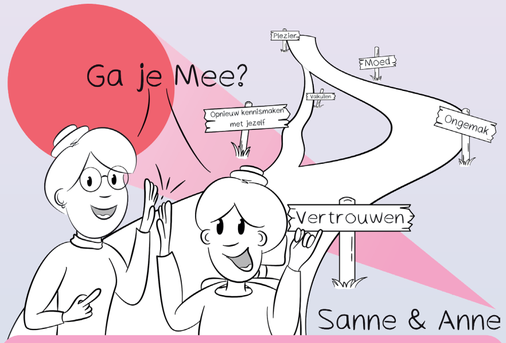


Een duo vormen; Hoe dan?

Op deze poster zie je de resultaten van twee jaar onderzoek binnen het programma Active Inclusive Design. We onderzochten wat er nodig is om een duo te vormen van twee mensen die heel verschillend zijn. Daarbij keken we naar twee vragen:

- Hoe kan een organisatie zich voorbereiden op zo'n samenwerking?
- Hoe kan een duo samen werken aan een gelijkwaardige samenwerking?

Wil jij ook samenwerken als duo? Of zoek je tips voor jouw samenwerking? Dan helpt deze poster je verder.

Op deze poster vind je een samenvatting van alle kennis en tips die uit ons onderzoek naar voren kwamen. Wil je meer weten? Kijk dan op **www.activeinclusivedesign.nl/resultaten**

1. Voorbereiden op de samenwerking

Hier lees je wat nodig is voordat je een duo vormt. Samenwerken met iemand die anders is dan jij vraagt voorbereiding. Van jullie als duo, maar ook van de organisatie waar jullie gaan werken. Voordat je een duo kunt gaan vormen moet je organisatie daar klaar voor zijn.

Wat zie ik op deze zijde?

Je ziet vier aandachtsgebieden waaraan je binnen je organisatie kunt werken als je een duo wilt gaan vormen.
Deze vier dingen komen uit het Influence Model van McKinsey. Dit model geeft ontwerpers en organisaties praktische handvatten om tot verandering te komen. Zo vergroot je de kans op het vormen van een duo.

Je ziet tips die je helpen om uitdagingen aan te gaan die je kunt tegenkomen als je tot een samenwerking wilt komen.
In ons onderzoek volgden we een persoon. Die wilde graag een duo vormen, maar liep tegen een aantal uitdagingen aan. Er moest eerst nog iets anders gebeuren.

Wil je meer weten ?

Bijvoorbeeld over over coaching of het vormen van een duo.
Dan kan je terecht bij het duo Anne en Sanne
van Vrienden van Verandering. **www.vriendenvanverandering.nl**

Conceptversie 2 - september 2025

Vier belangrijke aandachtsgebieden

↓

Veranderen van de manier van werken binnen de organisatie

De kans dat ik een duo kan gaan vormen, wordt bevorderd als ik en onze organisatie als geheel aanpassingen kunnen maken in onze procedures, werkprocessen en ons beleid, wanneer dit nodig blijkt te zijn om het vormen van een duo mogelijk te maken.

Start vanuit wat al wél lukt

Het is niet allemaal nieuw en onbekend. In eerdere projecten is vaak meer gebeurd dan je denkt. Kijk terug om vooruit te komen. Analyseer vijf recente projecten. Haal eruit wat al goed ging. Bouw verder op deze ervaringen.

Zet kleine stapjes

Je hoeft niet meteen alles anders te doen. Begin klein en probeer iets uit. Nodig iemand met ervaringskennis uit om mee te denken, een interview te doen of aan te sluiten bij een teamoverleg. Zo maak je ervaringskennis stap voor stap onderdeel van je praktijk.

Bouw voort

Als kennis en contacten niet worden vastgelegd, verdwijnen ze zodra een project stopt. Maak ervaringskennis vindbaar. Leg gegevens van ervaringsdeskundigen vast en onderhoud actief contact met de mensen met wie je samenwerkt of in de toekomst wilt samenwerken.

