



2019

Rapport leernetwerken Werkplaatsen Sociaal Domein

Erik Jansen (HAN)

Suzan van der Pas (HSL)

Gideon de Lange (HSL)

Werkplaatsen sociaal domein

15-3-2019

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Methode	3
3. Resultaten.....	4
3.1 Wat wordt verstaan onder een leernetwerk?.....	4
3.1.1 Wat doet een leernetwerk?	4
3.1.2 Betrokkenen leernetwerken	5
3.1.3 Leer-/werkonderwerpen	5
3.2 Welke leernetwerken zijn er (geweest)?.....	6
3.3 Wat zijn werkzame elementen.....	8
3.4 Kansen en uitdagingen	9
4. Conclusie en discussie	10
4.1 Conclusies.....	10
4.2 Discussie	10
Bijlage 1 – Vragenlijst Lerende Praktijken in het Sociaal Domein	13
Bijlage 2 – Beschrijving per leernetwerk	16
Flevoland, geen naam	16
Flevoland, Leernetwerk wijkverpleegkundigen	18
Friesland, Leernetwerk wijkverpleging	20
Friesland – DMC in VG (zorg voor ouderen met een verstandelijke beperking en dementie)	22
Noord-Brabant Fontys – werkplaats sociaal domein Noord-Brabant Fontys	23
Zuyd Hogeschool – Optimale maatschappelijke ondersteuning van burgers.....	24
Regio Zwolle – Leerinfrastructuur sociaal wijkteams.....	26
Noord Holland – geen naam	28
Zuid-Holland Zuid – Werkplaats sociaal domein ZHZ.....	29
Den Haag & Leiden – Kennis- en leernetwerk sociaal domein regio Den Haag.....	30
WSD Nijmegen – Project Venlo	32
Leefwereldteam	33
Utrecht, Vathorst inclusief	34
Vier ontwikkelwerkplaatsen provincie Utrecht.....	35
Participatie, Zorg en Ondersteuning	37
Nog 2 leernetwerken uit Flevoland	38

1. Inleiding

Leren van en in de praktijken van het sociaal domein is een actueel onderwerp. De clustering van *wicked-problems* die de sociale transformatie van de samenleving met zich mee brengt laat zien dat geen enkele actor het zich kan veroorloven te denken dat deze transformatie in isolatie te maken is. Daarnaast is de aard van de kwesties zodanig dat er transdisciplinaire samenwerking voor nodig is: verschillende expertises, achtergronden, disciplines leveren elk stukjes om de gehele puzzel te kunnen leggen. Mede om deze redenen is de term *lerende praktijken* gelanceerd als manier om aan te duiden hoe transformatie (en innovatie) gestalte kan en moet krijgen in collectieve leerprocessen in het netwerk van lokale actoren in het sociaal domein.

De Werkplaatsen Sociaal Domein (WSDs) leveren een belangrijke bijdrage in het lokaal operationaliseren van deze lerende praktijken. Vanuit hun opdracht werken onderzoekers van de WSDs met lokale partijen, groepen, en individuele professionals aan reflectie op een duurzame en gerichte verandering van de praktijken in het sociaal domein. Over de rationale hiervan is uitgebreid gerapporteerd vanuit de werkplaatsen, onder andere in de kernpublicatie "Leren Transformeren" (Kooiman et al, 2015). Vanuit de 14 werkplaatsen is echter geen overzicht beschikbaar over *hoe* zij dat lokaal doen. Bovendien is er sinds de publicatie van Leren Transformeren veel ervaring opgedaan en zijn er vele nieuwe inzichten verworven over wat succesvol is en wat werkzame factoren in de leerprocessen zijn. Dit onderzoek is er op gericht om opnieuw, *vanuit overzicht over de lokale leernetwerken waar WSDs bij zijn betrokken, te inventariseren wat de werkplaatsen doen in de lokale collectieve leerprocessen en hoe zij dat doen, om daarmee tot generaliseerbare inzichten te komen over de lerende praktijken in de transformatie van het sociaal domein.*

Met dit doel is een digitale vragenlijst uitgezet onder coördinatoren van de WSDs om inzicht te krijgen in de aard en werkwijze van de leernetwerken waar zij vanuit hun werkplaats bij betrokken zijn. Vanuit de analyse van de resultaten komen we vervolgens tot algemene conclusies.

We maakten in dit onderzoek aanvankelijk nog geen helder onderscheid tussen de termen *lerende netwerken* (of leernetwerken) en *lerende praktijken*, deze begrippen worden door elkaar gebruikt. De reden hiervoor is dat tijdens de het onderzoeksproces er zich een onderscheid tussen de twee begrippen leek af te tekenen, terwijl de onderzoekers deze in eerste instantie als synoniem beschouwden. Dat onderscheid laat zich gelden als volgt: een lerende praktijk is de sociale praktijk zoals die zich voordoet in een lokale setting, dat wil zeggen het gehele socio-materiële systeem waarin zich een leerproces ontwikkelt. Dat begrip behelst naast de personen en organisaties die je als lerende actoren kunt beschouwen dan tevens zaken zoals beleidsstukken, procedures, werkwijzen, de politieke verhoudingen, etc., die allemaal mede-bepalend zijn voor hoe de leerprocessen zich (kunnen) ontwikkelen, zowel randvoorwaardelijk als vanuit beïnvloedende gebeurtenissen of handelingen van actoren in de lokale systeemwereld. Als we spreken van het leernetwerk, zullen we dat echter doorgaans begrijpen als slechts bestaande uit de actoren zelf, de individuen en organisaties. De resultaten gaven aanleiding tot dit onderscheid, en we komen er in de conclusies op terug.

2. Methode

Er is op basis van onderwijskundige literatuur over leren in netwerken en leergemeenschappen, praktijkervaringen uit de werkplaatsen en kennis van de systemen in het sociaal domein een vragenlijst opgesteld om inzicht te krijgen in de lokale lerende praktijken waar de werkplaatsen bij betrokken zijn. Deze vragenlijst is gedigitaliseerd en middels de online software Qualtrics aangeboden aan de trekkers van de WSDs. De vragenlijst is opgenomen in Bijlage 1.

De vragenlijst is in de periode van september tot en met oktober 2018 in totaal 15 keer ingevuld over 15 verschillende leernetwerken binnen de werkplaatsen sociaal domein. Daarnaast zijn er nog 2 leernetwerken uit Flevoland samengevat beschreven (niet middels de vragenlijst maar als algemene beschrijving via email); de dataset bestaat dus uit informatie over 17 leernetwerken in totaal. Bij het rapporteren is getracht zoveel mogelijk de antwoorden van de respondenten letterlijk weer te geven. Wanneer dat niet mogelijk was is het antwoord geherformuleerd, waarbij is gepoogd de strekking zoveel mogelijk te laten overeenkomen met wat de respondent bedoeld heeft. Bij het beschrijven van sommige leernetwerken is extra informatie van internet gebruikt indien dit gewenst was voor een completer en/of correcter beeld van het leernetwerk.

Voor verwerking van de resultaten heeft een van de auteurs (GL) een overzicht gemaakt van de antwoorden op de vragen en deze in overzichtelijke vorm beschikbaar gemaakt zodat deze besproken kon worden in een bredere kring van onderzoekers, zijnde de leden van de werkgroep Lerende Praktijken vanuit de WSDs. In een analyse-sessie hebben de werkgroep-leden gezamenlijk de resultaten geïnterpreteerd, de patronen over de resultaten geïdentificeerd en conclusies getrokken. In het hoofdstuk Resultaten wordt een overzicht gegeven over de gevonden patronen, zoals die de basis waren voor de conclusies.

3. Resultaten

3.1 Wat wordt verstaan onder een leernetwerk?

"Tsja, wij hebben een 'leernetwerk' als je daarmee de partners van de WSD bedoelt. Wij organiseren voor onze partners een jaarlijks symposium."

De hoedanigheid waarin de leernetwerken door respondenten wordt beschreven, loopt uiteen in verschillende grootheden. Sommigen respondenten omschrijven leernetwerken die een grootschalig karakter hebben, regionaal of zelfs provinciaal. Daarbij hebben sommigen uiteen gezet wat er vanuit hun WSD aan samenwerkingsactiviteiten is opgezet en hebben anderen een uitgevoerde ZonMW project beschreven, waarbij voor de provincies Flevoland en Friesland een leernetwerk voor wijkverpleegkundigen is opgezet. Andere respondenten beschrijven leernetwerken met een kleinschaliger karakter, op lokaal- en wijkniveau. Bijvoorbeeld een sociaal wijkteam dat met een kritische onderzoeker en onder begeleiding van een procesbegeleider samen werkt en leert.

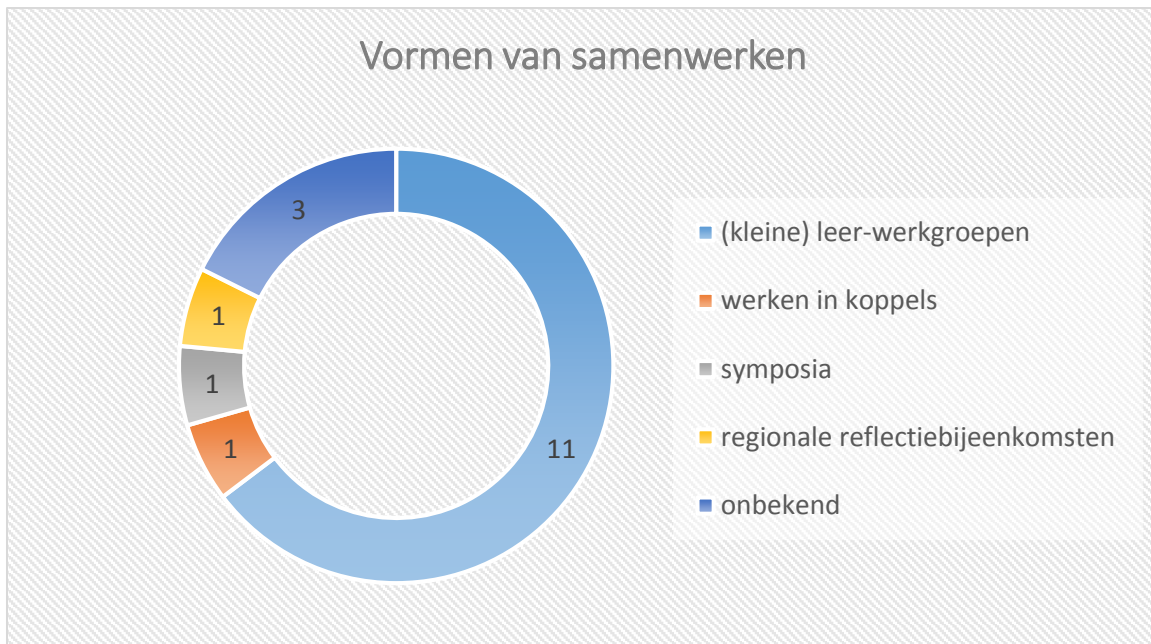
3.1.1 Wat doet een leernetwerk?

