

RUIMTE VOOR LEREN

Hoe bestuurders, beleidsmakers en leidinggevenden kunnen zorgen voor een duurzaam lerende omgeving in de aanpak van huiselijk geweld



HET TOEKOMSTSCENARIO EN DUURZAAM LEREN

Kinderen en volwassenen die te maken krijgen met misbruikend, verwaarlozend of gewelddadig gedrag in een huishouden hebben een veilige omgeving nodig om de situatie te bespreken en te veranderen. Helaas is dit nog lang niet altijd het geval: veel kinderen en volwassenen voelen zich niet gezien en gehoord. Het landelijk programma Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming beoogt met fundamentele veranderingen op alle niveaus – van professionals tot beleidsmakers, van structuur, cultuur tot wetgeving – beter aan te sluiten bij de behoeften van kinderen en volwassenen die te maken hebben met huiselijk geweld en kindermishandeling. Om dit te bereiken, is een lerende omgeving nodig binnen de organisaties die hieraan werken. In dit document delen we praktische bouwstenen en adviezen om binnen je eigen organisatie vanuit jouw rol als leidinggevende, beleidsmaker, bestuurder of bijvoorbeeld gedragsdeskundige een lerende omgeving te creëren. Wil je ook zelf aan de slag? Dan inspireren we je in dit document door het stellen van een aantal vragen, die een eerste aanzet kunnen zijn om aan de slag te gaan en van elkaar te leren.

Huiselijk geweld en kindermishandeling is een groot en urgent probleem. Het Toekomstscenario schetst een radicaal andere aanpak hiervan. Het programma Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming is daarom ook te omschrijven als een transformatie. Een transformatie staat voor een wezenlijk en diepgaande wijziging van systemen. Die wijziging is niet altijd direct zichtbaar: stap voor stap wordt de transformatie vormgegeven. Anders handelen in een transformatieproces betekent omgaan met

onzekerheid; het oude wordt losgelaten terwijl nog niet duidelijk is wat het eindresultaat zal zijn.

Dit vraagt om nieuw handelen. Daarbij is zowel behoefte aan richting en houvast als aan autonomie en groei¹. Eén van de uitgangspunten is dat iets anders doen, betekent dat het oude wordt losgelaten en het nieuwe wordt uitprobeerd. Reflecteren, evalueren, openstaan voor nieuwe kennis, toetsen of het nieuwe handelen effectief is en indien nodig het

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

handelen aanpassen, daar draait het om in een lerende omgeving! Het nieuwe handelen heeft de meeste kans van slagen als mensen het willen, het kunnen én ook daadwerkelijk anders mogen handelen.

Om dit alles te realiseren, is een lerende omgeving nodig. Een lerende omgeving is een omgeving die ruimte biedt. Leren kan klein en groot zijn: Het ontstaat bij het koffiezetapparaat, maar het loopt door tot leren in een team, in supervisie, in een cursus of een opleiding. Leren in een transformatie gaat over het zich verhouden tot veranderingen, het uitdiepen van nieuwe waarden, het zetten van vraagtekens en het concreet leren van nieuwe vaardigheden.

Verschillende organisaties, als verschillende rollen binnen de organisaties zoals bestuurders, beleidsambtenaren, managers en professionals, hebben ieder een eigen opgave binnen de transformatie. Leren is daarbij een taak van iedereen. Zowel bestuurders, als beleidsambtenaren als managers als uitvoerend professionals zullen, ieder met een eigen opdracht en binnen hun eigen opgave, bereid moeten zijn om iets anders te gaan doen. Dit moeten zij willen, dit moeten zij kunnen en dit moet mogelijk gemaakt zijn. Pas dan ontstaat de ruimte om te leren.

