

Handleiding bij methodiek patroon analyse

**In beeld brengen en doorbreken van
belemmerende patronen in de samenwerking**

25 januari 2025



Domein overstijgend samenwerken bij complexe maatschappelijke vraagstukken is een uitdaging. Er zijn verschillende partners betrokken met elk hun eigen perspectief op de problematiek; eigen regels en culturen; eigen kaders en opdrachten; en eigen belangen en doelen. Dit kan – over tijd – leiden tot stagnerende patronen. Het kan helpend zijn om met netwerkpartners patronen in de samenwerking te identificeren en te bespreken als je steeds opnieuw hetzelfde gesprek met elkaar voert. Iedere keer weer kom je niet verder. Harder duwen om de ander in beweging te krijgen heeft geen of juist een averechts effect. Vaak gaat dit gekoppeld met frustratie, een gevoel van moedeloosheid en/of een verslechtering in de relaties.

De methodiek van patroon analyse helpt netwerkpartners om patronen te identificeren die de effectiviteit van hun samenwerking, of de inzet daarvan, belemmeren. Wat zien ze gebeuren als ze een stap naar achteren doen en hun samenwerking aanschouwen? Wat zijn de effecten van hun handelen? De regioadviseurs van het Platform Sociaal Domein kunnen dit gesprek begeleiden.

Waarom deze methodiek?

Het samen identificeren en bespreekbaar maken van patronen helpt om:

- (Meta)taal te creëren om de samenwerking en inzet te bespreken op een ontschuldigende wijze, waarbij je niet in de verdediging schiet. De patronen laten immers zien hoe partners hier gezamenlijk in terecht zijn gekomen.
- Ruimte te bieden aan betekenisgeving vanuit verschillende partners en inzicht te krijgen in diverse perspectieven.
- Inzicht te krijgen in onverwachte en mogelijk ongewenste effecten van maatregelen, acties en interventies.
- Eerste stappen te identificeren die partners kunnen zetten om de patronen te doorbreken.

Achtergrond

Om met de groeiende complexiteit van maatschappelijke vraagstukken om te gaan, worden er in Nederland in toenemende mate (beleids-)netwerken opgericht die domeinoverstijgend werken. Deze netwerken worden georganiseerd om problemen sneller en beter op te lossen. Dit type samenwerken brengt echter nieuwe uitdagingen met zich mee in onder andere de coördinatie, management en besluitvorming. In deze context ervaren professionals effectief samenwerken steeds meer als een uitdaging. De complexiteit van de problemen, externe (politieke) druk om tot oplossingen te komen en verschillende institutionele perspectieven en kaders leiden tot frustratie. Professionals ervaren met netwerkpartners steeds dezelfde gesprekken te voeren en in rondjes te draaien.¹

¹ Kuitenbrouwer, M. (2021) We seem to be moving in circles. *International Journal of Action Research*, 1-2021, pp. 59-80; Brandsen, T. et al (2012) Street-level bureaucrats tussen organisaties: de hernieuwde relevantie van Lipsky's werk. *Bestuurskunde*, 3-2012, pp. 46-56.



Dynamiek en gezamenlijk handelen

Doorgaans zijn de uitkomsten van evaluaties van complexe casussen een opsomming van individuele verbeteracties voor partijen en beloften hierover. De focus van deze evaluaties is het beoordelen van keuzes en handelingen op basis van doelstellingen en behaalde successen. Wat ging goed en wat ging fout? In dit type gesprek is echter geen aandacht voor diverse perspectieven op de situatie op verschillende momenten, van waar uit professionals handelden.² Daarbij is in dit type evaluaties weinig aandacht voor de dynamiek in de interactie tussen partijen en de consequenties van het gezamenlijk handelen. Voor deze manier van samenwerken in (beleids-)netwerken kan patroonanalyse meer inzicht geven. Dit als vorm van leren met specifieke aandacht voor het relationele aspect.³

