



Sleutels voor een succesvolle samenwerking

Rob Jongenburger & Dirk Versluis

Als een soort vanzelfsprekendheid vinden de twee mannen Rob Jongenburger en Dirk Versluis een rust bij elkaar. Dat kan ook bijna niet anders aangezien beide mannen, op een bepaalde manier, volgens hun intuïtie leven. Zij hebben antennes uitstaan om de ander te kunnen lezen. Aanvoelend, ondersteunend, creatief en stimulerend. Allebei werken ze aan het Amsterdamse project Verlengde IJtram (VIJT). Dirk als Technisch Manager en Rob als Teamcoach. Dirk heeft daarnaast de passie voor het maken van beeldende kunst. Karakters verschijnen bij hem uit een stuk hout en vertellen een verhaal, dat Dirk soms ook nog omdoert tot een boekje. Rob zet zijn talent in om het luikje naar zijn intuïtie te openen om teams te ondersteunen. Wanneer iemand tegen hem begint te praten of hij in een groep werkt komt er zo veel meer informatie bij hem binnen dan feitelijk gezegd wordt. Dat gaat over dieper liggende bedoelingen, onderlinge verhoudingen of belemmeringen om met elkaar in verbinding te komen. Allebei de mannen hebben zo hun eigen kracht. Waardering is te voelen in het atelier waarin de twee mannen samenkomen.

(R) Dirk en ik hebben elkaar ontmoet in 2001 bij de gebiedsontwikkeling Oostelijke handelskade in Amsterdam. Ik was toen omgevingsmanager namens de gemeente Amsterdam en Dirk projectleider op de Zuidelijke IJ-overs en lijn 26: de IJ-tram. Dirk en ik kennen elkaar dus al 20 jaar en we hebben een 'klik'. De afgelopen jaren hielden we contact en hebben we regelmatig geluncht om bij te praten over ons privéleven en de stappen in onze carrière. Uiteindelijk kozen we beiden voor werk dat ons aan het hart ligt. 'Laten we eens iets samendoen!', hebben we vijf jaar geleden tegen elkaar gezegd. De digitale Project Start Up voor het Amsterdamse project VIJT, (verlenging van de IJtram op IJburg) was de aanleiding. Dirk heeft mij gevraagd om als teamcoach de projectgroepen van het IB en GVB nader kennis met elkaar te laten maken.

Dirk is een echte kunstenaar en verbindt aan zijn kunstwerken altijd een thema. Daarnaast schrijft hij kinderboeken die hierop gebaseerd zijn en geeft ze in eigen beheer uit. In 2020 heeft hij het thema 'samenwerking' uitgewerkt in beeld en verhaal. De titel van dit boekje is: 'Bevern bouwen op vertrouwen'.

Het is woensdag. Dirk en ik lopen samen naar zijn atelier bij Het Kinderparadijs in Purmerend. We praten over sleutels voor een succesvolle samenwerking. Vriendin Romy Valter vergezelt ons en doet de fotografie en de redactie. Dirk laat ons zien waar kinderen met hun schoolreisje of kinderfeestje regelmatig een fikkie stoken, vlotjes varen en hutten timmeren. Alles is gratis. Zo werkt Dirk hier als vrijwilliger vaak in de weekenden en de schoolvakanties."

Eén van de sleutels voor een succesvolle samenwerking is een check op de energiebalans binnen een team. Wat zijn jouw ervaringen hiermee Rob?

(R) Soms loopt er bij een team veel energie weg. Inmiddels ben ik veel NLP- trainingsdagen verder en werk ik ook als systemisch begeleider van teams. Dit bracht mij meer in verbinding met mezelf. Niet dat ik compleet verlicht en getransformeerd ben, maar ik ben me wel

bewust van de oorsprong van mijn belemmeringen. De sleutel om hier verder in te komen is om dit te accepteren. Ik voel wat bij mij hoort en ook wat ik graag bij anderen laat. Hierdoor ontstaat een enorme ruimte om je open te stellen voor de energie om je heen. Daarmee kan ik ook zonder enig waardeoordeel in een team stappen en voel ik direct hoe de energiebalans is. Zelfs als ik mij aanmeld voor een afspraak bij de receptie van een organisatie, dan denk ik soms: 'Wauw, dat wordt een pittige dag.' Dan is me al direct duidelijk dat de veiligheid ontbreekt op de werkvloer en er iets fundamenteels fout zit. Het is de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan. Voor mij direct al aanleiding om de antennes uit te zetten en me klaar te maken om interventies te doen om de veiligheid en verbinding weer terug te brengen. Heb jij dit weleens meegemaakt Dirk?"

