één-op-één aan op de gedeelde ambitie. De vorm kan variëren van een volledig geïntegreerd model tot en met lossere vormen van samenwerking; het is aan de partners om daarin – in overleg met hun omgeving – passende keuzes te maken. In veel gevallen hanteren we het ontwerpprincipe zo 'licht' mogelijk te organiseren als mogelijk is, zodat maximale flexibiliteit geborgd wordt.

Proces: Een vraag die vaak herkend wordt, is de vraag: Hoe pak je het aan? Een betekenis gevend proces geeft antwoord op de volgende vragen: Hoe kunnen we de goede dingen op het goede moment doen? Hoe komen we op een goede manier in gesprek en tot overeenstemming? Welke rol heeft een ieder daarbij en wie heeft regie op het proces?



Bron: [Leren samenwerken tussen organisaties](#). Edwin Kaats en Wilfrid Opheij.