Systeemdenken

De methodiek van patroonanalyse heeft een basis in het systeemdenken.⁴ In het systeemdenken is er aandacht voor de 'vernetwerking' van complexe problemen en hoe deze uitmaken van bredere systemen. Oorzaak-gevolg relaties zijn daardoor niet altijd lineair en verbanden in eerste instantie niet direct zichtbaar. Het effect hiervan is dat goedbedoelde interventies door partijen bij een probleem tot onvoorziene en ongewenste consequenties kunnen leiden. De lens van systeemdenken en het visualiseren kan dus behulpzaam zijn om het bredere systeem in beeld te brengen, daarmee de complexiteit van de situatie, en meer inzicht te krijgen in invloeden en causaliteitsrelaties. Het helpt professionals om zowel inzicht te krijgen in de onderlinge dynamiek tussen partijen (hun interafhankelijkheid) en onverwachte en onvoorziene consequenties van goedbedoelde acties. Wat is de optelsom van hun gezamenlijk handelen? Daarbij wordt er door de patronen te visualiseren een niveau van abstractie toegevoegd. Het abstraheren biedt ruimte voor reflectie en de mogelijkheid om te komen tot doorbraken die breder toepasbaar zijn.

Ordes leren

Het opstellen en bespreken van patronen is daarnaast een vorm van derde orde leren.⁵ Deze vorm van leren is belangrijk voor transformatieve verandering in de praktijk, een manier van 'meta-leren' om het systeem en onderliggende aannames ter discussie te stellen. In de praktijk leren we veelal in de eerste orde: binnen het bekend systeem vragen we ons af waarom de gewenste uitkomst niet bereikt is. We passen ons handelen aan om de gewenste uitkomst te bereiken. Bij tweede orde leren gaan we een stap verder: we vragen ons af waarom we een bepaalde uitkomst wilden bereiken. Waarom dachten we dat dit het antwoord zou zijn? Eerste en tweede orde leren komt men tegen bij vormen van casusevaluatie. Bij derde orde leren trekken we het verder en reflecteren we op het systeem. Dit is behulpzaam in situaties waar het niet lukt om tot doorbraken te komen en steeds een herhaling van zetten plaats lijkt te vinden.

Een ontschuldigende vorm

Tenslotte ervaren betrokken partners tijdens het optekenen van de patronen hoe zij gezamenlijk vastzitten in deze gesloten repeterende patronen. Dit helpt om gevoelens van schuld en eenzaamheid bij netwerkpartners te erkennen en overkomen. Het geven van een naam draagt tenslotte bij aan een gedeeld eigenaarschap en een gedeelde taal voor de toekomst⁶.

² Argyris, C. (1991) Teaching Smart People How to Learn. Harvard Business Review May/June, pp. 99–109.

³ Kuitenbrouwer, M. (2021) We seem to be moving in circles. International Journal of Action Research, 1-2021, pp. 59-80.

⁴ O.a. Senge, P. (1990) The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization Senge 1990 en Meadows, D. (2008) Thinking in Systems: A Primer; Ison, R. et al (2014) Institutionalising social learning: Towards systemic and adaptive governance. Environmental Science and Policy, V. 53-B, pp. 105-117.

⁵ Argyris, C., & Schön, D. A. (1996) Organizational Learning II: Theory, Method and Practice. Boston, MA: Addison-Wesley; Visser M (2003) Gregory Bateson on deuterio-learning and double bind: A brief conceptual history Journal of the History of the Behavioural Sciences, V 39-3, pp. 269–278.

⁶ Kuitenbrouwer, M. (2021) We seem to be moving in circles. International Journal of Action Research, 1-2021, pp. 59-80.

De gespreksbegeleider

De rol van de gespreksbegeleider is essentieel voor een productieve bijeenkomst en om tot opbrengsten te komen waar partijen verder mee kunnen. Deze rol vraagt een aantal competenties en vaardigheden:

- Kritische luistervaardigheden: de gespreksbegeleider moet nieuwsgierig zijn en doorvragen. Dit wordt uitdagender als je als gespreksbegeleider zelf expertise hebt op het thema. Belangrijk is dat de partijen voornamelijk zelf aan het woord zijn. Daarbij moet de gespreksbegeleider alert zijn op (eigen) aannames: waarom denken we dat dit zo is?
- Goed kunnen abstraheren uit casuïstiek en de kern samenvatten.
- Flexibiliteit: het gesprek kan een onverwachte wending nemen. De gespreksbegeleider moet hierin mee kunnen bewegen en de focus houden op wat de partijen het belangrijkste vinden om zich in te verdiepen.
- Durven prikken in het gesprek. Wat valt partners op, maar vinden ze mogelijk lastig om te uiten? De gespreksbegeleider kan hen helpen om dit onder woorden te brengen.
- Basis conflicthanteringsvaardigheden: de gespreksbegeleider kan partijen helpen om geuite standpunten te vertalen naar vragen en belangen. Dit voor een veilige gesprekssetting en om de beweging te maken van naar elkaar wijzen naar inzicht in hoe partijen samen in dit patroon terecht zijn gekomen.
- Onpartijdigheid: de gespreksbegeleider is er voor alle partijen.