De werkplaats Zuid-Holland Zuid geeft aan dat hun leernetwerk de volgende functies heeft:

- 1) het ophalen van kennisvragen
- 2) het bundelen van bestaande kennis(producten)
- 3) het ontwikkeling van nieuwe kennis(producten)
- 4) het bieden van gezamenlijke (praktijkgerichte) oplossingen die werken
- 5) het analyseren van (eventuele) kennishiaten
- 6) het opzetten en uitvoeren van (beperkt) praktijkgericht onderzoek

De wijze waarop men werkt aan deze punten verschilt per leernetwerk, maar bij alle netwerken hield het in ieder geval in dat de betrokkenen regelmatig bijeen kwamen. Tevens vindt in alle netwerken samenwerking plaats tussen verschillende praktijken, en/of disciplines, en/of professionals en/of burgers.

Hoe de samenwerking eruit ziet verschilt per leernetwerk. De vormen en frequentie van de bijeenkomsten verschillen van een jaarlijks symposium voor partners georganiseerd door een werkplaats sociaal domein, tot een afgebakend traject waarbij wijkverpleegkundigen en docenten in duo's elkaars werkplaatsen bezoeken en daarna tips en adviezen geven. Zie in het diagram hieronder de verschillende vormen van samenwerken:



3.1.2 Betrokkenen leernetwerken

Het veruit grootste deel van de bij de leernetwerken betrokken personen kan als volgt gegroepeerd worden:

- Onderwijs (lectoraten en HBO/MBO docenten, studenten, management).
- Zorginstellingen (zorgprofessionals, managers)
- SWT's
- De gemeente (beleidsambtenaren)
- Vrijwilligersinstellingen en -initiatieven
- Burgers/bewoners/ervaringsdeskundigen
- Onafhankelijken (procesbegeleiders en onderzoekers)

Per leernetwerk was het verschillend welke groepen betrokken waren. Partijen die over het algemeen veel voorkwamen waren uit onderwijs, zorgprofessionals en procesbegeleiders. Proces-/leerbegeleiders werden vaak genoemd als personen die specifiek zijn aangetrokken voor de begeleiding (op het leren). Het zijn soms docenten die al veel ervaring hebben met leernetwerken. Lectoraten worden een paar keer genoemd als partijen die specifiek zijn aangetrokken voor begeleiding op de inhoud. Partijen die over het algemeen minder voorkwamen waren gemeenteambtenaren, vrijwilligersinstellingen en -initiatieven en burgers, c.q. ervaringsdeskundigen.

3.1.3 Leer-/werkonderwerpen

De leernetwerken draaien meestal om sociaal wijkteams en wijkverpleegkundigen, waarbij doorontwikkeling, integraal werken en transformatie-uitdagingen vaak speerpunten zijn. Vanuit deze punten hebben leernetwerken zich soms beziggehouden met het (her)vormen van werkwijzen, soms met deskundigheidsbevordering, soms met het ontwikkelen van tools/methoden en soms is getracht bepaalde leervragen te beantwoorden, zoals: *Hoe kunnen we sociaal professionals opleiden? Welke competenties en kennis hebben sociaal professionals nodig?*

Enkele (concrete) onderwerpen waaromtrent wordt/is samengewerkt zijn:

- 1) Betere vroegsignaleringsmethode ontwikkelen voor SWT's.
- 2) Betere zorg creëren voor dementerenden en ouderen met een verstandelijke beperking.
- 3) Ontwikkelen praktische tools voor het verhelderden, oplossen en monitoren van ondersteuningsvragen van de burger.

- 4) Sociaal professionals uit de wijk leren werken vanuit de leerwereld van de cliënt.
- 5) Maatschappelijke inclusie verbeteren van mensen met een beperking.
- 6) Gezamenlijke kennis toegankelijker maken voor sociaal professionals en organisaties.

Bij sommige leernetwerken liet men het onderwerp waaromtrent gewerkt en geleerd wordt afhangen van de behoefte van een bepaalde partij (bijvoorbeeld het sociaal wijkteam), dan wel van de vragen die bij betrokkenen leefden. Een enkeling koos een onderwerp op basis van de WMO-kaders en een paar kozen een onderwerp op basis van een praktijkvraagstuk dat speelt. Van een paar leernetwerken is het onbekend op basis waarvan zij hun onderwerp kozen.

3.2 Welke leernetwerken zijn er (geweest)?

Werkplaats	Leernetwerk (naam)	Initiatiefnemer	Opstart	Huidige status
Flevoland (2)	1. Geen naam	Een SWT	-	gestopt
	2. Leernetwerk wijkverpleegkundigen	Zorgorganisaties	2015	loopt
Friesland (2)	1. Leernetwerk wijkverpleging	ZonMW	okt. 2015	loopt
	2. DCM in VG (zorg voor ouderen met een verstandelijke beperking en dementie)	NHL Hogeschool/UMCG	2015	loopt
Noord-Brabant Fontys	Geen naam	Lectoraat Sociale Veerkracht	2016	gestopt
Zuyd	Optimale Maatschappelijke Ondersteuning van Burgers	Zuyd hogeschool en gemeenten Maastricht en Roermond	-	gestopt dec. 2018
Regio Zwolle	Leerinfrastructuur sociaal wijkteams	WSD Zwolle	2016	loopt
Noord-Holland	Leer- en innovatienetwerken (LINs) opgezet vanuit verpleegkunde	Lectoraat Gezondheid en Welzijn van kwetsbare ouderen	Enkele jaren geleden	afgerond 2018
Zuid-Holland Zuid	Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid	Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Inholland	-	loopt

Den Haag & Leiden	Kennis- en leernetwerk sociaal domein regio Den Haag	Lectoraat Sociale Innovatie en Ondernemerschap	2015	loopt
Nijmegen	Project Venlo	WSD Nijmegen en Gemeente Venlo	2016	loopt
Utrecht	Leefwereldteam Formeel gezien geen onderdeel van de werkplaats, maar wel een mooi voorbeeld van een leernetwerk. Waren ten tijde van het project nog niet aangehaakt. Resultaten project worden wel binnen de werkplaats gedeeld. Op 21 januari hebben we hier een themabijeenkomst over (zie bijlage)	Me'kaar, stichting Buurtpastoraat Utrecht en stichting Presentie	ca. 2013	gestopt
Utrecht	Vathorst inclusief	Abrona, Amerpoort, Humanitas DMH en Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht	Sinds 2016	loopt
Utrecht	Ontwikkelwerkplaats Arbeid en Inclusie	Provinciebreed leernetwerk. Hieronder vallen een aantal regionale/lokale leernetwerken. Momenteel zijn er 4 actief (Woerden, Oudewater, Wijk bij Duurstede, Houten)	Sinds 2016	loopt
Utrecht	Ontwikkelwerkplaats Meedoen en erbij horen (participatie jongeren met LVB)	Buurtteams Sociaal, Buurtteams Jeugd, Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht Gemeente Utrecht	Sinds juni 2018	loopt
Utrecht	Leernetwerk samenspel formele en informele zorg rond mensen met LVB	Abrona Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht	Sinds 2017	loopt
Utrecht	Leernetwerk samenspel formele en informele zorg rond mensen met NAH	Meerdere organisaties (o.a. Boogh, MEE, Revalidatiecentrum de Hooghstraat) en patiëntenverenigingen	Sinds 2017	loopt

Participatie, Zorg en Ondersteuning	Geen naam	Lectoraat Zorg in Balans en Abrona	2017	loopt
---	-----------	---------------------------------------	------	-------

3.3 Wat zijn werkzame elementen

"De ervaring heeft geleerd dat lokaal het wiel opnieuw uitvinden zin heeft; men moet ruimte scheppen voor het leren; men moet het zelf doen; men wil weer vanuit zijn/haar dromen (=inspiratie) werken; behoefte aan ontmoeten, interactie en samenwerken aan complexe kwesties."

Wat volgens de respondenten werkt

In de bovenstaande quote zitten een aantal al dan niet verscholen werkzame elementen die de respondenten hebben benoemd voor leernetwerken.

Bottom-up werken

Twee respondenten benoemen dat het bij het kiezen van een onderwerp belangrijk is om de vragen en behoeften van de deelnemers mee te nemen. De een zegt dat je moet meebewegen met de behoefte, de ander zegt dat je het initiatief bij de deelnemers moet leggen. Een derde respondent zegt dat je bij het kiezen van een onderwerp veel ruimte en aandacht moet hebben voor het bewonersperspectief en de dagelijkse praktijk.

Praktische onderwerpen en gewoon doen! (actieleren)

"Geen theorie inbrengen maar concrete tools. En het gewoon doen. De energie gaat stromen rondom concrete initiatieven..."

Eén respondent geeft aan dat het werkzaam is om een onderwerp uit de praktijk te nemen waar deelnemers direct iets mee kunnen. Twee anderen geven aan dat het eerst een initiatief uitvoeren en daarna daarop reflecteren (actieleren) een werkzaam element vormt. In lijn hiermee geeft een andere respondent aan dat het 'flow idea; exploratie van nieuwe ideeën' gezien wordt als een werkzame factor. Verder geeft een respondent als werkzame factor aan: letterlijk in de wijk rond lopen om zo elkaars zienswijze te leren kennen. Weer een andere respondent geeft aan dat het belangrijk is om ervoor te waken dat leren niet verandert in vergaderen; dat moet de procesbegeleider bewaken.

Diversiteit in activiteiten, onderwerpen en betrokkenen

Eén respondent geeft aan dat diversiteit in de activiteiten (bijvoorbeeld leerkringen, kenniscafé's, workshops) een werkzaam element is. Een ander geeft dat het bezig zijn met uiteenlopende onderwerpen goed werkt. Twee andere respondenten geven aan dat het hebben van deelnemers met verschillende disciplines en achtergronden in het leernetwerk een werkzame factor is.

