

Samenwerken met vertrouwen

Vier regels om vertrouwen te creëren in werkrelaties

Door: Carlos Estarippa



Ieder van ons heeft eigen ervaringen van samenwerking met veel en met weinig vertrouwen. Door deze ervaringen in ogenschouw te nemen kun je direct overzien wat de immense impact is van vertrouwen op samenwerking. Wanneer er wordt samengewerkt en het ontbreekt aan onderling vertrouwen, dan brengt dit allemaal moeilijkheden met zich mee, moeilijkheden die er niet zijn als er wel onderling vertrouwen aanwezig is.

Neem een werkrelatie in gedachte waar weinig onderling vertrouwen aanwezig is. Hoe is het om met die persoon te werken, te communiceren, samen naar resultaten toe te werken. Wat doet die relatie met jou? En neem nu eens iemand voor ogen waarmee veel onderling vertrouwen is. Hoe is het om met die persoon te werken, te communiceren, samen naar resultaten toe te werken. Wat doet deze relatie met jou?

Het verschil tussen deze twee ervaringen is een verschil van dag en nacht. Wantrouwen maakt samenwerking behoedzaam, traag, is een energievreter, creëert gedoe en misverstanden, maakt onzeker over resultaten, enz. Vertrouwen maakt samenwerking soepel, productief, geeft energie en plezier en haalt het beste in ons naar boven. Vertrouwen is geen doel op zich, maar wel een van de belangrijkste voorwaarden voor goede samenwerking.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten als je vertrouwen wilt organiseren in samenwerking?

Samenwerking binnen werkrelaties, in projecten, tussen management en medewerkers, tussen teams, tussen organisaties, in ketens van samenwerking. Ik denk dat in al deze vormen van samenwerken vertrouwen georganiseerd kan worden door de aandacht te besteden aan de volgende vier regels:

1. Vertrouwen of controle
2. Wat is nodig om het te ontwikkelen
3. Neem het je bewust voor
4. Behandel gedoe

1.) Vertrouwen of controle?

Bepaal of je vanuit vertrouwen of controle de samenwerking in wilt richten. Hier is vertrouwen context gebonden, niet elke samenwerking leent zich voor vertrouwen. Als ik bijvoorbeeld ga samenwerken met een drank- of drugsverslaafde om hem/haar van de verslaving af te helpen, is het naïef om deze samenwerking vanuit vertrouwen in te richten. Controle is dan een beter uitgangspunt totdat die ander bewezen heeft iets meer vertrouwen aan te kunnen. Maak een analyse van het

risico dat je loopt, de geloofwaardigheid van de samenwerkingspartner(s) en maak op grond daarvan een inschatting waar je goed aan doet. Sommige werkrelaties lenen zich niet voor vertrouwen, de meesten echter wel. Trek niet te snel conclusies; heb je gereede twijfel over de geloofwaardigheid van die ander of is het meer je eigen ongemak dat je liever uit de weg gaat, zijn de intenties van die ander daadwerkelijk slecht of is dit meer een eigen gemaakt verhaal, zodat jij geen stappen hoeft te nemen. Wees dus voorzichtig met een te snel 'nee', maar stel jezelf wel bewust de vraag; kan ik deze samenwerking vanuit vertrouwen inrichten.

2.) Wat is nodig om vertrouwen te kunnen ontwikkelen

Als je kiest voor vertrouwen, vraag jezelf kritisch af wat jij nodig hebt om in die samenwerkingsrelatie meer vertrouwen te kunnen laten ontstaan. Van deze 'randvoorwaarden' zijn we ons niet altijd even bewust, ze spelen meestal pas op als ze overtreden worden. Door actief te bedenken en te delen wat jij nodig hebt van de ander, creëer je helderheid in de, voor jou, belangrijke voorwaarden. Investeer ook in wat die ander nodig heeft om meer vanuit vertrouwen met jou samen te werken. Vraag dit aan die ander zodat het wederzijds duidelijk wordt wat jullie beiden nodig hebben om vertrouwen te laten groeien. Maak het tot een onderwerp van gesprek. Hier gaat het vaak mis, als het lekker loopt voelen we geen aanleiding om elkaar hierover te informeren, als het niet goed loopt durven we dit onderwerp vaak niet meer op tafel te leggen.

3.) Neem het je bewust voor

Onze neiging om anderen te vertrouwen is verschillend. Het is verleidelijk om vertrouwen pas te geven als de ander bewezen heeft dit waard te zijn. Als je in samenwerking allebei wacht tot de ander bewezen heeft het vertrouwen waard te zijn, kan het lang duren voordat er vertrouwen ontstaat. Afwachtend gedrag kan al snel geïnterpreteerd worden als wantrouwen. Een betere en snellere manier om vertrouwen te organiseren is om het als eerste te geven, zodat je een situatie creëert waarin het kan ontstaan. Vertrouwen gaat altijd gepaard met een risico dat je neemt. Accepteer dat je dit risico neemt en dat gevoelens van kwetsbaarheid een onderdeel zijn van het vertrouwensproces. Vertrouwen is geen vervanger voor risico maar een manier om met risico om te gaan en omdat vertrouwen een dynamisch proces is, is het actief nemen van stappen hierin essentieel. Het is de brug bouwen terwijl je erover loopt, dat maakt het spannend. Anders gezegd; momenten van spanning kunnen als indicator dienen dat je op de goede weg zit. Vertrouwen is kiezen voor het aangaan van de angst, zekerheid is kiezen voor je laten leiden door de angst.

4.) Behandel issues en gedoe

De 80/20 regel bij wantrouwen bestaat eruit dat 20% van het wantrouwen ontstaat door bewuste misleiding, door intentioneel het slechte voor hebben. 80% van situaties van wantrouwen ontstaat door misverstanden, miscommunicatie, gestapeld gedoe. In de meeste gevallen groeit wantrouwen in kleine stappen. Het verhelderen van miscommunicatie, het bespreken van gedoe en onduidelijkheden is daarom van groot belang om wantrouwen te voorkomen. Besteed aandacht aan issues en gedoe die ontstaan tijdens het samenwerken. Deze kun je niet uitbannen, wel behandelen. Check je ervaringen bij de ander en leg zaken op tafel. Bewuste misleiding is reden om de samenwerking te beëindigen.

Een deel van het gedoe ontstaat door onduidelijkheid. Hier kun je in investeren door open communicatie, door te delen wat je intenties zijn en wat de impact is van de ander op jou. Vraag actief naar de intenties van de ander en vraag naar de impact van jouw handelen op de ander. Het geven, ontvangen en vragen om feedback is een belangrijk aspect om samenwerking helder te houden.

Als je eenmaal in de goede stroom zit met elkaar zie je dat vervolgstappen steeds makkelijker genomen worden; vertrouwen nodigt uit tot meer vertrouwen. Zoals een mooi chinees spreekwoord hierop aansluit;

'Het beste moment om de boom te planten was 20 jaar geleden, het één na beste moment is vandaag.'

Met andere woorden: elk moment is het juiste moment om te kiezen voor vertrouwen.

Carlos Estarippa is Organisatie Psycholoog en werkt actief aan het versterken van vertrouwen in samenwerking.

Meer info: www.estarippaconsultancy.nl

Email: carlos@estarippaconsultancy.nl