Aan de slag: verschillende fases

De methodiek bestaat uit vier fases:

1. **De constatering:** het begint bij de constatering dat partners vastlopen en steeds hetzelfde gesprek met elkaar voeren.
2. **De voorbereiding:** in de voorbereidende fase bepaal je als gespreksbegeleider met de netwerkpartners het doel, breng je focus aan en ontwerp je de bijeenkomst.
3. **De bijeenkomst:** in een aantal uur begeleid je het gesprek over de belemmerende patronen in de samenwerking. Ook sta je met partijen stil bij hoe zij hiermee verder willen.
4. **De uitwerking:** na de bijeenkomst verfijn je de patronen en vul je ze mogelijk aan met praktijkvoorbeelden (aangeleverd door de partners) om het effect op de inwoner te tonen.

Fase 1: constatering of vraag

Of je nu zelf onderdeel van het netwerk uitmaakt of dat anderen je benaderen, het identificeren en tekenen van patronen begint met een constatering: partijen lopen vast en voeren steeds opnieuw hetzelfde gesprek met elkaar. Hard duwen om de ander in beweging te krijgen leidt tot meer van hetzelfde. Vaak gaat dit gekoppeld met frustratie, een gevoel van moedeloosheid en/of een verslechtering in de relaties. Het gezamenlijk handelen, ondanks de beste intenties, leidt tot ongewenste effecten.

In deze fase komt er een constatering of vraag. Als eerste stap moet bij partners in het netwerk getoetst worden of zij openstaan voor een bijeenkomst om gezamenlijk patronen in de samenwerking te identificeren en daarover met elkaar in gesprek te gaan. De wens moet er zijn om deze belemmerende patronen te doorbreken.

Een voorbeeld

Voor de regio Noord-Holland organiseerde het Platform Sociaal Domein in juni 2024 een bestuurlijke inspiratiebijeenkomst over de woon-zorg opgave in de regio. Een moment om de beweging te maken van een gedeelde visie naar gezamenlijke actie. Tijdens deze bijeenkomst gingen deelnemers in gesprek over drie stagnerende patronen in de samenwerking. Herkennen ze deze patronen? Wat heeft dit voor effect op hun samenwerking en hoe kunnen ze de patronen doorbreken? De deelnemers gaven aan dat het een uitdaging was om niet direct oplossingen te verzinnen en juist de tijd te nemen om te bespreken wat er gebeurt en hoe iedereen dit ervaart. Uiteindelijk konden de deelnemers met elkaar daardoor juist in het gesprek de verdieping in gaan. Deze patronen, waaronder bijvoorbeeld 'Het probleem niet opgelost', zijn voorafgaand aan de bijeenkomst opgetekend door de regioadviseurs.



Fase 2: de voorbereiding

Als partijen openstaan voor het optekenen van en in gesprek gaan over de patronen in de samenwerking kan de voorbereiding beginnen. Er zijn verschillende factoren waar je rekening mee moet houden in het vormgeven van de bijeenkomst. Denk aan:

- **Wat is het doel?**
- **Wie neemt er deel?**
- **Wat zijn de hoofdonderwerpen?**
- **Welke kennis over de patronen is al aanwezig?**

Doel

In het identificeren en bespreken van belemmerende patronen in de samenwerking zijn verschillende doelen mogelijk. Deze kunnen overlappen. Willen partijen voor zichzelf inzicht krijgen in wat er gebeurt in de samenwerking waardoor ze vastlopen? Of willen ze de patronen uittekenen om deze onder de aandacht te brengen bij andere partijen in het netwerk of hun bestuurders? Daarnaast is het mogelijk dat zij zich al bewust zijn van de patronen en graag concrete stappen willen onderzoeken om de patronen te doorbreken. Het is belangrijk om het doel van de bijeenkomst als eerste helder te hebben, voordat je verder gaat met de voorbereiding.

Praktische tip: denk aan een bijeenkomst van tussen de 2 á 3 uur.

Wat is daarin haalbaar?

Deelnemers

De volgende stap is het gezamenlijk bepalen van de deelnemers. Wie nodig je uit om mee te doen?

