



Nederlands  
Jeugdinstituut

# Een lerend netwerk starten

Randvoorwaarden, tips en praktijkvoorbeelden

2021 03 30 | Saadia Bouzelmad en Jitty Runia

## Inleiding: samen tot bloei komen

Steeds meer professionals willen een duurzame, kansrijke omgeving creëren voor ouders, kinderen en jongeren. Maar hoe stimuleer je deze duurzame veranderingen binnen je netwerk? Deze publicatie geeft randvoorwaarden, tips en praktijkvoorbeelden, zodat je geïnspireerd van start kunt met je eigen lerende netwerk.

Leeswijzer:

Zoom in op je eigen praktijk en gebruik relevante onderdelen van deze publicatie om aan de slag te gaan.

***Een lerend netwerk is een groep mensen of organisaties die vanuit een gemeenschappelijk belang of passie hun ervaring, informatie en kennis deelt, met als doel een gezamenlijke ambitie te realiseren.***

### **Quote teamleider OKT Amsterdam:**

*Ik vind deze publicatie buitengewoon helpend voor de praktijk. Het is heel herkenbaar en soms lijken het wat open deuren, maar dat is juist wat het zo bruikbaar maakt. Het laat zien wat belangrijke elementen zijn voor een lerend netwerk en heeft daarnaast ook allerlei aanvullende tips.*

*Het kan zo gebruikt worden bij het opzetten van een lerend netwerk. Ik denk dat ik hier veel aan gehad zou hebben bij verschillende pilots en in samenwerkingsverbanden waar ik in gezeten heb en denk dat het ook binnen onze teams heel ondersteunend is bij het lerend ontwikkelen.*

# 1 Inhoud

<b>Inleiding: samen tot bloei komen .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Doel en vorm .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Deelnemers en organisatie .....</b>	<b>6</b>
2.1 Deelnemers.....	6
2.2 Organisatie.....	7
<b>3 Hulpmiddelen .....</b>	<b>9</b>
<b>4 Delen van kennis en ervaringen .....</b>	<b>10</b>
4.1 Presentatie.....	10
<b>5 Praktijkvoorbeelden .....</b>	<b>11</b>
<b>6 Meer informatie.....</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 1: Checklist goede praktijken .....</b>	<b>14</b>

# 1 Doel en vorm

Een lerend netwerk is een groep samenwerkingspartners uit verschillende organisaties die vanuit een gemeenschappelijk belang of passie hun ervaring, informatie en kennis deelt, met als doel een gezamenlijke ambitie te realiseren. Het is een middel dat helpt om de saamhorigheid en de samenwerking rondom een vraagstuk te verbeteren. En het kan ouders, kinderen en professionals veerkrachtiger maken.

Met een lerend netwerk heb je de intentie om met elkaar aan een vraagstuk te werken. Dit kan anderhalf jaar lang elke zes weken in een sessie of in korte tijd aan een kleiner vraagstuk zolang er maar commitment is. Je weet nog niet precies hoe die ambitie gerealiseerd wordt maar hebt wel een concreet doel en een noodzaak om blijvend te veranderen. Binnen het netwerk wissel je tijdens een periode kennis met elkaar uit om zo tot nieuwe inzichten te komen.

Een lerend netwerk is niet voor elk vraagstuk de meest passende werkwijze. Als je doel bijvoorbeeld is om elkaar te inspireren en te ontmoeten, kies je voor een minder intensieve vorm zoals een studiemiddag. Of als je doel is om professionals nieuwe ideeën te laten opdoen of hun expertise te vergroten, kies dan voor een workshop. Daarnaast variëren lerende netwerken in intensiteit en doel. Het is daarom belangrijk eerst het doel vast te stellen en daar vervolgens een passende vorm bij te kiezen. Stel elkaar daarvoor onderstaande vragen:

- Kan het vraagstuk op een simpele manier worden opgelost of is een lerende benadering passend en waarom?
- Is er voldoende draagvlak voor een lerende benadering?
- Gaat het vooral om innovatie en kan ervaring of expertise van samenwerkingspartners benut worden?
- Voelen alle samenwerkingspartners zich in gelijke mate betrokken bij de opgave?
- Welke kennis in het netwerk is nodig?
- Welke kennis daarvan is aanwezig bij een van de samenwerkingspartners?
- Waar kan de ontbrekende kennis worden opgedaan?

