

A photograph of a man and a young boy jumping into a body of water at sunset. The man is on the left, shirtless and wearing dark swim trunks, with his arms outstretched and a joyful expression. The boy is in the center, seen from behind, wearing dark swim trunks and red inflatable arm floaties. They are both in mid-air, about to enter the water. The background shows a calm lake reflecting the warm, golden light of the setting sun, with a line of trees on the far shore.

ROBUUST

VOOR GEZONDE SAMENWERKING

**ACTIELEREN,
LEREN DOOR
TE DOEN**

ROBUUSTE INSPIRATIE

WIE WIJ ZIJN

Robuust ondersteunt en begeleidt organisaties in zorg en welzijn bij samenwerkings- en verandervraagstukken die bijdragen aan een gezondere samenleving. Dit doen wij vanuit onze kernwaarden: samen, onbegrensd en anders. Een van de methoden die wij hierbij regelmatig en met succes inzetten is actieleren.

ROBUUST
VOOR GEZONDE SAMENWERKING

INHOUDSOPGAVE

6

Wanneer er geen duidelijke route van A naar B is.

8

“Door andere professionals mee te laten kijken, krijg ik een frisse blik op mijn casus.”

11

Actieleren in de praktijk: de 100-jarige Anna

12

Een leersessie in beeld.

14

“Robuust brengt innovatiekracht.”

WAT IS ACTIELEREN?

Actieleren is leren in de praktijk, door de praktijk en in continu contact met de praktijk. Het richt zich op het oplossen van complexe vraagstukken die bestuurders, managers, professionals en/of inwoners in de praktijk ervaren. Al werkenderwijs gaan zij, onder begeleiding van Robuust, samen op zoek naar verklarende inzichten en werken zij aan een oplossing. Actieleren is een continu proces van handelen, reflecteren en daarvan leren.

Actieleren kent geen vast uitgewerkt stappenplan. In ieder vraagstuk kijken wij samen met partijen hoe we de principes van actieleren het beste kunnen toepassen.

Begrijpen



Proberen

Reflecteren

Leren

“For the things we have to learn before we can do them, we learn by doing them.”

Aristoteles



ACTIELEREN IN DE PRAKTIJK:

BEGRIJPEN & PROBEREN

In de wijken Gageldonk en Warande in Bergen op Zoom werken organisaties, onder de noemer Zoom-In, samen met bewoners aan een vitale wijk. Wijkbewoners, professionals, managers en bestuurders doorlopen ieder hun eigen leerproces volgens de principes van actieleren. In bijeenkomsten, leersessies en overleggen kijken zij samen naar wat er nodig is om hun ambitie te bereiken. In een leersessie van de professionals kwam bijvoorbeeld naar boven dat zij het lastig vinden om oordeelvrij het gesprek met wijkbewoners te voeren. Samen bedachten zij de oplossing om met twee trainingsacteurs, die de rol van bewoner aannamen, te gaan oefenen. De geleerde lessen konden zij direct toepassen in de praktijk. In de volgende leersessie werden nieuwe ervaringen en inzichten weer met elkaar gedeeld.

WANNEER ZET JE ACTIELEREN IN?

Actieleren is geschikt voor het oplossen van complexe vraagstukken waarvoor (nog) geen erkende en gestructureerde oplossingen voorhanden zijn. Bijvoorbeeld wanneer organisaties uit verschillende domeinen in een wijk samen gaan werken aan multi-problematiek. Systemen, financiering of eigen regels zijn dan vaak een belemmering om zorg en ondersteuning te bieden die aansluit bij de behoefte van wijkbewoners. Wanneer je op een andere manier gaat (samen)werken weet je vaak van tevoren niet wat je tegenkomt en hoe je dat op gaat lossen. Door te gaan experimenteren in de praktijk en de verschillende perspectieven van partijen in te brengen, kun je die problemen samen analyseren en oplossen.

VOOR WIE IS ACTIELEREN GESCHIKT?