> Typen personen van de organisaties

Een eerste afweging is het uitnodigen van personen in de uitvoering versus personen van het management niveau van de betrokken organisaties. Dit is afhankelijk van wat je wilt bereiken met de bijeenkomst. Welke patronen wil je blootleggen? Mensen in de uitvoering ervaren immers vaak andere patronen dan mensen op managementniveau. En wie heb je nodig om dit verder te brengen? Een mix aan typen personen van iedere organisatie (een duo) kan interessant zijn.

Praktische tip: 6-15 deelnemers is een werkbaar aantal. De patronen wil je plenair bespreken. Met meer deelnemers is dat geen optie meer.

> Een gezelschap van kernpersonen

Een andere optie is om een divers gezelschap uit te nodigen van personen die de inhoud goed kennen en in staat zijn om uit te zoomen. Zij kunnen als het ware een stapje achteruit doen om de patronen te aanschouwen en kunnen zich goed inleven in andere perspectieven. Dit is bijvoorbeeld een interessante groep om als eerste stap patronen voor een specifiek thema op regionaal niveau te identificeren.

> Missende perspectieven

Daarnaast is het van belang om na te denken met de partners over missende perspectieven aan tafel. Het kan lastig zijn om iedereen te betrekken en een werkbaar aantal deelnemers te behouden. Het is niet altijd erg als er perspectieven ontbreken, maar wel belangrijk om hier vervolgens bewust van te zijn bij het opstellen van de patronen.

> **Spanningen in de groep**

Een verslechtering in de relaties tussen partijen kan een gevolg zijn van belemmerende patronen in de samenwerking. Denk na of er sprake is van spanningen of vraag dit voorzichtig na bij betrokken partijen. Als hier sprake van is, kan dit iets betekenen voor de spelregels die je met elkaar afspreekt aan het begin van de bijeenkomst. Daarnaast is het voor jouzelf als gespreksbegeleider van belang om hier alert op te zijn tijdens de bijeenkomst. Tenslotte kan het betekenen dat deelnemers het spannend vinden om aan de bijeenkomst mee te doen. Een extra gesprek vooraf kan dan helpend zijn.

> **Ervaringskennis inwoners**

Er is steeds meer aandacht voor ervaringskennis in trajecten voor het werken aan complexe maatschappelijke vraagstukken. De patronen die we identificeren in deze bijeenkomsten hebben veelal betrekking op de samenwerking tussen de partners zelf. Het kan waardevol zijn om iemand met ervaringskennis aan te laten sluiten, zodat deze persoon met een diepere kennis kan reflecteren op wat deze patronen voor effect hebben op inwoners. Hou er wel rekening mee dat een veilige setting nodig is voor partners om open en kwetsbaar in gesprek te gaan over hun eigen samenwerking. Dit kan lastiger zijn als er bijvoorbeeld cliënten aanwezig zijn. Het is belangrijk om dit met de deelnemers vooraf af te stemmen. Het is altijd een optie om op een later moment met personen met ervaringskennis in gesprek te gaan.

Focus aanbrengen

Als mensen zien we overal patronen om ons heen. Er is daarom een eindeloos aantal patronen dat je gezamenlijk kunt optekenen met partners. Voorafgaand aan de bijeenkomst is het om die reden belangrijk om focus aan te brengen. Wat zijn specifieke onderwerpen waar partijen op willen focussen en waar ze merken dat ze nu in vastlopen? Voor een bijeenkomst van circa 3 uur kan gedacht worden aan 3-4 thema's.

Het kan voorkomen dat partijen zich juist afvragen wat er gebeurt in de samenwerking en dat zij de thema's nog niet kunnen duiden. Op dat moment kun je afbakenen door een aantal typerende casussen te selecteren waar je met elkaar induikt.

Inhoudelijke voorbereiding

Vooraf aan de bijeenkomst moeten partners alvast nadenken over situaties waar zij in vastlopen in de samenwerking op het gekozen thema. Wat gebeurt er op die momenten? Wat ervaren zij? Als er gekozen is voor het opstellen van patronen aan de hand van casussen, kun je partners vragen om voor twee casussen een aantal belangrijke momenten te identificeren die hen zijn bijgebleven. Dit kunnen kleine momenten zijn, zoals een mailwisseling, tot meer vanzelfsprekende momenten als een overleg of incident. Het gaat om wat er voor hen op die momenten gebeurde en hoe zij dat beleefden. Partners kan gevraagd worden om alvast dat lijstje met momenten te delen met de gespreksbegeleider.

