

Meer grip op ingewikkelde processen en verhoudingen: Hoe Liberating Structures doelen dichterbij brengt

Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Dit is precies waarom mensen en partijen gaan samenwerken. Je hebt elkaar nodig om het beste resultaat te krijgen. Maar, als er veel verschillende belangen en ideeën zijn dan kan het doel van samenwerken soms uit het zicht raken. Het enthousiasme waarmee ooit de samenwerking is begonnen, kan als een nachtkaaars uitdoven. Samergo heeft ervaring in 'de kunst van het anders kijken en samen doen'.

Adviseurs Anne-Fleur Klandermans en Wouter Meijer van Samergo helpen organisaties op weg om nieuw leven te blazen in samenwerkingen. "In samenwerkingsverbanden zijn verantwoordelijkheden vaak onvoldoende duidelijk belegd. Er worden plannen geschreven over het hoe en het wat en daar stopt het vaak. Bovendien worden er in eerste instantie beleidsstukken geschreven waarmee mensen uit het werkveld niet in de praktijk aan de slag kunnen. Er zijn grote verschillen tussen de wereld van een beleidsmedewerker en die van de zorgprofessional", vertelt Wouter Meijer.



Wouter Meijer
Adviseur bij Samergo



Anne-Fleur Klandermans
Adviseur bij Samergo

Zijn Samergo-collega Anne-Fleur Klandermans vult aan: "Die twee groepen spreken verschillende talen. Bijvoorbeeld; als we het over een fiets hebben, dan ziet de één misschien een rode racefiets voor zich, terwijl de ander aan een elektrische fiets denkt. En als je dan niet in gesprek gaat over wat je precies verstaat onder een 'fiets', dan werkt ieder vanuit zijn of haar eigen beeld. De afstand tussen de partijen wordt dan steeds groter. Logisch, want iedereen werkt vanuit zijn eigen context en belevingswereld."

Adviseurs van Samergo helpen samenwerkingsverbanden op weg door het inzetten van verschillende hulpmiddelen en werkvormen. "Een van de werkvormen die we onlangs hebben ingezet is 'Liberating Structures'. Deze werkvorm helpt bij een samenwerking waarbij veel verschillende partijen zijn betrokken maar waarvan de samenwerking dreigt vast te lopen", licht Anne-Fleur toe.

Verschillende werkelijkheden

Het project 'Kansrijke Start' van de gemeente Gorinchem en de gemeente Molenlanden is zo'n voorbeeld waarbij veel partijen zijn betrokken. Deze twee gemeenten werken samen met onder meer ggz, GGD, verloskundigen, kraamzorg en oudervertegenwoordiging om kinderen een goede start in hun leven te geven. De eerste 1000 dagen van een kind zijn cruciaal. De gezondheid van een kind voor, tijdens en na de geboorte blijkt een belangrijke voorspeller te zijn van problemen – zowel fysiek als mentaal – op latere leeftijd. Om hiervoor aandacht te krijgen en actie op te ondernemen, hebben het ministerie van VWS, gemeenten, partijen uit de geboortezorg en de jeugdgezondheidszorg de handen ineengeslagen.

"We zaten boordevol goede plannen en leuke ideeën. Het aantal deelnemers in de coalitie groeide gestaag. Na anderhalf jaar hadden we een plan van aanpak en werkgroepjes samengesteld. Tja, en hoe nu verder dan? De energie vloeide weg bij de coalitiepartners. Daarbij hielp de coronapandemie natuurlijk ook niet mee. Je merkte dat het enthousiasme langzaam terugliep omdat er nog geen concrete resultaten waren geboekt. Daarom zijn wij blij dat we de expertise van Samergo hebben ingeschakeld", vertelt Wieteke Ridderhof, beleidsadviseur Preventie & Jeugd bij de gemeente Gorinchem.



Wieteke Ridderhof
Beleidsadviseur Preventie & Jeugd
Gemeente Gorinchem

Voor Wieteke was het soms laveren tussen alle inzichten en belangen die tot een concreet resultaat moesten gaan leiden. "We zouden liever iemand fulltime op deze klus zetten maar de tijd en het geld daarvoor is er helaas niet. We beschikken over kleine geldbedragen dus dat betekent dat je slim moet omgaan met de opdrachtformulering. Het mooiste is natuurlijk als er wordt toegewerkt naar een zelfstandige coalitie. Een uitdaging om de denkers en de doeners op een lijn te krijgen. Dat vraagt om een spoedcursus projectmanagement en daarbij helpt de inzet van Samergo ons enorm", vervolgt Wieteke.

