

De waarde van leernetwerken

Platform31 en Onderzoeksinstituut IVO evalueerden en begeleidden 16 leernetwerken rond onbegrepen gedrag en langdurige zorg. We interviewden betrokkenen, observeerden bijeenkomsten en waren procesbegeleider van de leernetwerken. Zo stonden we dicht op de dagelijkse praktijk van deze leernetwerken. Dit leverde veel concrete inzichten op. In deze factsheet delen we deze inzichten, zodat toekomstige leernetwerken van deze kennis kunnen profiteren en handvatten krijgen aangereikt voor een goed lopend leernetwerk.

Wat is een leernetwerk?

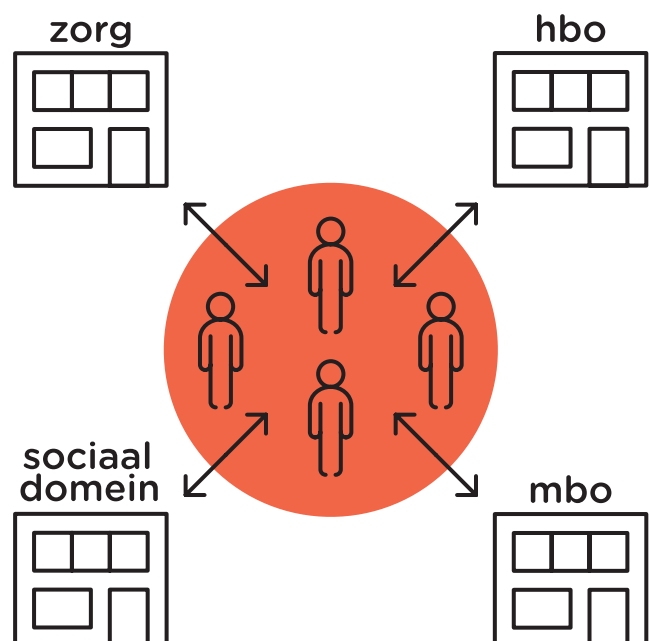
De leernetwerken die in deze factsheet centraal staan zijn **samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en praktijk waarin de uitwisseling en samenwerking tussen docenten en professionals wordt versterkt.**

Samen werken aan maatschappelijke opgaven

Vanuit de ZonMw-programma's Langdurige Zorg en Ondersteuning en het Actieprogramma lokale initiatieven voor mensen met Verward Gedrag zijn 16 leernetwerken gestart. Deze leernetwerken moeten bijdragen aan oplossingen voor complexe maatschappelijke opgaven: verbetering van integrale ouderenzorg in de thuissituatie en een goed werkende aanpak voor mensen met onbegrepen gedrag en hun omgeving.

Wat is 'de waarde van leernetwerken' voor deelnemers?

De toegevoegde waarde van leernetwerken zijn volgens deelnemers onder andere: nieuwe contacten opdoen, nieuwe inzichten verwerven, een vergroot omgevingsbewustzijn, het cliëntperspectief meer als uitgangspunt nemen, een 'bredere blik' en het opdoen van ervaringen met domeinoverstijgend leren.



"Hierdoor [door de activiteiten in het leernetwerk, red.] konden we met alle betrokkenen ons een beeld vormen van de beleving van de cliënt en dit als basis nemen voor interventies in plaats van de belangen van de betrokken organisaties of het systeem voorop te stellen." (deelnemer leernetwerk)

Er zijn verschillende vormen van waarde die deelnemers uit een leernetwerk kunnen halen. Het raamwerk van **waardecreatie** geeft hierin inzicht. Het biedt ook een denkkader om invulling te geven aan activiteiten die voor deelnemers van waarde zijn. Maar hoe creëer je die waarde? En welke randvoorwaarden zijn daarvoor belangrijk? In zes inzichten voor een goed lopend leernetwerk helpen we u op weg.