Actieleren is geschikt voor iedereen die wil werken aan integrale oplossingen voor complexe vraagstukken, maar waarvoor geen duidelijke route van A naar B bekend is. Het is een continu proces en het meest succesvol wanneer het een integraal onderdeel wordt van de wijze waarop je met andere partijen samenwerkt. Zowel bestuurders, managers, professionals als inwoners kunnen aan de hand van actieleren samen werken aan oplossingen in de praktijk.

Het is belangrijk dat alle betrokkenen vanuit hun eigen organisatie de tijd krijgen en de ruimte voelen om zich kwetsbaar op te stellen, eigen vraagstukken in te brengen en op een gelijkwaardige manier te luisteren naar ieders inbreng.

“Met actieleren kijk je samen met collega’s van andere organisaties naar wat je in de praktijk ervaart. Je deelt inzichten met elkaar om deze vervolgens weer in de praktijk toe te passen. Zo ontstaan er steeds weer nieuwe ervaringen en inzichten die je bij andere vraagstukken kunt gebruiken.”

Lianne van der Wijst,
Kennismanager Robuust



ACTIELEREN IN DE PRAKTIJK:

LUISTEREN NAAR ELKAAR

In de wijk de Ruwaard in Oss bedenken bewoners en organisaties samen oplossingen waarin mensen meer voor zichzelf en voor elkaar kunnen doen. Huisartsen in de wijk ervaren knelpunten in de zorg aan wijkbewoners met een migratie-achtergrond. De effecten van de geleverde zorg bleven in de ogen van de huisartsen achter bij de gepleegde inspanningen. Dit leidde tot (het in stand blijven van) gezondheidsachterstanden en ontevredenheid bij de bewoners. Er zijn vier dialoog-bijeenkomsten gehouden waarin huisartsen en bewoners met een Turkse achtergrond ervaringen deelden en nadachten over mogelijke oplossingen. Zo werd duidelijk dat er behoefte is aan specifieke ondersteuning voor bewoners met een migratie-achtergrond. Huisartsen in de wijk stelden daarom gezamenlijk een consulent huisartsenzorg migranten aan. Een mooie start van een succesvolle aanpak waarin de consulent van grote waarde blijkt te zijn voor het verbeteren van de huisartsenzorg aan deze specifieke groep wijkbewoners.

WAAROM WERKT ACTIELEREN EN WAT LEVERT HET OP?

We zien vaak dat de oplossing voor een complex vraagstuk op papier wordt bedacht en dat de mensen die de oplossing bedenken, niet de mensen zijn die de oplossing en verandering uitvoeren.

Met actieleren worden de oplossingen niet op papier bedacht, maar (uit)gevonden door samen te doen. Hoewel de betrokkenen in de praktijk vaak al voldoende kennis van het probleem hebben, heeft niemand in z'n eentje álle kennis voor een oplossing.

Door samen naar oplossingen te zoeken in de praktijk:

- voelt iedereen zich betrokken en ontstaat er meer draagvlak, eigenaarschap en energie;
- worden knelpunten eerder zichtbaar doordat ook 'mislukte experimenten' worden gedeeld;
- krijg je vanuit meerdere perspectieven andere en doordachte oplossingen, die aansluiten bij de praktijk.

“Mijn eigen expertise heb ik al en mijn collega's hebben die expertise ook. Door anderen professionals mee te laten kijken, krijg ik een frisse blik op mijn casus.”

Sanne van Stekelenburg,
Wijkverpleegkundige Pantein



HOE LEREN EN VERANDEREN MENSEN?

