



## Blamefree evaluation

Leren van fouten: een besprekingsmethodiek

### ***Uitgangspunt***

Leren van fouten dient in een veilige omgeving BLAMEFREE te gebeuren.

We zijn niet met elkaar op zoek naar de zwarte piet of naar waar we de schuld kunnen leggen, maar we zoeken naar de leerpunten die we uit een casus kunnen halen en waar we dus allemaal iets aan hebben. We krijgen daardoor zicht op de mogelijkheden om vergelijkbare incidenten in de toekomst te voorkomen.

### ***Werkwijze***

Halve kring van stoelen:

Inbrenger(s) zitten naast elkaar voor de groep

Bevrager(s) zitten naast elkaar (kunnen eventueel kort overleggen tussendoor) schuin tegenover de inbrenger(s)

Rest van de groep zit in een halve cirkel zodat ze kunnen kijken naar het proces. Tijdens het proces kunnen ze betrokken worden door de bevrager(s) of door de inbrenger(s) als dat voor het proces noodzakelijk is.

### ***De bespreking zelf***

De inbrenger(s) van de casus beschrijven de casus zo uitgebreid mogelijk.

Ze kunnen dit doen aan de hand van de volgende vragen:

1. Wat is het incident dan wel de kritieke gebeurtenis en waarom?
2. Wat is de organisatorische context en wat zijn de betrokken actoren?
3. Wat is er in chronologische volgorde precies gebeurd: noem daarbij de belangrijkste kritische incidenten, wat ging er goed en wat ging mis en waarom vinden jij en/ of anderen dat?
4. Waarom is het zo gebeurd (zoveel mogelijk op gedragsniveau): welk gedrag, interpretaties, interacties etc hebben ertoe geleid dat een en ander zo heeft plaatsgevonden?

Tijdens het vertellen zullen de bevrager(s) steeds inbreken en om verheldering vragen, doorvragen etc. het gaat er uiteindelijk om, om een zo minutieus en waarheidsgetrouw beeld te krijgen van de situatie. Soms overleggen ze kort tussendoor.

### ***Nabespreking***

Als de casus voldoende helder is besproken, wordt de bespreking breder getrokken en bespreken we met elkaar de volgende vragen:

1. Wat zijn de achterliggende patronen die maken dat plaatsvindt wat heeft plaatsgevonden? Waarom zijn signalen niet opgepakt? Waarom zijn incidenten niet voorkomen (organisatorische context, cultuur en dergelijke)?
2. Hoe komt het dat de onderliggende patronen in stand blijven en niet worden opgepakt?
3. Welke actiepunten / verbeterpunten voor de toekomst halen we uit deze case en wat gaan we ermee doen?