De antwoorden op de vragen helpen je het lerende netwerk in te richten. Lerende praktijken bestaan in verschillende vormen en kunnen verschillende doelen voor ogen hebben. Bekijk deze vijf typen lerende netwerken.

## 1. Leer- en verbetertrajecten/kwaliteitskompas

Met betrokken partijen tot gerichte verbeteracties komen vanuit een gezamenlijk geformuleerde ambitie en met kennis onderbouwd.

## 2. Living lab

Innovatie bevorderen door een vraagstuk met diverse partijen op onorthodoxe wijze te benaderen.

## 3. Actieonderzoek

Een vorm van onderzoek waarbij al handelend wordt geprobeerd een concreet probleem op te lossen en nieuwe kennis wordt verworven.

4. **Community of practice**

Professionals met een gemeenschappelijke interesse, leren van elkaar door ervaringen uit te wisselen in een sfeer van onderling vertrouwen en steun.

5. **Doorbraak**

Op kleine overzichtelijke verbeteringen gerichte leercyclus waarbij geleerd wordt door in de praktijk te doen, te evalueren en weer te doen.

Bekijk de Movisie-publicatie [Wat zijn lerende praktijken?](#) om na te denken welke vorm bij jouw vraag past.

## 2 Deelnemers en organisatie

Als het doel en de vorm van het lerende netwerk zijn vastgesteld, kun je verder met het werven van deelnemers. Vervolgens ga je aan de slag met de organisatie, waarbij je een duurzame relatie wilt opbouwen en een effectieve leeromgeving wilt creëren. Belangrijk is om hier goed de tijd voor te nemen zodat het in gezamenlijkheid gebeurt, in een gezamenlijke taal. Er kunnen anders verschillende interpretaties ontstaan en dat kan het proces later stagneren.

### 2.1 Deelnemers

Voor het succes van het lerende netwerk is het belangrijk om de juiste deelnemers te hebben. De deelnemers:

- zijn gemotiveerd
- kunnen zich in een korte of langere periode intensief verbinden aan een doel;
- hebben vertrouwen in elkaars integriteit en ieders wil om te groeien;
- kunnen zowel successen als leermomenten met elkaar bespreken;
- hebben een persoonlijke en professionele interesse in de doelstelling van het netwerk;
- zijn bereid tijd vrij te maken voor het netwerk;
- vinden het een uitdaging aan de slag te gaan voor een onvoorspelbare uitkomst met een helder doel.

Houd hierbij rekening met onderstaande punten:

- Sluit aan bij de urgentie voor de deelnemers: het gaat niet om 'leren om te leren', maar om het veranderen van de praktijk. Hoe urgenter of relevanter het vraagstuk, hoe beter voor het lerend netwerk.
- Werf een groep met verschillende perspectieven onder de deelnemers: bijvoorbeeld medewerkers van de gemeente, professionals, ervaringsdeskundigen, vrijwilligers en mensen uit het onderwijs.
- Afhankelijk van het thema zorg je voor deelnemers van dezelfde of diverse beslissingsniveaus. Denk daarbij aan bestuurders, beleidsmakers, teamleiders en uitvoerders. Dit hoeft niet allemaal even intensief, zolang er maar commitment en draagvlak is.
- Zorg dat deelnemers een mandaat hebben om te experimenteren in de praktijk.
- Zorg voor deelnemers met denk-vermogen en deelnemers met doen-vermogen. Een combinatie van denken en doen is nodig om te komen tot verbetering en verandering. 'Geen leren zonder doen'.

## 2.2 Organisatie

Een lerend netwerk betekent dat je meerdere organisaties en personen in beweging brengt. Maar hoe doe je dat? Hoe zorg je ervoor dat iedereen er energie van krijgt en blijft houden? De kans op duurzame veranderingen in een lerende omgeving vergroot je door een veilige en uitdagende leeromgeving te bieden. Hieronder vind je enkele tips:

### 1. Zorg voor een gezamenlijke ambitie en visie op de manier van samenwerken

Een heldere, gezamenlijke ambitie zorgt voor een goede basis en een gevoel van gedeelde identiteit.

