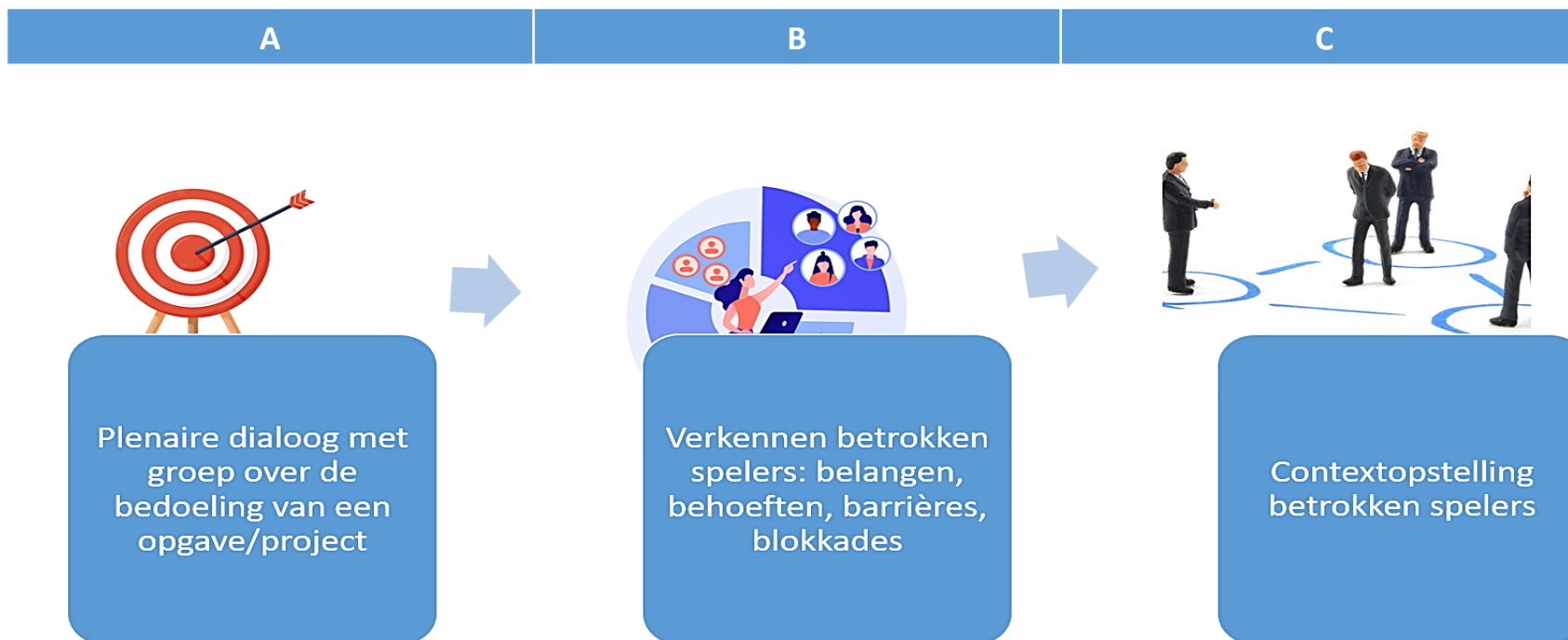


## De weg vinden tussen de samenwerkende partijen naar eerste bijeenkomst

*Wat moet er gebeuren in het project/ de opgave? Hoe krijg je de betrokken partijen in beeld én hoe die zich systemisch en inhoudelijk verhouden tot de opgave?*

### 3 fasen handreiking



#### *Methoden en hulpmiddelen:*

- [Meerlaags organiseren NSOB](#)
- [Factor C: Communicatierijk.nl](#)
- [Netwerkanalyse - Linkconsult](#)
- [Netwerk vitaliteitsmonitor](#)



