

Bijlage 12: Het leerlandschap

In ontwikkeling sinds sept '24





1

**Waarom nadrukkelijker
aandacht voor leren?
& hoe geven we dat vorm?**

Ons motto is: Samen, Dichtbij en Leren wat werkt

Om dit te realiseren staan 5 pijlers centraal:

- Samen leren: Een gestructureerde aanpak waarin we werken aan sterkere verbindingen, betere samenwerking en innovatie in het sociaal domein.
- Thematafels: Platforms waar aanbieders, verwijzers, gemeenten en andere betrokkenen ervaringen delen en samen nieuwe inzichten ontwikkelen.
- Contractvoortgangsgesprekken: Samen evalueren hoe we onze afspraken uitvoeren en waar verbetering mogelijk is.
- Monitoring: Het verzamelen en analyseren van data om onze impact te meten en sturing te geven aan beleid en uitvoering.
- Ervaringen: Het ophalen en bespreken van klachten, signalen en complimenten vanuit de praktijk, zodat we ons beleid en onze uitvoering hierop kunnen afstemmen.

Hoe leren we van elkaar?

Binnen het Sociaal Domein Flevoland is leren geen aparte activiteit, maar een vast onderdeel van ons gezamenlijke werk. Dit betekent dat we bij het ontwikkelen of aanpassen van leertrajecten al plekken zijn waar dezelfde inzichten worden opgedaan. Ook leggen we bewust verbindingen tussen leertafels en andere overleggen of samenwerkingen. Zo zorgen we dat de kennis wordt gedeeld en vervolgens wordt vertaald naar concrete impact, bijvoorbeeld in beleid, werkafspraken, visie of contracten.

Bij de leertrajecten gaan we uit van de volgende fasering:

- **Verbinding aangaan:** Het werkelijk samen verbinden aan de opgave.
- **Samen beslissen:** Gezamenlijk analyseren, doelen bepalen en aanpakken.
- **Doen wat werkt:** Gebruik maken van de kennis over wat wel en wat niet werkt.
- **Samen reflecteren:** Meten, onderzoeken en bijsturen waar nodig in het kader van de opgave.