Onderwijs als sleutelfiguur voor continuïteit

Drie respondenten geven aan dat het onderwijs een belangrijke rol heeft bij het zorgen voor continuïteit. De respondenten benoemen afzonderlijk van elkaar: 1) Mbo en hbo als medeverantwoordelijk voor doorontwikkeling, 2) 'trekkersrol' van de hogeschole, 3) sturing door sleutelfiguren (gemeente, lectoraat, onderwijs). Eén respondent geeft aan het onderwijs hiervoor geschikt te vinden omdat ze creatief zijn, doorzettingsvermogen hebben, in staat zijn om gezamenlijk visie aan te passen bij verandering en structurele verbindingen kunnen leggen met de eigen achterban.

Competenties deelnemers

Voor leernetwerken is het volgens een aantal respondenten werkzaam als de deelnemers over een aantal specifieke competenties beschikken. Door drie respondenten wordt benoemd dat betrokkenen uit hun eigen werk moeten kunnen stappen en overstijgend de

zorg en dienstverlening moeten kunnen bekijken en hierover moeten kunnen nadenken (overstijgend kijken en denken). Twee respondenten benoemen dat het vermogen om te reflecteren op je werk en jezelf belangrijk is. Verder noemen twee respondenten dat HBO-docenten goede begeleidingsvaardigheden moeten hebben. Eén respondent zegt daarover:

"Van de docenten [...] wordt veel verwacht. Met name op het gebied van [...] omgaan met belangen die verschillend kunnen zijn."

Tot slot benoemt één respondent dat studenten kennis moeten hebben van onderzoek doen.

Randvoorwaarden

Hieronder de randvoorwaarden die zijn genoemd voor een leernetwerk, met tussen haakjes het aantal respondenten die dat hebben benoemd:

- Genoeg tijd voor betrokkenen om te leren (5)
- Bereidheid om mee te doen (4)
- Procesbegeleiding/sturing (3)
- Openstaan voor leren en innoveren (1)
- Commitment van consortium (1)
- Draagvlak bij betrokkenen (1)

3.4 Kansen en uitdagingen

Kansen

Kennis en innovatie

Respondenten noemen: een betere kennisuitwisseling, van elkaar leren en nieuwe kennis en inzichten, daadwerkelijk tot innovaties komen (door multi-perspectieven, praktijk- en theoretische kennis te combineren en samen experimenteren) en deskundigheidsbevordering van professionals en docenten.

Verbinding

Respondenten noemen: elkaar beter leren kennen (weten wat de ander doet), elkaar weten te vinden, elkaar meer waarderen en betere stageplaatsen voor studenten,

Uitdagingen

Continuïteit

Drie respondenten noemen het een uitdaging te vinden om leernetwerken (en de projecten en structuren daarbinnen) te borgen, dan wel te bestendigen.

Weinig tijd en ruimte om te leren

Respondenten noemen: leren vraagt tijd en professionals ervaren vaak te weinig tijd om te leren, professionals krijgen niet altijd de ruimte vanuit hun organisatie om deel te nemen (veelal doen zij het in eigen tijd), zorg- en welzijnsorganisaties roosteren centraal waarbij niet altijd rekening wordt gehouden met deelname aan leernetwerken en leernetwerken komen op de tweede plaats door hoge werkdruk en weinig tijd bij professionals.

Overig

Respondenten noemen: het belang van cliënt/burger centraal stellen in plaats van het belang van instellingen, een lerende houding creëren bij alle deelnemers, prestatiedruk binnen leernetwerk (halfjaarlijks opleveren van concrete resultaten) en elkaars taal leren begrijpen.

4. Conclusie en discussie

4.1 Conclusies

Op basis van de patronen in de resultaten komen we tot de volgende belangrijkste bevindingen:

- Er is een enorme **diversiteit in aanpak en werkwijzen**, en ook in het niveau van de groepen en de verschillen in disciplines die zijn aangesloten bij de leernetwerken. Lokaal of regionaal worden eigen keuzes gemaakt. Ook in de openheid of geslotenheid van de netwerken zien we veel verschillen.
- Er wordt in alle netwerken goed nagedacht over wat er wordt gedaan en hoe men dat doet. In ieder geval kunnen de vertegenwoordigers van de netwerken een **rationale** geven voor de gekozen aanpak van het leerproces. Overal wordt wel volgens enige methodiek gewerkt, alleen is die eerder lokaal vastgesteld, dan vanuit een centrale sturing aangedragen.
- Degene die het leernetwerk initieert en faciliteert is vaak ook degene die de **procesvisie (leerstrategie) uitdraagt**. Deze trekker behoedt het gezamenlijk leerproces doorgaans ook voor externe druk om de programmering te fixeren. Dit lijkt veel invloed te hebben op de betrokkenheid en het draagvlak.
- Vaak zijn het lokale **boundary workers** die cruciaal zijn voor draagvlak en innovatie. Dit soort personen lijken bijna randvoorwaardelijk te zijn voor een goed leerproces en voor betrokkenheid vanuit de lokale partijen.
- **Agendering** kan komen vanuit een centrale vraag vanuit een opdrachtgever zoals een gemeente of organisatie (gesloten aanpak) of wordt van onderaf samengesteld op basis van lokale kwesties waar samenwerkende partijen mee aan de slag willen (open aanpak).
- In vrijwel alle leernetwerken zien we dat er wel enige vorm van **intervisie of inhoudelijk beraad** wordt georganiseerd als leervorm.
- **Trekkers** van de leernetwerken zijn doorgaans personen vanuit onderzoek of onderwijs. Omdat zij in de lokale praktijken geen concurrerende partij vormen worden zij beschouwd als neutraal en kunnen ze hun rol als facilitator goed vervullen.

4.2 Discussie

De conclusies geven aanleiding tot een aantal reflectieve kwesties.

Allereerst betreft dit de rol van de facilitator. Omdat de facilitator van het leernetwerk vaak ook degene is die de visie uitdraagt, brengt dat als valkuil met zich mee dat deze te weinig ruimte laat aan de deelnemers om daadwerkelijk eigenaar van het proces te worden. De houding van deze trekker is dus in hoge mate bepalend. Het gaat er dan namelijk niet alleen om dat je van A naar B komt, maar ook HOE je daar komt, oftewel hoe je je collectief eigenaar voelt van het proces. De trekker moet ook het leerproces behoeden voor externe druk om de weg te fixeren. Dit heeft veel invloed op de betrokkenheid en het draagvlak. De bevindingen wijzen erop dat facilitators vanuit de WSDs veel aandacht besteden aan dit procesmatige aspect en dat zij veel aandacht besteden aan de menselijke relaties en de omstandigheden die daarvoor relevant zijn, en vanuit die procesgerichtheid tot een lokale invulling van het collectieve leren komen. In veel gevallen wordt expliciet vermeld dat er sprake is van enige toepassing van actieonderzoek of actieleren, waarbij de facilitator waakt over de afstemming tussen deelnemers en hun lokale omstandigheden en de balans zoekt tussen doelen en middelen op lokaal niveau. Dat vereist een hoge mate van sensitiviteit voor omgevingsfactoren en tevens het vermogen om deze sensitiviteit bij deelnemers te stimuleren.

Hieraan gerelateerd komen we terug op het in de inleiding gemaakte onderscheid tussen lerende netwerken en lerende praktijken. Omdat lerende praktijken meer omvatten dan de lerende netwerken, namelijk ook de lokale zaken zoals beleid, cultuur, systeemfactoren, etc., vinden we die term beter van toepassing als we het werk van de leerfacilitator willen omschrijven. In de collectieve leerprocessen spelen immers niet alleen de lerenden een rol, maar ook de situationele factoren uit hun omgeving. Denk hierbij aan de rol die een lokaal financieel tekort kan hebben in het bijeenbrengen en motiveren van deelnemers aan een innovatiewerkgroep, of aan de invloed van een inspirerend beleidsdocument op het aanjagen van daadwerkelijke collectieve actie. Anders geredeneerd: als de *omstandigheden* voor het leren, dat wil zeggen het materiaal waar de leerfacilitator en deelnemers mee kunnen werken, daadwerkelijke mogelijkheden voor verandering scheppen, kan een lerende praktijk ontstaan.

Als tweede punt en deels daaraan gerelateerd: het beeld dat uit de bevindingen oprijst ten aanzien van de vraag hoe het transformatieaspect van leren vorm dient te krijgen sluit aan bij de leertheorie van Biesta (xxx). Hij stelt dat een transformatief leerproces bestaat uit drie aspecten: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Toegepast op lerende praktijken in het sociaal domein gaat *kwalificatie* over de vraag: Hoe kunnen we beter werken in het sociaal domein? Centraal daarin staat het beroepsmatig of inhoudelijk handelen en hoe dit instrumenteel is in het leveren van goede ondersteuning en zorg, een verbetering in kwaliteit van leven en verlaging van de kosten (de zogeheten *triple aim*).

Socialisatie toegepast op het sociaal domein daarentegen gaat over vragen als: Hoe kunnen we beter samenwerken vanuit gezamenlijke waarden en visies? En Hoe organiseren we dat? Hier gaat het in feite over de relationele dimensie van het uit te voeren handelen en de afstemming tussen relevante actoren.

Subjectificatie, in de volksmond ook wel aangeduid met de term *Bildung*, toegepast op het sociaal domein kunnen we opvatten als de identitaire en existentiële processen die het gevolg zijn van het inhoudelijk anders werken en de relationele aspecten. Het gaat hierbij om vragen als: Wie ben ik als professional of betrokkene in het sociaal domein en waar sta ik dan?, Hoe verhouden de veranderingen in het sociaal domein zich tot mij als persoon en als professional? En Hoe raakt dit mijn eigen normen en waarden over wat zorg en ondersteuning is?

Op basis van de bevindingen lijkt de nadruk van de leervragen in de lerende praktijken te gaan over kwalificatie en socialisatie: doorgaans gaat het over kwesties ten aanzien van hoe anders te handelen en hoe de samenwerking en organisatie daarin te verbeteren. Minder expliciete nadruk lijkt echter te liggen op subjectificatie. Echter, met name dat aspect is van belang om een leerproces daadwerkelijk transformatief te laten zijn, omdat het daarbij gaat over het opwerpen van fundamentele vragen over de relatie tussen het ik en de ander en over wat zorg en ondersteuning in essentie behelzen. Deze vragen zijn essentieel om betekenis te geven aan het veranderen van praktijken op een zodanige manier dat dit op een consistente manier verankerd wordt in het denken, voelen en doen van betrokkenen.

Met een goed proces van subjectificatie krijgt het individueel veranderproces een robuuste bodem mits voldoende ingebed in veiligheid en vertrouwen aangezien het aangaan van dit type existentiële vragen iemands kwetsbaarheden bloot leggen. Tegelijkertijd zorgt het gezamenlijk reflecteren op dit type vragen ook voor de vorming van nieuwe collectieve identiteiten passend bij de veranderende werkelijkheid. Niet alle betrokkenen zullen in staat zijn dit proces aan te gaan of dit uit zichzelf durven. Om die reden is goede facilitering van dit proces essentieel. Door een gebrek aan aandacht voor identiteitsvorming of subjectificatie kan identitaire crises van professionals voortkomen,

leidend tot weerstand die ontstaat vanuit bestaande opvattingen over de eigen discipline: dat doe ik niet want dat is mijn vak niet. Het moet bij subjectificatie dan ook juist gaan om vragen als: Waartoe ben ik op aarde? Wie ben ik als professional? Alleen gezamenlijke beantwoording van deze vragen schept de ruimte om daadwerkelijk uit het concrete hier en nu te komen en andere opvattingen toe te laten, en zo tot een gedeelde nieuwe lotsbestemming te komen. Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor de sociale transformatie, omdat het ruimte schept om tot een gedeelde opvatting over nieuwe normen te komen, hetgeen we ook wel kunnen aanduiden met de term *moresprudentie*, gerelateerd aan de *phronesis*, praktijkwijsheid. Intervisiebijeenkomsten of andere inhoudelijke reflectiebijeenkomsten kunnen daar een goed middel voor zijn, mits voldaan wordt aan een aantal andere voorwaarden, waarvan we er een hieronder bespreken.

Gezien de bevindingen kunnen we als derde discussiepunt namelijk de vraag opwerpen of het überhaupt mogelijk is om met een standaardmethodiek op een instrumentele wijze lerende praktijken te ontwikkelen. Als gewerkt wordt vanuit een gesloten, top-down benadering waarbij lokale partijen een opdracht krijgen om met een vooraf gesteld inhoudelijk doel tot een lerende praktijk te komen is daarmee het bereik van de vragen die mogen worden gesteld al ingekaderd. Dat betekent dat er een beperking op de autonomie en zelfregulering van de reflecties van betrokkenen kan komen te liggen: zij zullen zich minder geroepen voelen om bij zichzelf te rade te gaan over existentiële vragen omdat een ander vanuit een vooropgezet plan al een antwoord op deze vragen heeft gegeven. Een al te instrumentele benadering van het leren verdraagt zich dan ook niet goed met het autonome karakter van de transformatie van de praktijk, ook omdat het veranderen dan te veel tot doel op zichzelf wordt verklaard in plaats van dat het een middel is voor de einddoelen van betere zorg en ondersteuning en een betere kwaliteit van leven.

In contrast met een instrumenteel-methodische benadering is een existentiële en democratische benadering te prefereren waarbij individuen maximale ruimte krijgen om hun persoonlijke en professionele opvattingen, normen en waarden tegen het licht te houden en te onderzoeken. Dit behelst leren als een *liberatief*, dat wil zeggen bevrijdend proces, gefaciliteerd door deliberatie van betrokkenen. Daarbij is het meer van belang dat er een gezamenlijk gekozen proces wordt gevolgd dan dat er volgens een specifieke inhoudelijke methodiek, bijvoorbeeld begeleide intervisie, design thinking of moreel beraad, wordt gewerkt. Uiteraard kunnen er wel inhoudelijke kwaliteitscriteria voor dat proces worden opgesteld, maar ook het vaststellen van die criteria zou onderhevig moeten zijn aan lokale deliberatie en niet van bovenaf moeten worden opgelegd.

Daarbij moet worden opgemerkt dat de inbreng van expertise op het gebied van leren en ontwikkelen in dat deliberatieve proces een wezenlijke bijdrage heeft in het verhogen van de kwaliteit van leren en dat deze rol uitstekend is belegd bij kundige onderzoekers en docenten vanuit de werkplaatsen sociaal domein dan wel de hogescholen. Deze lokale deliberatie maakt daarnaast onderdeel uit van het eigenlijke collectieve transformatieproces omdat er sociale afspraken worden gemaakt over wat men lokaal ziet als de gezamenlijke lotsbestemming. En dan komt in beeld wat het uiteindelijke doel van de lerende praktijken is: het tot stand brengen van collectieve leerprocessen die generatief zijn, dat wil zeggen, het voor betrokkenen mogelijk maken om elk voor zichzelf te besluiten deel uit te gaan maken van nieuwe grotere gehelen in het sociaal domein.

Bijlage 1 – Vragenlijst Lerende Praktijken in het Sociaal Domein

Deze survey staat in het kader van het thema ‘Leren in de werkplaatsen: succesvolle vormen in de lokale praktijken’.

Met een leernetwerk bedoelen we een groep mensen die via allerlei vormen van leren gezamenlijk een bepaalde praktijk (in dit geval in het sociale domein) verbeteren. De kern van zo’n groep bestaat uit professionals die werkzaam zijn in het sociale domein, maar als het principe van multi-perspectief of multi-actorleren wordt toegepast, zijn ook anderen lid van het netwerk (bijvoorbeeld wijkbewoners, vrijwilligers en ervaringsdeskundigen). Ook docenten en studenten kunnen lid zijn van de groep.

Een leernetwerk die door een werkplaats wordt begeleid, kan georganiseerd zijn op wijkniveau, op gemeentelijk niveau of op regionaal niveau.

We willen ophalen wat succesvolle leervormen en de werkzame ingrediënten hierbij zijn. Zo kunnen we ook uitdragen hoe we in werkplaatsen aan de slag zijn met leernetwerken. Vandaar deze survey. Het invullen vraagt naar verwachting 20 minuten. Na de survey hopen we meer zicht te krijgen op de leernetwerken die ieder in zijn werkplaats organiseert en een eerste indruk van succesfactoren te kunnen geven. Op basis van de resultaten hopen we daarover een inspirerende publicatie samen te kunnen stellen. We denken dat een dergelijke publicatie onze gezamenlijke kennis over leren en innoveren én naar buiten toe het imago van de werkplaatsen kan versterken.

Misschien functioneren er meer te onderscheiden leernetwerken in de regio van jouw werkplaats. Als je voor ieder leernetwerk dat je als exemplarisch beschouwd een aparte vragenlijst in kunt vullen, zou dat fijn zijn. Hoe meer surveys we terug ontvangen, hoe rijker ons materiaal! Wil je svp reageren voor: 20 oktober 2018.

Met vriendelijke groet,

Erik Jansen, Suzan van der Pas, Raymond Kloppenburg, Annelies Kooiman, Jean Pierre Wilken en Saskia Wijsbroek

PS. Vragen of opmerkingen betreffende de vragenlijst kunnen gesteld worden aan Erik Jansen: Erik.Jansen@han.nl

1. Wat is je **naam**?
2. Bij welke Werkplaats Sociaal Domein ben je aangesloten?
3. Wat is de **naam** van het leernetwerk?
4. Wie nam het **initiatief** voor / wie was de **opdrachtgever** van het netwerk?
5. **Wanneer** is het leernetwerk gestart?
6. Bestaat het leernetwerk nog steeds?
Ja (1)
Nee, het is gestopt omdat (2)
7. Zou je een korte **omschrijving** van het leernetwerk kunnen geven?
8. Wat is het **doel** van het leernetwerk?

9. Wat is de **centrale inhoudelijke** vraag van het leernetwerk?
10. Wat waren de **vooraf** verwachte of beoogde resultaten van het leernetwerk?
11. Wat zijn de evt. **tijdens het proces** vastgestelde verwachte of beoogde resultaten?
12. Welke **categorieën deelnemers** doen mee aan het leernetwerk? Hoe betrokken zijn zij (globale inschatting)?

	Zeer lage betrokkenheid (1)	Lage betrokkenheid (2)	Gemiddelde betrokkenheid (3)	Hoge Betrokkenheid (4)	Zeer hoge betrokkenheid (5)
Categorie 1 (1)					
Categorie 2 (2)					
Categorie 3 (3)					
Categorie 4 (4)					
Categorie 5 (5)					
Categorie 6 (6)					

13. Worden er **specifieke competenties** van de deelnemers gevraagd?
 Nee (1)
 Ja, namelijk: (2) _____
14. Zijn er personen specifiek aangetrokken voor **procesbegeleiding**? Zo ja, waarom? Wie is dat?
 Nee (1)
 Ja, namelijk (2) _____
15. Zijn er personen specifiek aangetrokken voor **begeleiding op de inhoud**? Zo ja, waarom? Wie is dat?
 Nee (1)
 Ja, namelijk (2) _____
16. Is er sprake van **samenwerking** tussen verschillende praktijken, disciplines, professionals en burgers binnen het netwerk? Zo ja, hoe kun je die karakteriseren?
 Nee (1)
 Ja (2) _____
17. Welke **kansen en/of uitdagingen** brengt de samenwerking met zich mee?
18. Zijn er al **ervaringen van deelnemers** geïnventariseerd over **samenwerking** binnen het leernetwerk?
 Nee (1)
 Ja, en de strekking van die ervaringen is (2)
19. Welke **werkwijze** of **methodiek** wordt gehanteerd en waarom? Geef evt. speciale kenmerken of verwijs naar publicaties indien mogelijk.
20. Wordt er gebruik gemaakt van speciale **hulpmiddelen**, zoals instrumenten of digitale platformen?
 Nee (1)
 Ja, namelijk: (2) _____
21. Zijn er voor de deelnemers **kosten** aan het leernetwerk verbonden, en zo ja, wie financiert deze?
 Nee (1)
 Ja, namelijk: (2) _____
22. Zijn er tussentijds en/of bij afsluiting **evaluaties** uitgevoerd? Zo ja, waarover, hoe en door wie, en wat waren de belangrijkste uitkomsten?
 Nee (1)

Ja, namelijk: (2) _____

23. Wat kun je zeggen over de (volgens jou) **werkzame elementen** van het leernetwerk?

24. Zou je eventueel mee willen werken aan **vervolgonderzoek**?

Nee (1)

Ja (2)

Dit was de laatste vraag. Twijfel je nog over je antwoorden? Navigeer dan terug met de knoppen hieronder.

