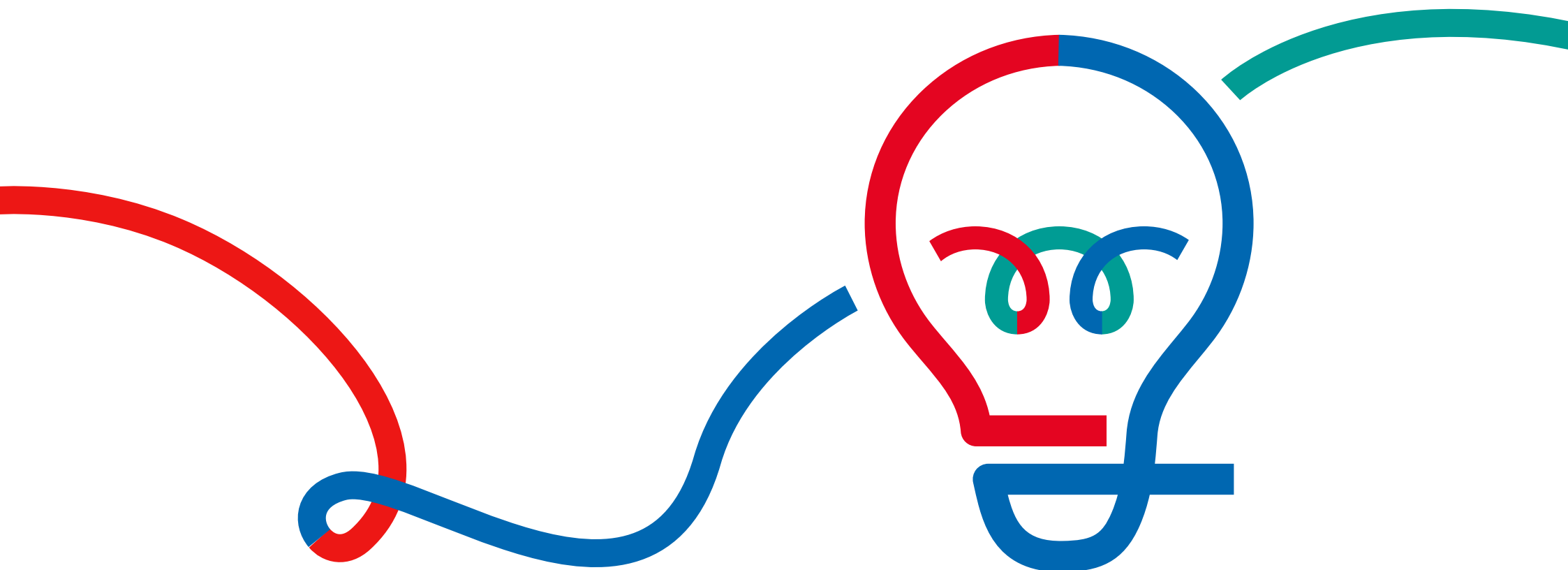


Kennis in beweging

Direct zelf aan de slag





Colofon

Een uitgave van
Platform Sociaal Domein
i.s.m. adviesbureau Goed geschud

Auteurs

Rinske Wolters (Platform Sociaal Domein)
Stella van Esch (Goed geschud)
Luca Meijer (Goed geschud)

