



## Recept Casusleren

Basisprincipe: samen leren integraal werken/SWT-werkwijze ontwikkelen <sup>1</sup>  
Geen leren zonder gedragsverandering

Onderdeel (1 <sup>e</sup> orde)	Doel (2 <sup>e</sup> orde)	Succesfactoren/aandachtspunten (2 <sup>e</sup> orde)
Opening	Welkom. Vaststellen 'agenda' (door voorzitter)	Ruimte voor spontane/nieuwe inbreng
Terugkoppeling uit vorige zitting	Terugkoppeling: hoe is actie uitgevoerd? Wat is het leereffect?	Evaluëren op vernieuwd inzicht. Koppeling bakens? Expliciteren van ontwikkelde kennis
5 minuten Inbreng met leervraag	Korte situatieschets met systemogram Inbrenger formuleert leervraag (combinatie individueel en collectief)	Werken met systemogram draagt bij aan netwerkgericht en integraal denken Tijdbewaking dwingt tot aanscherpen
10 minuten vragen stellen	alle leefgebieden aan bod alle betrokken perspectieven aan bod verkennen van achterliggende vragen en opties informeel en formeel netwerk uitvragen	Vragen (verheldering, verdieping, onwetend) dragen bij aan expliciteren van impliciete kennis Vragen nodigen uit tot perspectiefwisseling Diversiteit samenstelling zorgt voor 'integraliteit'
10 minuten In gesprek: tips/oplossingen	In dialoog over mogelijkheden Opties afwegen	Tegenspraak / een andere blik/ breder trekken/aanvullen Wat-als: scenario denken Ideeën inventariseren. Elkaars kennis en kunde benutten
Zie kolom 2	Herkennen en benoemen van onderliggende inzichten en principes	Benoemen van uitgangspunten/principes van SWT/ Bakens WNS/ wettelijk kader
5 minuten Afronding met voorgenomen actie	Voorgenomen actie formuleren en koppelen aan leervraag Geleerde omzetten in actie	Verbinding individueel en collectief Geen leren zonder gedrag
5 minuten Evaluatie bijeenkomst	Leereffecten benoemen Procesevaluatie Afspraken maken over vastleggen voorgenomen actie	Aandacht voor verbinding met casusleren en elkaar Voortdurende kwaliteitsbewaking op inhoud en proces. Kan leiden tot bijstelling Vastleggen draagt bij aan opbouw van kennis
Afspraken voor volgende keer	Inbreng (en voorzitterschap en notulist) afspreken	Verantwoordelijkheid voor inbreng beleggen

<sup>1</sup> Casusleren heeft een eigen plek naast intervisie en scholing. Met elkaar wordt geleerd en visie/werkwijze ontwikkeld. De werkstructuur is een recept/protocol en is de uitvoering van achterliggende inzichten. Recepten kunnen naar eigen inzicht aangepast worden.

Thema's	Acht bakens Welzijn Nieuwe Stijl
Vraaganalyse	1 gericht op de vraag achter de vraag; 2 gebaseerd op de eigen kracht van de burger;
Organisatie van het aanbod	3 direct er op af; 4 formeel en informeel in optimale verhouding; 5 doordachte balans van collectief en individueel;
Richting aan de werkwijze	6 integraal werken; 7 niet vrijblijvend, maar resultaatgericht;
Randvoorwaardelijk	8 gebaseerd op ruimte voor de professional.

Dries, M., & Biene, M. (2015). *Maatschappelijke ondersteuning en actie-leren in sociale wijkteams*, Werkboek voor professionals en vrijwilligers in wonen welzijn en zorg. Nijmegen: Lectoraat Lokale Dienstverlening vanuit klantperspectief.

## Enkel-, dubbel-, drieslagleren

Collectief leren betreft het veranderen van het organisatiegedrag (oftewel: het collectieve gedrag van de organisatieleden) en daarmee ook de expliciete én impliciete regels die voor dat gedrag gelden. Wanneer het nodig is om *gezamenlijk* de dingen anders te gaan doen, omdat het organisatiegedrag niet (meer) leidt tot de gewenste resultaten, spreken we van collectief leren.

Wierdsma & Swieringa (2011) onderscheiden drie niveaus van collectief leren ('leerslagen'):

- *Enkelslag collectief leren* leidt tot verbetering van de bestaande regels, zonder onderliggende inzichten en principes ter discussie te stellen. Het gaat om het stellen van 'hoe'-vragen: hoe kunnen we dit beter doen?
- *Dubbelslag collectief leren* richt zich op vernieuwing: niet alleen de regels worden veranderd, ook de achterliggende inzichten zijn onderwerp van discussie. Het gaat om het stellen van 'waarom'-vragen: waarom doen we het zoals we het doen?
- *Drieslag collectief leren* richt zich op ontwikkeling, door het ter discussie stellen van de essentiële principes waarop de organisatie gebaseerd is. Het gaat om het stellen van 'waartoe'-vragen: wat willen wij zijn met elkaar?

Leerslag	Domein van leren	Categorie van leren	Resultaat van leren
Enkelslag	Regels	Moeten & mogen	Verbetering
Dubbelslag	Inzichten	Weten & begrijpen	Vernieuwing
Drieslag	Principes	Willen & zijn	Ontwikkeling

Roekel, van I. en Kolkhuis, T., Leren 'tussen de neuzen', *Ontwikkeling met impact*(5): Andre Wierdsma over collectief leren, *O&O 2012*(5)(5-9).