Ben je klaar? Druk dan op de pijl naar rechts, je antwoorden worden dan verzonden.

Dank voor het deelnemen aan deze vragenlijst.

Bijlage 2 – Beschrijving per leernetwerk

Flevoland, geen naam

Dit leernetwerk heeft geen specifieke naam, maar heeft zich sinds de opstart in 2015 bezig gehouden met het (her)inrichten van de werkwijze met betrekking tot signaleren bij een sociaal wijkteam in Almere. Het leernetwerk heeft een methode voor vroegsignalering ontwikkeld, dat moet zorgen voor een systematischer signaleringswijze bij alle wijkteams.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Medewerkers wijkteam (6)					
Kritische onderzoeker (1)					
Procesbegeleider (1)					

*van zeer hoog tot zeer laag

De procesbegeleider bewaakte het leren en de kritische onderzoeker stelde vragen die tot her overdenking leiden.

Doel

De bedoeling van het leernetwerk was om gezamenlijk (zie betrokkenen) al lerend en uitproberend een verbeterslag te maken met betrekking tot signaleren binnen het wijkteam. Het concrete doel was om een methode voor vroegsignalering te ontwikkelen, die het bewonersperspectief meeneemt en gebruikt kan worden door alle wijkteams in Almere.

Om dit doel te bereiken zijn de volgende vragen geformuleerd (willekeurige volgorde):

- 1) Wat is een signaal?
- 2) Wat is onze scope?
- 3) Hoe haal je signalen uit de wijk op en met wie?
- 4) Hoe/wanneer weet ik dat ik er iets mee zou moeten doen?
- 5) Hoe ontwikkelen we een gezamenlijk referentiekader?
- 6) Hoe blijven we weg bij u vraagt wij draaien (welzijn oude stijl) en kunnen we samen optrekken met bewoners of andere sleutelfiguren?
- 7) Hoe kunnen we het bewustzijn van het belang van vroegsignalering bij wijkwerkers vergroten?

Proces en werkwijze

De betrokkenen zijn 4 keer, ca. eens per 3 weken, 2 uur bijeengekomen. Van de bijeenkomsten zijn verslagen gemaakt van de voortgang in het denken. In de tussenliggende perioden zijn gemaakte afspraken in de praktijk toegepast en/of dingen uitgezocht. Tijdens het proces bleek dat binnen het wijkteam een paar randvoorwaarden, om goed met signalering bezig te zijn, onvoldoende aanwezig waren. Daartoe is er gewerkt aan meer cohesie binnen het team en het afbreken/vervangen van oude routines.

Na de vierde bijeenkomst is er 3 maanden volgens de afgesproken werkwijze 'systematisch signaleren' gewerkt. Tijdens een evaluatie/follow up zijn de ervaringen gedeeld en zijn er nog laatste aanpassingen aan de methode gedaan. Ook zijn afspraken voor vervolg gemaakt.

Het leernetwerk heeft gewerkt volgens actieleren. Men (werkplaats Flevoland?) is nog bezig met een publicatie van de kenmerken.

Status leernetwerk

Het leernetwerk is opgehouden te bestaan, omdat de insteek was om dit leernetwerk tijdelijk op te richten.

Flevoland, Leernetwerk wijkverpleegkundigen

ZonMW site

Het wijkleernetwerk Flevoland is opgericht om de deskundigheid te bevorderen van wijkverpleegkundigen, aankomend wijkverpleegkundigen (studenten) en hbo en mbo docenten. Dit gebeurt middels gezamenlijk leren en co-creëren.

Een resultaat aan het begin van het proces was dat de betrokkenen inzicht hadden gekregen in de cultuurverandering die de transformatie vraagt aangaande het werk van de wijkverpleegkundige. Zo kon er gewerkt worden aan een passender handelingsrepertoire van de wijkverpleegkundigen. Een ander resultaat was dat docenten praktische en actuele kennis hebben opgedaan die zij hebben verwerkt in de lesstof. Bovendien zijn er adviezen en wensen verzameld voor een deskundigheidsbevorderingsmodule, die ook ontwikkeld is.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Lectoraat					
Onderwijs HBO					
Onderwijs MBO					
Zorgorganisaties (5)					

*van zeer hoog tot zeer laag

Bij het leernetwerk zijn vijf zorgorganisaties in betrokken. Verder zijn het MBO- en HBO-onderwijs vertegenwoordigd door in ieder geval docenten. Onbekend is of er ook studenten en/of anderen krachten uit het onderwijs betrokken zijn.

Doel

ZonMW site

Doel: het handelingsrepertoire van de wijkverpleegkundigen verder ontwikkelen en/of actualiseren omtrent de thema's zelfredzaamheid, samenredzaamheid en zelfmanagement van cliënten/patiënten.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

Dit leernetwerk heeft zich bezig gehouden met de vraag: *Wat is er nodig voor een goede transformatie door en met verpleegkundigen in de wijk, vertaald naar werkvloer en onderwijs?*

Het doel van het leernetwerk is om onderwijs en praktijk elkaar te laten bevruchten. Tevens beoogt het leernetwerk 1) een netwerkfunctie te vervullen, 2) een stimulans te geven aan kennisuitwisseling, 3) gezamenlijk leren meer centraal te zetten en 4) stimulans te geven aan het doen van gezamenlijke projectaanvragen die leren mogelijk maken.

Proces en werkwijze

ZonMW site

Duo's van docenten en wijkverpleegkundigen zijn toegerust met één opvatting over zelfredzaamheid, samenredzaamheid en zelfmanagement (ZSZ) en wat dit betekent voor het handelen van de wijkverpleegkundige. De duo's hebben daarna elkaars werkplek bezocht. Tijdens de bezoeken hebben de duo's op basis van deze opvatting gekeken naar wat er in de praktijk en in het onderwijs rond ZSZ gedaan wordt. Daarna zijn er adviezen en wensen verzameld voor een deskundigheidsbevorderingsmodule.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

De ervaringen van de wijkverpleegkundigen zijn het vertrekpunt geweest in de werkwijze van het Wijkleernetwerk Flevoland. Deze ervaringen zijn uitgewisseld in de momenten van kennisdeling binnen de projectgroep, het uitvoeringsteam en tijdens de contactmomenten op de verschillende werkplekken van wijkverpleegkundigen en hbo- en mbo-docenten. Hierbij is diepgaand aan de orde geweest hoe bepalend het oude paradigma is voor de wijze van denken en handelen van de wijkverpleegkundigen en van docenten.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

Het netwerk komt circa 4 keer per jaar bij elkaar. Ook dit netwerk maakt gebruik van actieleren. Dit netwerk heeft kosten die door de betrokken organisaties worden betaald. De ervaring van de deelnemers over het leernetwerk is zeer positief.

Status leernetwerk

Het netwerk bestaat en loopt nog.

Friesland, Leernetwerk wijkverpleging

Dit leernetwerk houdt zich sinds oktober 2015 bezig met actuele en complexe vraagstukken uit de beroepspraktijk. Een concreet thema heeft het leernetwerk niet.

ZonMW site

Twee jaar 'Zichtbare Schakel' (zoals ZonMW dit netwerk noemt) heeft geleid tot een hechte leergemeenschap waarin thuiszorg- en onderwijsprofessionals van elkaar leren. De stappen die NHL Hogeschool zet voor een train-de-trainer programma voor docenten, de e-Healthkoffer, het Platform Wijkverpleegkundigen Friesland en de actualisatie van de mbo-v en hbo-v curricula zijn prachtige resultaten van dit netwerk.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Wijkverpleegkundigen					
Docenten HBO & MBO					
Verzorgenden					
Cliënten/Ervaringsdeskundigen					
Studenten					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Het leernetwerk beoogt een actieve community te creëren voor de wijkverpleging, waarin professionals van verschillende opleidingsniveaus, docenten MBO en HBO en studenten van verschillende opleidingen, teneinde de beroepspraktijken en het onderwijs te versterken/verbeteren. Zo wordt gestreefd naar persoonlijke professionele ontwikkeling van de deelnemers, naar verbinding beroepspraktijk met onderwijs en naar actualisering van curricula.

ZonMW site

Dit leernetwerk kent de volgende leerdoelen:

- 1) Coachen van collega's door wijkverpleegkundigen.
- 2) Bevorderen van zelfredzaamheid en zelfmanagement.
- 3) Gezondheidsbevordering en preventie.
- 4) Multidisciplinaire samenwerking in de wijk.
- 5) Ontwikkelen regierol door wijkverpleegkundige.
- 6) Indiceren.
- 7) Wijkanalyse.
- 8) Evidence-based practice en best-practices.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

Proces en werkwijze

ZonMW site

Bij dit leernetwerk kent ruim 30 betrokkenen, die steeds gezamenlijk de agenda bepalen en in kleine groepen werken aan kennisdeling en kennisontwikkeling met betrekking tot de gekozen onderwerpen, variërend van positieve gezondheid tot leiderschap.

[Klik op deze link voor het stuk van ZonMW](#)

De samenwerking wordt gekarakteriseerd met de termen: openheid, respect en gelijkwaardigheid.

Status leernetwerk

Het netwerk bestaat en loopt nog.

Friesland – DMC in VG (zorg voor ouderen met een verstandelijke beperking en dementie)

In dit leernetwerk komen zorgprofessionals, die zorgen dragen voor ouderen met een verstandelijke beperking en dementie, samen om van elkaar te leren. Het leernetwerk is in 2015 opgestart vanwege een onderzoek/implementatie van een nieuwe begeleidingsmethode, maar wordt nu steeds meer uitgebreid.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Orthopedagogen					
Zorgprofessionals					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

De centrale vraag van het leernetwerk was: *Hoe kunnen zorgprofessionals de best mogelijke zorg geven aan oudere met een verstandelijke beperking en dementie?*

Het leernetwerk stelt zich ten doel om zorgprofessionals, die werken met verstandelijk beperkten en dementerenden, van elkaar te laten leren hoe zij de beste zorg kunnen leveren en hoe zij nieuwe begeleidingsmethoden kunnen implementeren in hun eigen zorgorganisatie.

Proces en werkwijze

Informatie over hoe het proces er qua structuur uitziet ontbreekt. Inhoudelijk wordt veelal met vooraf ingebrachte casuïstiek gewerkt waarop wordt gereflecteerd, worden best practices gedeeld, of één partij bereidt het leernetwerk voor.