(D) Tjeetje Rob, heb je even? Als voorbeeld kan ik jou mijn eigen persoonlijke verhaal daarover vertellen! In 2004 kreeg ik de diagnose kwaadaardige hersentumor en heb ik in vijf dagen afscheid genomen van iedereen om mij heen: mijn vrouw, mijn kinderen, vader, moeder.... Gelukkig bleek het een cerebraal abces en gelukkig heb ik er geen bijverschijnselen aan overgehouden, ook niet van de vijf weken antibioticakuur. Ik heb geluk gehad. Dit heeft mij een compleet ander perspectief gegeven op wat van belang is: mijn kinderen op de eerste plek. Waarom ga ik niet doen wat ik altijd al graag wilde doen? Kunstenaar worden. Het heeft twee jaar geduurd voordat ik weer op mijn oude energieniveau zat.

Ik ben begonnen met het schrijven van kinderboeken. Mijn eerste kinderboekje gaat over dromen. Als je aan leuke dingen denkt krijg je mooie dromen. Mijn kinderen heb ik altijd voorgelezen voor het slapengaan. Het is belangrijk dat je goed voor jezelf zorgt, dan ben je ook voor anderen leuk om mee om te gaan. Je eigen energiebalans is dus erg belangrijk. En zo werkt dat ook bij teams. Daarnaast is vertrouwen ook een belangrijke sleutel in een goede samenwerking. Hoe zorg jij voor vertrouwen in een samenwerking Rob?

(R) Als teamcoach word ik vaak deelgenoot gemaakt van het reilen en zeilen van een bestaande samenwerking in groepen. Dan is het belangrijk dat je het vertrouwen inricht of herstelt. Er is een trapmodel voor het bouwen van vertrouwen die ik vaak gebruik. Dat begint bij elkaar leren kennen en vervolgens moet je elkaar gaan begrijpen. Ik maak duidelijk dat, ondanks dat mensen verschillen van elkaar, zij toch van enorme waarde voor het team kunnen zijn. Als ze dan de inbreng van een ander leren waardeer- en ontstaat het vertrouwen in elkaar en begrip voor het anders zijn.

Voorwaarde om vertrouwen binnen een team of in een organisatie te creëren is je veilig voelen. Als Leiderschapstrainer leer ik managers en medewerkers om hun kwetsbare kant te tonen, waarbij niet alleen de succesverhalen horen, maar juist ook de momenten die je hebben gevormd tot de persoon die je nu bent. Laat zien dat je ook mens bent en geef de ruimte om fouten te mogen maken. Schep de kaders waartussen dit kan door het gesprek hierover aan te gaan. Medewerkers weten dan echt zelf wel wanneer zij buiten die kaders gaan. Als je in staat bent als leidinggevende om je hard te maken voor iemand die een fout heeft begaan, omdat hiervan te leren valt, dan wordt dat vertrouwen gevoeld in het team. Daarmee excelleren de teamleden en haal je fantastische resultaten. Dirk, hoe geef jij in je projecten vorm aan vertrouwen in een samenwerking?

(D) De 'speed of trust' is hierin wel een stokpaardje van mij. Als er een goede basis van vertrouwen is, dan is er ook weinig behoefte om gemaakte afspraken te controleren. De zachte kant tonen en elkaars dromen en verwachtingen kennen. Het is voor mij de inspiratie geweest om een beeld te maken en een boekje over samenwerking te schrijven.

Na wat literatuurstudie kwam ik uit op een aantal tips.

1. Begrijp je wat de ander beweegt? Neem de tijd en stel verdiepende vragen!
2. Kan je dit accepteren? Neem de ander serieus, stel je oordeel uit!
3. Geef je je eigen grenzen aan? Neem jezelf serieus, het is nooit te laat!

Met een aantal mensen heb ik een soort vanzelfsprekende samenwerking en hebben we aan een half woord genoeg, omdat we blijkbaar dezelfde taal spreken en elkaar vertrouwen.

(R) Om ervoor te zorgen dat dit vertrouwen er snel komt zijn er natuurlijk een aantal simpele hulpmiddelen in te zetten. We werken vaak met persoonlijkheidsprofielen. Ik werk zelf met Insights Discovery, maar er zijn nog genoeg andere goede methodes. Deze zorgen ervoor dat er heel snel aan anderen kan worden getoond wat iemands waarde is in een team. Ik leer de mensen dat we juist een beter team creëren als we met elkaar de diversiteit opzoeken. Zodra je mensen in hun kracht ziet, ondanks dat je hen in eerste instantie liever eerst op afstand had gehouden of zelfs in jouw allergie zitten, dan gaat er een wereld open. Dat zou een mooi thema voor een kunstproject kunnen zijn.

