

Koninklijke Nederlandse Natuurhistorische Vereniging

KNNV afdeling Delfland  
Postbus 133  
2600 AC DELFT  
afdelingDelfland@knnv.nl  
www.knnv.nl/afdelingDelfland  
twitter: KNNVafdDelfland  
facebook: KNNV-afdeling-Delfland



## 05.g GEDACHTEN OVER SAMENWERKEN

Geldig tot: 2020

Ledenvergadering

25 feb 2016

(on)gewijzigd vastgesteld

## **GEDACHTEN OVER SAMENWERKEN**

### **Inhoud**

1. Het doel.....	4
2. Eigenschappen .....	4
3. Niveaus van samenwerking .....	4
4. Beheersing.....	5
5. Weten wat de wederzijdse allergieën zijn .....	5

Op de beleidsraad van 26 september 2010 stond de toekomstvisie van de KNNV op de agenda, het document als onderliggende stuk bij dit agendapunt ging onder andere over samenwerken.

Een prachtige gedachte maar de honderdjarige praktijk van de KNNV staat bol van de samenwerking die vaak neerkwam op een uitverkoop van ideeën, mensen en activiteiten, zonder dat onze organisatie er mede door versterkt werd. Onze doelen en logo zijn weliswaar uitgangspunt en symbool voor samenwerking, maar dan liefst wel een samenwerking waardoor ook de KNNV versterkt wordt.

Om een idee te hebben op welke manier je kunt samenwerken hebben we dit stuk geschreven. Graag ontvangen we aanvullingen.

In onze gedachten over Organisatie, vastgesteld op de Ledenvergadering van 27 februari 2008, staat het volgende:

#### Samenwerking

We willen ten aanzien van samenwerken geen personen of organisaties bij voorbaat uitsluiten. Echter er zijn echter wel een aantal voorwaarden aan de persoon of organisatie:

1. Geen tegenstrijdige doelstellingen
2. Door de samenwerking worden ook onze doelstellingen beter verwezenlijkt
3. Waarbij we altijd herkenbaar moeten zijn

Einde citaat

Als beeld zien wij een organisatie als zelfstandige eenheid als een doos. Hierbij kun je drie delen onderscheiden.

- in de doos, dit zijn alle mensen, activiteiten en producten in de organisatie,
- uit de doos, dit zijn alle mensen en organisaties (de andere dozen) met hun mensen, activiteiten en producten in de buitenwereld,
- de wanden van de doos, een grens, dit zijn de voorwaarden om iets van de organisatie toe te laten of te laten verlaten.

Ook de andere partij moet er sterker door worden maar dat laten we graag aan die ander over.

Als één van deze elementen ontbreekt dan is er geen sprake van samenwerking. Wat het dan wel is mag je zelf typeren.

De eerste vraag is natuurlijk. Wat is samenwerken?

Gezamenlijk een doel bereiken.

Hier zit dus een organisatorisch en inhoudelijk element in. Beide elementen komen in het onderstaande aan de orde.

Wat heb je nodig bij samenwerken?

1. Een doel.
2. Eigenschappen en vaardigheden om samen te werken.
3. Weten op welk niveau je wilt samenwerken
4. Afspraken om de samenwerking beheersbaar te houden
5. Om het speelveld te weten is het verstandig om elkaars allergieën te weten

## 1. Het doel

Dat is bij de KNNV eenvoudig, het moet binnen de doelen passen, zie de voetnoot van deze bladzijde.