De inhoudelijke voorbereiding voor de gespreksbegeleider is afhankelijk van of je vooraf alvast een aanzet voor een aantal patronen wilt maken. Dit kan behulpzaam zijn als er veel deelnemers zijn en/of als je voornamelijk tijd wilt besteden aan hoe stappen te zetten om deze patronen te doorbreken. Daarnaast kan het voor de gespreksbegeleider handig zijn om iets achter de hand te houden voor als het gesprek moeizaam op gang komt. Dit is alleen mogelijk als er vooraf voldoende kennis is over de patronen (bijvoorbeeld op basis van eerder geëvalueerde casuïstiek). Als je vooraf een aanzet maakt moet je deze niet vooraf te delen. De visualisaties zijn immers een hulpmiddel om het patroon en de beleving toe te lichten. Zonder een uitgebreide toelichting ontstaan er te veel verschillende interpretaties en kunnen aannames de overhand nemen. Dit kan een defensieve reactie oproepen bij partners. Daarnaast is het vanzelfsprekend van belang om de patronen als aanzet aan de groep voor te leggen, niet als definitieve versie. Juist het gesprek en de uitwisseling over hoe de partners zelf het patroon ervaren en wat er aangepast of aangevuld moet worden is cruciaal.

Fase 3: de bijeenkomst

De bijeenkomst bestaat uit een aantal onderdelen. De verdeling van tijd over de onderdelen is afhankelijk van waar men nadruk op wil leggen.

Deel 1: introductie en spelregels

Als gespreksbegeleider start je de bijeenkomst met een korte introductie in de methodiek van patroonanalyse. Waarom kan het helpend zijn om met elkaar patronen te identificeren en bespreken? In de introductie spreek je met de aanwezigen een aantal spelregels af voor de bijeenkomst. Dit om een veilige setting te creëren waarin mensen open met elkaar in gesprek kunnen.

Voorbeelden van spelregels bijeenkomst

- We zitten hier met vele verschillende perspectieven. Wees nieuwsgierig en stel vragen aan elkaar.
- Geef elkaar de ruimte in het gesprek.
- Chatham House Rule: Alles wat vandaag wordt besproken mag gedeeld worden, echter niet tot op de persoon herleidbaar. Tenzij anders aangegeven.
- De uitkomsten en uitgewerkte patronen zijn het product van alle deelnemers.

Deel 2: patronen identificeren en in gesprek

In het tweede deel gaan partijen plenair in gesprek over de patronen die zij zien in hun samenwerking. Als vooraf al een aanzet voor de patronen is gemaakt, kun je hier direct over in gesprek. Onderstaand een aantal voorbeeld vragen voor het gesprek.

Vragen bij bespreken patronen

- Herken je het patroon?
- Wat zie je gebeuren?
- Kunnen we het patroon verder aanvullen/aanscherpen?
- Wat is het effect op de situatie?
- Wat is het effect op jouw handelen als professional?

Probeer niet in te vullen voor partijen die er zelf niet bij zijn, maar blijf nieuwsgierig. Mogelijk is er een apart gesprek met die partijen nodig.

Patronen identificeren in de bijeenkomst

Start van
het patroon

Stap 1: een start maken

- Vraag een deelnemer naar waar het voor hem/haar begint. Vertel! Wat zie je gebeuren?
- Dit vertaal je naar een algemeen startpunt.
- Schrijf mee op een flipover.
- Tip: begin ergens! Het patroon hoeft niet direct goed of sluitend te zijn.

Leidt tot dit

Stap 2: de volgende stappen

- Terwijl de deelnemers toelichten wat zij zien gebeuren aan de hand van concrete situaties breng je als gespreksbegeleider ordening in de oorzaak-gevolg relaties.
- Deze stap leidt weer tot...'
- Probeer als gespreksbegeleider wijzende vingers en evaluaties uit de patroon tekst te houden.
- Wees scherp op aannames. Waar weten we misschien niet wat er gebeurt?
- Het is belangrijk dat de deelnemers elkaar vragen blijven stellen. 'Wat voor effect heeft een handeling bij jullie?'
- Een patroon bestaat gemiddeld uit 5- 6 stappen.