In dit document delen we de geleerde lessen uit het project 'de lerende omgeving'. In opdracht van het toekomstscenario hebben Regioplan en Movisie in zes regio's op allerlei verschillende manieren meegelopen met het doel om een duurzame lerende omgeving te borgen. De geleerde lessen zijn gebaseerd op wetenschappelijke kennis en datgene wat we in de verschillende regio's hebben waargenomen. Ze zijn toepasbaar voor beleidsmakers en bestuurders van organisaties die zich bezig houden met het Toekomstscenario en die hiervoor een lerende omgeving willen inrichten. Meer weten over het toekomstscenario? Kijk dan hier: [Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming | voor Jeugd & Gezin](#)

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Willen jullie ook zelf aan de slag? Bij elke bouwsteen is een toelichting opgenomen en er zijn vragen opgenomen die vragen om beantwoording in je organisatie. Je kan deze bijvoorbeeld aan de orde stellen tijdens een overleg. De vragen zijn vooral geschikt voor beleidsmakers en bestuurders. In de kadertjes staan ook leervragen die professionals, leidinggevers en bestuurders tegenkomen in de praktijk en die aanleiding geven om het leren goed in te richten. Zulke leervragen kan je ophalen, verzamelen en terug laten komen bij het inrichten van de ruimte voor leren.

Er is voor gekozen om twee invalshoeken te belichten: aan de ene kant de bouwstenen voor een lerende omgeving en aan de andere kant een aantal adviezen voor het borgen van die omgeving. We hebben ervoor gekozen om expliciet aandacht

te vragen voor duurzame borging. Het Toekomstscenario als programma heeft per definitie een tijdelijke aard, terwijl leren duurzaam een plek moet krijgen in de aanpak van huiselijk geweld. Borging van deze omgeving vraagt extra aandacht en roept andere vragen op.

Tot slot: Leren dient de mens om wie het gaat, in dit geval de mensen die te maken krijgen met kindermishandeling en huiselijk geweld. Deze lerende omgeving moet er uiteindelijk voor zorgen dat zij er beter van worden. Daarom is het belangrijk dat hun leefwereld centraal staat. Ervaringsdeskundigen² zijn bij uitstek geschikt om deze rol te vervullen. Het is belangrijk om hen ook bij het leren te betrekken om zo het belang van mensen niet uit het oog te verliezen.



Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

BOUWSTENEN LEREN IN EEN TRANSFORMATIE

Inleiding

In opdracht van het toekomstscenario hebben Regioplan en Movisie in zes regio's op allerlei verschillende manieren meegelopen met het doel om een duurzame lerende omgeving te borgen. De bouwstenen zijn gebaseerd op geleerde lessen uit wetenschappelijke literatuur en datgene wat we in de verschillende regio's hebben waargenomen. Ze zijn toepasbaar voor beleidsmakers en bestuurders van organisaties die zich bezighouden met het Toekomstscenario en die hiervoor een lerende omgeving willen inrichten. In de kaders zijn leervragen opgenomen die illustreren waarom ruimte voor leren zo nodig is.

Anders kijken

Leer vanuit de ogen van de inwoner

Volwassenen en kinderen staan centraal in de uitvoering van het werk. Dat betekent dat zij ook centraal staan bij het leren. De ervaring en het perspectief van het gezin is leidend in wát wordt geleerd en hóé de effecten daarvan door henzelf worden gewaardeerd. Het doel voor het leren is gekoppeld aan wat je wilt bereiken voor het gezin. Alleen dan maakt leren impact. De inzet van ervaringsdeskundigen is cruciaal bij het leren. Zij vertegenwoordigen de leefwereld. Het is bekend dat professionals zelf vaak een hele andere kijk hebben op het effect en de relatie met mensen binnen kindermishandeling en

Leervraag van leidinggevenden:

Hoe kan ik vasthouden aan het doel of koers binnen een krachtenspel van verschillende belangen en verwachtingen van een transformatie?

Het Toekomstscenario
en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in
een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders
organiseren →

Blijvend anders doen →

huiselijk geweld, dan hoe betrokkenen dat zelf ervaren. Een structurele positionering van ervaringsdeskundigheid binnen het leren is noodzakelijk om de leefwereld daadwerkelijk centraal te zetten.

Zet in op leren binnen én tussen niveaus

Een transformatie is een wezenlijke verandering zowel gericht op systemen en structuren als op cultuur. Iedereen, zowel bestuurders, als beleid, managers en uitvoerende professionals zullen iets anders moeten doen en daarmee dus andere moeten gaan werken. Dit levert op alle niveaus vraagstukken op. Een transformatie heeft succes als er niet alleen wordt geleerd op alle niveaus, maar vooral ook in afstemming met elkaar. Leren tussen alle niveaus staat hier centraal. Dat kan bijvoorbeeld door helder af te stemmen hoe signalen uit de uitvoering terechtkomen en worden opgepakt op andere niveaus en hoe de resultaten weer worden getoetst en teruggekoppeld richting andere niveaus.

