

De kracht van gezamenlijkheid

In dit tweede artikel over de methode Actieleren vind je suggesties voor werkvormen die je kunt gebruiken en bronnen waarin je verder kunt zoeken. Kies of maak wat bij jouw doel past. Wil je eerst meer te weten komen over deze methode? Klik dan [hier](#) voor artikel 1 De waarde van experimenteren.

“Niets over ons zonder ons”, dat is een uitspraak die weergeeft dat iedereen iets te zeggen heeft. Vooral mensen óver wie nogal eens besluiten worden genomen, zoals patiënten, cliënten of mensen die niet als eerste in staat lijken om hun mening naar voren te brengen. Ook zorgprofessionals worden nog wel eens overgeslagen in besluitvorming en innovaties, terwijl zij juist zo goed zicht hebben op wat in de praktijk wel en niet werkt.

Elke oude of nieuwe werkwijze zál velen raken, positief of soms onbedoeld ook negatief. En daarom staat of valt elke innovatie met draagvlak. Laat dat zo vroeg mogelijk meetellen. Belangrijk daarbij is dat (vertegenwoordigers van) alle betrokkenen bij actieleren samenwerken voor een gezamenlijk doel. Demotivatie ontstaat als maatregelen en werkwijzen, die niet goed passen bij de context, opgelegd worden. Dan moet men zich maar schikken. Mensen vormen de doorslaggevende factor bij veranderingen.

Wie zijn de betrokkenen?

Neem tijdens het actieerproces verschillende momenten om na te gaan of je niemand mist. Niet iedereen hoeft altijd overal over mee te praten. Je kunt dit proces zorgvuldig ontwerpen. “Mensen uitnodigen is een interventie op zich”, Tonnie van der Zouwen, www.onlineactieonderzoek.nl.

Hoe?

Tijd: twee keer 30 – 45 minuten.

Samenstelling: in een begeleidingsgroep.

- > Vorm een begeleidingsgroep. Naast het vaststellen wie de betrokkenen zijn, kun je indelen hoe en wanneer je hen wilt betrekken. In de praktijk zal het vaak een groep zijn, waarin vertegenwoordigers van alle betrokken groepen plaatsnemen. Het heeft de voorkeur om de betrokkenheid zo snel mogelijk met deelnemers samen door- en af te spreken. Want alleen dan weet je of de groep de goede samenstelling heeft en kun je deze nog aanpassen. De begeleidingsgroep denkt ook na over de vraag wie precies uit welke groep, en hoeveel mensen op welke manier wanneer uitgenodigd kunnen worden.
- > Neem 30 – 45 minuten. Laat de groep post-its schrijven over de vraag: Who are in, met de linkerkolom van het schema als houvast.

- Ontdubbel en cluster, voer het gesprek over of het compleet is. Soms dient het gesprek zich dan al aan: toch niet iedereen over alles?
- > Neem nog een keer 30 – 45 minuten en bespreek wat de betrokkenen gaan doen. Een expert kan misschien helpen bij experimenteren, reflecteren en keuzes maken. Moet het bestuur bij de gezamenlijke verkenning zijn? De mensen die het nodig hebben worden geïnformeerd, of kunnen ze ook helpen oplossingen te creëren? Streef naar de beste participatie van ieder. Dat zal altijd weer anders zijn, afhankelijk van de grootte van de vraag of de urgentie van het probleem. Op deze manier ontwerp je het beste ‘actieerteam’.
 - > Neem samen de andere keuzes door: Wie met wie? Waarvoor? Wanneer?

Het voorbeeldschema "Who are in? En wat gaan zij doen?" vind je op de volgende pagina.

Who are in? En wat gaan zij doen?

	Strategie ontwikkelen	Worden geïnformeerd	Samen onderzoeken	Samen oplossingen creëren	Experi-menten kiezen	Experi-menteren, testen	Reflecteren, betekenis geven	Keuzes maken en uitvoeren
A = hebben Autoriteit bijv. bestuurders, leidinggevenden								
R = hebben Resources bijv. geld, materiaal, ondersteuning								
E = hebben Expertise bijv. onderzoekers, ervaren professionals								
I = hebben Informatie bijv. hoe het er echt aan toegaat, hoe het wordt beleefd								
N = hebben het Nodig bijv. burgers, cliënten, professionals								

Dit voorbeeldschema kun je nog verder detailleren met de vraag wanneer mensen worden betrokken. Een informatieronde kan bijvoorbeeld uit meerdere momenten bestaan en met aparte geledingen plaatsvinden. Op deze manier bouw je een proces op dat je kunt gebruiken in combinatie met de andere drie succesfactoren van actieleren.

Uitnodigen voor deelname

“Als je een schip wilt bouwen, trommel dan geen mensen bij elkaar om voor hout te zorgen, orders te geven en het werk in te delen, maar roep in hen het verlangen wakker naar de uitgestrekte, eindeloze zee” (naar Antoine de Saint-Exupéry).