- Neem bij de start de tijd voor de gezamenlijke ambitie. Maak het concreet en koppel het aan een aansprekend ideaalbeeld.
- Praat over hoe je met elkaar wilt samenwerken en check bij elkaar of je hetzelfde bedoelt. Werk aan gezamenlijke taal.

### 2. Leer elkaar kennen

Samenwerken valt of staat met elkaar kennen en elkaars expertise benutten. Dat geldt op persoonlijk niveau en op het niveau van het kennen van elkaars deskundigheid en manier van werken.

- Neem de praktijk als startpunt door een gezamenlijke vraag uit de praktijk te formuleren.
- Nodig iedereen uit om het eigen perspectief in te brengen én open te staan voor de perspectieven van de andere partijen.
- Stimuleer luisteren en doorvragen.
- Gun elkaar de ruimte om fouten te maken.
- Neem de tijd om elkaars taal te leren kennen door regelmatig te controleren of iedereen het over hetzelfde heeft.

### 3. Zorg voor een heldere organisatie

Een gezamenlijk doel kun je alleen bereiken als je in staat wordt gesteld om op een soepele en doelgerichte manier samen te werken. De organisatie van het lerende netwerk moet daarvoor helder zijn.

- Zorg voor draagvlak op alle niveaus.
- Maak een heldere taakverdeling.
- Zorg dat deelnemers tijd beschikbaar hebben.
- Verdeel taken en rollen binnen de groep
- Wil je dat gedrag beklijft, plan dan minimaal anderhalf jaar lang elke zes weken sessies in om de gedragsverandering te bereiken. Of doe dit vaker in korte tijd bij een klein vraagstuk.

### 4. Creëer een effectieve leeromgeving

De praktijk vraagt om improvisatie. Vooraf is vaak niet precies te zeggen waar het naartoe gaat. Zorg daarom voor ruimte in het proces en voor een effectieve leeromgeving.

- Navigeer op energie, maak geen dichtgetimmerd projectplan.
- Alle betrokkenen doen actief mee. Echte verandering kan alleen plaatsvinden als er geluisterd wordt naar ieders ervaringen tijdens de looptijd van het netwerk. Of dit nu een

inwoner, professional, team, leidinggevende, beleidsmedewerker, inkoper of wethouder is. Ieder speelt zijn eigen rol, maar heeft ook invloed op het slagen van de verandering. Acties grijpen op elkaar in. De uitdaging is om de verschillende lessen samen te brengen en te verbinden.

- Faciliteer ontwikkeling. Zet bij voorkeur twee begeleiders met leiderschapskwaliteiten in die het proces trekken, het liefst vanuit verschillende perspectieven. Dit kunnen deelnemers van het netwerk zijn of externen.
- Acteer en reflecteer om voortdurend te leren en bij te stellen. Zo kun je steeds opnieuw bekijken of de groep nog bezig is de goede dingen te doen.
- Stimuleer nieuw gedrag: leer van de toekomst, dus redeneer vanuit het toekomstbeeld terug naar wat nu nodig is om het in de toekomst te realiseren.
- Omarm onzekerheden en fouten en herformuleer deze in wensen.
- Vier successen.
- Leg verantwoordelijkheid bij de groep: stel gezamenlijk doelen op en stel ze met elkaar bij. Deelnemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Handel er ook naar; als je merkt dat je je zorgen maakt over iets, breng het dan ook in en los het niet zelf op.
- Maak tijd voor contact, bijvoorbeeld tijdens informele momenten.

#### 5. Houd rekening met belangen en financiering

Organisaties hebben ook altijd hun eigen belang, namelijk de organisatie draaiende houden. Het is dan ook belangrijk om vanaf het allereerste begin van de samenwerking, naast financiële ruimte en de politiek/bestuurlijke steun die soms nodig is, de eigen belangen open op tafel te leggen.



### 3 Hulpmiddelen

Er zijn diverse hulpmiddelen die lerende netwerken kunnen helpen.

- **Gezamenlijke waarden bepalen**

Als werkgevers, professionals en gemeenten samenwerken om de kwaliteit van jeugdhulp te verbeteren, is dit proces succesvoller als iedereen vanuit dezelfde waarden denkt en werkt. Maar welke waarden zijn dit? En heeft iedereen dit helder voor ogen? Gebruik de [mini-canon](#) van Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming of [de waardenkaart](#) van Vilans om hierover met elkaar te praten, elkaars perspectief aandacht te geven en een top van gezamenlijke waarden op te stellen.