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat zie jij als kwaliteit en meerwaarde in het samenwerken met ervaringsdeskundigen?
- Welke rol voor een ervaringsdeskundige vind jij belangrijk?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat is jouw visie op leren in een transformatie?
- Op welke manier betrek jij bestuurders, managers en professionals bij het leren?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Investeer in bestuurlijk leren

Het blijkt uitdagend te zijn om bestuurders aangehaakt te houden bij het leren. Te midden van spoedgevallen en agendadruk krijgt leren regelmatig geen prioriteit. Ook lijkt er een idee te bestaan dat leren vooral nodig is op uitvoerend niveau en minder op bestuurlijk niveau. Het is belangrijk dat bestuurders ook eigen ruimte maken om regionaal en over de grenzen van organisaties en domeinen heen te leren. Bestuurders moeten daarvoor het eigen organisatiebelang ondergeschikt maken aan het gezamenlijk belang om de transformatie te doen slagen. Dit is één van de moeilijkste opdrachten voor bestuurders. Met als resultaat dat bestuurders niet altijd de ruimte voelen zich onderling echt kwetsbaar en open op te stellen om reflecties mogelijk te maken. Openheid kan bedreigend zijn en ten koste gaan van het organisatiebelang.

Leervraag van leidinggevenden:

Wat kunnen we organiseren om elkaars organisaties en expertises beter te leren kennen en te werken aan een beter begrip voor elkaars perspectieven en praktijk?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat is jouw beeld van een lerende bestuurder?
- Wat kan jij betekenen om leren bij bestuurders te bevorderen?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →



Anders organiseren

Maak ruimte voor ontmoeting en verbinding

Leren en veranderen over de grenzen van gemeenten, niveaus, organisaties en domeinen heen begint bij elkaar ontmoeten en leren kennen. Dit is cruciaal om elkaar beter te leren begrijpen en vertrouwen, wat weer onmisbaar is voor effectieve (integrale) samenwerking. Het vraagt investering en eigenaarschap om die ruimte voor ontmoeting en verbinding te faciliteren.

Organiseer domeinoverstijgend leren

Voor effectieve hulp- en ondersteuning is samenwerking tussen organisaties in verschillende domeinen noodzakelijk. Een belangrijke conditie voor een goed functionerende netwerkamenwerking is het reflecteren met het netwerk op de voortgang en de knelpunten van de samenwerking en op de effectiviteit van de aangeboden hulp- en ondersteuning. Vanuit deze (proces-) evaluaties kunnen verbetervoorstellen met het hele netwerk geformuleerd worden. Ruimte om te leren is domeinoverstijgend en vindt tussen organisaties plaats.

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat is jouw beeld van andere organisaties? Wat waardeer jij en welke kwaliteiten zie je?
- Wat kan jij doen om andere organisaties beter te leren kennen

Leervraag van professionals:

Hoe deel je met verschillende organisaties, in gelijkwaardigheid, de verantwoordelijkheid?

Leervraag van professionals:

Hoe voer je op een goede manier regie, waarin je de balans houdt tussen overzicht behouden en vertrouwen op de expertise van andere professionals?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

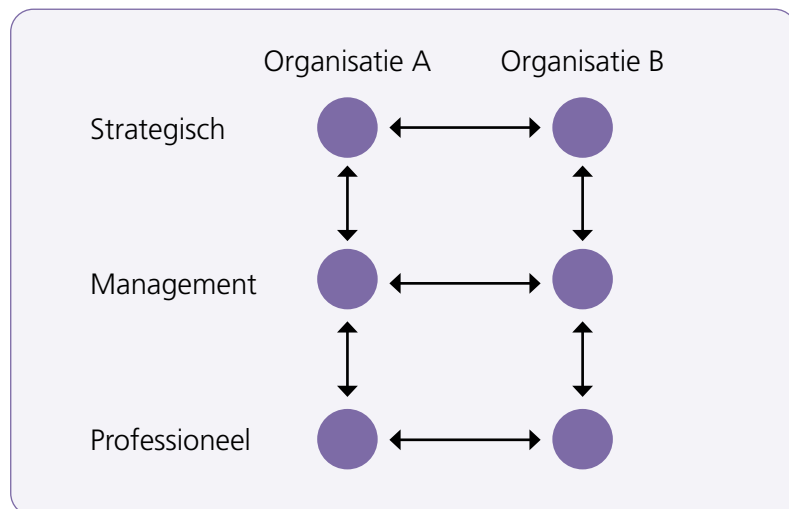
Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →



Coördineer het leren

Stel een coördinator en aanjager aan die de nadrukkelijke opdracht, tijd en middelen krijgt om het leren over organisatiegrenzen heen, vorm te geven. De coördinator is verbindend, enthousiasmerend, toegankelijk, doorpakkend en reflexief. De coördinator is bekend met de verschillende domeinen en organisaties. De coördinator heeft een sturende rol om het leren in de transformatie voor alle betrokken organisaties in te richten en vorm te geven. Ook creëert en organiseert de coördinator draagvlak en commitment bij bestuurders en management. Het is vastgesteld welke taken en verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden een coördinator heeft om het leren domeinoverstijgend (en dus voor meerdere organisaties) te organiseren.

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat is jouw visie op domeinoverstijgend leren?
- Wat wil jij graag verbeteren en veranderen in de domeinoverstijgende samenwerking?
- Wat kan jij doen om dat te bereiken?

Leervraag van professionals: Ik wil doen wat nodig is, maar word ik wel gedekt door mijn organisatie als er een incident is? Hoe organiseren we dat?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat is jouw visie op het organiseren van het leren?
- Wat vind jij dat er moet gebeuren?
- Wat zijn volgens jou benodigde randvoorwaarden, zoals tijd en middelen?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Anders doen

Werk aan structuur- én cultuurverandering

Het gaat in een transformatie om wezenlijke, diepgaande veranderingen op systeemniveau. Het gaat over veranderende structuren. Maar dat is niet het enige. De structuren zijn ontstaan binnen én door een cultuur van denken. Als de cultuur beïnvloed wordt door risico-regel reflex van bestuurders, dan is het voor professionals moeilijk om onveiligheid te verdragen. Het gaat hier om vertrouwen en ruimte voor professionals om te experimenteren. Voorkom dat bij een transformatie te veel wordt gesproken over verandering in structuren en dat de cultuurverandering naar de achtergrond dreigt te raken. Investeer in beiden.

Verbind, vertaal en versterk de nieuwe werkwijze

Een transformatie is een proces van veranderen waar verschillende partijen bij betrokken zijn. Zowel op landelijk als op regionaal niveau. Het is een kunst om landelijke ontwikkelingen en besluiten te vertalen naar de verschillende regio's en gemeenten. Wie gaat waarover en welke cirkel van invloed hoort bij jouw schaalgrootte? Op welk verander-vraagstuk heb jij invloed? Dit vraagstuk vraagt van kwartiermakers, bestuurders en coördinatoren de kunst om voortdurend veranderingen en besluiten genomen op landelijk niveau te verbinden, te vertalen en te versterken richting het regionale en lokale niveau. Het is de kunst de balans te bewaren tussen landelijke kaders en regionale ontwikkelruimte.

Leervraag van bestuurders: Hoe zorg ik ervoor dat ik mij lerend opstel en tegelijkertijd als een boegbeeld de transformatie voorleef?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Hoe duid jij jouw cultuur?
- Wat valt jou op?
- Wat is er nodig om de transformatie te ondersteunen? Wat mist er of wat moet juist versterkt worden?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Welke rol speel jij in de transformatie? Waar ben jij wel en niet van?
- Wat zijn volgens jou ontbrekende schakels of belemmerende factoren?
- Wat kan jij doen om deze op te lossen?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Omarm wrijving en ongemak

In een transformatie wordt niet alleen iets ontwikkeld en aangeleerd, maar er wordt ook iets afgeleerd en afgebouwd. Het oude wordt (gedeeltelijk) losgelaten en omgevormd om op die manier ruimte voor het nieuwe en onbekende te maken. Dat gaat begrijpelijkerwijs gepaard met ongemak, onzekerheid, verlies en zelfs rouw. Uitspraken dat nieuwe werkwijzen in wezen niet zoveel verschillen van oude werkwijzen komen regelmatig voor, denk aan 'dat doen we toch al lang' of 'dit is de zoveelste koerswijziging'. Het duurzaam borgen van een lerende omgeving, daagt iedereen uit om deze uitspraken met elkaar, dus tussen niveaus en de verschillende domeinen, te ontleden. Inspireer mensen om op zoek te gaan naar de verbeteringen die er wél toe doen.

