

## REFLECTIE CASUS

### Logistiek reflectie

Wat	Duur
1. Opdrachtformulering door spelleiding	5 min.
2. Voorbereiden discussie door teams	5 min.
3. Algemene discussie tussen alle teams	5 min.
4. Slotdiscussie (o.l.v. spelleiding)	5 min.
Totaal	20 min.

**DOEL REFLECTIE:** De leermomenten uit de simulatie bespreken ten aanzien van organisatie overstijgend werken, bijbehorende problemen, valkuilen en dilemma's om inzicht te krijgen in de dynamiek van organisatie-overstijgend samenwerken.

De reflectie omvat de volgende aandachtspunten:

- Komen tot gecoördineerde acties in organisatie-overstijgend samenwerken vereist het op een juiste manier delen van informatie.
- Organisatie-overstijgend samenwerken vereist coördinatie en afstemming van acties en interventies van verschillende partijen. Dit is niet altijd even eenvoudig omdat partijen bijvoorbeeld verschillende visies hebben en dat ze daarom de eigen doelstellingen en richtlijnen soms (moeten) laten prevaleren.
- Casusoverleg is binnen organisatie-overstijgend samenwerken een gebruikelijk instrument om tot informatie-uitwisseling en coördinatie van acties en interventies te komen en heeft zowel voordelen als nadelen.

**OPZET REFLECTIE:** De spelleiding formuleert de opdracht voor de deelnemers die daarmee vervolgens met hun eigen team aan de slag gaan. Vervolgens neemt iedereen plaats in een grote kring waarbij de teams, door middel van een vertegenwoordiger hun bevindingen van de game presenteren. Dit duurt maximaal 3 minuten per team. Vervolgens kan er een discussie plaatsvinden tussen alle deelnemers waarbij iedereen zijn meningen en bevindingen kwijt kan. Teams mogen kort op elkaar reageren, maar het is niet de bedoeling dat er een hevige discussie ontstaat over één bepaald onderwerp van één team. De bedoeling is dat teams eerst naar elkaar luisteren en inhoudelijk reageren hoe het voor hen was. Dit om een "wellesnietes"/ "eens- oneens" discussie te voorkomen. De spelleiding dient hierbij te faciliteren dat zoveel mogelijk verschillende mensen aan het woord komen. Tot slot vindt een korte discussie plaats onder leiding van de spelleiding waarbij de spelleiding een aantal centrale

boodschappen rond het thema van de simulatie naar voren brengt en bespreekt met de deelnemers.

Zoals in de inleiding van de game uiteen is gezet, is het casusoverleg een instrument dat door complexe samenwerkingsverbanden wordt gebruikt om een aantal problemen – welke aan de samenwerking tussen autonome organisaties kleven – op te lossen. Dat wil echter niet zeggen dat organisatie-overstijgend samenwerken daarmee vlekkeloos verloopt.

**OPDRACHT:** Teams dienen te vertellen wat hun is opgevallen in de samenwerking. Welke dynamieken hebben zij ervaren? Hoe vonden zij de besluitvorming gaan? Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn er drie 'hulpopdrachten' opgesteld. Deze zijn:

### **Hulpopdracht 1**

Welke zaken met betrekking tot leiderschap, rolverdeling en informatiedeling zijn je opgevallen en had je op voorhand niet verwacht?

### **Hulpopdracht 2**

Elk team stelt een top 5 van zaken vast die organisatie-overstijgend samenwerken lastig maken. Bedenk daartoe wat volgens jullie tijdens de game goed en niet goed ging, en wat vervolgens de discussie tussen de partijen en/of het komen tot een gezamenlijk plan van aanpak bemoeilijkte. Beredeneer waarom de zaken op deze manier zijn gelopen.

### **Hulpopdracht 3**

Stel je de situatie voor waarin er nog geen casusoverleg was, maar partijen toch moesten samenwerken om tot een adequate aanpak van dit soort casuïstiek te komen; bedenk vanuit jullie ervaringen uit de simulatie welke voordelen het casusoverleg als instrument voor organisatie overstijgend werken heeft, c.q. voor welke problemen het casusoverleg een oplossing biedt, dan wel welke problemen het casusoverleg kan voorkomen. Stel daarvan een top 3 vast.

## **BOODSCHAPPEN:**

Nadat de deelnemers een discussie in de kring hebben gehad, leidt de spelleider de afsluitende discussie (op basis van de verschillen tussen de presentaties van de teams). De spelleider kan, nadat de deelnemers het meeste hebben besproken, de discussie beïnvloeden door onderstaande boodschappen in de discussie te verwerken en daarmee mee te geven aan de deelnemers.

### *Procesmatig:*

- Deelnemers leveren een actieve bijdrage in de theorievorming van ketensamenwerking. Er is nog maar weinig bekend over ketensamenwerking zowel in de theorie als in de praktijk over de impact van organisatie-overstijgend samenwerken op de operationele werkzaamheden.

### *Inhoudelijk:*

- Reflectie is van belang voor organisatieontwikkeling en organisatie-overstijgend samenwerken maar in de echte praktijk is er weinig tijd voor die reflectie.
- Informatie-uitwisseling/deling is een noodzakelijke voorwaarde voorgoed organisatie-overstijgend samenwerken maar dat is in praktijk niet gemakkelijk te realiseren. Dit onder andere door privacywetgeving en wantrouwen tussen partijen.
- De coördinatie van activiteiten/interventies van verschillende instanties is nodig om tot een efficiënte en effectieve aanpak van (vooral complexe) problematiek te komen, maar in de praktijk zijn er diverse blokkades voor dergelijke coördinatie:
  - Het spanningsveld tussen de afzonderlijke doelstellingen van de eigen organisatie ten opzichte van de gezamenlijke doelstelling van de keten.
  - Het spanningsveld tussen verschillende visies van organisaties op de 'juiste' aanpak van problemen en op de rol die zij daarin (wel/niet) moeten spelen.
  - Elke organisatie heeft zijn eigen taal, routines, structuren en cultuur waaruit acties voortkomen en die kunnen botsen met die van andere organisaties.
  - Het verschil in rollen die medewerkers spelen bij verschillende acties. Functies (verticaal) vs. rollen (horizontaal).

Op operationeel, c.q. casusniveau krijgt organisatie-overstijgend samenwerken invulling door samenwerking van personen. Ook groepsdynamische aspecten op microniveau spelen daarom een rol bij organisatie-overstijgend samenwerken.