- **Gezamenlijk verhaal maken**

De [veranderversneller](#) helpt om tot een gezamenlijk verhaal te komen, waarin de noodzaak van de verandering, het einddoel (waartoe) en het wat scherp worden. Eenzelfde verhaal voor iedereen is belangrijk omdat men elkaar in de praktijk anders (onbewust) tegenwerkt en het voorkomt dat je terug moet naar de tekentafel.

- **Lastige vraagstukken doorbreken**

In een netwerkoverleg kunnen lastige vragen op een handige manier besproken worden. Deze [handout](#) van Kessels en Smit, helpt je om te werken met de [toolbox voor innovatie](#). Als je een lastig vraagstuk hebt waar je wel een doorbraak in kunt gebruiken, dan kun je deze stappen doorlopen.

- **Reflectie**

Professionals die werken met kinderen, jongeren en ouders geven aan dat reflectie enorm veel bijdraagt aan het leren in de dagelijkse praktijk. Het wordt gezien als een essentiële vaardigheid om het eigen professionele handelen te verbeteren. Professionals die regelmatig reflecteren hebben daar profijt van in hun dagelijkse werkpraktijk. Dit draagt bij aan het verbeteren van de hulp aan kinderen, jongeren en ouders. Het [Nji biedt in zijn dossier Professionalisering – leren en ontwikkelen](#) informatie over wat reflectie is, waarom reflectie belangrijk is en welke verschillende vormen en modellen van reflectie je kunt benutten.

Er zijn nog veel bruikbare tools en middelen die in deze publicatie niet genoemd zijn.

## 4 Delen van kennis en ervaringen

Door je kennis en ervaringen over te dragen aan anderen kun je ze helpen op een slimme manier hun lerende netwerk te versnellen en succesvoller te maken. Let erop om zelf ook een open houding te houden en sta open voor feedback en het beantwoorden van vragen.

Het enkel delen van een goed voorbeeld is niet voldoende om te zorgen dat anderen ervan leren en elementen gaan gebruiken. De vertaalslag naar hun eigen vraag is nodig. Je helpt anderen hierbij door onderstaande vragen te beantwoorden:

- Waardeer je eigen vraag op basis van dit voorbeeld op een schaal van 0 tot 10. Waar liggen jullie sterke punten en ontwikkelpunten?
- Welke elementen neem je wel of juist niet mee naar jouw vraag? En waarom wel of niet?
- Hoe kun je elementen uit het praktijkvoorbeeld vertalen naar jouw vraag? Wat is hiervoor nodig?
- Welke stappen kun je morgen al nemen om deze vertaling te maken?

*'Telkens het wiel opnieuw uitvinden is juist goed. Dat is hoe je eigenaarschap krijgt. Als je een praktijk die ergens succesvol is geweest op een andere plek koud uitrolt, dan weet je dat het niet gaat lukken. Je kunt wel een goede praktijk gebruiken op een slimme manier, om een proces op een andere plek met andere spelers in een andere context te versnellen. De kans op een duurzame verandering is dan groter. Want iets dat je samen met anderen zelf hebt bedacht, dat is van jou.'* Eric Gerritsen, secretaris van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

### 4.1 Presentatie

Als je een presentatie geeft om jouw praktijkvoorbeeld te delen en kennis en ervaringen te delen, benoem dan bijvoorbeeld deze vier onderdelen:

#### 1. Inleiding

- Wat is het doel van dit praktijkvoorbeeld?
- Op welke behoefte of vraag is dit een antwoord?
- Hoe draagt deze manier van werken bij aan de transformatiedoelen?

#### 2. De opbrengsten

- Wat is er concreet veranderd op beleids- en praktijkniveau?
- Wat zijn succesfactoren?
- Wat zijn knelpunten?

#### 3. Het proces

- Welk proces heeft geleid tot de opbrengsten?
- Welke knelpunten zijn ontstaan en hoe is hiermee omgegaan?
- Wat waren de succesfactoren en werkzame elementen?
- Welke randvoorwaarden waren nodig?