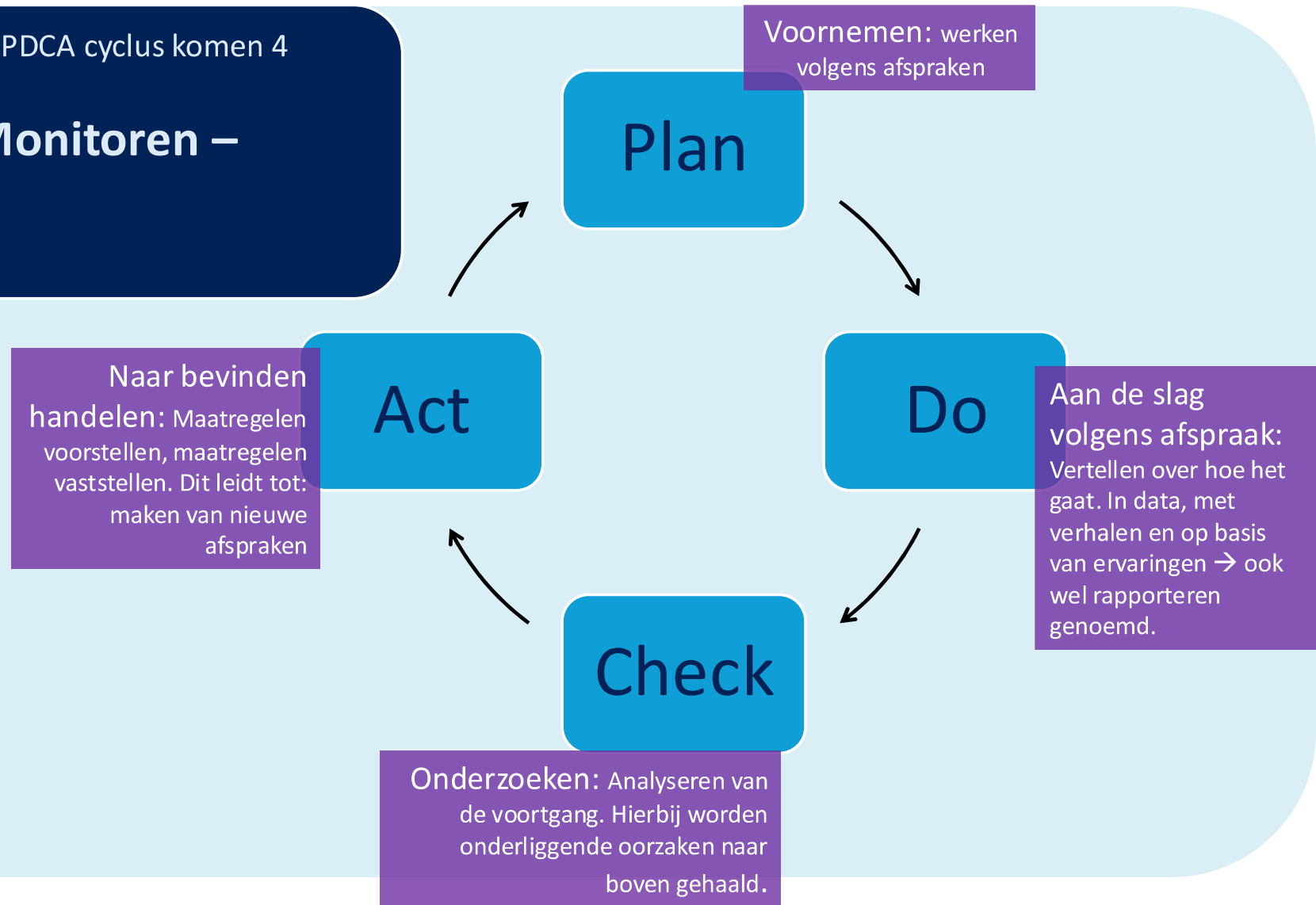
Een lerend landschap:

- Verbinden
- Verdiepen
- Verspreiden

Op alle momenten, bij alle vragen, met wat er aan vooraf ging en erna nog komt

Op alle onderdelen uit de PDCA cyclus komen 4 basisprocessen samen.

Contracteren - Monitoren – Sturen – Leren





Het landschap kent de volgende elementen

- Sterk netwerk
- Heldere overlegstructuur
- Vaste plekken en momenten
- Gefaciliteerd & data gedreven
- Gedragen uitgangspunten



2

**De elementen van het
leerlandschap uitgelicht**



Sterk netwerk

- We weten elkaar te vinden
- Werken vanuit een gezamenlijk doel cq gedeelde belangen
- We zijn bereid om samen te leren en te reflecteren
- Vertrouwensbasis
- Samen koffie, lunch, diner

. Gemeenten, verwijzers, aanbieders
. Nauw betrokken samenwerkingspartners als JB/JR-organisaties, Windesheim, Flevo Academy Jeugd (FAJ), Werkplaats Sociaal Domein, Flever, GGD en RvdK



Heldere overlegstructuur

- Voor samen werken en beslissen
- Regulier én soms ad hoc
- Op basis van heldere doelen
- Totale structuur overzichtelijk en in samenhang. Van zowel het samen leren, innoveren als van het samen werken.
- Met onderzoek, onderwijs, werkpraktijk en beleid verbonden



Foto eigendom Gezinsbond via Goedgezind.be

Vaste plekken en momenten

- Waar leren expliciet georganiseerd is
- Als ijkpunten in een jaar
- Als verzamelpunt voor nieuwe en reguliere informatie
- In het kader van ons werk



Gefaciliteerd en data gedreven

- Verzamelen en delen van data / datagericht werken
- Heldere plek voor informatie en uitwisseling (ook digitaal)
- Ophalen van onderzoeksvragen
- Delen van inzichten en rapporten
- Goede praktijkvoorbeelden die 'rondgaan'

Gedragen uitgangspunten

Leren leidt niet alleen tot nieuwe inzichten, maar ook tot nieuw gedrag en tot nieuwe afspraken.

