

## 6.1 INTERNE SAMENWERKING: VASTGOED, BUITENRUIMTE EN SOCIAAL BEHEER

Het is belangrijk dat bewoners iets hebben aan groenblauwe oplossingen. Daarom moeten sociaal en technisch beheer samenwerken en eventuele cultuurverschillen overbruggen.



### Interne samenwerking

Met groenblauwe oplossingen kun je meerdere problemen tegelijk aanpakken. Daarvoor moet je met verschillende interne afdelingen samenwerken: zowel sociale als technische afdelingen. Hoe krijg je je collega sociaal beheer geïnteresseerd in klimaatadaptatie? En hoe krijg je technisch beheer geïnteresseerd in de gezondheid van de bewoners?

### Tips voor samenwerking

Samenwerken met anderen kost tijd. Als die anderen heel anders naar de wereld kijken, kost het nog meer tijd. Je kunt zelfs in een negatieve spiraal van misverstanden, irritaties en wantrouwen terechtkomen. Samenwerken in goede harmonie levert tijd op. Door juist in het begin wat voorzichtiger te opereren voorkom je dat je in een negatieve spiraal belandt. Hoe doe je dat:

- Pak de opgave gezamenlijk en gelijkwaardig op. Betrek degenen die bijdragen aan de oplossing vanaf het begin. Vele handen maken licht werk en samen analyseren leidt tot begrip van elkaars belangen.
- Sta open voor de verschillen tussen disciplines om misverstanden te voorkomen. Elke afdeling heeft een eigen werkwijze en soms ook een eigen taal. Dat is niet vervelend als je nieuwsgierig bent naar elkaar.
- Zoek naar een gezamenlijk doel waar iedereen achter kan staan. Bijvoorbeeld duurzaamheid, veerkracht of een toekomstbestendig systeem. Iedereen kan bijdragen om maatschappelijke opgaven aan te pakken.
- Laat zien wat je bedoelt. Enkel woorden uitwisselen leidt eerder tot misverstanden. Dus gebruik beeldmateriaal zoals foto's en plattegronden. Organiseer een veldbezoek.
- Let op verschillen in de planningen. Geef elkaar de tijd om bij de gezamenlijke planning aan te sluiten en budget vrij te maken.
- Vertel anderen wat je samen hebt bereikt. Communiceer gezamenlijk en vertel wat de winst voor alle betrokkenen is.
- Blijf leren, er gaan altijd dingen mis! Stel je bij elkaar aan tafel kwetsbaar op. Neem tijd voor reflectie en deel met elkaar wat er goed ging en beter kan.



*Werken met beeldmateriaal kan helpen misverstanden te voorkomen*

## Twee verschillende manieren van samenwerken

Er zijn veel verschillende manieren van samenwerken: improviserend en creatief of gestructureerd en formeel, korte of lange termijn gericht. Wat je kiest hangt af van de cultuur in je organisatie, hoe hoog het probleem op de agenda staat, en de maatschappelijke discussie er omheen. In de tabel zijn twee methoden voor samenwerking beschreven. De eerste is geschikt als je nog niet zoveel weet en je gewoon wilt beginnen. De tweede is geschikt als je al weet dat het een omvangrijk en complex traject gaat worden. Dit zijn voorbeelden ter inspiratie.

<i>Ecosysteem methode voor samenwerken</i>	<i>Planmatig samenwerken</i>
<p>Dit is een informele benadering, met een beperkte tijdsinvestering vooraf.</p> <p><b>Fase 1: Verkennen</b> Ga op zoek naar enthousiaste medestanders Startbijeenkomst voor de kopgroep</p> <p><b>Fase 2: Ontwikkelen</b> Toets de ideeën in een bredere groep Vergroot het draagvlak</p> <p><b>Fase 3: Uitbouwen</b> Bouw uit tot een interactieve community Ga over tot actie</p>	<p>Samenwerken volgens deze aanpak is gestructureerd en planmatig. Het vergt een grotere tijdsinvestering.</p> <p>Verzamel informatie over het netwerk dat nodig is. Bepaal hoe de samenwerking ervoor staat; schakel bestaande netwerken in en zoek waar nodig aanvullingen.</p> <p>Schrijf de gezamenlijke opgave op: uitdaging; oorzaak; en context met krachten en kwetsbaarheden. Verzamel kwalitatieve en kwantitatieve informatie.</p> <p>Vorm een kerncoalitie: 3-6 partners met sleutelposities voor de opgave. Zij nemen de verantwoordelijkheid voor het systeem op zich zodat wisselende samenwerkingen blijven functioneren. Bespreek met andere samenwerkingspartners wensen, behoeften en rollen.</p> <p>Bepaal de gedeelde ambitie: van losse belangen naar een samenhangend pakket van doelstellingen. Maak ieders belangen wel expliciet om van te leren. Zorg voor gedeeld eigenaarschap van de ambitie.</p> <p>Ontwikkel het samenwerkingsmodel. Hoe gaat het proces eruit zien? Benodigde middelen en spelregels. Schrijf de samenwerkingsafspraken op.</p> <p>Aan de slag. Bepaal actief opgaven waarvoor samenwerking nodig is. Breng partijen bij elkaar die daarin iets kunnen betekenen. Zorg voor regelmatige afstemming.</p> <p>Zorg dat je onderweg leert hoe de samenwerking beter kan worden ingericht. Monitor resultaten en signaleer wanneer één en ander niet goed verloopt. Grijp daarop in.</p>

