

Prettig samenwerken

Jan (53) heeft met vier maten een maatschap. Het is een groeiende, moderne praktijk voor landbouwhuisdieren en paarden. Pieter (30) is anderhalf jaar geleden tot de maatschap toegetreden, Gijs (41) vier jaar geleden en Berend (45) en Jan al meer dan vijftien jaar geleden.

TEKST: MOVIR

Taken als personeelszaken en financiën hebben ze onderling verdeeld. Pieter heeft vanwege zijn gezinssituatie bedongen dat hij minder diensten draait. Jan heeft al eens zijn zorgen en ergernissen daarover gedeeld met Berend. Dat leverde alleen maar meer onrust op. Thuis wordt het er ook niet gezelliger op. Jan klaagt vaak over collega's. Het vergalt zijn werkplezier en kost te veel energie. In iedere maatschap kunnen er onderhuidse irritaties ontstaan. Herkent u dit? Expert en coach Marjolein Hamer van Elestia, de onafhankelijke coachingsdienst van Movir: "Dierenartsen werken in veel gevallen autonoom. Er is meestal wel een bedrijfsplan met onderlinge afspraken, maar ze staan niet stil bij onderlinge verwachtingen. Binnen een maatschap is overleg en communicatie van belang voor een goede samenwerking."

In een bedrijf is een algemeen directeur eindverantwoordelijk. Hij neemt de besluiten. In een maatschap is dat meestal anders. Marjolein Hamer: "Er is in een maatschap vaak géén hiërarchie. Wanneer er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over taakverdelingen en verantwoordelijkheden binnen de maatschap, gaat het mis. Ook merk ik dat er regelmatig onuitgesproken onderlinge verwachtingen zijn." Volgens Marjolein Hamer is de sfeer in de maatschap bepalend voor een goede samenwerking. "Het zal niet uw eerste voorkeur hebben, maar creëer een moment van reflectie in de agenda's. Hoe gaat het met iedereen? Zo bespreekt u op tijd de irritaties en verschillen in verwachtingen. U kunt specifiek aandacht besteden aan onderwerpen als gemaakte uren, thuis werken, klussen die niemand graag doet en de planning van vrije dagen." Verzekerden van arbeidsongeschiktheidsverzekeraar Movir kunnen 24 uur per dag en anoniem bij Elestia terecht voor ondersteuning door professionele coaches, ook voor teamcoaching. Arthur van der Wal, directeur van Movir: "Een conflict kost altijd energie. Voelt u spanning tussen u en uw

collega's, grijp dan vroegtijdig in! Dan kunt u nog op een constructieve manier met elkaar praten en naar oplossingen zoeken. Als een conflict geëscaleerd is, kan het lastig zijn voor een maat om weer terug te keren."

TIPS

- Spreek elkaar in een overleg helder en duidelijk aan;
- Bij irritatie: benoem feitelijk waargenomen gedrag (geen interpretatie) en het effect daarvan op u;
- Neem verantwoordelijkheid voor uzelf. Als er vragen of ergernissen zijn, stel het op tijd aan de orde. Als u hoopt of verwacht dat iets vanzelf beter gaat, is de kans groot dat u wordt teleurgesteld;
- Is er iets aan de hand? Kijk dan of dit ligt op het vlak van werkinhoud (wat), dat het gaat over procedures (hoe) of dat het vooral gaat over de werkrelatie (wie). Voer het gesprek op het juiste niveau. Een voorbeeld: U hebt een verschil van mening over een procedure. Maar eronder ligt dat u zich heel erg hebt geërgerd aan hoe iemand de praktijkruimte heeft achtergelaten na zijn dienst. Het is belangrijk dan vooral de ergernis te bespreken in plaats van te blijven ruzieën over een procedure. Spreek duidelijk de procedures binnen de praktijk af. Wanneer deze niet duidelijk zijn, is er een grotere kans op onderlinge ergernis.
- Wanneer u iets wilt bespreken, is de toon waarop u dat doet belangrijk. 'Kun je nu vanmiddag eindelijk dat eens doen?' klinkt heel anders dan: 'Kun je mij helpen vanmiddag?' Een neutrale, open vraag is uitnodigender dan een verwijt.
- Maat zijn in een maatschap is niet hetzelfde als vrienden zijn tijdens uw studie. Bij het leiden van een maatschap komt veel meer kijken. Soms is er externe hulp nodig om met elkaar goed te functioneren binnen een maatschap.