Focus op leren wat werkt.
We maken ruimte voor reflectie en hebben balans tussen denken en doen.

Dit inzicht heeft consequenties dat het geleerde zelf leidt tot durf en commitment aan deze nieuwigheden.

Leren is niet optioneel. We verwachten een open, lerende houding en daarbij horende acties.

Waar gewerkt wordt, wordt geleerd. Er is geen heldere scheidslijn waar werken ophoudt en leren begint.

Onze basishouding is nieuwsgierig en leergierig.

Duurzame en prettige relaties tussen alle betrokkenen dragen bij aan het goed functioneren van het leerlandschap.



3

De huidige structuur

Vaste structuur

Vast overleg

Thematafels

Leertafels

Contractvoortgangsgesprek

Vaste communicatiestructuur

Nieuwsbrief

Website

Contactpersoon CLM

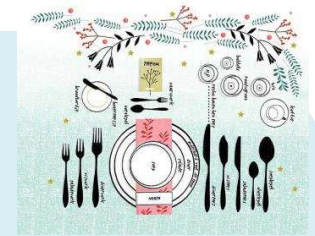
(jaar)rapportage(s)

We verwijzen naar de website www.sociaaldomeinflevoland.nl voor meer informatie over de organisatie, samenwerkingen en het handelen als regio.

Thema – en leertafels toegelicht

Leer – en thematafels uitgewerkt	Preciezer doel	Frequentie
Thematafels	Leren van en met elkaar, best practices delen: - Vormen ook een ontmoetingsplek voor deze ketenpartners. - Bundelen van onderwerpen	Elke 5 á 8 weken
Leertafels huidig - Crisis – knelpunten & samenwerking - Crisis – reflectie ontwikkelopgaven - Thuis op Maat	Bespreken ontwikkeling van de opgave - Aan de hand van onderzoeksvragen - Gezamenlijk monitoren - Samen leren	Tussen 2 – 9 keer per jaar
Leertafels nieuw 1/1/2027 - KDC - Logeren - JGGZ	Uitgangspunten van de beweging staan genoemd in de monitoringsdocumenten. Wat preciezer de te onderzoeken vraagstukken zijn worden jaarlijks vastgelegd. <i>De tafels worden najaar 2026 ingericht</i>	Tussen 2 – 9 keer per jaar

Samenstellen en starten leertafels



In 3 stappen	Wat is dan het werk
Tafel schikken	Aanleiding uitwerken Draagvlak en urgentie bepalen Uittekenen met wie en in welke samenstelling. Uitnodiging versturen (namens...) Inbedding afspreken in overige stappen uit PDCA cyclus
Tafel dekken	Doelstelling bepalen. Onderzoeksvragen uitdenken Inzicht via Tellen & Vertellen (rapportage?! Verhalen?!) Praktische zaken organiseren: Locatie, frequentie, agenda's en verslagvorm
Tafel manieren	Afspreken precieze en persoonlijker intenties Mate van openheid Begeleiding kiezen op intenties en doelen



4

Starten van een leertafel

Leertafels per 1/1/2027

Met leertafels richten we plekken in waar we leren wat werkt, waarbij monitoring ondersteunt en sturing plaats heeft als nodig. In beginsel wordt gezamenlijk verkend wat er nodig is aan ontwikkeling en/of onderzoek.

De uitnodiging gaat uit naar of (inkoop)managers of de 'vanzelfsprekende' professionals. We stemmen (half)jaarlijks goed af wat de vraag is, wie er aan tafel zitten, wat de intentie / bedoeling is in deze gesprekken aan de orde te hebben (inzicht/oplossing).

De gesprekken aan tafel gaan over én nader onderzoek uit verhalen en data, maar ook over hoe we van bedoeling naar uitvoering komen. Ongetwijfeld komen dan de volgende zaken op tafel:

- Knelpunten en kansen
- Ontwikkelstappen
- Inspirerende voorbeelden
- Beweging en verandering (ook in grotere plaatje)

De omschrijving van de opgaven in de bijlage monitoring & data is daarin nu voor deze nieuwe overeenkomst en producten leidend.