De betrokkenen ervaren het leernetwerk als zeer positief.

Status leernetwerk

Het netwerk bestaat en loopt nog.

Noord-Brabant Fontys – werkplaats sociaal domein Noord-Brabant Fontys

Dit leernetwerk houdt zich bezig met verschillende thema's waarover zij symposia organiseren voor hun partners. Zo is er al een symposium georganiseerd vanuit het project Licht Verstandelijk Beperkt.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Onderzoekspartners					
Docenten FHSS					
'meeliftende' partners					
Studenten FHSS					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

De vraagstelling waar dit leernetwerk zich mee bezighoudt is per thema anders. Het doel van het netwerk is samen met nabije gemeenten, sociale ondernemingen, de hogeschool en vrijwilligersorganisaties/initiatieven door vrijwilligers te leren omtrent de benodigde transformatie in het sociaal domein.

Proces en werkwijze

De respondent benoemt dat er niet een formeel leernetwerk is. Het is een lichte vorm van samenwerking in de vorm van samenwerkingsovereenkomsten en samenwerkingsverklaringen, waarbij het beoogde resultaat is om in de regio samen met de partners te leren in het kader van transitie en transformatie in het Sociaal Domein. De partners zijn over het algemeen geïnteresseerd in hoe anderen bepaalde kwesties aanpakken.

Werkwijze: symposia met interactieve elementen, ervaringsdeskundigen, experts en actieve workshops.

Status leernetwerk

Leernetwerk bestaat en loopt nog.

Zuyd Hogeschool – Optimale maatschappelijke ondersteuning van burgers

Dit leernetwerk heeft zich bezig gehouden met het ontwikkelen van praktische tools en activiteiten die de ondersteuningsvraag van burgers (beter) in kaart te brengen, helpen tot (geschiktere) oplossingen te komen en helpen de uitkomsten te monitoren. Het is onbekend of er al resultaten zijn geboekt.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Burgers					
Onderzoekers					
Beroepskrachten					
Gemeentelijke beleidsmedewerkers					
Studenten					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Een concreet en gedragen ondersteuningspakket voor beroepskrachten en burgers dat bijdraagt aan het in (beter) in kaart brengen van ondersteuningsvragen van burgers. Het ondersteuningspakket is bedoeld voor zowel de beroepspraktijk als voor een breed scala aan opleidingen.

Om naar dit doel toe te werken zijn drie vraagstellingen geformuleerd:

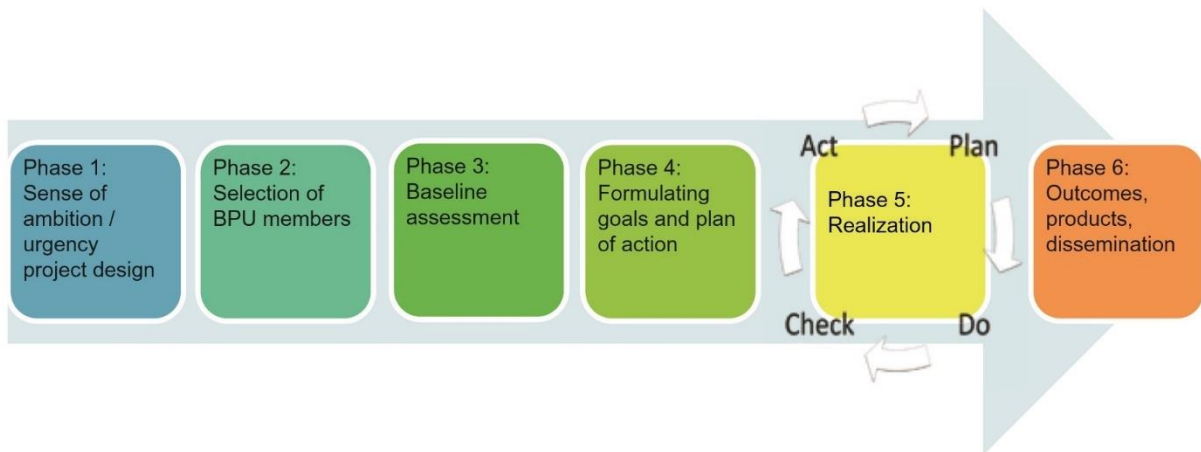
- 1) Met welke concrete methodieken en instrumenten kan de ondersteuningsbehoefte van de individuele burger en diens sociale netwerk het beste helder in kaart worden gebracht?
- 2) Hoe kan, in samenwerking met de burger en hun sociale netwerk, een voorstel voor de oplossing van de problemen opgesteld en uitgevoerd worden?
- 3) Met welke indicatoren en bijbehorende meetinstrumenten kunnen de processen en effecten van de gekozen oplossingen goed en eenvoudig gemonitord en zo nodig bijgestuurd worden?

Proces en werkwijze

In leergemeenschappen in iedere gemeente gaan beroepskrachten, burgers, docentonderzoekers en studenten samen aan de slag om de lokaal reeds ingezette hulpmiddelen en methodieken verder aan te scherpen en te verbeteren. Dit gebeurt middels actieonderzoek waarin stapsgewijs verbeteringen in de aanpak worden uitgetoet, geëvalueerd en doorgevoerd. Op systematische wijze worden kennis en ervaringen tussen de twee leergemeenschappen uitgewisseld zodat er optimaal van elkaar geleerd kan worden.

Het leernetwerk bestond uit verschillende leergroepen uit de gemeenten Maastricht en Roermond. De groepen bestonden uit burgers, sociale professionals (Wmo-context) en docent-onderzoekers, geleid door een procesbegeleider. Elke leergroep formuleerde onder begeleiding van een facilitator (van Burgerkracht Limburg) knelpunten, veranderdoelen en actieplannen.

De manier waarop binnen het leernetwerk gewerkt werd is gebaseerd op een model en een matrix, te weten: het BPU-model (best practice unit model) en de IPG-matrix (integrale procesbegeleiding groepen model).



BPU-model (Wilken, 2013)

Fasen van groepsontwikkeling:					
Remmerswaal:	voorfase	oriëntatiefase	controle- en affectiefase	autonome groep	afsluitingsfase
Van Riet:	voorstadium van groep zijn	fase van groepsvorming	fase van integratie, desintegratie en herintegratie	fase van bestaan en voortbestaan	afsluitingsfase
Betekenis voor de deelnemer:					
Rol van de groepswerker:					
Leiderschapsstijl:					
Interventie op niveau:					

IPG-matrix (Goossens, 2004)

Het leernetwerk is geëvalueerd en er is gepeild hoe de burgers de samenwerking hebben ervaren. Ten eerste, de interactie tussen burgers en professionals was in eerste instantie moeilijk (elkaars taal leren begrijpen), maar leverde nieuwe inzichten op ten aanzien van het werk. Veiligheid creëren/elkaar leren begrijpen heeft tijd gevraagd, maar na verloop van tijd voelden burgers zich gesterkt en waren zij mondiger dan professionals. Burgers vertaalden en legden uit richting hun achterban. Ten tweede, de dynamische context van het werk heeft een complexe invloed op het leerproces en de te realiseren resultaten. De rol van de procesbegeleider is cruciaal. Facilitering vraagt aandacht en tijd! Resultaatgerichtheid was moeilijk te realiseren. Afhankelijkheid van de eigenlijke opdrachtgevers blijft een rol spelen; eigenaarschap.

Burgers hebben vanuit de hogeschool een vergoeding gekregen voor hun inzet. Professionals zijn gefaciliteerd door de eigen organisatie en door projectgelden.

Status leernetwerk

Het project is geëindigd in september 2018. Verduurzaming van het leernetwerk bleek een lastige opdracht. In de gemeente Roermond wordt een vervolg gegeven aan het leernetwerk met een opstart van een nieuw leernetwerk met een ietwat andere opdracht (integraal werken). In Maastricht start men met een groep burgers een nieuw netwerk als klankbord voor de professional.

Regio Zwolle – Leerinfrastructuur sociaal wijkteams

Dit leernetwerk houdt zich sinds 2016 bezig met het door ontwikkelen van de sociaal wijkteams in de gemeente Zwolle. Het is onbekend welke concrete resultaten er zijn geboekt.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
¹ Docenten Vaa & Windesheim					
² Managers sociaal wijkteams					
Teamleiders sociaal wijkteams					
Managers HBO- & MBO-instellingen					
Medewerkers sociaal wijkteams					
Bewoners					

*van zeer hoog tot zeer laag

¹als coach

²beleidsmakers van gemeenten

Doel

Een centrale vraag is bij dit leernetwerk niet officieel geformuleerd, maar in het algemeen luidt deze: hoe kunnen we het werk van de sociaal wijkteams optimaal vormgeven? Het doel van het leernetwerk is om de sociaal wijkteams zich goed te laten ontwikkelen. Bovendien moet het netwerk leiden tot een versterking van het beroeps opleiden.

Proces en werkwijze

Dit leernetwerk kent een leerstructuur die bestaat uit verschillende activiteiten:

- 1) Regelmatige bijeenkomsten van managers sociaal wijkteams van gemeenten met opleidingsinstellingen (mbo en hbo) uit de regio, hierin worden trainings- en onderzoeksactiviteiten afgestemd. Dit wordt de *programmaraad ondersteuning sociaal wijkteams* genoemd.
- 2) Regionale reflectiebijeenkomsten met de teamleiders van de sociaal wijkteams, voor onderlinge uitwisseling en inhoudelijke verdieping.
- 3) Meerjarig onderzoek door onderzoekers en studenten naar samenwerking in de sociaal wijkteams; per team worden resultaten teruggekoppeld.
- 4) Optionele coaching of intervisie aan teams of teamleiders, door docenten van de hbo's in de regio.

Het leernetwerk heeft in de beginfase actieleren als werkwijze genomen (ontwikkeld in WSD Nijmegen door Martha van Biene). Dit werkte goed als start van het proces, maar sociaal wijkteams ontwikkelen inmiddels eigen werkwijzen.

