



# Lunch&Learn

**Hoe maak jij ruimte voor impact? Opbrengst dinsdag 27 januari 2026**

Dinsdag 27 januari openden we de sessie met de vraag: is er iets in jouw werk waar je serieus mee zou willen stoppen? Hier kwamen verschillende reacties op in de chat: collega's die minder willen vergaderen, geen plannen meer willen maken zonder het vooruitzicht dat het ook daadwerkelijke geïmplementeerd kan worden, en collega's die geen feedback meer willen geven zonder dat de studenten er iets mee doen. Kortom: genoeg om het met elkaar over te hebben.

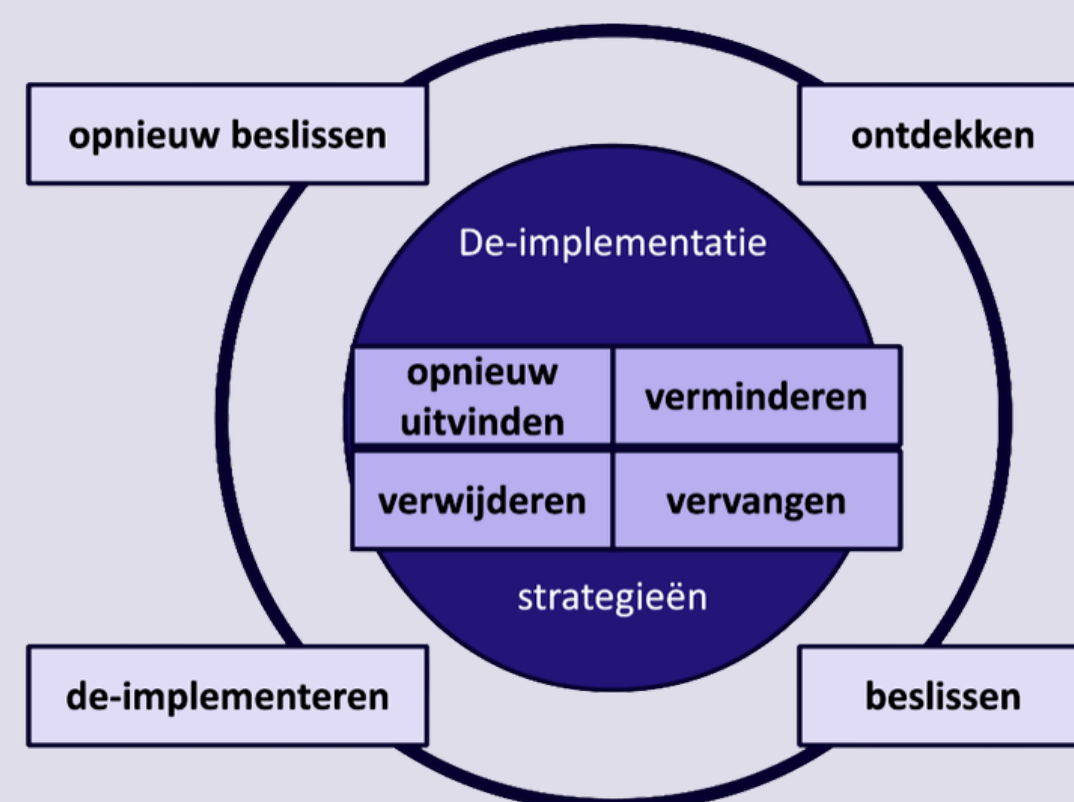
Hoe maak je ruimte voor impact? In tijden van werkdruk en bezuinigingen zijn we op zoek naar mogelijkheden om efficiënter te werken én om onszelf, onze collega's en studenten meer ruimte te geven. Dit kan mede door bewust te kiezen welke activiteiten je niet (langer) doet. Maar wat behelst dit vraagstuk? Ina Cijvat, docent onderzoeker bij kenniscentrum FOO, nam ons mee in hoe je ruimte kan maken voor impact. Ina baseerde haar verhaal op de de-implementatie theorie van Hamilton, Hattie en Wiliam uit het boek: ['Making room for Impact, A De-implementation Guide for Educators'](#).

## De theorie

De-implementatie is een belangrijk onderdeel van veranderen. Het is goed om je er bewust van te zijn dat de-implentatie is niet per definitie betekent dat je ergens volledig mee stopt. Naast stoppen of verwijderen zijn verminderen, vervangen of opnieuw uitvinden ook vormen van de-implementatie.

- Ga met elkaar ontdekken: wat willen we de-implementeren?
- Beslissen: maak een plan en maak afspraken met elkaar. Dit vergt gedragsverandering bij jezelf en collega's.
- Richt een proces in: hoe gaan we de-implementeren? Denk na over wat je van elkaar vraagt en hoe je elkaar hierbij kunt ondersteunen.
- Kijk terug: hebben we gedaan wat we hebben afgesproken?

Let op! In de praktijk is bovenstaande vaak geen linear proces. Probeer je daarom bewust te zijn van de stappen en grijp hierop terug als zaken door elkaar gaan lopen.



Ruimte creëer je niet door zomaar met zaken te stoppen. Implementeren doe je met aandacht, maar de-implementeren vraagt dat ook! En misschien nog wel meer.



## Het klinkt allemaal zo logisch, waarom lukt het ons dan niet?

De-implementeren vraagt gedragsverandering. Nieuw gedrag aanleren is ingewikkeld, maar gedrag afleren is mogelijk nog ingewikkelder. Hectiek van alle dag is hierin ook een belangrijke factor. Want hoe stop ik bewust met bepaald gedrag als ik geen tijd heb om hierbij stil te staan? Daarnaast roept veranderen onzekerheden en een bepaalde mate van onveiligheid op. Iets waar we van nature liever bij uit de buurt blijven. Vragen als; hoe doe ik dat dan? Hoe denken anderen over mij? passeren de revue en ook status en erkenning zijn factoren die gedragsverandering kunnen stimuleren of tegenhouden.

Het is daarom belangrijk om dit proces als team op te pakken en te doorlopen. Op deze manier maak je het een gedeelde verantwoordelijkheid en kun je elkaar ondersteunen en aanspreken.

## Zijn er voorbeelden van de-implementaties in de HvA?

Rick Goossens (AD Smart Media Production) en Naomi den Besten (Buurtcampus) deelden welke de-implementaties zij binnen hun opleiding en team hebben doorgevoerd. Benieuwd? Lees snel verder op de volgende pagina!





# Lunch&Learn

**Hoe maak jij ruimte voor impact? Opbrengst dinsdag 27 januari 2026**

Bij [de opleiding AD Smart Media Production](#) wordt er veel gedaan op het gebied van de-implementatie. Rick en zijn collega's kijken ieder studiejaar opnieuw bewust naar op welke manier het onderwijs aan studenten wordt aangeboden en wat er van zowel docenten als studenten verwacht wordt. Zo worden er in het team afspraken gemaakt en heeft het management een actieve rol in het bewaken van deze afspraken. Alles in het kader van: het zweet op de juiste rug.

Rick deelde enkele voorbeelden van keuzes die de opleiding heeft gemaakt om docenten te ontlasten, studenten meer regie te geven en de aanwezigheid te vergroten:

- **Geen online feedback meer.** Voorheen werden docenten bedolven onder feedbackvragen via de mail. Nu halen studenten feedback fysiek op in de les. Studenten moeten hun feedback zelf registreren en er wordt niet nagekeken als er niet voldoende feedback is opgehaald. Deze feedbackcyclus geeft studenten eigen regie en maakt de ontwikkeling van de studenten zichtbaar.
- **1 les(week) afgeschaft.** Biedt ruimte voor docenten en studenten. Wordt genoeg door studenten gedaan (lezingen, werken aan projecten enz.), maar er zijn geen verplichte activiteiten vanuit de opleiding.
- **Geen les voor 09.00 of na 16.00.** Resulteert in verhoogde aanwezigheid bij de lessen en betere concentratie bij zowel studenten als docenten.
- **Geen vergaderingen waarbij niemand met beslissingsbevoegdheid aanwezig is.** Ook kiest de opleiding ervoor om de opleidings-, curriculum-, toets- en examencommissie gezamenlijk te laten vergaderen.
- **Geen opdrachtgever voor studenten regelen.** Studenten zijn zelf verantwoordelijk voor het zoeken van (externe) opdrachtgevers. Back-up opdrachtgevers zijn beschikbaar, maar hoeven vrijwel nooit ingezet te worden.
- **Geen lange beoordelingsformulieren meer.** Van een uitgebreide rubric naar het beoordelen van studenten met behulp van maximaal één A4.

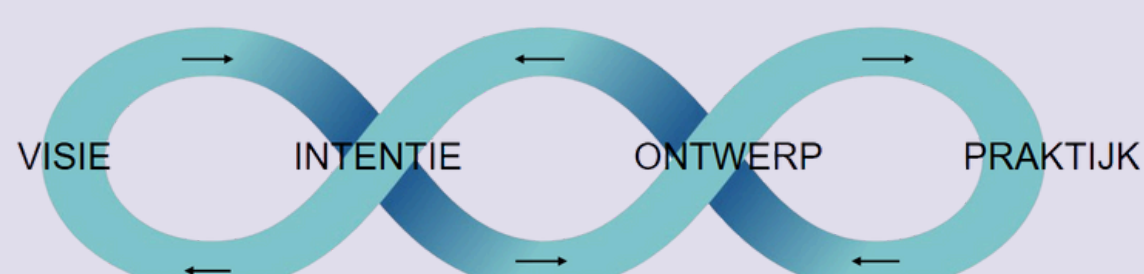
Bij [de Buurtcampus](#) worden keuzes gemaakt vanuit de gedachtes gezamenlijkheid en flexibiliteit. Want: zoals verwacht loopt alles anders. Naomi en haar team zetten in op versterken van wat werkt, daar meer van doen en bovenal: samen ontwikkelen. Bij het inrichten van de werkprocessen wordt veel gebruik gemaakt van invloeden uit positieve psychologie. Dit zie je terug in kleine- en grotere interventies, ruimte voor creativiteit en humor en het vieren van successen.

- **Vergaderen → leuke teamsessies** In plaats van vergaderen wordt er gekozen voor leuke, inspirerende teamsessies. Er wordt bewust nagedacht over wat het doel is van de sessie en wat deze op moet leveren. Vervolgens wordt dan besloten waar en in welke vorm de sessie plaatsvindt.
- **To do → ta da!** Dit is een voorbeeld waar successen vieren concreet tot uiting komt. In plaats van alleen stil te staan bij zaken die moeten gebeuren worden er bijeenkomsten georganiseerd waar samen wordt stilgestaan bij wat er is opgeleverd.
- **Eén-op-één gesprek → team-ontwikkelgesprek** In plaats van veel tijd te investeren in sologesprekken wordt er ingezet op team-ontwikkelgesprekken. Vanuit de gedachte van samen als team ontwikkelen wordt geëvalueerd, vooruitgekeken en ontwikkelwensen besproken.

## Boekentips van Naomi:



Ina vult aan dat bij de Buurtcampus keuzes worden gemaakt vanuit de visie dat gezamenlijkheid centraal moet staan. Bij gesprekken over visie en de-implementatie is het handig om onderstaand lemniscaat te gebruiken. Deze gebruik je in beide richtingen: zie je de visie terug in de praktijk? En draagt de praktijk bij aan de visie?



### Meer weten over het CTL?

- [Ga naar MijnHvA](#)
- [Bezoek het Onderwijs- en Innovatieplein](#)
- [Volg het CTL op LinkedIn](#)