Wat aandacht krijgt groeit

Een organisatie moet wennen aan ervaringskennis. Maar als het geen onderwerp is, krijgt het geen plek. Zet ervaringskennis op de agenda. Bespreek het in team-overleggen en benut ontwikkel-dagen om samen te leren en ervaring structureel in te bedden.

Accepteren dat verandering tijd kost en niet vanzelf gaat

De kans dat ik een duo kan gaan vormen, wordt bevorderd als ikmijn leidinggevenden en de organisatie als geheel onszelf de tijd en indien nodig middelen gunnen om de competenties te ontwikkelen die nodig zijn om een duo te vormen én dit duo vervolgens goed te laten functioneren.

Geef jezelf toestemming om fouten te maken

Vaak zijn we bang om fouten te maken en daardoor blijven mensen soms hangen in plannen en uitstellen. Maak ruimte om fouten te mogen maken. Ga met je collega's en leidinggevenden in gesprek over wat 'experimenteerruimte' betekent voor jullie.

Wacht niet op het perfecte moment

Veranderen is spannend, zeker bij gevoelige onderwerpen en nieuwe vormen van samenwerking. Het perfecte moment bestaat niet. Begin klein maar begin écht. Maak kennis en verken samen hoe de samenwerking kan groeien en welke vorm daarbij past.

Wacht niet tot er een opdracht is

Begin je pas met samenwerken bij een opdracht, dan moet je tegelijk presteren én leren. Wacht dus niet. Zoek alvast contact met ervaringsdeskundigen. Leer elkaar kennen zonder druk. Zo ontstaat ruimte om te oefenen, ontdekken en bouwen aan gelijkwaardige samenwerking.

Wacht niet tot de opdracht start

Maak vroeg kennis met mensen met ervaringskennis en ontdek wat samenwerking echt vraagt – van jou, hen en je organisatie. Stap in hun leefwereld vóórdat het moet. Organiseer een kennismaking, nodig iemand uit in een overleg of ga samen wandelen.

Ontwikkelen van kennis, begrip en overtuiging

De kans dat ik een duo kan gaan vormen, wordt bevorderd als ik en iedereen in onze organisatie in staat is om aan alle belanghebbenden op een begrijpelijke manier uit te leggen wat de noodzaak en meerwaarde van het vormen van een duo is.

Laat je coachen en begeleiden

Alleen starten voelt spannend en onbekend. Verandering gaat makkelijker met begeleiding. Laat je coachen. Vraag een ervaren duo om je te ondersteunen en mee te kijken, zodat je stap voor stap nieuwe en leerzame stappen durft te zetten.

Verken de meerwaarde voor jullie bureau

De waarde van ervaringskennis is afhankelijk van het doel. Verken verschillende argumenten: inhoudelijk (realistisch beeld), instrumenteel (draagvlak) en normatief (sociale rechtvaardig-heid). Zo maak je de meerwaarde zichtbaar en bespreekbaar.

Bepaal hoe je wil samenwerken

Het is soms lastig te bepalen hoe en wanneer iemand meerwaarde heeft in samenwerking, of wat de organisatie aankan. Gebruik de participatiematrix om moment, rol en doel te kiezen. Zo maak je realistische keuzes. Zie: www.participatiematrix.nl.

Versterk je netwerk

Ken je nog niet de juiste mensen, dan is samenwerken lastig. Zoek ook zonder concreet plan naar passende netwerken en maak afspraken voor een kennismaking. Zo leg je contact en bouw je stap voor stap een waardevol netwerk op.

Creëer draagvlak

Zonder steun van opdracht-gevers is ruimte organiseren lastig. Betrek opdrachtgevers actief. Oefen het uitleggen van het waarom van samenwerken met ervaringsdeskundigen en benoem zowel inhoudelijke voordelen als sociale argumenten om draagvlak te creëren.

Voorbeeldgedrag laten zien

De kans dat ik een duo kan gaan vormen, wordt bevorderd als er leidinggevenden en collega's binnen ons bureau zijn die voortdurend gedrag vertonen waaruit blijkt dat zij het belangrijk vinden dat er een duo gevormd wordt en dat zij dit ondersteunen.

Zoek medestanders

Zonder steun van collega's of leidinggevenden kan het voelen alsof je tegen de stroom in zwemt. Dan wordt het moeilijk om vol te houden. Je hoeft het niet alleen te doen. Zoek actief bondgenoten, binnen of buiten je organisatie.

Organiseer blijvende aandacht

Zo laat je aan jezelf en anderen zien: wij vinden dit belangrijk en handelen hiernaar. Houd je vuurtje brandend met vaste reflectiemomenten als stok achter de deur. Plan vaste reflectie-momenten met een coach, ervaringsdeskundige of gelijkgestemde collega.

Afdeling / Buitengewone Zaken
Active Inclusive Design
Hogeschool Utrecht
Regieorgaan SIA
muzus
vrienden van verandering

Product van project Active Inclusive Design, gefinancierd door SIA RAAK: www.activeinclusivedesign.nl

2. Goed leren samenwerken als duo

Hier lees je wat je allemaal mee kunt maken als een duo samenwerkt. Het zorgt voor herkenning en je kunt ervan leren.

Wat zie ik op deze zijde?

Je ziet 10 uitdagingen die duo's in hun samenwerking kunnen tegenkomen.
In ons onderzoek volgden we een ontwerpduo: twee mensen die heel verschillend zijn en samen gingen ontwerpen. Ze maakten veel mee. Soms liep het makkelijk, soms waren er problemen. Maar steeds leerden ze van elkaar en werden ze sterker als team.

We geven tips bij elke uitdaging.
De tips gaan over wat je zelf kan doen als je de uitdaging tegenkomt. En soms ook wat je samen kan doen.

Je ziet zes stappen voor het ontwikkelen van inclusief ontwerpend vermogen.
Gebaseerd op het model voor gedragsverandering van Marcel Balm. Dat model laat zien dat verandering stap voor stap gaat. Het zijn zes stappen, maar niet altijd in een rechte lijn. Soms ga je vooruit, soms een stapje terug. Dat hoort erbij. Juist daardoor groeit vertrouwen en ontstaat er ruimte om samen nieuwe dingen te proberen. Bij elke uitdaging zie je welke stap erbij hoort.

6 stappen voor het ontwikkelen van inclusief ontwerpend vermogen

Openstaan
De eerste stap is openstaan. Om te kunnen veranderen moet je je er bewust van worden dat iets wat jij of een ander doet of heeft gedaan ervoor zorgt dat de ander of jij niet goed mee kan doen. Je moet gaan herkennen en erkennen dat dit zo is.

Begrijpen
Je moet begrijpen wat ervoor zorgt dat jijzelf of de ander niet mee kan doen. Ook moet je begrijpen wat er nodig is om te zorgen dat jij zelf of de ander wél mee kan doen.

Willen
Veranderen kost moeite. Je moet voelen dat jij het belangrijk vindt dat jij of een ander wél mee kan doen. Zonder dat besef verandert er weinig. Blijf dus praten over buitensluiten en leer elkaars leefwereld kennen. Dan groeit de motivatie.

Kunnen
Veranderen vraagt durf: om fouten te maken, om toe te geven dat je buitensluit of je buitengesloten voelt. Je weet niet meteen wat werkt. Je moet durven doen wat goed is, ook als anderen dat vreemd vinden. Je hebt taal, oefentijd en een omgeving nodig die meebeweegt.

Doen
Gelijkwaardig werken laat je ervaren wat dat vraagt van jezelf en anderen. Soms lukt het niet. Dat hoort erbij. Je wordt je bewuster van buitensluiting, leert wat het doet, en blijft groeien door te doen.

