

Samenwerkings analyse

In een samenwerkingsanalyse onderzoek je de kwaliteit van de verbindingen en de mate van interactie die er is. De juiste kwaliteit en de optimale mate van interactie zijn situationeel bepaald. Er zijn geen normen. Je werkt niet naar een bepaalde uitkomst toe. Je doel is om het met behulp van deze analyse in beeld te brengen.

voorbeeld

Iedere week had de technische dienst werkoverleg. De teamchef stond erop dat iedereen aanwezig was. Hij gebruikte het werkoverleg om te zien of de technisch medewerkers nog gemotiveerd waren en om iedereen bij te praten. In het begin vonden de medewerkers het wel best, maar na een paar maanden begonnen ze zich wat te vervelen. Liever wilden ze aan het werk. Ze zeiden dus zo min mogelijk en hoorden de teamchef aan. De echte afstemming van het werk deden ze onderweg van de ene naar de andere klus en tijdens de koffiepauzes. De teamchef begon zich wat gefrustreerd te voelen, hij had niet echt grip op het team, hoewel hij veel aandacht besteedde aan de overleggen.

De verbindingen waren prima, maar de mate van interactie was zeer beperkt.

Dit zijn de stappen van deze analyse:

1. Bepaal met wie het team samenwerkt. Dit kunnen mensen zijn, maar ook andere teams, leveranciers of klanten. Het gaat altijd om mensen of groepen van mensen. Je kunt dit als leider in eentje bepalen of met je adviseur maar het beste is om het met je team te doen, of een deel van het team. De output wordt waardevoller naarmate de input van meer

direct betrokkenen komt. Als je met meer dan 5 mensen bent, vorm dan groepjes van drie en vergelijk in stap 5 de uitkomsten met elkaar.

2. Maak een soort plattegrond van welke mensen/groepen waar staan in relatie tot elkaar. Niet in een organogram maar gevoelsmatig. Naarmate een samenwerking intensiever is, zie je dat mensen in dit soort tekeningen dichterbij elkaar komen te staan bijvoorbeeld.
3. Trek lijnen tussen de mensen/groepen die interactie met elkaar hebben. Het gaat hier niet om de formele interactie maar om de werkelijke interactie.
4. Kies voor iedere lijn die jullie getrokken hebben, één woord die de kwaliteit van de interactie schetst. Denk aan werkplezier, vertrouwen, veiligheid, mentorschap, moeiteeloosheid, uitdaging of kameraadschap. Maar het kan ook voorzichtigheid, eenzaamheid, kritiek, wantrouwen, moedeloosheid, onzekerheid of valsheid zijn. Het kan zijn dat een woord de ene kant op wel past, maar de andere kant op niet. Maak dan pijlen van de lijnen en geef iedere richting een eigen woord.

Of, als het kiezen van woorden te lastig is, gebruik dan plustekens voor een goede interactie en mintekens voor een slechte interactie. Gebruik alleen een enkele plus, min of plus/min. Meer variatie maakt het geheel te onoverzichtelijk.



5. Kijk naar het geheel en bespreek met elkaar wat je ziet. Als je in groepjes gewerkt hebt, vergelijk dan eerst de tekeningen met elkaar: wat zijn de opvallende overeenkomsten en de opvallende verschillen?

Zorg dat je in de bespreking wegblijft van discussies en gelijk krijgen. In de onderstroom ben je vooral bezig met de verbindingen te herkennen en indien nodig te reorganiseren. Hier zijn een paar vragen om de bespreking op gang te brengen:

- Wat zie je dat je niet verwacht had?
- Wat trekt je aandacht?
- Als je in één woord zou moeten zeggen hoe het met je gaat als je naar de schetsen kijkt, welk woord is dat dan?
- Op welke plek in de schetsen is het zwaar om te zijn?
- Wat is via de schetsen zichtbaar geworden waar je je eerder nog niet bewust van was?

6. Eindig met conclusies en afspraken.





Deze tool hoort bij het boek Onderstroommanagement, systemisch werken voor doeners en makers van Jan ter Bogt en Siets Bakker.

Gebruik met bronvermelding de lijst zoals je wilt.