Concluderend
effect waardoor
het patroon
opnieuw begint

Stap 3: het effect

- De laatste stap in het patroon bestaat uit een breder concluderend effect. Hier hebben de aparte handelingen en effecten daarvan toe geleid.
- In belemmerende patronen is dit een negatief ongewenst effect.
- Deze stap zorgt ervoor dat het patroon opnieuw van voor af aan zal beginnen.

Stap 4: het verhaal vertellen

- Als een ruwe versie van het patroon staat, vertel je het verhaal terug aan de deelnemers op basis van wat je gehoord hebt.
- 'Wat is het patroon dat we zien ontstaan?'
- Deelnemers kunnen aanvullen en aanscherpen: 'Is er iets dat niet klopt? Missen we een stap? Kan er iets uit?'



Concluderend effect waardoor het patroon opnieuw begint

Stap 5: een aandachtspunt

- In het patroon staan hoofdzaken weergegeven. Soms is er een aandachtspunt dat er toch in moet. Schrijf dit dan bij de betreffende stap.
- Let op: de visualisatie is een hulpmiddel om het verhaal te vertellen. Niet alle details hoeven in het patroon.

Stap 6: een naam geven

- Als de deelnemers het eens zijn over een eerste versie geven ze het patroon gezamenlijk een pakkende korte naam. Waar zullen ze dit patroon aan herkennen in de toekomst?
- Het geven van een naam is belangrijk om een eigen taal en eigenaarschap te creëren.



Deel 3: het vervolg

Het kan voor partners confronterend en demotiverend zijn om de patronen op te tekenen waar ze (onbewust) in terecht zijn gekomen. Om die reden is het essentieel om in de bijeenkomst stil te staan bij de volgende stappen: hoe verder? Dit kan in de vorm van een brainstorm over welke stappen partners uit kunnen proberen op de korte en middellange termijn om patronen te doorbreken of bijvoorbeeld een gesprek over hoe de patronen verder onder de aandacht te brengen. Afhankelijk van de grootte van de groep kan dit plenair of in groepjes.

Brainstorm voor doorbraakstappen

- Welke acties dragen bij aan het instandhouden van het patroon?
- Wat draagt jouw organisatie hier (onbedoeld) aan bij?
- Welke type interventies (concrete stappen!) helpen bij het doorbreken van het patroon?
- Wat heb je hiervoor nodig, ook van andere partners?
- Wat kunnen we hierover afspreken?

Fase 4: uitwerking en vervolg

Na de bijeenkomst is er de mogelijkheid om de patronen te verfijnen en aan te scherpen in de formulering. Belangrijk is om in gedachten te houden dat de visualisering van patronen een hulpmiddel is om het verhaal te vertellen. De patronen moeten altijd mondeling of uitgebreid schriftelijk toegelicht worden. Daarom hoeft niet alles in de tekst van de patronen opgenomen te worden.

Daarnaast kan het zijn dat je in de uitwerking patronen aan elkaar kunt verbinden omdat ze (deels) blijken te overlappen. Verder zijn de patronen veelal gericht op de samenwerking onderling tussen partijen. Om die reden kan het belangrijk zijn om de uiteindelijke effecten van deze patronen op de inwoner terug te brengen in het verhaal. Er kan nagedacht worden over hoe dit meer te laten spreken, bijvoorbeeld door krantenartikelen toe te voegen of het verhaal van iemand met ervaringskennis.

Archetypen patronen

In de wereld van systeemdenken (o.a. Senge 1990) spreekt men over archetype patronen. Dit is een basis set aan patronen die ten grondslag liggen aan complexere patronen. Denk aan een fix die faalt: een oplossing met vertraging heeft een onbedoeld (bij)effect. Een ander voorbeeld is succes naar de succesvolle: aandacht gaat naar een specifieke groep waar gemakkelijker winst te behalen valt, terwijl een andere groep verder uit beeld raakt. Na de bijeenkomst kan het interessant zijn om de opgetekende patronen naast deze archetype patronen te leggen. Zie je een archetype patroon erin terugkomen? Kun je daardoor het patroon nog aanscherpen? Hoe meer beoefend je bent in het tekenen van patronen, hoe sneller je de archetypen zult herkennen. Lees hier meer over archetype patronen: [System Archetypes](#)

Inspiratie patronen





Platform-sociaaldomein.nl
Nassaulaan 12, 2514 JS Den Haag
Postbus 30435, 2500 GK Den Haag
