

Visualisatie casusreconstructie

➤ 1. Introductie en spelregels

- Start met een **kort rondje**. Mogelijk kennen niet alle partners elkaar.
- Licht de **opzet van de bijeenkomst** toe. Benadruk: het doel van de bijeenkomst is om te leren en inzicht te krijgen in het gezamenlijk handelen. Niet om fouten te identificeren!
- Spreek met de groep **spelregels** af voor de bijeenkomst. Schrijf deze vooraf op een flip-over en vul eventueel aan.

Voorbeelden van spelregels

- In de bijeenkomst doen we niet aan waarheidsvinding.
- We zitten hier met vele verschillende perspectieven. Wees nieuwsgierig en stel vragen aan elkaar.
- Spreek enkel vanuit je eigen ervaring. Vul niet in voor de ander.
- 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.

➤ 2. Reconstrueren van de tijdlijn

- **Plak het eerste moment op de muur** met duidingen en licht deze toe. De partners reageren hierop en gaan in gesprek hierover.
- Plak **daarna het volgende moment** met duidingen pas op.
- **Schrijf** ter plekke aanvullende momenten en duidingen mee.

Voorbeelden van vragen om te stellen:

Om tot bepalende momenten in de casus te komen:

- Wanneer begint de casus (voor jullie)?
- Wat was een volgend bepalend moment in de casus?
- Wat was een moment dat er iets veranderde in de samenwerking?
- Zijn er bepalende momenten die ontbreken in de tussentijd?

Om tot duiding van de momenten te komen:

- Wat betekende dit moment voor jullie?
- Wat ging er in jullie om?
- Hoe ervaren je de samenwerking met andere partijen op dat moment?
- Was er iets dat je mistte in de samenwerking?
- Waarom kozen jullie voor deze actie/interventie?
- Wat deed dat (een handeling of interventie) met jullie?
- (Na handeling of interventie) Wat voor effect had dit op de samenwerking?

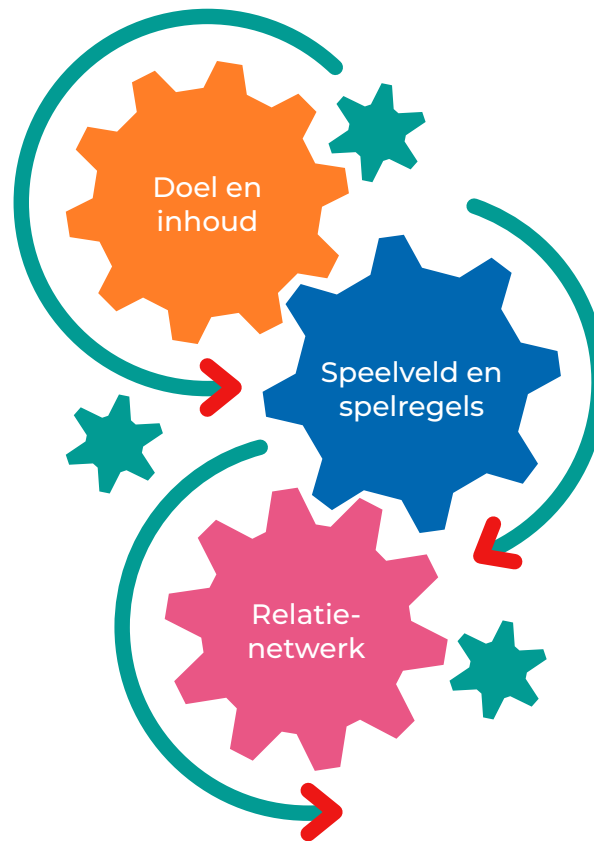
➤ 3. Reflectie en rode draden

- **Reflecteer** met de partijen op het geheel van de tijdlijn: wat valt op qua gebeurtenissen in de casus en in de samenwerking? Wat werkt belemmerend of juist helpend?
- Gebruik **het samenwerkingsmodel** ter inspiratie en om door te vragen. Zie de achterzijde.
- Formuleer gezamenlijk **3 tot 4 rode draden** die je terugziet in de tijdlijn (om focus aan te brengen).

➤ 4. Lessen en vervolgstappen

- **Bespreek lessen uit deze casus** (zowel op inhoud als samenwerking) met de partijen op basis van de rode draden. Vertaal de lessen naar **concrete werkafspraken** voor de toekomst.
- **Informatiedeling**: sta stil bij of er nieuwe inhoudelijke informatie uit de casus aan het licht is gekomen. Zo ja, maken partijen hier concrete afspraken over.
- Als de casus doorloopt: bespreek **concrete afspraken voor het vervolg**.
- **Noteer de vervolgspraak** die de partijen maken om over een aantal maanden terug te blikken en ontwikkelingen te bespreken.

De samenwerkings- model



Waar zie je druk op de onderlinge samenwerking ontstaan?

Vuistregels

- Problemen sijnpen van boven naar beneden.
- Het onderdeel waar al veel aandacht aan is besteed, biedt niet meer de oplossing.

Identificeer doel/inhoud

Hulpvragen zijn:

- In hoeverre hebben de partners hetzelfde beeld bij het doel/ de opgave waar ze voor staan?
- Wat is dit doel/de opgave?
- In hoeverre zitten er tegenstrijdigheden of spanningen in de opgave?
- Hoe raken eigen doelen en belangen van partners aan de gedeelde opgave?
- In hoeverre is er een gedeeld beeld over wat nodig is om aan deze opgave te werken? Waar zitten mogelijk verschillen?

Speelveld afbakenen en spelregels

Hulpvragen zijn:

- In hoeverre is het speelveld duidelijk: wie doet wanneer mee (en waarom)?
- Wat zijn (impliciete) spelregels van de samenwerking? Deze kunnen informeel of formeel zijn.
- Zijn er signalen waaruit blijkt dat de spelregels niet werken?
- In hoeverre worden de spelregels als helder en eerlijk ervaren door de partners?
- Ontbreken er spelregels? Zo ja, formuleer deze met de partners.

Onderzoek het relatienetwerk

Hulpvragen zijn:

Gedragsvragen en gedragseffecten

- Hoe ervaren de partners de onderlinge relaties?
- In hoeverre is er regelmatig contact onderling?
- In hoeverre is er voldoende waardering, vertrouwen en respect om goed samen te kunnen werken?
- Onderzoek concrete momenten uit de tijdlijn: wat voor effect had een handeling op de samenwerking?