#### 4. Tips voor andere lerende netwerken

- Welke tips zijn er?

## 5 Praktijkvoorbeelden

Enkele praktijkvoorbeelden:

- **Praktijkvoorbeeld uit Eindhoven: Buurt in bloei**  
[Buurt in Bloei](#) wil een fijne wijk om in te wonen en te werken, door inwoners met elkaar, maar ook met verenigingen, stichtingen en ondernemers te verbinden. Zo creëren ze samen een kansrijke omgeving met stevige netwerken. Coördinator WijAcademie Mijke Kanters vertelt in een [interview](#) wat bij hen goed heeft gewerkt bij het opbouwen van een lerend netwerk.
- **Praktijkvoorbeeld uit Amsterdam: Professionaliseren Yes!**  
Het motto van 'Professionaliseren Yes!' is 'Leren doen we samen!'. Het is een leer- en ontwikkelinitiatief van de leerlijnen Werk Participatie en Inkomen, Ouder- en Kindteams Amsterdam, Samen Doen, Stichting MEE en allianties Wijkzorg. Samen stellen zij trainingen, workshops en bijeenkomsten voor elkaar beschikbaar, waar alle Amsterdamse professionals uit het sociaal domein aan kunnen meedoen. In september 2019 werd door hen [de 'Indian Summerschool'](#) georganiseerd.
- **Praktijkvoorbeeld uit Leiden: leernetwerk integraal werken**  
Een LNW is een samenwerkingsverband van 5 tot 20 personen dat vanuit verschillende disciplines werkt aan een vraagstuk in een wijk, gemeente of regio en dat SAMEN verrijkt met kennis en expertise vanuit alle perspectieven. De doelgroep van het leernetwerk (LNW) Integraal Werken zijn jongeren en gezinnen met langdurige problemen op het gebied van bijvoorbeeld opvoeding, middelengebruik, schulden of wonen. Zij hebben de volgende ambitie: *We kraken het organisatievraagstuk rondom integraal werken*  
Ofwel, hulpverleners werken samen met aandacht voor alle vragen van het gezin. De hindernissen die een goede samenwerking tussen organisaties in de weg staan, lossen ze op. Om dit te bereiken zijn een voorlopige opleidings-, verander- en onderzoek- en ontwikkelagenda opgesteld.
- **Praktijkvoorbeeld: leernetwerken wijkverpleging**  
De Zorg voor Beter-werkplaats 'Leernetwerken wijkverpleging' beschrijft wat een leernetwerk is, voor wie een leernetwerk geschikt is, hoe je een duurzaam leernetwerk opzet en welke werkvormen je kunt gebruiken. Het resultaat van de werkplaats is een aantal voorbeelden van bestaande leernetwerken en mogelijke bevorderende en belemmerende factoren die je tegen kunt komen bij het opzetten van een leernetwerk. Zie het [infographic](#) voor leernetwerken wijkverpleging.

## 6 Meer informatie

Onderstaande bronnen zijn gebruikt voor deze publicatie. Hierin is meer informatie te vinden over lerende netwerken.