## Cultuurverschil bij samenwerken

Tussen organisaties, tussen vakdisciplines en zelfs tussen afdelingen bestaan vrijwel altijd kleine of grote cultuurverschillen. Wanneer cultuurverschillen onvoldoende worden onderkend kunnen ze tot misverstanden, irritaties en conflicten leiden.

Met de term cultuur wordt bedoeld: een set van ervaringen, normen en kennis, die een bepaalde sociale groep met elkaar deelt. Cultuur is aangeleerd, niet aangeboren. Er bestaat een grote diversiteit aan culturele waarden. Soms zijn cultuurverschillen groot en zichtbaar, zoals tussen verschillende wereldgodsdiensten. Maar soms zijn verschillen subtiel, zoals tussen twee afdelingen in hetzelfde bedrijf, of twee schoolklassen in hetzelfde gebouw. Zodra een groep mensen zich afscheidt van de anderen, ontwikkelen zij een eigen taal, normen en waarden en gedrag. Ook in kleding en gebouwen kunnen cultuurverschillen tot uiting komen. Cultuur is voortdurend in beweging; denk bijvoorbeeld aan de roetveegpieten en #metoo.

Je eigen cultuur is dat wat je kent, wat vertrouwd is en wat jij als normaal beschouwt. Cultuur is voor een groot deel onbewust: net als bij een ijsschots is 1/9 boven water en 8/9 onder water. De meeste mensen vinden hun eigen cultuur de beste cultuur, maar het is lastig objectief vast te stellen. Als je samen wilt werken, is respect voor de ander in elk geval de beste optie. Werk je met andere afdelingen en andere organisaties samen, blijf dan alert op mogelijke cultuurverschillen. Wees nieuwsgierig en stel met respect vragen.



## Colofon

Dit handvat is onderdeel van de Groencatalogus Sociale Woningbouw, het eindproduct van het Topsector project Prettig Groen Wonen. Het project liep van 1 maart 2019 t/m 31 december 2021. Het is gefinancierd door Topsector Tuinbouw en Uitgangsmaterialen, de gemeente Den Haag en de woningcorporaties Staedion, Vestia en Haag Wonen. Projectpartners waren Wageningen Environmental Research (onderdeel van de WUR), het Wellantcollege in Rijswijk (nu onderdeel van Yuverta) en Van Hall Larenstein in Velp.

Auteurs: Judith Klostermann

Illustraties en vormgeving: Ineke Weppelman

Foto's: Judith Klostermann, tenzij anders vermeld.

Met bijdragen van: Jur Kuijper, Pleun Kievits, Heleen de Lange, Myriam Rault, Louise van Stam, Monique Oudshoorn, Niels van Duivenvoorden, Timo Storm, Alex Dijkshoorn, Ruben van den Ende, Bryan van den Barselaar, Tristan Rondelap, Jarno van Dijk, Sam Verheij.

Teksten en afbeeldingen uit dit document mogen gebruikt worden met bronvermelding na overleg met de auteurs ([robbert.snep@wur.nl](mailto:robbert.snep@wur.nl), [judith.klostermann@wur.nl](mailto:judith.klostermann@wur.nl), [ineke.weppelman@wur.nl](mailto:ineke.weppelman@wur.nl)).

Dit document en alle andere onderdelen van de Groencatalogus Sociale Woningbouw zijn [hier](#) te vinden, op de website van het project Prettig Groen Wonen. Zie ook het webadres onderaan deze pagina.

15 december 2021, Wageningen

