

VERANDEREN MET AMBITIE

Samen lerend op weg naar betere jeugdhulp



1/9

WANNEER WORDT LEREN OOK ECHT VERBETEREN?

In 18 maanden participatief actieonderzoek binnen
4 organisaties onderzochten we wat nodig is om
blijvend te leren en te verbeteren.

18 maanden

participatief actieonderzoek

4 organisaties

elk met een eigen praktijkvraag

3 kennisbronnen

praktijk • ervaring • wetenschap

In deze carrousel



Samen
betekenis geven



Reflectie laten
doorwerken



Leren organisatie-
breed verbinden



Gedeeld
eigenaarschap
versterken



Leren
verankeren in het
dagelijks werk

DE KERNBEVINDING

VERANDEREN MET
AMBITIE



2/9

BLIJVEND LEREN VRAAGT OM VERBINDING

In alle organisaties waren informatie, reflectie en motivatie om te verbeteren aanwezig.

Blijvend leren bleek echter kwetsbaar wanneer kennis, reflectie, handelen, eigenaarschap en borging onvoldoende met elkaar verbonden waren.

**Niet méér informatie of leeractiviteiten,
maar een samenhangend leerproces**



Meteen de praktijkvoorbeelden lezen?
Ga naar de [casusbeschrijvingen](https://www.sejn.nl/casusbeschrijvingen) op www.sejn.nl

ONTWIKKELOPGAVE 1

VERANDEREN MET AMBITIE



3/9

1

GEZAMENLIJKE BETEKENISGEVING

Informatie verzamelen én gezamenlijk onderzoeken wat gegevens, ervaringen en signalen betekenen voor goede hulp.



Waar stukt het vaak?

- Uitkomsten blijven hangen in systemen of rapportages
- Cijfers worden onvoldoende gezamenlijk besproken
- Informatie mist context of samenhang

Wat helpt?

- Gezamenlijk betekenis geven aan gegevens en ervaringen
- Praktijk-, ervarings- en wetenschappelijke kennis verbinden
- Een gedeelde ambitie gebruik als richting voor leren en verbeteren

ONTWIKKELOPGAVE 2

VERANDEREN MET AMBITIE



4/9

2

DUURZAME VERBETERING

Reflectie verbinden aan concrete verbeteracties, duidelijke verantwoordelijkheden, opvolging, evaluatie en borging.



Waar stukt het vaak?

- Na reflectie blijft onduidelijk wat de volgende stap is
- Eigenaarschap en verantwoordelijkheden zijn niet scherp
- Verbeteracties worden niet systematisch geëvalueerd

Wat helpt?

- Concrete verbeteracties formuleren en verantwoordelijkheden beleggen
- Verbeteringen kleinschalig uitproberen
- Voortgang monitoren en waar nodig bijstellen

ONTWIKKELOPGAVE 3

VERANDEREN MET AMBITIE



5/9

3

ORGANISATIEBREED LEREN

Inzichten uit teams verbinden met andere teams, management en bestuur, zodat de hele organisatie ervan leert.



Waar stukt het vaak?

- Leren blijft binnen één team of project
- Vergelijkbare vraagstukken worden op meerdere plekken opnieuw onderzocht
- Kennis kan verdwijnen als medewerkers vertrekken

Wat helpt?

- Verbinding tussen teams, management en bestuur
- Leeropbrengsten delen tussen teams en niveaus
- Inzichten uit verschillende teams verbinden aan organisatiebrede verbetering(en).

ONTWIKKELOPGAVE 4

VERANDEREN MET AMBITIE



6/9

4

GELIJKWAARDIG PARTNERSCHAP EN GEDEELD EIGENAARSCHAP

Professionals, jongeren, ouders en ervaringsdeskundigen als gelijkwaardige partners laten bijdragen aan leren en verbeteren.



Waar stukt het vaak?

- Signalen of inbreng van betrokkenen leiden niet altijd tot (zichtbare) verbeteringen.
- Er is weinig zichtbare terugkoppeling
- Betrokkenen voelen zich leverancier van informatie

Wat helpt?

- Betrek professionals, jongeren, ouders en ervaringsdeskundigen actief bij reflectie en verbeterprocessen
- Stem rollen en verwachtingen samen af met betrokkenen
- Koppel terug wat met inbreng of feedback gebeurt en welke verbeteringen daarop volgen

ONTWIKKELOPGAVE 5

VERANDEREN MET AMBITIE



7/9

5

LEREN ALS ONDERDEEL VAN HET DAGELIJKSE WERK

Leren onderdeel maken van het dagelijks werk door reflectie en verteren te verbinden aan bestaande werkprocessen.



Waar stukt het vaak?

- Te weinig tijd en mentale ruimte voor reflectie
- Leren concurreert met dagelijkse verantwoordelijkheden
- Verbeteractiviteiten blijven projectmatig

Wat helpt?

- Reflectie, feedback en verbeteren opnemen in (bestaande) routines
- Leren verbinden aan professionele waarden
- Zichtbaar ruimte creëren (door leidinggevendenden) voor leren en verbeteren

RANDVOORWAARDEN

VERANDEREN MET AMBITIE



De randvoorwaarden hangen met elkaar samen en versterken elkaar. Samen geven ze richting aan wat nodig is om leren op gang te brengen, voort te zetten en te borgen.

- 1 Een gedeeld begrip van kwaliteit en goede hulp
- 2 Intrinsieke motivatie en een organisatiebrede verbinding met een gezamenlijke ambitie
- 3 Ruimte voor kleinschalig en experimenteel leren
- 4 Psychologische veiligheid, openheid en gelijkwaardigheid
- 5 Tijd en ruimte voor reflectie
- 6 Structurele inbedding van leren in werkprocessen
- 7 Gezamenlijke betekenisgeving en cyclisch informatiegebruik
- 8 Terugkoppeling en zichtbare opvolging
- 9 Duidelijke rollen en gedeeld eigenaarschap
- 10 Actieve management-betrokkenheid
- 11 Verbinding tussen organisatieniveaus
- 12 Structurele betrokkenheid van jongeren, ouders en ervaringsdeskundigen

AAN DE SLAG

VERANDEREN MET
AMBITIE



9/9

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE

Wat is voor jullie organisatie de belangrijkste volgende stap naar blijvend leren?

Gebruik de tool ‘*Blijvend leren in ons team*’ als gespreksstarter in je team en onderzoek samen waar jullie ontwikkelruimte ligt en welke concrete stappen jullie willen nemen.

Bekijk de tool op sejn.nl →