

Take aways

01 Geïntegreerde aanpak
cijfermatig + creatief

02 Theoretisch kader
(Theory of Change)

03 Tijd, oefening
en ondersteuning

Aanbevelingen voor organisaties



Bouw aan draagvlak

Start klein: 1 team of 4–5 gemotiveerde begeleiders. Mandaat van directie én intrinsieke motivatie zijn beide nodig.



Vertrek vanuit Theory of Change

Expliciteer de Theory of Change en maak expliciete keuzes over welke veranderingen / werkzame mechanismen je wil meten



Stel een interne procesbegeleider aan

Iemand met mandaat en nabijheid die het leerproces levend houdt en continuïteit bewaakt.



Neem voldoende tijd

Minstens 1 jaar om voor te bereiden, methodieken uit te testen, data te verzamelen en eerste inzichten te distilleren.



Rapporteer systematisch

Veranderingen die niet worden vastgelegd gaan verloren. Rapportage als reflectie-instrument, niet als plicht.



Organiseer sensemaking

1–2× per jaar reflecteren op organisatieniveau: Wat zien we? Wat betekent dit? Wat doen we hiermee?

Aanbevelingen voor Agentschap Opgroeien



Bied een duidelijk kader

Heldere visie op het waarom, wat en hoe van effectmeting en de link met kwaliteit. Heldere verwachtingen naar organisaties toe.



Bied ondersteuning

Operationalisering van indicatoren, methodieken en tools, opleiding, lerend netwerk, ...



Volg op en koppel terug

Wat wordt er op sectorniveau geleerd? Welke beleidsmatige acties vloeien hieruit voort?