Ik ben zelf een droom aan het verwezenlijken en in gesprek met potentiële samenwerkingspartners om een nieuwe onderneming neer te zetten. Mijn overtuiging is dat omgevingsmanagement bij grote projecten en in gebiedsontwikkeling veel beter kan. De sleutel hierbij is het continu in verbinding blijven met de omgeving. Dan wordt het onherroepelijke Bestemmingsplan echt een gedragen plan en niet een juridisch steekspel. Ik zou graag een groep in de markt willen zetten met omgevingsmanagers die dit ook snappen en zich hierin verder willen ontwikkelen. Achter elk onderwerp dat we vandaag hebben besproken zit een wereld aan kennis en praktijkvoorbeelden. Dat wil ik graag gaan delen. Er ontstaat voor mij zingeving wanneer mensen makkelijker met elkaar kunnen samenwerken. Dat maakt de wereld een klein beetje mooier. Kan je iets over jouw toekomstige kunstproject vertellen Dirk?"

(D) Stichting Stadshout Amsterdam heeft mij gevraagd om een beeldenroute te realiseren voor het Baroniepad in het stadsdeel Zuid. Voor de acht beelden van het zogenoemde kabouterpad ben ik gestart met een sprookje. Een sprookje begint altijd met 'er was eens...'





Een kabouter is een bekend mythologisch figuur. Vroeger dacht men dat de ziel van de eerste bewoner van een huis achterbleef als kabouter, waar je goed voor moet zorgen, anders wordt het een kwelgeest. Voor het uitwerken van de karakters heb ik mezelf de vraag gesteld: Van wie heb ik iets geleerd? Wie is mijn rolmodel? Wie zie ik als voorbeeld? Donald Duck, Obelisk & Asterix en mijn vader zie ik als de belangrijkste influencers uit mijn jeugd. Ik associeer bekende Amsterdammers met de karakters van de kabouters. Zo heb je bijvoorbeeld de Verteluil: gebaseerd op Benedictus Spinoza, een Amsterdamse filosoof (1633-1677). Nummer twee in de rij is Noos, die Ron Blauww moet voorstellen: een topkok die wil dat het perfect smaakt. De derde is Dikkie, de André Hazes van het stel die houdt van eten en na elke maaltijd een dutje doet. Zo zijn er nog vijf andere personages.

Momenteel zit ik in het creatieve proces om een bewonersinitiatief van de grond te laten komen, in samenwerking met de lagere school, de brede school. Het idee is dat alle kinderen een kaart in een envelop krijgen met de afbeelding van een kabouter en de locatie van het kabouterpad, met als doel om de kaart op te sturen naar een opa of oma, of ander familielid met het verzoek om samen deze route te gaan lopen. Dit vervangt dan de feestelijk opening, omdat dit anders te veel mensen op de been zou brengen. Op locatie kan via de QR-code een link worden gevonden op mijn site met een plaatje en het verhaaltje.

(R) Je maakt me ontzettend nieuwsgierig naar het uiteindelijke resultaat Dirk. Ik zie dat enkele kabouters al bijna af zijn en dat je voor de andere pas net een mooie, ruwe boomstam hebt uitgezocht. Ik zie er naar uit om samen die Beeldenroute lopen en nog meer sleutels te vinden op ons pad.



Dirk Versluis in het kort:

Stoha-donateur, afgestudeerd in 1986. Ik ben gestart als betontimmerman, meewerkend uitvoerder bij de aannemer Groot de Woude waar ook mijn opa en mijn vader werkten. Daarna ben ik ambtenaar geworden om avondstudie economie af te kunnen ronden aan de Universiteit van Amsterdam. Momenteel vervul ik de functie van projectleider bij diverse civiele projecten in Amsterdam in de Houthavens, IJburg (verlenging IJtram) en in het Centrum. Mijn grote passie is sport (turnen, acrobatiek, schoonspringen) en kunst (beelden maken met de motorkettingzaag, elektrische tools etc. onder het motto: 'Het hout niet op'). Zie ook de website: www.klusserdeklussert.nl



Rob Jongenburger in het kort:

Stoha-donateur, afgestudeerd in 1992. Na een mooie en leerzame periode bij Grontmij/Sweco waarin ik als projectmanager, omgevingsmanager en als lijnmanager volop mijn passie kon vinden in het verbinden van groepen ben ik in 2015 mijn eigen onderneming StratEssentie gestart. Hierin combineer ik interim opgaven als Omgevingsmanager of Projectmanager met die van internationaal gecertificeerd NLP-trainer en Systemisch Begeleider van mensen en teams. StratEssentie is een combinatie van het woord Strategie en Essentie. Vanuit de identiteit van het (project)team bepaal je de strategische stappen om tot het resultaat te komen. Daarmee blijft het authentiek en zet je de medewerkers in hun kracht. Zie ook website: www.VerbindendOmgevingsManagement.nl