Met actieleren kijken we verder dan alleen het gedrag. Verandering in gedrag vindt namelijk alleen plaats als je ander gedrag wilt vertonen (motivatie), ander gedrag kunt vertonen (capaciteit: eigenschappen, vaardigheden en instrumenten) en externe omstandigheden jou niet remmen (gelegenheid). Daarnaast wordt ons gedrag bepaald door onze vaardigheden, overtuigingen, identiteit en zingeving (zie de piramide hiernaast). Wat je gelooft en wat je kunt, bepaalt je gedrag. Het is één grote kettingreactie; een verandering in het ene niveau van de piramide zorgt voor een automatische verandering in de niveaus daaronder. Als je gedrag wilt veranderen, ligt de oplossing hiervoor dus vaak op een hoger niveau. Vanuit actieleren kijken we naar alle aspecten die een rol spelen bij gedragsverandering. Alleen zo zorgen we voor een duurzame gedragsverandering.



Niveaus van denken, leren en veranderen – Bateson

“Faciliteer vooral
dát je bij elkaar komt.
De meerwaarde van
die kruisbestuiving is
zo groot voor inwoners.”

Oscar Boerboom,
Verpleegkundig specialist GGZ



HOE GEEF JE ACTIELEREN HANDEN EN VOETEN?

We hebben weliswaar geen vaste werkwijze voor actieleren, maar om het proces van actieleren vast te houden hebben we ervaren dat het organiseren van leersessies en het vastleggen van de geleerde lessen in een leergeschiedenis van grote toegevoegde waarde kan zijn.

LEERSESSIES

Actieleren is een cyclisch leerproces van begrijpen, proberen, reflecteren en leren. Binnen onze projecten en programma's organiseren we hiervoor vaak zogenaamde leersessies. Dit zijn sessies waarin betrokkenen elkaar ontmoeten en met en van elkaar leren. We organiseren sessies afzonderlijk voor bestuurders, managers en professionals, maar ook sessies waarin zij samen aan de slag gaan. Er is ruimte om elkaar te leren kennen, het vraagstuk te verkennen en te begrijpen, en samen te werken aan een oplossing. Het samen leren kan aan de hand van een concrete casus zoals het voorbeeld van de 100-jarige Anna of aan de hand van een specifiek thema. Denk bijvoorbeeld aan professionals die meer met het thema positieve gezondheid willen doen. Wie er aanwezig is en hoe de leersessies worden ingericht, bepalen we samen met de partijen.

ACTIELEREN IN DE PRAKTIJK:

EEN ANDER PERSPECTIEF

Een betrokken fysiotherapeut bracht tijdens een van de leersessies in Proeftuin de Ruwaard de casus van de 100-jarige Anna in. Anna vraagt haar huishoudelijke hulp regelmatig om haar plasje ter controle weg te brengen naar de huisartsenpraktijk. De huishoudelijke hulp geeft aan dat meer niet te mogen doen van haar organisatie. Anna en de fysiotherapeut zijn zo verantwoordigd en de zaak wordt zo op de spits gedreven dat uiteindelijk de verantwoordelijk wethouder er bij wordt gehaald. De vraag van Anna wordt uiteindelijk niet gehonoreerd vanwege de precedentwerking.

In een leersessie waar professionals vanuit verschillende organisaties reflecteren op hun werk, wordt geopperd dat een van de burens wellicht iets kan betekenen en dat dit tevens een mooie aanleiding kan zijn om een kopje koffie bij Anna te drinken. De welzijnsorganisatie kan hierin bemiddelen aangezien Anna de vraag zelf niet durft te stellen. De burens willen het plasje graag wegbrengen. Door samen het probleem te bespreken en nieuwe perspectieven in te brengen, is er een oplossing gevonden. Zowel Anna als de fysiotherapeut zien in dat deze oplossing eigenlijk nog beter is. Een mooi inzicht voor de fysiotherapeut dat ze meeneemt in andere vraagstukken.