Hoe?

Tijd: 30 minuten per uitnodiging.

Samenstelling: 2 – 3 leden van de begeleidingsgroep, inclusief iemand uit de groep die uitgenodigd wordt.

Nadat je bepaald hebt wie je wilt uitnodigen en waarvoor is het van belang om samen met een vertegenwoordiger uit die groep een passende uitnodiging op te stellen. Denk daarbij aan toon, taal en vorm. Een uitnodiging kan variëren van een e-mail tot een megafoonbus; van één persoon die mondeling of per video uitnodigt tot een survey in een hele organisatie.

Aandachtspunten bij uitnodigen zijn:

- Weef een netwerk, lang voordat je met uitnodigen gaan beginnen.
- Neem contact leggen en houden als rode draad in je hele actieleerproces mee.
- Ga na voor wie het nodig is om bij elkaar te komen en waarom.

- Wees bereid te beluisteren hoe de uitnodiging ontvangen wordt; een uitnodiging kan allerlei emoties oproepen.
- Formuleer voor specifieke bijeenkomsten of verzoeken concrete doelen.
- Formuleer ook wat niet gaat gebeuren, begrens de activiteiten en het doel.
- Denk dus vooruit, wat wanneer met wie (gestructureerd).
- Nodig zo persoonlijk mogelijk uit
- Stel krachtige vragen.

Bron: Actieonderzoek doen, Tonnie van der Zouwen, p. 94 – 95.

De lerende organisatie

In een organisatie waar niet systematisch wordt geleerd, zullen mensen die aan oude patronen vasthouden elke vernieuwing ondermijnen. En dat, terwijl de professionals in zorg en welzijn samen met hun cliënten vaak allerlei praktische en handige oplossingen kennen, waar anderen wat aan zouden kunnen hebben! In actieleren wordt dit potentieel serieus genomen. Het goede goed doen: dat doet goed! Daarom is het zo belangrijk om tijd te besteden aan wat er in de realiteit speelt, en ook welke oplossingen daar al zijn of bedacht worden.



Hoe?

Tijd: minimaal 30 minuten.

Samenstelling: in kleine groepen van medewerkers en / of cliënten.

- > Bereid in de begeleidingsgroep vragen voor, die je aan teams of op de werkvloer aan kleine groepen gaat stellen. Neem daarvoor het huidige businessmodel of de huidige werkwijze als uitgangspunt en draai hiervan de aannames om en stel een 'wat als' vraag. Bijvoorbeeld: wij zijn gewend om cliënten 's avonds te douchen. Wat als we dat op een ander tijdstip zouden doen? Of: onze doelgroep komt bij ons op spreekuur. Wat als wij bij hen zouden komen? Of: wij werken face-to-face. Wat als we dat voor de helft online gaan doen? Of: wij meten de bloeddruk. Wat als de patiënt dat zelf kan doen? Je kunt de vragen ook wat hoger-over formuleren: Wij werken nu met 10 fte in het team. Wat

als we dat met de helft van het personeel moeten doen?

- > Leg de wat-als-vraag voor aan elke groep en laat hen antwoord geven op de vraag: hoe dan? Stel de vragen snel achter elkaar in rondes van 2 – 3 minuten en zorg ervoor dat mensen hun ideeën kunnen vastleggen, bijvoorbeeld op post-its of op een muurkrant.
- > Inventariseer alle ideeën, maak er ideegroepen van en praat met elkaar over de (on-)wenselijkheid van de ideeën. Wat is wél wenselijk en haalbaar? Waar kunnen jullie morgen al mee stoppen of beginnen? En wat vergt wat meer tijd en planning?

Deze activiteit is gebaseerd op de Tool Ideeënmuur uit het handige boek Design, denken & doen: nieuwe mindset, vaardigheden en tools voor het ontwerpen van de toekomst.

Gezamenlijkheid in de praktijk

Het Actie Leer Netwerk verzamelt verhalen van geslaagde arbeidsmarktinitiatieven in zorg en welzijn, onder de noemer **Koplopers**. En van gestrande verhalen waar soms nog meer van geleerd kan worden, onder de titel **Falend vooruit**. Ook delen we kennis via **Actie leer TV-sessies**. Hiernaast staan een aantal voorbeelden van **gezamenlijkheid in de praktijk**.

Wil je je nog meer laten inspireren? Neem dan vooral ook hier nog even een kijkje:

- Een korte video over [Alle betrokkenen aan tafel](#).



