

BESLISBOOM: STRUIKELBLOKKEN HOREN BIJ JE LEERNETWERK – ONTDEK WAAR ZE ZITTEN EN HOE JE VERDER KOMT.

Yes, dit leernetwerk
gaat mijn vraagstuk
oplossen!
Of toch niet?
Volg de route.

Een project met koffie
erbij is ook prima.
Zeker als gezamenlijk
leren en ontwikkelen
geen hoofdrol spelen.

Dan is wat extra
gereedschap geen
overbodige luxe. Verdiep
je in actieleren, co-creatie
of casuïstiek, of betrek
iemand die dit kan
begeleiden.

Wisselen jullie
praten, uitproberen
en maken
voldoende af?

Nee, het
blijft te vaak
bij praten.

Dan blijft het te veel bij overleggen.
Kies één klein experiment, probeer
het uit en bespreek: wat leren we en
wat doen we anders?

Werk eerst aan
vertrouwen,
gelijkwaardigheid,
taal, tempo en
openheid. Neem jij
de eerste stap?

Dan komt vernieuwing lastig
op gang. Maak onderscheid
tussen wat vastligt, wat een
keuze is en wat gewoonte is.
Pak daarna één blokkade aan

Is een leernetwerk de
juiste aanpak voor
jullie vraagstuk?

Nee

Dat weet ik
nog niet

Vraagt het vraagstuk om
gezamenlijk leren,
ontwikkelen en
uitproberen?

Nee

Ja dat
weet ik zeker!

Ja,
precies dat

Zijn jullie voldoende
vertrouwd met de
LISO-werkwijze om
ermee te werken?

Ja, kom
maar door!

Nee, maar dat
wil ik wel!

Ik twijfel...

Lees eerst het
handboek of volg een
training. Scheelt later
gedoe. Stap daarna
hier weer in.

Dan is dit inderdaad
een leernetwerk.

Juist dan. Een struikelblok ruimt
zelden zichzelf op. Plan een
reflectiemoment en kies één punt
uit deze route om te bespreken.

Kunnen jullie leren en
veranderen goed begeleiden?

Nog niet, we missen
wat handvatten.

Ja, we praten
én proberen.

Mogen fouten en twijfels
bij jullie gewoon op tafel?

Dat durf ik niet
te zeggen.

Ja hoor, naast de koffie
is plek genoeg.

Zoeken jullie nog
naar dé oplossing?

Nee

Dan nog: staan
regels of oude
gewoontes
vernieuwing in
de weg?

Komen jullie opbrengsten
terecht in de praktijk en
de organisaties?

Ja

Ja, ze
worden
gebruikt en
geborgd.

Nog vooral in
rapporten en
notulen

Dan kan al het
mooie werk
verdampen.
Spreek per
opbrengst af
wie deze deelt,
toepast en
borgt, en
wanneer.

DE BASIS STAAT

De juiste mensen
doen mee, er is
steun en er wordt
geleerd én
geborgd. Dit
leernetwerk komt
er wel.

Mooi. Dan: aan tafel!
Tijd om te kijken wie er
nodig zijn.

Check even: zit iedereen aan
tafel, of praat je straks over
mensen zonder mensen?

Nog niet, er
ontbreken nog
stemmen.d

Dan mis je misschien belangrijke
stemmen. Nodig de ontbrekende
mensen uit.

Dan kan het al snel rommelig worden.
Spreek duidelijk af wie welke rol pakt.

Weet iedereen
duidelijk wie wat doet
voor het leernetwerk?

Nog niet helemaal.

Ja, helder

Zijn buurt, gewoontes en
leefwereld van inwoners goed
vertegenwoordigd?

Ja, voldoende.

Dan sluit het netwerk
misschien minder goed
aan bij de praktijk.
Betrek inwoners zelf en
waar nodig lokale
ambassadeurs of
culturele bemiddelaars.

Iedereen aan tafel.
Maar doet iedereen
ook echt mee?

Ja

Nog niet. Sommigen zijn vooral
professioneel aanwezig.

Is er genoeg vertrouwen
om open te praten, ook
als het schuurt?

Nee, de sfeer is nog stijfjes.

Dan heb je een leernetwerk met publiek.
Vraag iedereen: wat wil je leren, wat
breng je in en wat ga je uitproberen?

Zonder vertrouwen wordt
samenwerken taai. Maak afspraken
en bespreek wat schuurt.

Sluiten de doelen
van jullie netwerk
aan bij het
dagelijkse werk van
de deelnemers?

Nee

Ja, dit speelt in
hun dagelijkse
praktijk.

Dan voelt het netwerk al snel als “iets
erbij”. Maak de doelen concreet en
herkenbaar voor de praktijk.

Check!

Durven jullie kritisch te
kijken naar hoe het loopt?

Moet da?
hHt loopt
niet zo
lekker

Kom maar door
— reflecteren is
mijn hobby.

Ja, maar die heeft
zich goed verstopt.

Niet elke situatie vraagt om
dezelfde aanpak. Benoem waar
maatwerk nodig is en houd daar
rekening mee in plan en budget.

Mooi, je hebt de juiste en gemotiveerde
mensen bij elkaar. Tijd om te kijken
wie de kar trekt – en of de organisaties
een beetje meeduwen.

Kijk aan: de kar wordt getrokken
en de organisaties duwen mee.
Nu nog voorkomen dat het vooral
goed vergaderen wordt. Wordt er
ook echt geleerd?

Dan blijft de ruimte voor deelnemers onduidelijk. Vraag
managers duidelijk te maken waarom het leernetwerk
belangrijk is en welke ruimte zij geven.

Is duidelijk
wie wanneer
de kar trekt?

Ja

Nog niet. Iedereen kijkt
heel betrokken naar elkaar.

Dan krijgen
afspraken alle tijd om
rustig te blijven
liggen. Maak
zichtbaar wie het
proces begeleidt, de
inhoud aanjaagt en
afspraken opvolgt.

Blijft iedereen
onderweg
actief
meedoen?

De betrokken-
heid begint
weg te zakken.

Dan houd je langzaam maar zeker een
mailinglijst over. Vraag waardoor mensen
afhaken en pas waar nodig de werkvormen,
het ritme en de verwachtingen aan.

Krijgen leden van hun
organisatie voldoende tijd,
mandaat en ruimte - of
alleen ‘veel succes’?

Ja

Vooral
‘veel
succes’.

Dan wordt meedoen
kwetsbaar. Bespreek
met managers welke
tijd, ruimte en
beslissingsbevoegd-
heid nodig zijn.

Nee, vooral
in stilte.

Ja, ze krijgen
echt de ruimte.

Laten managers ook
merken dat zij achter het
leernetwerk staan?

Ja, hoorbaar én zichtbaar.

Ja, het staat
zwart-op-wit
en het
aanspreekpunt
weet het ook.

Vooral goed
bedoeld.

Zijn de afspraken met
managers concreet - of
vooral heel goed bedoeld?

Handboek, tools, training
en onderbouwing hier:

