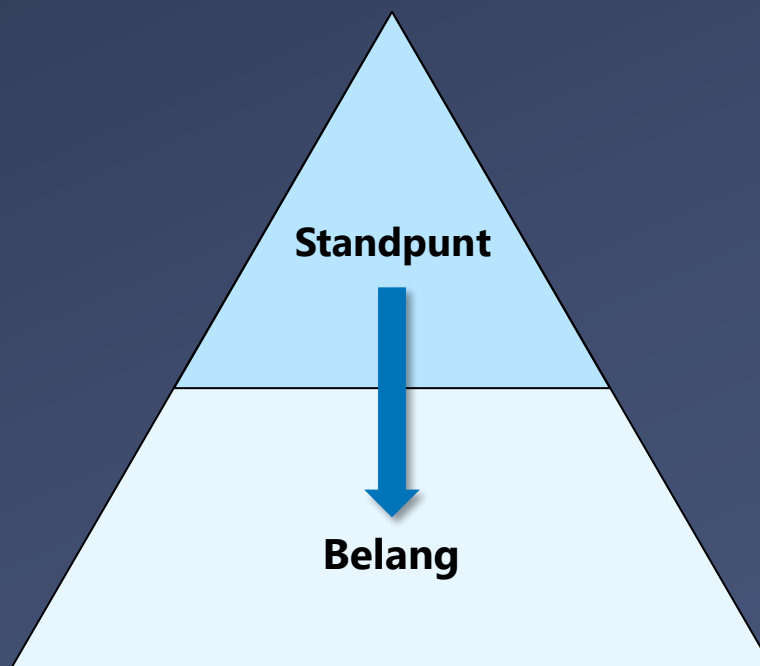


Mutual Gains approach



Standpunt versus belang

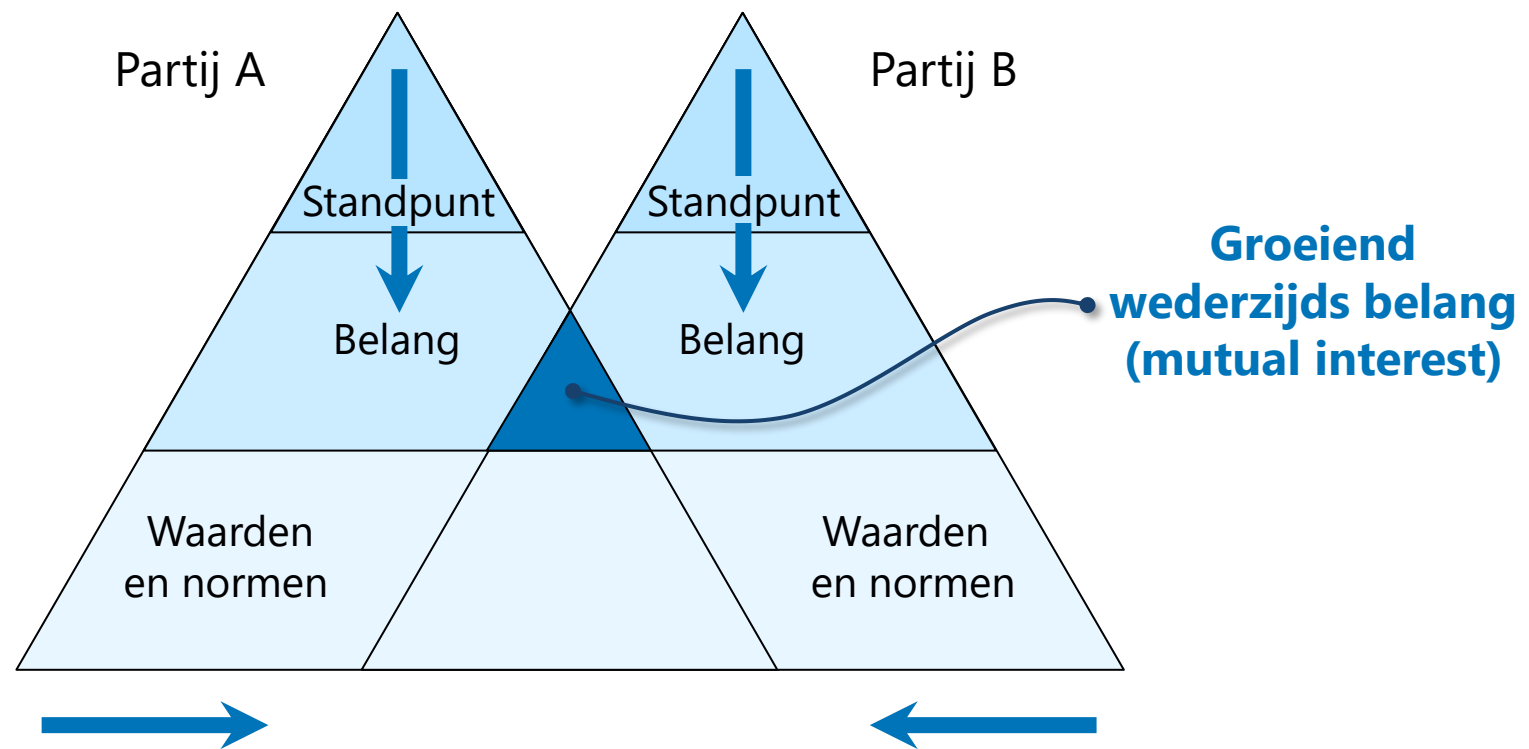
Een **standpunt** toont hoe iemand op een bepaald moment tegen iets aankijkt. Het is dus een mening of opvatting (voor of tegen, eens of oneens). Een **belang** is iets wat iemand belangrijk vindt, omdat het voordelig of nuttig is. Achter elk standpunt zit een belang dat laat zien waarom iemand een bepaald standpunt inneemt. Het is bijvoorbeeld iemands belang dat de waarde van zijn huis toeneemt. Daarom is hij tegen de verhoging van de aanbouw van de buurman, omdat dit inkijk geeft in zijn tuin. En het is in iemands belang om gezond te blijven. Dat kan de reden zijn waarom deze tegen aanleg van de nieuw beoogde weg is.

Standpunten veranderen, belangen niet. Als er andere argumenten worden ingebracht kan iemand tot een ander inzicht komen (voortschrijdend inzicht). Belangen zijn veel stabiel en betrouwbaarder. Daarom is het bij onderhandelingen verstandig om op zoek te gaan naar de belangen die achter de getoonde standpunten zitten. Weet je bij het bedenken van scenario's rekening te houden met de belangen van je stakeholders, dan zullen hun standpunten relatief snel en makkelijk kunnen veranderen.

Bij onderhandelingen kom je dicht bij elkaar door de belangen achter de standpunten te zoeken en zo te komen tot een groeiend wederzijds belang (mutual interest).

Nog een niveau dieper dan de belangen vind je overigens de **waarden en normen**. Die vormen het fundament voor belangen.

Wederzijds belang vergroten



Bron: Twijnstra Gudde, 2011

Ook wel: Interest based negotiation

Positional bargaining

Onderhandelen over een **standpunt** en "op de helft uitkomen".



Win-lose

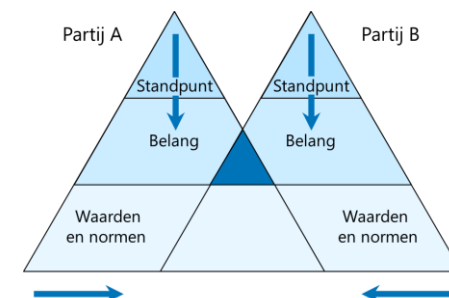
*De koek
verdelen*



Meer resultaat

Interest based negotiation

Onderhandelen door naar een groot wederzijds **belang** toe te werken.



Win-win

*De koek
groter maken*

Bron: PULZ, 2022

Mutual Gains Approach (MGA)

Het onderscheiden van standpunt en belang is een onderdeel van de **Mutual Gains Approach**, ontwikkeld door het Consensus Building Institute. MGA is een **procesmodel** dat **vier stappen** beschrijft om te **onderhandelen** en **te komen tot betere resultaten terwijl relaties en reputatie worden beschermd**.

MGA is niet hetzelfde als enkel "win-win" (het idee dat alle partijen zich aan het eind van de onderhandeling gelukkig moeten of zullen voelen) en is niet gericht op "aardig zijn" of "overeenstemming vinden". Het benadrukt **zorgvuldige analyse en goed procesmanagement**.

De vier stappen zijn:

- **Vorbereiding**
- **Waardecreatie**
- **Waardeverdeling**
- **Opvolging**

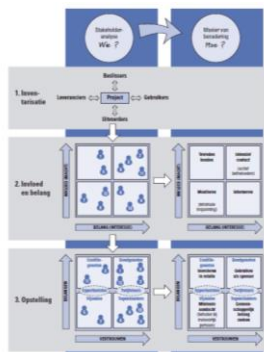
Mutual Gains Approach (MGA)

Vorbereiding	Waardecreatie	Waardeverdeling	Opvolging
Maak het mandaat duidelijk en bepaal het team.	Verken de belangen van beide partijen.	Zorg voor gedrag dat de opbouw van vertrouwen ondersteunt.	Maak afspraken over de wijze van toezicht op voortgang en naleving.
Bepaal jouw BATNA ^(*) en die van de andere partij.	Voorkom uiten van kritiek.	Bespreek normen of criteria om "de koek te verdelen".	Maak het makkelijk om afspraken na te komen.
Bepaal je eigen belangen en denk na over de belangen van de ander.	Bedenk opties op vrijblijvende basis (nog geen commitment geven).	Zet onafhankelijke kennisdragers in om mogelijke verdelingen voor te stellen.	Stem de organisatorische prikkels en controle-middelen op elkaar af.
Bepaal wederzijdse voordelige opties.	Zet onafhankelijke kennisdragers in om de communicatie te faciliteren.	Ontwerp een "overeenkomst met zelfhandhaving". (De overeenkomst moet flexibel en sterk genoeg zijn om tegenslag te overwinnen.)	Blijf werken aan het verbeteren van de relatie.
			Zet onafhankelijke kennisdragers om geschillen op te lossen.

(*) BATNA = Best Alternative To a Negotiated Agreement.
Een goed alternatief achter de hand hebben geeft je meer invloed aan de onderhandelingstafel.

Integratie MGA met essenties en tools PULZ Masterclass

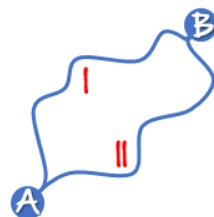
Stakeholder analyse



Covey's Emotionele bankrekening



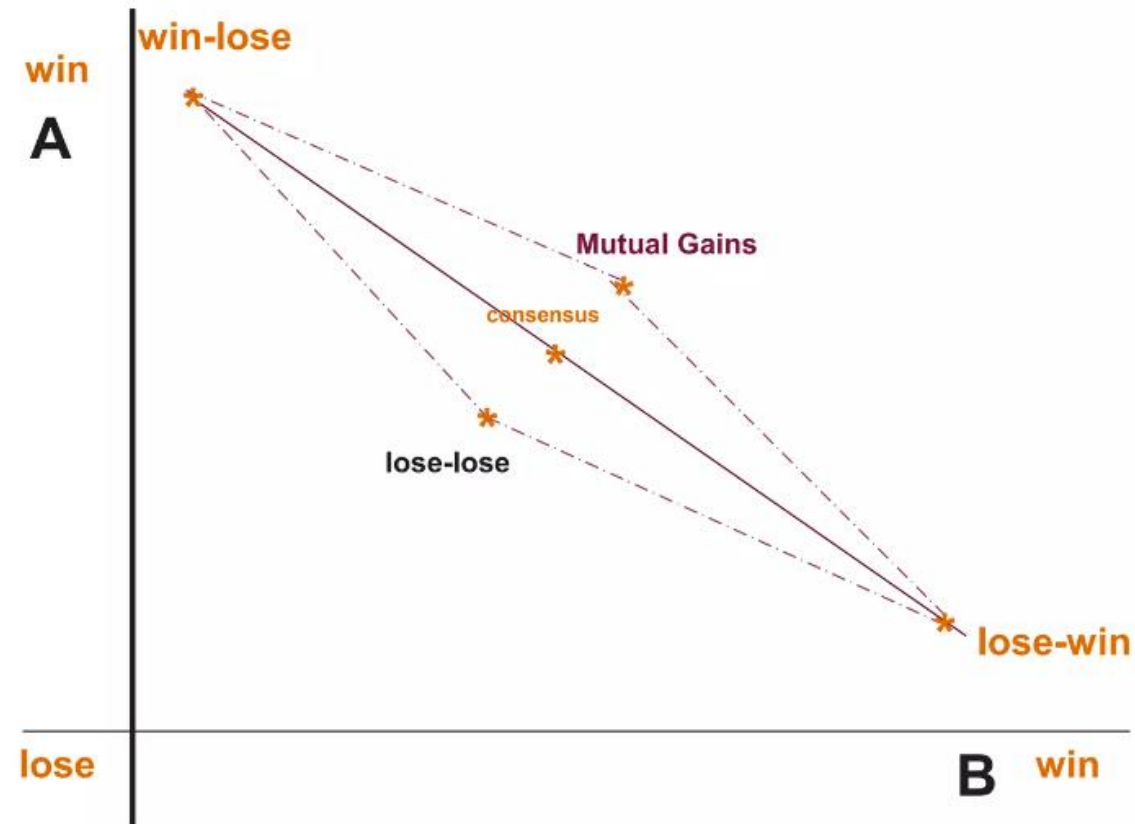
TomTom-gedrag Scenario creatie



Heartbeat



Mutual Gains versus win-lose, lose-lose en consensus



Bron: Twijnstra Gudde, 2011



Niets uit deze opgave mag vermenigvuldigd, vastgelegd in een geautomatiseerd bestand of openbaar gemaakt worden op of via enig medium, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Ondanks alle zorg die aan deze uitgave is besteed, kunnen er eventuele fouten in voorkomen. PULZ Project Management & Leadership Development en de auteur aanvaarden geen aansprakelijkheid voor het optreden van fouten en/of onvolkomenheden.

www.roelwessels.nl