Volhouden
Gelijkwaardig samenwerken kost tijd en moeite. Het lukt niet altijd zoals je wilt. Praten over je samenwerking kost ook tijd. Die tijd kun je dan niet aan het werk besteden. Terwijl dát het resultaat is waar de opdrachtgever op wacht. Het volhouden vraagt moed en een stimulerende omgeving.

start

Openstaan

1. Je ziet het niet

Begrijpen

Als iemand niet goed kan meedoen door een beperking, wordt dat vaak als normaal gezien. Het buitensluiten valt daardoor niet op, ook niet voor degene die buitengesloten wordt. In een duo moet je leren herkennen wanneer er sprake is van uitsluiting.

tip 1.

Vraag een ervaren duo om mee te kijken en te helpen uitsluiting te herkennen.

2. Schaamte

Begrijpen

Als je je bewust wordt van buitensluiten, kun je je schuldig of anders voelen. Je schaamt je en durft er misschien niet over te praten, zelfs niet met je duo. Maar zonder dat gesprek kun je niet leren en stop je misschien wel, omdat het te veel ongemak oproept.

Kunnen

tip 2.

Praat over schaamte met elkaar. Het kan helpen om een collega of ander duo bij dit gesprek te vragen; je bent niet de enige. En om te onderzoeken hoe je hiermee om kunt gaan.

3. Onzekerheid

Begrijpen

Als je probeert iets te veranderen kun je gaan twijfelen. Doe je het goed? Help je echt? Sluit je niet juist méér uit? Die onzekerheid kan je tegenhouden om te oefenen.

tip 3.

Bespreek samen jullie aanpak met een ervaren duo en een collega die dit thema belangrijk vindt. Zo leer je wat werkt en sta je er niet alleen voor.

4. Gebrek aan woorden

Soms weet je niet hoe je moet zeggen wat je voelt of bedoelt. Of je bent bang dat je de ander kwetst. Daardoor praat je er niet over, en stopt het leren.

Kunnen

tip 4.

Gebruik beelden of tekeningen om gevoel zichtbaar te maken en zoek daar samen woorden bij.

5. Angst om het uit te spreken

Soms heb je wel de woorden, maar durf je ze niet uit te spreken. Je bent bang voor het oordeel van de ander of dat je iemand kwetst.

Kunnen

tip 5.

Vraag een ervaren duo om door te vragen en jullie te helpen jullie gedachten hardop te zeggen.

6. Gesprekken worden snel zwaar

Gesprekken over uitsluiting kunnen zwaar voelen. Iets wat bedoeld is als een klein seintje tijdens de samenwerking kan ongemak veroorzaken en onbedoeld eindigen in een groot en beladen gesprek. Dat is niet altijd nodig of helpend.

Kunnen

tip 6.

Gebruik een metafoor voor gevoelige onderwerpen, zodat je luchtiger kunt praten.

7. Tijd blijven vinden om met elkaar te praten

Volhouden

In drukke tijden schiet praten over samenwerken er snel bij in. Maar juist dat gesprek houdt het leren en verbeteren op gang.

Kunnen

tip 7.

Plan een reeks afspraken om jullie samenwerking te bespreken met een ander duo, een projectmanager of een andere buddy. Zo dwing je jezelf om regelmatig terug te blikken.

8. Vallen en opstaan

Doen

Begrijpen

Samenwerken leer je door te doen, terug te kijken, en opnieuw te proberen. Het gaat niet in één keer goed.

tip 8.

Praat met elkaar, je leidinggevende en je opdrachtgever over wat 'experimenteerruimte' voor jullie betekent. Geef jezelf die ruimte.

9. Anderen overtuigen

Doen

Soms zit uitsluiting in de omgeving of de regels. Je moet dan anderen meenemen in verandering, zoals opdrachtgevers of collega's.

tip 9.

Leg als duo samen aan anderen uit wat jullie nodig hebben en waarom. Zodat zij ook open gaan staan voor verandering.

10. Volhouden, ook als het niet helemaal lukt

Volhouden

Begrijpen

Doen

Willen

Je kunt nooit áltijd en íedereen volledig insluiten, maar het is belangrijk om daar wel naar te blijven streven.

Kunnen

tip 10.

Blijf zoeken naar verbetering. Ook kleine stappen maken de samenleving inclusiever.

vrienden van verandering