Liberating Structures als werkvorm

Liberating Structures (bevrijdende structuren) is een praktisch hulpmiddel/werkvorm waarmee je in een samenwerking tot concrete resultaten komt. Door de werkvorm wordt iedereen in de groep gehoord, gezien en betrokken. Dat komt ten goede aan de samenwerking, zelfreflectie en het vertrouwen binnen een groep. Door de collectieve input en creatief 'omdenken' ontstaan nieuwe manieren om vraag- en probleemstellingen te benaderen. De kracht van Liberating Structures is dat iedereen het kan leren. Een officiële opleiding is niet nodig, maar het is wel handig om de basis van Liberating Structures goed onder de knie te krijgen met een training. Het enige wat je hoeft te doen is veel oefenen en ervaring opdoen; 'build trust as you go'.

Anne-Fleur van Samergo vult daarbij aan: “Het is prima om een andere mening of andere visie te hebben. Verschillende werkelijkheden kunnen naast elkaar bestaan. Wat belangrijk is, is dat je met elkaar praat over deze verschillende werkelijkheden. Neem de ander mee in je belevingswereld of je ervaring. Bedenk dan wat er gezamenlijk kan worden gedaan. Tegengestelde belangen, niet uitgesproken meningen of bevooroordeeld zijn, staan het echte samenwerken in de weg.”

Structuur helpt bij samenwerken

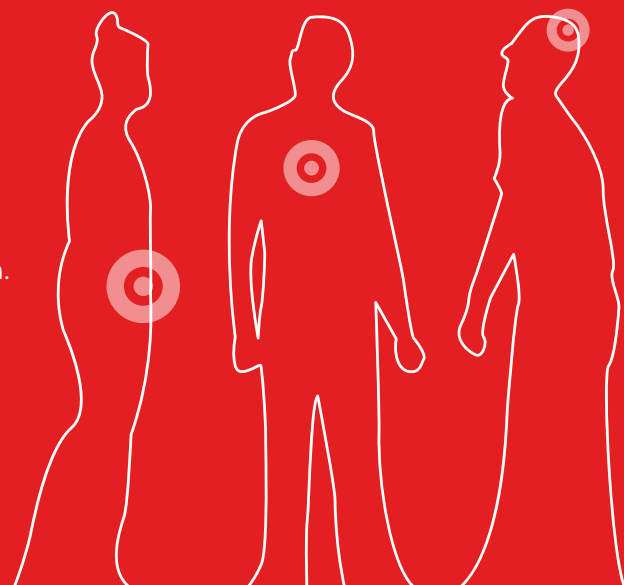
“Bepaalde termen die voor beleidsmakers gesneden koek zijn, zijn voor mensen uit de zorg hocus pocus. En het omgekeerde geldt natuurlijk ook. Beleidsmakers missen de praktijkervaring. Dat alleen al kan voor spraakverwarring zorgen. Het spreken van een gezamenlijke taal is een belangrijk startpunt in een project. We begonnen met het maken van een werkplan waarin we formuleerden wat ons gezamenlijk doel is, wat we de komende jaren gaan doen en wie daarvoor verantwoordelijk is. Daarna werd het lastig want we misten structuur”, vertelt Wieteke.

Wouter vult aan: “Structuur is heel belangrijk. Daarom hebben we Liberating Structures ingezet in het project Kansrijke Start. De structuren daarvan staan vast. Iedere deelnemer komt aan de beurt om iets te doen of om een bijdrage te leveren. In de structure ‘1-2-4-All’ wordt bijvoorbeeld een tijdslimiet gesteld waardoor je sneller tot de essentie van de vraag komt. Ik hoor vaak achteraf ‘we kregen veel te weinig tijd’ maar dat is juist de kracht van Liberating Structures. Ook na de vergadering zoeken mensen elkaar nog op om verder te praten. En oneigenlijke discussies in de vergadering worden voorkomen door de beperking in tijd. Je moet alleen gaan samenwerken als je elkaar ook echt nodig hebt en niet gaan samenwerken om het samenwerken.”

Anne-Fleur beaamt dat: “Op een gegeven moment is niet meer helder wat de oorspronkelijke opdracht was. Waarom werkten we ook alweer samen? Voor welk vraagstuk is dit een oplossing? Het is dan ook niet meer duidelijk wat ieders rol daarin is en dan is het moeilijker om mensen met elkaar te verbinden. De samenwerkende organisaties verzanden dan snel in het produceren van documenten waardoor het aanvankelijke doel en de manier om daar te komen uit het oog worden verloren.”