- **Lerende praktijken, vormen en doelen, Movisie**  
De publicatie '[Lerende praktijken, vormen en doelen](#)' biedt inspiratie voor het inrichten van je lerende netwerk.
- **Netwerken met energie, Netwerk&Co**  
In [de publicatie 'Netwerken met energie'](#) staat hoe je de creativiteit van mensen kunt benutten, zodat er ruimte ontstaat voor een duurzame samenwerking en verandering.
- **Samenwerken tussen zorg en welzijn, Movisie**  
In [de brochure 'Samenwerken tussen zorg en welzijn'](#) zijn de ervaringen van vijf vernieuwende samenwerkingsverbanden te lezen. Daaruit blijkt dat elke samenwerking begint met elkaar en elkaars toegevoegde waarde te leren kennen.
- **Leerkringen: wat zijn het en hoe werken ze?, Movisie**  
[Het literatuuronderzoek 'Leerkringen: wat zijn het en hoe werken ze?'](#) gaat in op het vergroten van succes en op een effectieve leeromgeving.
- **Ruimte voor ontwikkeling in wijkteams, Movisie**  
In de publicatie '[Ruimte voor ontwikkeling in wijkteams](#)' staat hoe je kunt leren in de dagelijkse hectiek van het sociaal wijkteam.
- **Interprofessioneel werken en innoveren in teams, Vincent de Waal**  
In [het boek 'Interprofessioneel werken en innoveren in teams'](#) wordt uitgelegd hoe vanuit verschillende vakgebieden diversiteit aan kennis, ervaring en perspectieven worden gecombineerd tot innovatieve oplossingen. Het geeft antwoord op de vraag: hoe kunnen interprofessionele teams zo optimaal mogelijk functioneren en leren?
- **Lerende organisaties, Tjip de Jong en Simon van der Veer**  
In [de podcast 'Lerende organisaties'](#) worden belangrijke uitgangspunten voor een lerende organisatie verkend, zoals vakmanschap, autonomie, beslissingsbevoegdheid en de rol van historie en organisatiecultuur.
- **Waarderend evalueren, Learning spirit**  
[De reflectietool 'Waarderend evalueren'](#) helpt om naast de vraag 'Wat kan beter?' ook stil te staan bij 'Wat ging goed?'.

- **Oogsten van successen in een team**  
'[Oogsten van successen in een team](#)' is een voorbeeld van waarderend evalueren en ieders bijdrage daaraan.
- **Dossier Professionalisering - reflectie, Nederlands Jeugdinstituut**  
In het [dossier Professionalisering – reflectie](#) lees je wat reflectie is, waarom reflectie belangrijk is en welke verschillende vormen en modellen van reflectie je kunt benutten zoals bijvoorbeeld Speedsparren; een energieke manier om te reflecteren waarbij iedereen tegelijk in actie is..
- **Magazine Movisies**  
In het magazine Movisies wordt uitgelegd wat lerende praktijken zijn en hoe je ze stimuleert. Relatieblad voor sociaal domein Movisies, themanummer Lerende praktijken (november 2018 nummer 3 – op te vragen bij Movisie)
- **'Checklist goede praktijken', Nederlands Jeugdinstituut en Associatie Wijkteams**  
De 'checklist goede praktijken' helpt om te reflecteren op de eigen praktijk en het proces te versnellen. Zie bijlage.

## Bijlage 1: Checklist goede praktijken

*Confucius: 'Vertel het me en ik zal het vergeten, laat het me zien en ik zal het onthouden, laat het me ervaren en ik maak het me eigen.'*

Leren van goede praktijken is een middel om te reflecteren op de eigen praktijk en het proces op de eigen plek te versnellen. Waar willen we dat onze activiteiten rond 'Leren van praktijkvoorbeelden' aan voldoen?

### We selecteren leerzame praktijkvoorbeelden

Het voorbeeld is zowel informerend als inspirerend:

- Er is zicht op welke brandende kwestie het praktijkvoorbeeld een antwoord biedt.
- Er is voldoende inzicht in het ontwikkelproces.
- Er is in de praktijk voldoende ervaring opgedaan.
- Deze praktijk wordt vanuit verschillende perspectieven belicht:
  - Vanuit uitvoering, management en bestuur
  - Vanuit beleid
  - Vanuit inwoners
  - Vanuit andere direct betrokkenen (bv. samenwerkingspartners)
- In deze praktijk is sprake van werken en leren vanuit (enkele) waarden/leidende principes:
  - Toegankelijkheid, inclusiviteit, veiligheid en aanspraakbaarheid
- Er is inzicht in hoe deze praktijk bijdraagt aan de transformatie.
- Men is bereid succesfactoren én knelpunten te delen uit dit praktijkvoorbeeld.