## 2. Eigenschappen

Op internet kwamen we het volgende staatje tegen :

Het NGI heeft de competentie samenwerken verdeeld in de volgende schalen:

7. Maakt in korte tijd aanpassingen in de strategie van het bedrijf, afdeling, e.d. als reactie op de behoeften in een gegeven situatie.
6. Waardeert input en expertise van anderen, is bereid om te leren van medewerkers of collega's, vraagt om ideeën en opinies voor beslissingen.
5. Heeft het in positieve zin over teamleden, toont respect voor input van anderen, stelt het groepsbelang boven het eigen belang.
4. Houdt mensen geïnformeerd over het groepsproces, deelt alle relevante informatie, werkt aan het eigen belang én aan het groepsbelang.
3. Is bereid te participeren, ondersteunt groepsbeslissingen, is een normaal teamlid en doet zijn deel van het werk, zodat doelen bereikt worden.
2. Heeft een onverschillige houding, participeert niet, werkt liever alleen, heeft voornamelijk oog voor het eigen belang.
1. Werkt ontwrichtend en veroorzaakt soms problemen in het team, uit zich soms negatief over teamleden.
0. Kan en wil totaal niet samenwerken.

Het gaat hier om het persoonlijke niveau.

Als het over de KNNV gaat spreken we over een organisatorisch niveau.

De bovenstaande aspecten zijn een prima middel om de mate van samenwerking in een organisatie te meten. Dus ook bij de KNNV.

Deze vragen kunnen zowel aan leden in de KNNV als aan organisaties buiten de KNNV worden gevraagd.

## 3. Niveaus van samenwerking

In een organisatie is het volgende proces nodig om een doel te bereiken:

- een visie
- doelen
- ideeën
- besluiten
- uitvoering; mensen met vaardigheden, kennis, geld en materialen
- evaluatie

Of te wel

1. niveau van kennis uitwisselen
2. niveau van afstemming

3. niveau van penvoerder
4. niveau van uitvoerder

Bij kennis uitwisselen, het elkaar toesturen van een blad en andere schriftelijke uitingen van de organisaties.

Bij afstemming gaat het erom dat activiteiten elkaar niet dwars zitten tot en met versterken.

Dit kan in een bijeenkomst maar ook zonder bijeenkomst. Een groot voorbeeld van het laatste is het WK-voetbal, supermarktketen die voetbalhebbelingen als reclame inzetten.

Bij penvoerder, je ontmoet elkaar en één partij is het contactpunt, alle uitingen van dat contactpunt voldoen aan de voorschriften van die organisatie. De uitingen van de andere partijen voldoen aan hun voorschriften.

Bij uitvoerder voert één partij mede namens de andere partijen een activiteit uit. Alle uitingen voldoen aan de voorschriften van de uitvoerder. Uiteraard worden die andere partijen genoemd.

#### **4. Beheersing**

Bij de beheersing gaat het er om dat er een balans moet zijn tussen de effectiviteit om het doel te bereiken en elkaar versterken. Voorbeelden uit de KNNV praktijk van onze afdeling laten dat zien.

#### **5. Wat zijn de wederzijdse allergieën**

We zijn allergisch voor:

- aantasting van natuurwaarden
- onherkenbaarheid van onze organisatie

Vraag hier uitdrukkelijk naar.

#### ***Praktijkvoorbeeld 1:*** kennis uitwisselen

Met de Vogelwacht Delft e.o en de Vereniging Natuur en Milieubescherming Pijnacker wisselen we elkaars bladen uit. Dit is een mondelinge afspraak, die is vastgelegd in ons Organisatiehandboek,

#### ***Praktijkvoorbeeld 2:*** afstemmen

De (belangrijkste) activiteiten worden afgestemd in het natuur- en milieunetwerk Delft.

#### ***Praktijkvoorbeeld 3:*** penvoerder

We kregen van EIS en van het landelijk KNNV-bureau de vraag of we onze leden wilden oproepen om kreeften te inventariseren met een internet link voor meer informatie en de mogelijkheid om zich aan te melden.