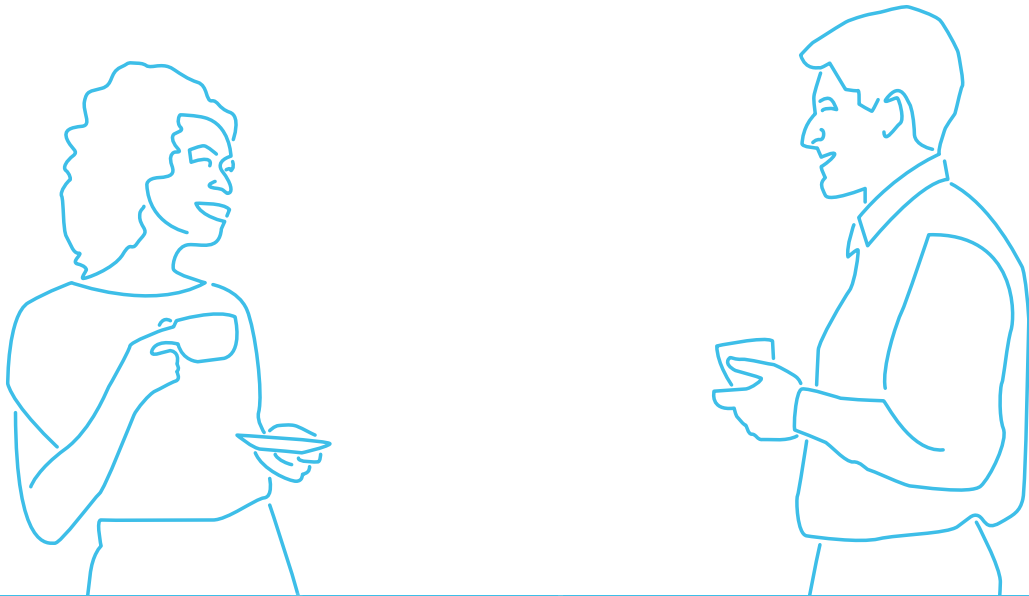
10 Basisprincipes Liberating Structures

1. Betrek en activeer iedereen.
2. Respecteer anderen en wat anderen te zeggen hebben.
3. Bouw vertrouwen op terwijl je bezig bent.
4. Maak fouten. Leer van die fouten.
5. Gebruik de groepsdynamiek om jezelf beter te leren kennen.
6. Benadruk vrijheid en verantwoordelijkheid.
7. Focus je op wat wel mogelijk is.
8. Omarm creatieve destructie.
9. Serieus spelen. Spelenderwijs ontdekken.
10. Start nooit zonder duidelijk doel.



Wieteke reageert enthousiast: “Dankzij de inzet van Samergo hebben we de juiste mensen op de goede plek in dit project kunnen zetten. Ik merkte dat het project weer vlotter liep en dat mensen het gevoel kregen ‘ah fijn, hiermee kunnen we het verschil gaan maken’. We hebben samen met Samergo meer stappen kunnen zetten en resultaten geboekt.”

Meer weten over netwerken, samenwerken of de inzet van Liberating Structures? Neem dan contact op met Anne-Fleur Klandermans via a.klandermans@samergo.nl



Een voorbeeld van Liberating Structures

Hieronder een voorbeeld hoe je een model uit Liberating Structures toepast:

De ‘1-2-4-All structure’ heeft als doel: iedereen tegelijkertijd betrekken bij het genereren van vragen, ideeën en suggesties. Uitnodiging: stel de vraag waar je aan wilt werken.

- **Stap 1: Stel de hulpvraag aan het team.**

Bepaal gezamenlijk wat het probleem of de uitdaging is. Als facilitator kun je dit in een voorbespreking ophalen. Bijvoorbeeld: waaraan zou je willen werken binnen het team?

- **Stap 2: Zelfreflectie op de vraag in stilte.**

Laat elke deelnemer zoveel mogelijk ideeën/kernwoorden op post-its schrijven. (1 minuut)

- **Stap 3: Vorm tweetallen.**

Deel kort je antwoord met de ander. Bedenk ideeën in tweetallen, voortbordurend op de ideeën uit de zelfreflectie. (2 minuten).

- **Stap 4: Deel en ontwikkel ideeën van tweetallen in viertallen.**

(Merk overeenkomsten en verschillen op.) Is er een patroon of overkoepelend idee hieruit te destilleren? (4 minuten).

- **Stap 5: Na 4 minuten een korte ronde met het hele team om de uitkomsten te delen.**

Houd dit kort, bijvoorbeeld: elk viertal deelt één belangrijk idee, patroon of overeenkomst met de hele groep.