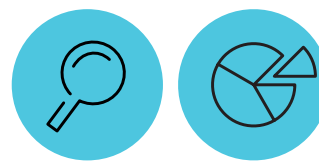
Leren in leernetwerken: continue aandacht nodig

In veel organisaties is interprofessioneel leren en samenwerking tussen organisaties of domeinen nog nieuw. Het bouwen aan interprofessioneel leren vergt tijd en continue aandacht. Professionals in (sociale) zorg en onderwijs ervaren in toenemende mate dat zij hun collega's uit andere domeinen nodig hebben voor goede uitvoering van hun vak. Goede voorbeelden, ervaringen en geleerde lessen van andere leernetwerken inspireren. U vindt deze in het rapport **'De waarde van leernetwerken'**.



Zes inzichten voor een goed lopend leernetwerk:

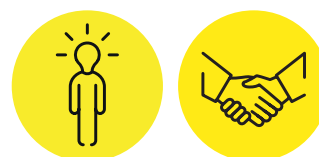
1 Analyseer de context en behoefte rond het leernetwerk
Analyseer de omgeving waarin het leernetwerk beoogt te opereren. Wat is de leer- of kennis-behoefte van organisaties en haar medewerkers? Leernetwerken kunnen verschillende accenten krijgen, zoals focus op onderwijs, focus op samenwerking tussen professionals en focus op het delen van kennis. Wat past, hangt af van context en behoefte.



2 Tijd en middelen zijn belangrijke randvoorwaarden
Financiering stelt organisaties in staat medewerkers beschikbaar te stellen om deel te nemen aan leernetwerken. Ook toestemming en morele steun van het management voor deelname is belangrijk. Neem hen daarom mee in communicatie en besluitvorming.



3 Richt je op voorlopers: mensen en organisaties die willen innoveren
Betrek in eerste instantie professionals die inzien dat complexe vraagstukken alleen in samenwerking kunnen worden opgelost. Zij zijn de voorlopers die hun collega's kunnen inspireren om over de beroepsgrenzen heen te kijken.



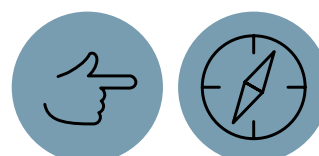
4 Ervaringsdeskundigen verbreden de blik
Het betrekken van ervaringsdeskundigen in een leernetwerk stimuleert om rekening te houden met het cliëntenperspectief. Het zorgt voor een rijker perspectief en nodigt uit om niet alleen vanuit de professionele rol te kijken maar ook vanuit het mens-zijn.



5 Het leerproces staat centraal
Het draait in de leernetwerken om het ontwikkelen van de kennis en vaardigheid om samen, ieder vanuit zijn/haar vakgebied, een situatie te verstaan en te komen tot een werkwijze waarin ieders expertise optimaal wordt benut. In het leerproces wordt die kennis telkens vernieuwd.



6 Een goede projectleider is onmisbaar
De projectleider initieert, faciliteert en bewaakt de doelstelling van het leernetwerk. Het is iemand die zich aan de doelstelling committeert en professionals en hun organisaties motiveert en verbindt om samen te werken. Een projectleider ziet de leerbehoefte van deelnemers en het hogere doel van het leernetwerk.



Voorbeeld van een werkvorm: de casusbespreking

Een beproefde methode om tot gedeelde én praktisch relevante kennis te komen in een leernetwerk is de casusbespreking. De casusbespreking is een werk- en leerbijeenkomst waarbij de deelnemers kritisch en opbouwend meedenken over de voor- genomen of geboden zorg, waarna de inbrenger van de casus een weloverwogen actie kan ondernemen. Het gezamenlijk bespreken van een casus kan cultuurverschillen tussen organisaties, docenten en professionals aan het licht brengen en over- bruggen, maakt mogelijkheden en beperkingen helder en biedt de kans om samen knelpunten op te lossen.

Hoe borg je een leernetwerk?

Maak als organisatie interprofessioneel leren onderdeel van de taakstelling en professionele identiteit. Het aanvragen van accre- ditatiepunten kan helpen om de activiteiten voor geregistreerde beroepen extra relevant te maken. Ook kunnen in de praktijk verworven kenniselementen in het curriculum van een opleiding worden opgenomen, zodat nieuwe generaties professionals ook vertrouwd raken met interprofessioneel leren.