

Lerend Netwerk Water, Ruimte en Natuur

Vernieuwend – Verrijkend – Verbindend – Verdiepend

Waar is het voor nodig?

In een constant veranderende omgeving kunnen organisaties alleen flexibel en dynamisch genoeg zijn als de medewerkers mee kunnen buigen, kansen zien en deze benutten. Eigenlijk zou elke organisatie een lerende organisatie moeten zijn: een organisatie die kennis vergaart, kennis deelt én kennis gebruikt. Wanneer deze trits soepel loopt, werkt het als een vliegwiel. De praktijk maakt echter vaak duidelijk dat het ergens in de trits stukt.

Voor zo'n vliegwiel is het nodig dat de lerende organisatie zijn medewerkers op meerdere manieren en via meerdere wegen stimuleert te leren. Niet alleen door training of door coaching, maar ook door medewerkers van elkaar te laten leren. Want samen met anderen sta je sterker en kom je verder. Een lerend netwerk biedt een kans om te leren van collega's en tegelijkertijd collega's te laten leren van jouw ervaring en kennis.

Wat kan een Lerend Netwerk bieden?

Verschillende functies, rollen en expertises worden in de waterorganisaties op zeer uiteenlopende wijze ingevuld. Soms is dit een nadeel (voor de organisatie of voor de burger), soms een voordeel, en bijna altijd is dit onbewust. Kennis en ervaring uitwisselen kan zorgen dat dit bewust gemaakt wordt, zodat iedereen kan groeien en leren. Want vanuit een andere blik naar je werk kijken verrijkt en door te leren van andermans successen komen anderen ook weer een stap verder.

Geluiden vanuit sommige expertises geven aan dat nieuwe experts (of experts in een nieuw veld) op dit moment soms het gevoel hebben (opnieuw) het wiel uit te moeten vinden, terwijl ze vermoeden dat er collega's zijn waar ze veel van kunnen leren.

Uit onderzoek blijkt daarnaast dat 85% van het leren plaatsvindt op de werkvloer, in interactie met anderen. Leren vindt niet alleen plaats tussen de oren, maar ook tussen de neuzen. In een lerend netwerk kunnen deelnemers leren van praktijkvoorbeelden, ervaringsuitwisseling, eigen en andermans leervragen en cases.

Wat is het eigenlijk?

Een lerend netwerk is een groep mensen vaak met vergelijkbare functie uit verschillende organisaties of achtergronden met als doel van elkaar te leren door elk kennis en ervaring in het netwerk komen brengen én komen halen.

Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen een lerend netwerk en andere (semi-) continue vormen van kennis- en ervaringsuitwisseling?

Intervisie: bespreking van een casus die wordt ingebracht in een groep collega's, vaak van ongeveer gelijk ervaringsniveau. Intervisie kan indien gewenst een onderdeel zijn van een lerend netwerk. Resultaat: samen leren van de aspecten van een casus.

Vakbroederoverleg:	het uitwisselen van kennis en ervaring onder collega's met ongeveer dezelfde rol of functie, zonder expliciete aandacht voor leren, reflectie en toepassing. Resultaat: delen van ervaringen.
Community of Practice:	een lerende gemeenschap die tot doel heeft samen een project te ontwikkelen en/of uit te voeren. Ook een CoP kan onderdeel zijn van een lerend netwerk. Resultaat: een projectplan of projectuitvoering, waar binnen de grenzen van het project samen geleerd wordt.
Lerend netwerk:	een lerende gemeenschap met de focus op samen leren door kennis- en ervaringsuitwisseling, waarbinnen iedereen komt halen en brengen. Een lerend netwerk heeft veel bewuste aandacht voor het leren (en voor leren leren), reflectie op het geleerde en de praktische toepassing ervan. Resultaat: samen leren in de volle breedte van de interesse van de deelnemers en het nut voor de dagelijkse praktijk.

Een lerend netwerk is zogezegd de "breedste" vorm, de koepel van kennis- en ervaringsuitwisseling. Een intervisie, vakbroederoverleg en/of CoP zouden indien gewenst een onderdeel kunnen zijn van zo'n lerend netwerk – eventueel naast andere methoden voor ervaringsuitwisseling, kennisoverdracht, reflectie, dialoog, discussie en evaluatie.

Waarover gaat het?

De inhoud waar een lerend netwerk precies over gaat wordt geheel bepaald door de deelnemers zelf. Meestal wel binnen bepaalde vooraf gestelde (liefst brede) kaders natuurlijk. Waar ligt hun vraag, wat is hun leerbehoefte? Wat willen zij halen en wat willen zij brengen? Want dat is wel een voorwaarde: iedereen die deelneemt aan een lerend netwerk komt iets brengen én iets halen.

Binnen de sectoren water, ruimte en natuur kan dit gaan over heel uiteenlopende expertises als gebiedsprocessen, projectmanagement, innovatie, natuurontwikkeling of governance. Maar ook over het van buiten naar binnen denken en werken, over de omgevingswet of over ruimtelijke adaptatie.

Om bij de eerste bijeenkomst een vliegende start te kunnen maken en de verwachtingen van de deelnemers vooraf goed te kunnen managen is een intake met elke deelnemer zeer aan te raden.

Hoe zet je een succesvol lerend netwerk op?

Het ultieme doel is een zelforganiserend lerend netwerk, welke zich voortzet zonder begeleiding. Bij de start en de eerste sessies is echter wel begeleiding nodig met veel aandacht voor het proces en de relaties in de groep. Bovenal zal binnen een goede begeleiding aandacht zijn voor:

- verschillende niveaus in leren (de inhoud, de relatie, het leren leren);
- verschillende leerstijlen (bijvoorbeeld ervaren – reflecteren – conceptualiseren – experimenteren);
- transfer van het geleerde naar praktische toepassing.

Meer informatie

Astrid Meier
06 41 51 50 41
info@hydriade.nl
www.hydriade.nl