Vormgeving
Meine Steenbakkers

Datum
Januari 2026

Direct zelf aan de slag

Introductie

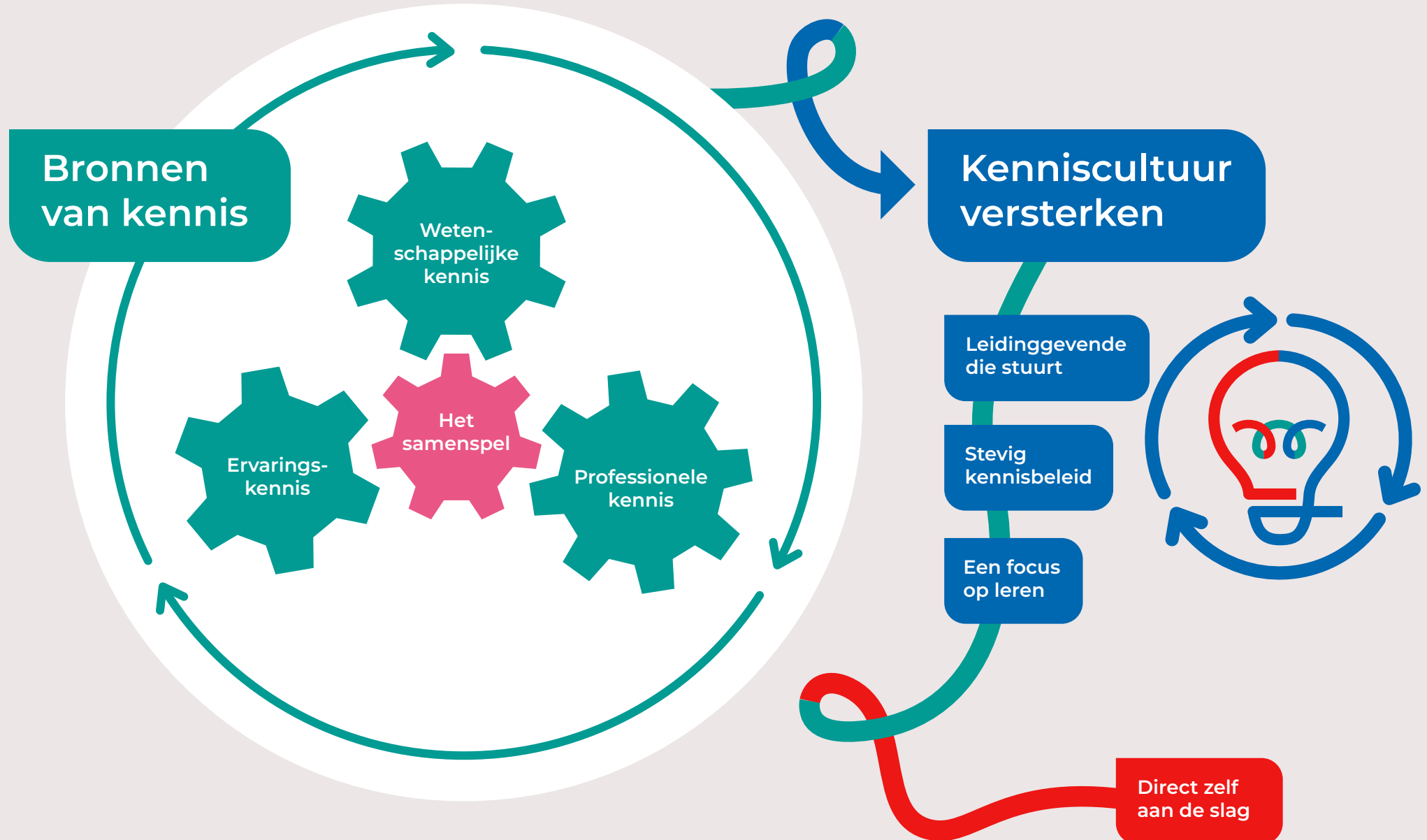
Het versterken van de kenniscultuur binnen gemeenten waarin de drie kennisbronnen als gelijkwaardig worden gezien en samen worden benut, vraagt meer dan snelle oplossingen. De drie aangedragen elementen om de cultuur te versterken kun je zien als 'knoppen' waaraan je binnen je gemeente kunt draaien. Door bewust aan deze knoppen te draaien, ontstaat ruimte om leren en kennisuitwisseling structureel te verankeren. Kennis wordt dan niet langer een 'product' of 'bezit', maar een relationele praktijk tussen mensen waarin zij samen de doorwerking binnen de gemeente te bevorderen.

Niet alle factoren liggen binnen de directe invloedssfeer van beleidsmakers, leidinggevenden of gemeenten. Vaak hangen de mogelijkheden samen met de omvang van de gemeente en de beschikbare capaciteit. Juist daarom is het belangrijk om hierover met elkaar in gesprek te gaan: wat is binnen onze gemeente haalbaar, en waar leggen we de prioriteit?

Reflectievragen kunnen hierbij helpen. Ze bieden houvast om het gesprek over de kenniscultuur en het gebruik van verschillende kennisbronnen op gang te brengen – binnen het team én binnen de gemeente als geheel.