Maak leren klein en concreet

Een fundamentele transformatie gaat over iets groots en vaak is dat niet concreet geformuleerd; ook omdat nog niet alles duidelijk is. Het is bij leren belangrijk om niet door de grootsheid van een transformatie te verlammen, maar deze juist klein en concreet te vertalen naar leerdoelen. Stap voor stap wordt er gewerkt aan leerdoelen, die weer opgevolgd worden door nieuwe leerdoelen als de transformatie zich verder ontwikkelt.

Leervraag van bestuurders: Hoe zorg ik ervoor dat uitvoerende professionals de veranderingen eigen kunnen maken?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:
- Wat is jouw visie op de veranderingen?
- Op welke manier wil jij hierover van gedachten met elkaar te wisselen?
- Wat vind jij moeilijk om los te laten?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Wat zijn jouw leervragen?
- Hoe zorg jij voor kleine en concrete leervragen?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

DUURZAAM BORGEN

Inleiding

Duurzaam borgen gaat over voortdurende aandacht en structureel inbedden van de bouwstenen. Om structureel met de bouwstenen aan de slag te gaan, zijn er andere acties van andere aard nodig. Het gaat ook over de voorwaarden die nodig zijn voor een lerende omgeving. Dat maakt dat naast bouwstenen ook advies voor duurzaam borgen nodig is.

Blijvend anders kijken

Zet blijvend en gericht ervaringsdeskundigen in

Bij het duurzaam borgen van een lerende omgeving blijft een ervaringsdeskundige onmisbaar. Een ervaringsdeskundige vervult de brugfunctie tussen de leefwereld en de systeemwereld. Automatisch terugvallen op bekend terrein zal voor professionals, managers en bestuurders ingewikkeld worden als de leefwereld hen op deze valkuil kan wijzen. Op deze manier blijft men voortdurend kijken vanuit de ogen van 'het gezin'.

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Is er een ervaringsdeskundige betrokken?
- Neemt die volwaardig en gelijkwaardig deel aan het proces van leren?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Werk aan gedeeld commitment en draagvlak tussen organisaties

Voor een duurzame borging van een lerende omgeving voor professionals, managers én bestuurders is zowel draagvlak als commitment nodig. Dagelijks kunnen er vraagstukken voorbijkomen die aanleiding kunnen zijn voor nieuwe leervragen. Het is belangrijk dat iedereen zich realiseert dat duurzaam leren geen eindpunt heeft. Het is een continu proces waar voortdurend aandacht voor nodig is.

Creëer blijvende ruimte voor reflectie op bestuurlijk niveau

Ruimte voor leren wordt blijvend wanneer bestuurders zowel anderen faciliteren om te leren als ook zelf ruimte blijven houden om bevroegd en gespiegeld te worden vanuit het perspectief van de inwoner. Alleen zo kan worden voorkomen dat de nieuwe werkwijze aan blijft sluiten op de leefwereld van de inwoner en men niet op den duur in oude valkuilen stapt.

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Leren jullie met elkaar?
- Investeert elke organisatie in duurzaam leren met elkaar?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Voert de bestuurder regelmatig gesprekken met inwoners en ervaringsdeskundigen?
- Geeft de bestuurder bewust aandacht aan datgene wat anders moet?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →



Blijvend anders organiseren

Structureer het leren

Om leren duurzaam te borgen is het nodig om het leren te organiseren. Hiervoor is een ondersteunende structuur nodig. Het gaat daarbij onder andere over het selecteren, prioriteren en afstemmen van leerdoelen en leervragen op verschillende niveaus en het verbinden van leerinhoud aan leeraanbod. Voor het structureren van leren, kan vaak al worden aangesloten op bestaande (leer)structuren binnen en tussen de betrokken organisaties. Het is niet altijd nodig om daarvoor iets nieuws te ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan een leeracademie, ontwikkeltafels, stuurgroepen. Het is belangrijk om dat in beeld te brengen en daarbij aan te sluiten. Het organiseren van leren gaat onder andere over de inhoud en de planning (wanneer is welk leermoment), het inzetten van verschillende leervormen (intervisie, gluren bij de burens, cursus), het regelen van geschikte ruimten, de administratieve en logistieke afhandeling van het leren en het implementeren en borgen van het geleerde.