Dit hebben we niet gedaan maar een oproep opgenomen in onze wekelijkse nieuwsbrief om zich bij ons te melden. Er kwamen twee zeer enthousiaste leden. Door dit enthousiasme kreeg Geert het idee: "Dat is blijkbaar een aantrekkelijke activiteit". Hij heeft toen alle inventarisatieplekken voor onze afdeling gereserveerd die in het gebied van onze afdeling beschikbaar waren; dat waren vier plekken. Toen zijn naam als gereserveerde op de site werd vermeld dit laten veranderen in de KNNV afdeling Delfland. En met EIS afgesproken

dat alle communicatie naar de deelnemers van onze plekken via ons gaat. Dat was geen probleem. In een brief is dat aan EIS bevestigd.

Verder een bericht aan de pers gestuurd.

Instructiematerialen aan onze voorschriften aangepast, hierbij moet je vooral denken aan lay-out.

De (voorlopige) resultaten zijn:

- 35 mensen hebben zich opgegeven
- 10 officiële EIS-plekken en 25 extra KNNV-plekken, waarbij de laatste naar behoeften kunnen worden uitgebreid
- we nieuwe doelgroepen bereiken, ouders met kinderen en vissers
- een voornemen van een school om mee te doen
- een activiteit hebben rond kinderen voor 10/10/10, die niets met kreeften heeft te maken
- we materialen hebben om kreeften te inventariseren (instructies, fuiken)
- uitgebreid in de pers hebben gestaan.

#### Praktijkvoorbeeld 4: uitvoerder

Natuurmonumenten vraagt aan ons "Willen jullie mensen sturen om in de Akerdijkse Plassen te inventariseren.

Als wij hier op in zouden gaan is het gevolg:

- Er ontstaat een warme en hechte band tussen Natuurmonumenten en onze mensen; de kans dat de band met de afdeling lossen wordt is levensgroot.
- Je ontnemt minder deskundige leden de kans om hier aan mee te doen en op die manier grotere vaardigheden te krijgen.
- Vergroting van kennis en vaardigheid voor plant- en diergroepen die in een afdeling niet tot weinig aanwezig is komen niet aan bod. Want je stuurt alleen je beste leden.
- Doordat er niet aan opvolging gewerkt wordt, loopt Natuurmonumenten de kans dat er na verloop van tijd geen inventariseerders beschikbaar meer zijn. In een breder kader kan je spreken van vergrijzing van inventariseerders.

Dit realiserend, was dan ook onze eerste opmerking in het eerste gesprek met de beheerder: "Die vraag wil ik niet meer horen". En na toelichting kwam van Geert de vraag: "Wil je een uitgeputte KNNV afdeling?". Dat wilde hij niet. Er is toen afgesproken dat de KNNV met een project kwam.

De resultaat waren dat Natuurmonumenten:

- alle waarnemingen kreeg
- de KNNV een prachtige activiteit had, waarbij deskundige en minder deskundige leden harmonieus samenwerkten
- we twee nieuwe vaardigheden hebben geleerd: wormen en muizen inventariseren;
- een verslag hebben in twee versies, een publieksversie en een wetenschappelijke;
- een tentoonstelling: De Polder Noord Kethel.
- Met deze resultaten kunnen we de boer op. Dit alles was niet gebeurd als wij deze vraag van de beheerder direct hadden beantwoord en alles aan Natuurmonumenten hadden overgelaten.

Om het geheel beheersbaar te maken moet er iets op papier staan.

Wij hebben dat gedaan via:

- ons organisatiehandboek
- een brief
- een overeenkomst, deze kan van tijdelijk of structureel van aard zijn
- een project, samenstellen, zie hiervoor het [www.knnv.nl/afdelingDelfland](http://www.knnv.nl/afdelingDelfland), onder organisatie, klik handboek en op hoofdstuk 8.3 Projecten.
- Onze jaarstukken als verantwoording aan de ledenvergadering.

Want met deze middelen is gestructureerde samenwerking een vast onderdeel geworden van onze KNNV-werkzaamheden. Daarmee kan je uitstekend communiceren, zowel in als buiten de organisatie. Want voordat je het weet loopt het enthousiaste lid of een andere partij er mee vandoor en dat kan nooit het doel van samenwerking zijn.