Kennis in beweging



Kennisbronnen

Wat versta ik onder de drie verschillende kennisbronnen: ervaringskennis, professionele kennis en wetenschappelijke kennis?

- Welke associaties en ervaringen heb ik met deze bronnen?



Kennisbronnen

In hoeverre werken we in onze organisatie al (bewust) met de drie kennisbronnen?

- Op welke manieren doen we dat of zouden we dat meer willen doen?

Kennisbronnen

Op welke momenten zit er spanning tussen de drie kennisbronnen en hoe ga ik/gaan wij hiermee om?

Kennisbronnen

Hoe benutten we binnen onze organisatie verschillende soorten kennisbronnen in samenhang?

- Wat is een mooi voorbeeld?

Kennisbronnen

Hoe vertalen we **ervaringskennis** naar bruikbare inzichten voor beleid, zonder de persoonlijke waarde ervan te verliezen?

- Wat helpt ons om ervaringen te bundelen tot collectieve kennis?



Kennisbronnen

Hoe benutten we **professionele kennis** uit de uitvoering als schakel tussen ervaring en wetenschap?

- Welke rol spelen uitvoerende collega's in het verbinden van verschillende perspectieven?

Kennisbronnen

Hoe kunnen we **wetenschappelijke kennis** toegankelijker maken en beter koppelen aan lokale ervaringen en uitvoeringspraktijk?

- Welke samenwerking of vertaling is daarvoor nodig?

Kennisbronnen

Wat is er nodig om het **samenspel tussen kennisbronnen** structureel te versterken?

- Denk aan afspraken, rollen, werkwijzen of gezamenlijke reflectiemomenten die dit kunnen ondersteunen.

Leidinggevende die stuurt

Hoe stimuleren leidinggevenden een open cultuur waarin kennisdeling wordt gefaciliteerd? Wat werkt belemmerend / bevorderend?

→ Denk aan gedrag, communicatie en keuzes binnen het team.

Leidinggevende die stuurt

Op welke manier creëren leidinggevenden ruimte voor reflectie en kennisdeling in het dagelijks werk?

→ Denk aan tijd, prioriteit en waardering van leren.

Leidinggevende die stuurt

In hoeverre geven leidinggevenden zelf het goede voorbeeld in het benutten van verschillende kennisbronnen (ervarings-, professionele en wetenschappelijke kennis)?

Leidinggevende die stuurt

Op welke wijze kunnen leidinggevende de bestaande kenniscultuur verder versterken? Wat is daarvoor nodig

→ Denk aan steun, instrumenten of gedeelde verantwoordelijkheid.

Stevig kennisbeleid

In hoeverre hebben wij binnen onze organisatie een kennisvisie?

- Zo ja, helpt dit? Op welke manier?
- Zo nee, zouden we dit willen?



Stevig kennisbeleid

In hoeverre is kennisdeling en -gebruik geborgd in formats, werkprocessen of verordeningen?

- Op welke manier zouden we dit nog meer kunnen borgen?

Stevig kennisbeleid

In hoeverre zijn taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot kennisbeleid en -beheer binnen onze organisatie belegd?

Stevig kennisbeleid

Welke rol spelen externe kennispartners (hogescholen, universiteiten, kennis-werkplaatsen) nu in onze beleidscyclus – en hoe kunnen we deze samenwerking versterken?

Een focus op leren

In hoeverre is binnen onze organisatie sprake van een lerende cultuur?

- Wat zou er nodig zijn om het leervermogen te versterken?

Een focus op leren

Welke structurele werkvormen (zoals actieleren, intervisie, evaluaties) helpen ons om ervaringen, professionele inzichten en wetenschappelijke kennis met elkaar te verbinden?

Een focus op leren

In hoeverre is er binnen onze organisatie ruimte om fouten te maken en daarvan te leren?

Een focus op leren

In hoeverre wordt er geleerd over domeinen heen?

- Binnen onze eigen organisatie?
- Tussen organisaties – in het netwerk?

Platform-sociaaldomein.nl
Nassaulaan 12, 2514 JS Den Haag
Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

**Dit is een publicatie van het Platform Sociaal
Domein in samenwerking met Goed geschud.**

Contactpersoon PSD:
Rinske Wolters (rinske.wolters@vng.nl)

**Goed
pnyɔsəɓ**