KOPLOPER

Vernieuwend Werken in de Zorg

Goede ideeën die (werken in) de zorg verder helpen? Die komen vanaf de vloer! Zeventig procent van de succesvolle verbeterideeën blijkt van eigen medewerkers te komen. Innoveren doe je door samen te leren hoe het beter kan. Voorzitter van de Raad van Bestuur van Laurens, Hans Huizen, zegt over het programma Vernieuwend Werken in de Zorg: "Dit project laat zien, dat sociale innovatie heel belangrijk is. Zonder direct grote technische en financiële investeringen te doen, is het dus mogelijk om zorg slimmer, efficiënter en effectiever in te richten. Waardoor de druk verlaagt, het werkplezier toeneemt en de cliënt tevredener is." In het traject vormen enthousiaste professionals samen met een leidinggevende of coördinator uit de organisatie een tandem, en onderzoeken gedurende een periode van een half jaar een kwestie, die relevant is voor de eigen organisatie. Het programma Vernieuwend Werken in de Zorg ontving in 2020 een Actieleervoucher en is Koploper.

Meer weten over het programma Vernieuwend Werken in de Zorg? [Klik hier](#).



KOPLOPER

Surplus Groep – Samen leren in de wijk

Voor het Koploperinitiatief ‘Samen leren in de wijk’ werken zorg- en welzijnsorganisaties DAT, Surplus, TWB en Kruisvereniging Noord-Brabant samen om medewerkers op te leiden in de zorg. De nieuwe zorgprofessionals (Collega’s In Opleiding) werken binnen een leergemeenschap en de daar bijbehorende wijk. Centraal in het onderwijsconcept staat de ontmoeting: de collega in opleiding komt in de werkpraktijk in contact met een diversiteit aan rolmodellen en voorbeelden. Zij leren te werken met behoeften en wensen die de inwoners hebben betreffende zorg en welzijn. Bij de vragen die dat oproept wordt kennis gezocht en ervaringen gedeeld. Zo kan iedereen binnen de gemeenschap deelnemen aan de bijeenkomsten om kennis te delen; vrijwilligers, mantelzorgers, cliënten, inwoners, collega’s in opleiding en professionals. Door het onderwijs dichtbij de praktijk te brengen, leert de collega in opleiding efficiënter en kan de kennis direct worden toegepast. Leren van en met elkaar is een belangrijk speerpunt binnen dit Koploperinitiatief.

Er is veel belangstelling voor deze manier van leren en ontwikkelen. Dit heeft tot gevolg dat het aantal opleidingsplaatsen uitbreidt en er meer goed opgeleide zorgmedewerkers beschikbaar zijn.

Meer weten over Samen leren in de wijk? Klik [hier](#).

Joke Voermans is vanuit Surplus Groep Docent/Leermeester bij Samen leren in de wijk. Zij vertelt over haar ervaringen in vijf motiverende video's over actieleren. Bekijk alle vijf de video's [hier](#).



Garage2020

Kun je ook te véél mensen betrekken bij een vernieuwing? Ja, en daarover vertelt Levi van Dam van Garage2020 in de podcast Falend vooruit. In 2016 stelde Levi het ambitieuze plan op om uiterlijk in 2020 de jeugdzorg terug te brengen naar nul. Hij werkte vanuit de gedachte dat de jeugdzorg vaak niet aansluit op de doelgroep jeugd. Van Dam besloot het roer om te gooien, en anders te werk te gaan. Het was de start van Garage2020, een creatieve, innovatieve, en multidisciplinaire broedplaats voor nieuwe doe-ideeën met impact. Garage2020 heeft mooie initiatieven voortgebracht, maar de missie om jeugdhulpverlening overbodig te maken is mislukt. Er wordt in Nederland alleen maar méér gebruik gemaakt van jeugdhulpverlening. Levi vertelt hoe de energie uit zijn missie vloeide doordat iedereen er wat van vond en wat mee wou.

Hoe komen we nu verder, wat is er nodig? Want willen we niet allemaal weten hoe we ons als professionals nou eindelijk eens overbodig maken? Beluister de [podcast](#).



Arbeidsmarkttafel Jeugdhulp

Jeugdhulp bestaat uit veel verschillende branches, en is veel breder dan alleen de jeugdzorg. Daarom komt het vaak voor dat binnen één jeugdhulporganisatie medewerkers van diverse cao's werkzaam zijn. Er zijn organisaties met medewerkers die onder maar liefst vijf verschillende cao's vallen. Dan is het hard nodig om te streven naar continuïteit en stabiliteit. Jeugdzorg Nederland, FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn zijn, de initiatiefnemers achter de Arbeidsmarktagenda Jeugdhulp, hierbij ondersteund door het ministerie van VWS. Projectleider Henriëke van Diemen: “Deze arbeidsmarktagenda is vooral een actiegerichte en pragmatische aanpak die zoveel mogelijk aansluit op bestaande initiatieven en netwerken in de jeugdsector. Medewerkers uit de jeugdzorg worden zoveel mogelijk opgeroepen om hun bijdrage te leveren. Samen willen we aanjagen, stimuleren, kennisdelen, verbinden en vermeerderen”.

Wil je meedenken? Bekijk [hier](#) de aflevering van Actieer TV.