A	B	C
<p><b>1.</b> Start plenair met bevragen inhoudelijk betrokkene(n) naar concretisering:</p> <p><i>Wat is de opgave? Wat is de opdracht?</i></p> <p><i>Waarom is dit belangrijk? Wie wil dit?</i></p> <p><i>Hoe ziet het eruit? Waarvoor is het een oplossing?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deze informatie maakt duidelijk welke partijen essentieel zijn om aan tafel te hebben.</li> <li>• Begrip van de opgave en de context is nodig om de stap naar een netwerkanalyse te kunnen maken.</li> </ul>	<p><b>2.</b> Bevraag de inhoudelijk betrokkene(n) naar de belangrijkste actoren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijs iemand aan die bij de flip staat en vastlegt.</li> <li>• Verken zo het speelveld en kies de actoren voor verdere analyse.</li> <li>• Maak zo nodig een tekening hoe de opgave en de partijen zich inhoudelijk tot elkaar verhouden ter ondersteuning van deze keuze.</li> </ul> <p><b>3.</b> Maak subgroepjes van 2 à 3 en vul op flip-overs per actor een tabel met daarin een regel voor elke relevante actor.</p> <p>In 4 kolommen bespreek je achtereenvolgens de belangen, behoeften, blokkades en barrières voor elke actor in relatie tot de opgave.</p> <p>Wissel daarna plenair de analyse uit. Check vooronderstellingen. Benoem rode draden en beschrijf gezamenlijk per actor hoe deze zich tot de opgave verhoudt.</p>	<p><i>Bouw samen een organisatieopstelling met behulp van voorwerpen op een afgebakende ondergrond. De voorwerpen dienen als representanten van de actoren in het netwerk dat je in beeld wilt brengen. De ondergrond is het speelveld.</i></p> <p><b>4.</b> Organiseer en bespreek de materialen: stukken en speelveld. Bepaal welk voorwerp welke groep of persoon voorstelt. In principe kan alles worden gebruikt om te dienen als opstellingsmateriaal, maak er vooraf afspraken over. Je kunt gebruik maken van aanwezige voorwerpen in de ruimte en/of andere voorwerpen die je als begeleider meebrengt. Bespreek spelregels en bedoeling van de opstelling.</p> <p>Aan de slag. Een persoon zet de stukken op het speelveld en bevroegt de anderen waar ze moeten staan. Geef voorbeelden en stel elkaar checkvragen. Maak concreet in welke specifieke rol een actor op het speelveld komt. Schuif met de stukken, teken lijnen, schrijf namen en conclusies op etc.</p>

# Richtlijnen voor de begeleider

Ter afweging voor de projectleider: zelf begeleiden of facilitator inschakelen

Factoren bij die afweging zijn bijv.: handen vrij om zelf mee te doen, objectiviteit, stevige conflicterende belangen e.d.



A	B	C
<p>Denk aan spanningsvelden, grootte van de groep etc. Begin klein, dat vergroot de kwaliteit van het gesprek. Betrek de externe belanghebbende gaandeweg bij dit proces, dat maakt de analyse krachtiger. Overweeg ook of externe begeleiding noodzakelijk is, want onafhankelijkheid op het onderwerp is gewenst bij begeleiding. Deze stap kun je ook herhalen in een andere samenstelling van deelnemers.</p>	<p>Een opdracht, project of opgave heeft altijd ergens een begin. Verken met opdrachtgever, projectteam, opgaveteam wie/welke partijen betrokkenen moeten worden. Dit helpt om de betrokkenen bewust te laten kijken hoe het netwerk is opgebouwd en hoe het krachtenveld in elkaar zit. Koud: wie heeft de macht. Warm: waar zit de energie.</p>	<p>Laat een of twee deelnemers het verhaal van het neergezette systeem vertellen en neem dit zo mogelijk op met beeld en geluid voor latere uitwerking en voor overdraagbaarheid.</p>
<p><b>Ontwerpregels:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inhoudelijke kennis en praktijkervaring met de casus is noodzakelijk voor deze analyse</li> <li>Breng meerdere perspectieven aan tafel</li> <li>Maak de groep niet te groot (maximaal 6 personen)</li> <li>Onderscheid het verschil tussen <u>belangen (zakelijk)</u> ↔ <u>behoefte (menselijk)</u> en <u>blokkades (veto's)</u> ↔ <u>barrières (onmacht)</u></li> <li>Bepaal samen de focus: welke actoren zijn echt belangrijk om in de analyse te betrekken en beperk je daartoe.</li> <li>Per actor zo concreet en specifiek mogelijk. Bijv. <i>niet</i> hele organisatie als actor benoemen.</li> <li>Maak de hele analyse zo concreet en klein mogelijk.</li> <li>Maak afspraken over vastlegging en uitwerking.</li> <li>Organiseer in het vervolg van deze werkvorm een check bij de betrokkenen zelf op de analyse.</li> </ul>		<p><b>Reflectie:</b></p> <p>Bespreek wat er is ontstaan. Vertel elkaar het verhaal bij het systeem wat is neergelegd. <i>Wat is de betekenis hiervan?</i></p> <p>Het inhoudelijk en systemisch inzicht dient als basis om een plan te maken voor de voorbereidende gesprekken en de uitvoering daarvan.</p>