Het proces is als volgt verlopen: In het begin hadden de sociaal wijkteams veel baat bij algemene begeleiding van het teamproces, maar na twee jaar is dat minder nodig en worden de ontwikkelvragen van de teams steeds specifieker en gespecialiseerder; begeleiding is daardoor niet altijd door hbo-docenten te geven. Sociaal wijkteams hebben de hbo's uitgenodigd hun docenten en onderzoeker met hen mee te laten lopen in de praktijk om zo wederzijds veel van elkaar te kunnen blijven leren. De samenwerking betreft met name het uitwisselen van voorbeelden en het geven van tips over werkwijzen die gehanteerd kunnen worden. Daarnaast worden wijkteams en hun teamleiders gecoacht bij het verbeteren van de onderlinge samenwerking.

Dit leernetwerk is tussentijds geëvalueerd. De ervaring van de deelnemers is dat onderlinge samenwerking heel nuttig is en dat de vraagbehoefte doorlopend verandert; gezamenlijke activiteiten moeten steeds opnieuw afgestemd worden.

Kosten: Per deelnemend sociaal team betaalt de gemeente 3000 euro bijdrage voor reflectiebijeenkomsten en onderzoek; uren van docenten voor coaching van de teams worden apart bij de gemeenten gefactureerd.

Status leernetwerk

Het netwerk bestaat en loopt nog.

Noord Holland – geen naam

Dit leernetwerk is vanuit de opleiding Verpleegkunde opgestart en heeft zich enkele jaren bezig gehouden met zeer diverse onderwerpen, gestuurd door de behoefte van zorgmedewerkers en -vragers (waaronder dementerenden en geriatrische zorgvragers). Resultaten van dit leernetwerk zijn onbekend.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Docenten					
Studenten					
Management					
Onderzoekers					
Zorgmedewerkers					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Dit leernetwerk heeft geen centrale vraag, omdat de onderwerpen zeer divers zijn. Het doel van het netwerk is om onderwijs, onderzoek en praktijk meer te verbinden.

Daaronder valt:

- het creëren van betere stageplaatsen in de ouderenzorg.
- meer docenten in de praktijk.
- meer lerende en innoverende houding van zorgmedewerkers en studenten.

Proces en werkwijze

Het leernetwerk is opgestart in de wijkverpleging en later in verpleeghuizen. Momenteel wordt het leernetwerk uitsluitend bemenst door zorgmedewerkers en verpleegkundestudenten. Er wordt gestreefd naar uitbreiding, waarbij andere disciplines en opleidingen aansluiten.

De gehanteerde werkwijze van dit netwerk is Practice development.

Het leernetwerk is geëvalueerd. Daaruit komen twee dingen naar voren:

- 1) Kleine stappen zetten is noodzakelijk. Het gaat om een cultuurverandering en dat heeft veel tijd nodig.
- 2) Over het algemeen ervaren de deelnemers het netwerk als positief. Een docent heeft vanuit haar masteropleiding onderzoek gedaan naar ervaringen van betrokkenen (niet specifiek gericht op samenwerking).

Status leernetwerk

Gestopt.

Zuid-Holland Zuid – Werkplaats sociaal domein ZHZ

Dit leernetwerk houdt zich bezig met het thema *integraal werken in de wijk*. Het netwerk is er voor:

- 1) het ophalen van kennisvragen
- 2) het bundelen van bestaande kennis(producten)
- 3) het analyseren van (eventuele) kennishiaten
- 4) het bieden van gezamenlijke (praktijkgerichte) oplossingen die werken
- 5) het opzetten en uitvoeren van (beperkt) praktijkgericht onderzoek
- 6) het ontwikkelen van nieuwe kennis(producten)

Resultaten van het leernetwerk zijn onbekend.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Bewoners					
Sociaal/Beleids-professionals					
Studenten					
Docent-onderzoekers					
Lectoren					
Management					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Dit leernetwerk is opgericht met de vraag: met welke activiteiten kunnen professionals, sociale netwerken en bewoners de transformatie in het sociaal domein ondersteunen, met het oog op integraal werken? Het leernetwerk heeft als doel dat sociaal professionals, beleidsmakers en burgers al lerend komen tot samenwerking en afstemming rond het thema 'integraal werken in de wijk'.

Het netwerk beoogt:

- 1) Meer samenwerking en integraliteit vanuit specialisme naar een generalistische rol (groei van de professional in zijn/haar nieuwe rol).
- 2) Meer kennisdeling en kennisuitwisseling tussen gemeenten, welzijns- en zorginstellingen en onderwijsinstellingen rondom gezamenlijke thema's.

Dit moet leiden tot tastbare producten, zoals een publicatie, beleidsadvies, een beschrijving van een werkwijze, onderwijsmateriaal en dergelijken.

Proces en werkwijze

Dit leernetwerkwerk is een regionaal samenwerkingsverband waarin de gemeenten Dordrecht, Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Albrandswaard, Ridderkerk en Barendrecht samen met hogeschool Rotterdam en hogeschool InHolland/Rotterdam aan de slag gaan met het thema 'integraal werken in de wijk, een lerende aanpak'. Om tot innovatie te komen zijn '7 stappen in transformatieleren' en 'Design thinking' gebruikt als uitgangspunt voor de werkwijze. Als hulpmiddel in de communicatie gebruikt het leernetwerk een nieuwsbrief die vier keer per jaar naar 400+ betrokkenen wordt gestuurd en een website die zeer regelmatig wordt geactualiseerd. Zie: <http://www.werkplaatssociaaldomeinzhz.nl/>

Het eerste jaar is door de deelnemers als positief ervaren; men heeft geleerd en is geïnspireerd geraakt door kennisuitwisseling en vruchtbare ontmoetingen. Punten van aandacht zijn om de leeropbrengsten zichtbaar te maken en concrete producten te ontwikkelen om meer professionals in de regio te bereiken en ondersteunen.

Status leernetwerk

Het netwerk bestaat en loopt nog.

Den Haag & Leiden – Kennis- en leernetwerk sociaal domein regio Den Haag

Dit leernetwerk is in 2015 opgezet en hield zich toen bezig met het verzorgen van een introductie-leergang voor alle leden van de sociaal wijkzorgteams, gevolgd door een stageprogramma voor HBO-stagiaires dat een jaar later is gestart. Sinds 2016 gaat de aandacht van het netwerk met name uit naar integraal wijkgericht werken. Resultaten van dit netwerk zijn onbekend.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Studenten					
Docenten					
Wmo casemanager					
Sociaal werker					
Cliëntondersteuner					
Managers SWT					
Ambtenaren					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Dit leernetwerk stelt de volgende vraag centraal: welke competenties en kennis zijn nodig om in de toenemend complexe samenleving een goede professional in het sociaal domein te zijn?

Daarbij is de volgende doelstelling geformuleerd: het verbeteren van kennisuitwisseling, co-creatie en onderzoek doen, door een gestructureerde samenwerking op te zetten tussen beleidsafdelingen, kennisinstellingen, onderwijsinstellingen en uitvoerende professionals.

Het leernetwerk beoogt een bijdrage te leveren aan de scholing van professionals en studenten ten aanzien van integraal wijkgericht werken.

Proces en werkwijze

Dit leernetwerk is een samenwerking tussen gemeente Den Haag, HHS, HL, InHolland en werkplaats sociaal domein Den Haag & Leiden. Het netwerk wordt aangestuurd door een stuurgroep bestaande uit docenten, onderzoekers, onderwijsmanagers en ambtenaren. Momenteel houdt het netwerk zich bezig met het thema vraaggericht integraal wijkgericht werken, wat gebeurt vanuit drie deelprogramma's:

- 1) opgezet zijn verschillende leergangen naar behoefte, waarin professionals (sociaal werker, cliëntondersteuner, maatschappelijk werk, vrijwilliger) samenwerken om een bijdrage te leveren aan scholing van de SWT-professionals en andere samenwerkende professionals.
- 2) opgezet is een learning community omtrent *Samenwerken in de wijk*. Dit is een learning community waarin social work- en verpleegkundestudenten, huisartsen in opleiding, docenten en professionals samen leren omtrent dat thema.
- 3) opgezet is een onderzoeksstructuur voor het onderzoeken van de handelingspraktijk van het sociaal wijkteam, gericht op doorontwikkeling van de vraaggerichte integrale aanpak (HSL, UL bestuurskunde).

De werkwijze van het leernetwerk is als volgt. Het overkoepelende netwerk wordt zoals gezegd aangestuurd door een stuurgroep en de activiteiten van het netwerk vallen uiteen in drie deelprogramma's. de werkwijzen die gebruikt worden zijn leergang, learning community en actieonderzoek (social scrum).

De gemeente subsidieert dit leernetwerk. De deelname aan de leergangen en de learning community is voor professionals, studenten en docenten is gratis.

Ervaringen van de deelnemers zijn zeer positief.

Status leernetwerk

Leernetwerk bestaat en loopt nog.

WSD Nijmegen – Project Venlo

Dit leernetwerk houdt zich bezig met het leren transformeren in het sociaal domein, voornamelijk met betrekking tot sociaal wijkteams en buurtteams. Er wordt gewerkt in verschillende settingen en veranderlijke groepssamenstellingen aan leeractiviteiten die op dat moment opportuun zijn, of de aandacht verdienen. Resultaten van

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Beleidsmedewerkers					
Managers/ Teamleiders					
Professionals					
Vrijwilligers					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

De vraag waar dit leernetwerk zich op richt is: hoe kunnen we professionals opleiden terwijl zij zelf al-doende-lerend en al-lerende-doend het sociaal domein transformeren? De bedoeling van het netwerk is om de transformatie van het sociale domein te ondersteunen door een lerend netwerk tot stand te brengen en te onderhouden.

Proces en werkwijze

In eerste instantie was er het plan om gedurende 3 jaar planmatig met vastgestelde leergroepen te werken aan de implementatie(doelen) van de 12 sociaal wijkteams en buurt- en bewonersnetwerken. Echter, mede door externe omstandigheden (een enorm tekort in het sociaal domein) is van dit plan afgestapt en is men meer organisch te werk gegaan, waarbij men zich heeft gericht op waar de energie en de flow zit en is gaan werken vanuit bestaande partnernetwerken. Langzamerhand zag men dat de samen gestelde doelen ook echt matchten met vragen. De betrokkenheid van de mensen in het netwerk nam toe.

Dit leernetwerk heeft gewerkt vanuit de Social Physics-principes van Alexander Pentland (2014). Werkwijze:

- 1) idea flow; exploratie van nieuwe ideeën.
- 2) engagement; positieve contacten en verbinding leidt tot samenwerken aan de verandering.