Leervraag van bestuurders: op welke manier financieren we als organisatie een duurzame lerende omgeving?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Is er een aanwezige structuur voor leren en een coördinator aangesteld?
- Organiseren jullie het leren domeinoverstijgend in de netwerksamenwerking?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Gebruik monitoring om te blijven leren

Duurzame borging vraagt om op gezette en vaste tijden aandacht voor het leren te organiseren. Hiervoor kan een model om te monitoren zoals de Plan-Do-Check-Act-cyclus worden gebruikt. Verbetervoorstellen leiden daarbij tot het opstellen van een plan. Door het monitoren en evalueren van de activiteiten uit het plan ontstaat er een voortdurende beweging waarin leren en veranderen centraal staat.

Organiseer de governance

De governance gaat over de afspraken met betrekking tot verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden. Het is belangrijk om inzichtelijk te maken wie waarvoor verantwoordelijk is. Rollen, taken en bevoegdheden moeten van tevoren duidelijk zijn. Het is belangrijk dat er een structurele opdracht én mandaat ligt om de verschillende organisaties aan te sturen voor het domeinoverstijgend leren. Leren is daarmee niet afhankelijk van individuen en motivaties, maar is geborgd binnen beleid en structuur van (en tussen) organisaties.

Leervraag van managers: hoe zorgen we ervoor dat signalen en patronen uit de praktijk op de beleid- en bestuurstafels komen?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Evalueren jullie het effect en de impact van het leren?
- Betrekken jullie daar ook de tevredenheid van inwoners bij?
- Stellen jullie verbeterplannen op als jullie niet helemaal tevreden zijn?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Staan de afspraken met andere organisaties op papier?
- Is het duidelijk vastgesteld wie waarvoor verantwoordelijk is?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Blijvend anders doen

Heb een lange adem en creëer ademruimte

Een transformatie heeft een lange adem nodig: geduld, doorzettingsvermogen, om kunnen gaan met tegenslag en onzekerheid en onduidelijkheid. Om daarin geen moed te verliezen, is het belangrijk om regelmatig stil te staan bij de kleine stappen en successen die er zijn, zonder de urgentie van de grotere ontwikkeling te verliezen of te snel te denken dat je de eindstreep al hebt behaald.

Stem landelijk, regionaal en lokaal leren op elkaar af

Het is belangrijk om van elkaar te weten wat landelijke uitgangpunten en kaders zijn en waar regionaal en lokaal ruimte is voor eigen invulling. Dit is ook van invloed op het leren.

Leervraag van professionals: hoe kan ik het leren op een houdbare manier integreren in mijn werk?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Vier jij de (kleine) successen die jullie behalen?
- Kan jij jezelf en anderen motiveren om in alle rust door te blijven werken aan de verandering?

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wil je aan de slag met deze bouwsteen, vraag jezelf dan af:

- Is het duidelijk wat jouw opdracht is?
- Heb jij dit met anderen afgestemd?
- Weet jij wat de landelijke kaders zijn en is er ruimte voor regionale en lokale invulling?

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →

Meer weten?

[Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming | voor Jeugd & Gezin](#)

[Werkpakketten Stevige Lokale Teams beschikbaar | VNG](#)

[Kompas samenwerking in kind- en gezinsbescherming | voor Jeugd & Gezin](#)

[Samen deskundig: Ervaringsdeskundigheid aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling | Movisie](#)

[Essay Lerende Organisaties | Nederlands Jeugdinstituut](#)

[Inspiratiebundel Toekomstscenario | voor Jeugd & Gezin](#)

[Lerende evaluatie proeftuinen voor Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming • DRIFT](#)

Eindnoten

- 1 [Essay Lerende Organisaties | Nederlands Jeugdinstituut](#)
- 2 [Samen deskundig: Ervaringsdeskundigheid bij de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling | Movisie](#)

Het Toekomstscenario en duurzaam leren →

Bouwstenen leren in een transformatie →

Anders kijken →

Anders organiseren →

Anders doen →

Duurzaam borgen →

Blijvend anders kijken →

Blijvend anders organiseren →

Blijvend anders doen →