ACTIELEREN IN DE PRAKTIJK:

DE LEERSESSIE

Leersessies zijn er in allerlei vormen en maten. Zo begeleidt Robuust diverse netwerken die gericht zijn op het organiseren van integrale zorg en ondersteuning voor inwoners met een meervoudige hulpvraag. De professionals in de wijk die hierbij betrokken zijn, kunnen iedere twee weken deelnemen aan een leersessie. In de leersessie brengen zij vragen in over hun eigen caseload waarover professionals vanuit andere disciplines kunnen meedenken. Iedere sessie reflecteren aanwezigen op eerder besproken hulpvragen en hoe die zijn opgepakt. Dit levert inzichten op die bij elke volgende hulpvraag worden meegenomen. In een van de netwerken hebben professionals ondervonden dat inwoners een enorme veerkracht kunnen terugwinnen op het moment dat aan vier basisvoorwaarden is voldaan: een thuis, financiële rust, contact met dierbaren en een zinvolle daginvulling. Voorwaarden waar de professionals op de dag van vandaag nog extra aandacht aan schenken in hun werk.

In Proeftuin de Ruwaard heeft Robuust samen met de betrokken partijen de leersessies opgezet en vormgegeven. In deze video vertellen professionals wat de leersessies hen heeft gebracht.

Klik hier voor de video of ga naar ons YouTube kanaal: youtube.com/@robust9.



DE LEERGESCHIEDENIS

Omdat bij actieleren het leren in de praktijk gebeurt én met alle betrokkenen samen, hoef je het individuele leerproces niet uitgebreid vast te leggen. Dit neemt niet weg dat het belangrijk is om de inzichten die het leren heeft opgeleverd voor het geheel en de actie(s) die daaruit voortkomen, vast te leggen en te communiceren. Bijvoorbeeld via een leergeschiedenis.

In een leergeschiedenis sta je samen stil bij vragen als: 'Wat hebben we gedaan?', 'Wat was de impact?' en 'Wat hebben we geleerd?' Een leergeschiedenis kan verschillende doelen dienen:

- **Verantwoorden:** Wat hebben we gedaan? Wat leverde dat op?
- **Vergelijken:** Hoe doen we het ten opzichte van vroeger of anderen?
- **Collectief leren:** Wat hebben we samen geleerd? Welke betekenis geven we hieraan? En wat betekent dit voor de toekomst?
- **Enthousiasmeren:** Welke successen kunnen we vieren? En hoe brengen we de veranderbeweging weer een stap verder?

Hoe een leergeschiedenis eruitziet, wordt ingezet en uitgevoerd, is afhankelijk van de situatie.

Een aantal mooie voorbeelden zijn:

- **De leergeschiedenis** 'Groot denken, klein beginnen' van Proeftuin de Ruwaard in Oss.
- **De leergeschiedenis** 'Samen bouwen met boerenverstand' van Proeftuin Deurne.
- **De leergeschiedenis** '7 jaar samen werken aan een gezondere Mijnstreek'.



A photograph of a woman and a child hiking on a dirt path through a forest. The woman is wearing a red shirt and blue shorts, and the child is wearing a green shirt and khaki shorts. They are both carrying backpacks. A small dog is walking ahead of them. The forest is filled with tall, thin trees, and the ground is covered in dry leaves and grass. The lighting is warm, suggesting late afternoon or early morning.

“Robuust brengt innovatiekracht door organisaties verder dan hun eigen grenzen te laten kijken en te laten reflecteren op hun eigen handelen.”

Ad van Rijen,
Bestuurder WijZijn Traverse Groep



WAT IS DE ROL VAN ROBUUST?

De rol van Robuust hangt af van het vraagstuk en kan zelfs tijdens een traject variëren. Zo kunnen wij de rol van programmamanager, kwartiermaker, adviseur of procesbegeleider vervullen. Vanuit onze kennis en ervaring op het gebied van actieleren en complexe samenwerkings- en verandervraagstukken ontwerpen we samen met partijen het proces en geven we stap voor stap hier invulling aan. Dat doen wij op een manier die past bij het vraagstuk, de betrokkenen en de omgeving.

Wil je meer weten over actieleren en wat Robuust hierin voor jou kan betekenen?

Neem contact met ons op via
(085) 401 81 85 of info@rosrobust.nl

Neem ook een kijkje op onze website:
www.rosrobust.nl

ROBUUST
VOOR GEZONDE SAMENWERKING