## We versterken veranderkracht

Bij het 'presenteren'<sup>1</sup> van goede, innovatieve praktijkvoorbeelden is er altijd aandacht voor:

- **Waarom, hoe en wat (Why)?**
  - Wat is het doel van deze praktijk?  
Op welke behoefte of vraag is dit een antwoord?
    - Hoe draagt deze manier van werken bij aan de transformatiedoelen?
- **Hoe is het nu ingericht/ georganiseerd of hoe ziet de dagelijkse praktijk eruit (How)?**
  - Welk proces heeft geleid tot het 'goede praktijkvoorbeeld' of hoe is het proces doorlopen?
  - Welke knelpunten zijn ontstaan en hoe is hiermee omgegaan?
  - Wat waren de succesfactoren en werkzame bestanddelen?
  - Wat is er nodig (geweest) aan randvoorwaarden<sup>2</sup>?
- **Wat vertelt de praktijk (What)?:**
  - Wat gebeurt er concreet in dit praktijkvoorbeeld op beleids- én praktijkniveau?
  - Wat maakt dat het werkt? Wat zijn succesfactoren?
  - Wat maakt dat het (op bepaalde punten) nog niet werkt? Wat zijn moeilijkheden en knelpunten?
- **Tips en tricks voor andere praktijken:**  
Wat zijn de lessons learned en wat kan er vanuit ervaringen met praktijkvoorbeelden meegegeven worden aan anderen?

<sup>1</sup> Hiermee worden allerlei vormen bedoeld zoals letterlijke presentaties, beschreven praktijkvoorbeelden, interviews etc., of een combinatie hiervan.

<sup>2</sup> Denk ook aan: leiderschap, bestuurlijk draagvlak, borgen aanpak in organisatie, tijd, budget etc.

## We ondersteunen vertaling naar de eigen praktijk

Het enkel 'laten zien' van goede voorbeelden is niet voldoende om te zorgen dat anderen ervan leren en elementen gaan gebruiken. De vertaalslag naar de 'eigen praktijk' is nodig, door het combineren van het denk- en doenvermogen.

We bevorderen reflectie daarop aan de hand van onder andere onderstaande vragen:

- Waardeer je eigen praktijk op basis van dit voorbeeld op een schaal van 0-10. Waar liggen jullie 'sterke punten' en ontwikkelpunten?
- Wat spreekt je aan? Wat zou in jouw praktijk helpen en is bruikbaar in jouw praktijk?
- Welke specifieke elementen neem je wel of juist niet mee naar jouw context? En waarom wel of niet?
- Hoe kun je elementen uit het praktijkvoorbeeld vertalen naar jouw context? Wat vraagt dit?
- Welke stappen kun je morgen al nemen om deze vertaling te maken?

## We stimuleren transformatie naar een effectieve leeromgeving

Kans op duurzame veranderingen in een lerende omgeving vergroten we door:

- **Het bieden van een veilige en uitdagende leeromgeving.**
  - Denk aan: ruimte om elkaars kwaliteiten te leren kennen, ruimte voor het delen van knelpunten, perfecte mislukkingen.
- **Hanteren van het motto: leren doe je samen en op alle lagen.**
  - Denk aan: Voldoende input vanuit de verschillende perspectieven, zowel beleid als praktijk.
- **Bieden van voldoende mogelijkheden tot duurzame verandering.**
  - Denk aan: Ruimte om niet alleen anders te doen en anders te denken, maar ook om anders te zijn. Zoek samen naar de learning zone.
- **De mogelijkheden tot uitvoering in de praktijk zijn voldoende gefaciliteerd.**
  - Denk aan: de praktijk is het startpunt voor leren en ontwikkelen, en er is experimenteeruimte voor toepassing van nieuwe werkwijzen.
- **Het eigenaarschap ligt bij de juiste stakeholders binnen de organisatie en de betrokken netwerkpartners.**



Het Nederlands Jeugdinstituut is een onafhankelijk en betrokken kenniscentrum dat actuele kennis over jeugd, vakmanschap en de organisatie van het jeugdveld verzamelt, verrijkt, duidt en deelt.

© 2021 Nederlands Jeugdinstituut

Alle informatie uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden. Graag de bron vermelden.

**Meer informatie - [Dossier Wijkteams](#)**

Daar vindt u ook de contactgegevens van medewerkers waarbij u met uw vragen terecht kunt.

**Redactie:** Jitty Runia, Saadia Bouzelmad en Cindy Lameijer

Met dank aan Mieke van den Berg (Ouder-en Kindteams Amsterdam, Anneke Bijl (Ouder-en Kindteams Amsterdam), Esmá Curuk (Samen Doen), Mijke Kanters (WIJEindhoven) Laura Nooteboom (LUMC Curium) en Ida Ouweneel (Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond) voor het kritisch meelesen en het geven van tips en aanvullingen.