De ervaring heeft geleerd dat lokaal het wiel opnieuw uitvinden heeft zin; men moet ruimte scheppen voor het leren; men moet het zelf doen; men wil weer vanuit zijn/haar dromen (=inspiratie) werken; behoefte aan ontmoeten, interactie en samenwerken aan complexe kwesties.

Status leernetwerk

Leernetwerk bestaat en loopt nog.

Leefwereldteam

Dit leernetwerk heeft zich bezig gehouden met het thema 'leren werken vanuit de leefwereld van cliënten (vaak kwetsbare buurtbewoners)'.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Sociaal makelaars					
Buurtteam jeugd					
Buurtpastores ¹					
Sociaal buurtteam					
Stichting JOU					

*van zeer hoog tot zeer laag

¹stichting Buurtpastoraat Utrecht (BPU)

Doel

Dit leernetwerk stelt zich de vraag: Wat betekent en vraagt daadwerkelijk leefwereldgericht werken in de praktijk voor en van de sociale professional? Daarbij heeft het leernetwerk de doelstelling om professionals plannen te laten vormen op basis van de leefwereld van kwetsbaren, zodat deze plannen beter aansluiten. Zo wordt gewerkt aan de 'belofte aan nabijheid'; er wordt meer beantwoord aan wat de kaders van de Wmo vragen van de sociaal professional.

Proces en werkwijze

Dit leernetwerk is gevormd vanuit de wijk en de sociaal professionals die daar werkzaam zijn (sociaal makelaars, buurtteams, JOU, BPU). De professionals komen uit verschillende organisaties en vormden een Leefwereldteam (LWT) dat elkaar eens in de 6 weken opzoekt om samen te leren over hoe je kunt werken in en vanuit de leefwereld van de cliënt.

In beginsel werd gewerkt vanuit de presentietheorie ([video: presentie in 10 min.](#)).

Echter, gaandeweg bleek dat stichting Buurtpastoraat Utrecht een goede methodiek had voor leefwereldgericht werken. Er is gekozen voor deze methodiek omdat het inhoudelijk erg aan leek te sluiten bij de Wmo beleidsambities.

De ervaringen van betrokkenen waren doorgaans positief. De uitdaging was met name het vinden en behouden van ruimte binnen de organisaties om te mogen/kunnen blijven deelnemen. Soms was voor sommige professionals de deelname op eigen initiatief, wat de samenwerking kwetsbaarder maakt en veel verloop van deelnemers geeft. Door de 'blijvers' werd de samenwerking als zeer leerrijk en vruchtbaar ervaren. Naast de uitdaging om een duurzaam leernetwerk te onderhouden, werd het gaandeweg steeds duidelijker hoe belangrijk en ingewikkeld het 'samen leren' is. Dat had onder anderen te maken met de vraag waar ieders vak 'uiteindelijk' over gaat.

Status leernetwerk

Me'kaar (organisatie) heeft de gunning niet gekregen en het was onduidelijk of en hoe het Leefwereldteam verder zou gaan.

Utrecht, Vathorst inclusief

Dit leernetwerk houdt zich bezig met het verbeteren van de inclusie van mensen met een beperking.

Betrokkenen

Vathorst inclusief bestaat uit professionals van drie zorgorganisaties (Abrona, Amerpoort en Humanitas DMH), onderzoekers en studentonderzoekers van de Hogeschool Utrecht en waar nodig partijen uit de wijk.

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Onderzoekers HU					
Studentonderzoekers HU					
Professionals					
Wijkpartijen					
Management					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Het doel van dit leernetwerk is om de samenwerking tussen de drie zorgorganisaties en wijkpartijen te verbeteren, opdat de inclusie van mensen met een beperking wordt verbeterd. Dit doel wordt opgedeeld in de volgende vier subdoelstellingen:

- 1) structurele samenwerking tussen de drie zorgorganisaties
- 2) verbeteren participatie/inclusie bewoners
- 3) meer kennis en vaardigheden voor professionals om inclusie tot stand te brengen
- 4) duurzame verbindingen met partijen in de wijk

Proces en werkwijze

De groep professionals van de drie organisaties waren al eerder met elkaar aan de slag geweest, zonder ondersteuning vanuit de Hogeschool Utrecht. Uit die samenwerking is wat oud zeer overgebleven, dat nog steeds doorsijpelde in deze samenwerking. Soms was het hard trekken om verbetering tot stand te brengen, maar soms waren er ook hele verrassende initiatieven van professionals.

De werkwijze is als volgt: Er is gewerkt vanuit een ontwikkelwerkplaats. Deze werkplaats bestaat uit deelnemers met een facilitator en een onderzoeker. Samen wordt gewerkt aan doelstellingen die de beroepspraktijk verbeteren. Er is sprake van gedeeld eigenaarschap. De onderzoeker brengt in kaart of de interventies die zijn bedacht worden uitgevoerd en al dan niet tot het gewenste resultaat hebben geleid (theory of change uitwerken, monitoren, analyseren).

Er waren kosten voor de inzet van professionals en onderzoekers. Deels zijn deze bekostigd door organisaties, deels door het kennisnetwerk Utrecht Sociaal.

Status leernetwerk

Het leernetwerk bestaat en loopt nog.

Vier ontwikkelwerkplaatsen provincie Utrecht

Dit leernetwerk bestaat uit vier ontwikkelwerkplaatsen die zich bezighouden met lokaal en integraal werken aan participatie. De werkplaatsen hebben elk een eigen onderwerp:

- 1) Arbeidsparticipatie & Inclusie en de ander genaamd
- 2) Meedoen en erbij horen: participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking in Utrecht Noordwest (gestart: zomer van 2018)
- 3) Langdurige begeleiding buurtteams Utrecht (gestart: november 2018)
- 4) Positionering maatschappelijk werk Nieuwegein (opening: begin 2019)

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Welzijnsinstellingen					
Gemeente					
Jongeren LVB					
Onderwijs					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doelen/vragen

Voor de ontwikkelwerkplaatsen van participatie, wordt per gemeente gekeken wat de lokale behoefte is. Elke gemeente maakt eigen doelen die passen binnen de onderzoeksdoelen.

Arbeidsparticipatie & Inclusie

Hoe gaan gemeenten in de regio om met Arbeidsparticipatie en Inclusie? Welke integrale aanpakken zijn er? Wat gaat goed? Waar loopt men tegenaan? Wat kan regionaal, wat moet lokaal? Wat betekenen deze ontwikkelingen voor klanten?

Meedoen en erbij horen

Het doel van het project is om te onderzoeken wat er nodig is om de maatschappelijke participatie van jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking in Utrecht te bevorderen.

Langdurige begeleiding buurtteams Utrecht

Het projectvoorstel Langdurige begeleiding BTO Utrecht dient twee doelstellingen:

- 1) Het ontwikkelen van een afwegingskader dat medewerkers van de BTO handvatten biedt om tot een goede besluitvorming te komen ten aanzien van de intake, ondersteuning en de afronding van een case.
- 2) Het ontwikkelen van een werkwijze die bijdraagt aan het leervermogen van het buurtteam; beter nieuwe informatie opnemen en deze effectief toepassen in allerlei (werk)situaties.

Positionering maatschappelijk werk Nieuwegein

Deze ontwikkelwerkplaats kent de volgende vraagstelling:

- 1) Hoe verhoudt de visie en de nieuwe werkwijze van Geynwijs zich tot de visie van Vitras in Nieuwegein?
- 2) Wat is een passende positionering van maatschappelijk werk in relatie tot de nieuwe werkwijze van Geynwijs?
- 3) Hoe kunnen Geynwijs en Vitras tot een integrale krachtgerichte werkwijze komen?

Proces en werkwijze

De ontwikkelwerkplaatsen hebben wisselende werkwijzen. Er wordt gewerkt met beelden door deelnemers te laten tekenen wat hun positie is in de wijk/buurt. Ook wordt er gebruik gemaakt van het Participatiewiel en de methode Personal Future Plan.

Status leernetwerk

Alle ontwikkelwerkplaatsen bestaan en lopen nog.

Participatie, Zorg en Ondersteuning

Dit leernetwerk houdt zich bezig met praktijkvernieuwing, kennis vergaren en zorg dragen voor verspreiding van de nieuwe kennis.

Betrokkenen

Betrokkenen en diens betrokkenheid

Betrokkenen	ZH	H	G	L	ZL
Uitvoerende professionals					
Studenten					
Ervaringsdeskundigen					
Managers					
Docenten					

*van zeer hoog tot zeer laag

Doel

Vraag: hoe kunnen we de 'gezamenlijke' kennis zo vorm geven dat het toegankelijk wordt voor andere sociale professionals/organisaties?

Beoogt: met elkaar leren en bestaande kennis laten stromen.

Proces en werkwijze

Hulpmiddelen: soms wordt er via de Hogeschool Utrecht op sharepoint een chat ruimte/link geopend, speciaal voor deze groep.

Evaluatie: zie publicatie in Wmo werkplaats publicatie Leren transformeren hoofdstuk 3.

Status leernetwerk

Het leernetwerk bestaat en loopt nog.

Nog 2 leernetwerken uit Flevoland

- Action learning trajecten: Binnen de WSD hebben we door het lectoraat geïnitieerde action learning trajecten opgezet. Verschillende, met verschillende opdrachtgevers. Ze delen als kenmerk: Er is een groep professionals, een omdenker en een action learner. Zij komen aan de hand van een concrete vraag of probleem een aantal keer bij elkaar om het probleem uit te diepen en tot oplossingen te komen. Afhankelijk van de oorspronkelijke opdracht ligt de nadruk op intern leren (door de deelnemers) of extern leren (door mensen die niet deelnemen aan deze sessies) (termen intern en extern leren zijn door ons lectoraat aan de methodiek gekoppeld). Voorbeeld van action learning traject: Uitstroom 24 uren zorg, waarin professionals samen aan de hand van concrete dossiers op zoek gingen naar de vraag waarom een jongere in de residentiële zorg was geplaatst (en waarom hij/zij daar nog zat).
- Zorglandschap jeugd: Is een voorbeeld van een netwerk dat NIET door WSD is geïnitieerd maar waar WSD aanhaakt omwille van gezamenlijke ontwikkeling van het jeugdzorgveld in Flevoland. Succesfactor is dat netwerk in de praktijk is gevormd. Zwakke punt (soms) is dat de politieke agenda en het leren soms parallelle processen zijn (terwijl er soms een volgtijdelijkheid mooier zou zijn).

