

Ambitie definiëren

Samen helder formuleren wat we als leernetwerk willen bereiken.



60 min



gesprek



individueel



samen



template

INSTRUCTIE 1

Benodigheden: Per deelnemer twee vellen A4-papier en een pen. Een grote tafel of muur. Plakband om de vellen papier op te hangen. Velletje met dot-stickers (5 dot-stickers per deelnemer). Template 1A, 1B, en 5 uitgeprint (A3 formaat).

0 Warming up



De sessie start met een opdracht om elkaar beter te leren kennen. Iedereen krijgt een vel papier en een pen. Zet een timer op 1 minuut. In die tijd maak je een tekening die laat zien:

- Wie jij bent – iets dat jou typeert.
- Wat jouw relatie is met het thema van dit leernetwerk.
- Wat jou drijft om hiermee bezig te zijn.

Het gaat niet om mooi tekenen; simpele krabbels zijn helemaal goed. Na 1 minuut deel je kort de tekening met de groep.

3 Concretiseren



Bekijk samen of het vraagstuk dat in de vorige stap is geformuleerd echt helder is. Dat doe je door goed te letten op:

- Zijn alle woorden makkelijk te begrijpen? Geen moeilijke termen of vaktaal.
- Is voor iedereen duidelijk wat ermee bedoeld wordt? Ook voor mensen die minder voorkennis hebben of collega's met verschillende achtergronden.
- Zitten er geen woorden in die meerdere betekenissen kunnen hebben? Denk aan woorden als 'kwaliteit', 'goed', 'efficiënt' die kunnen voor iedereen iets anders betekenen.

Onderstreep alle woorden die duidelijker of concreter kunnen. Schrijf het vraagstuk opnieuw op. Herhaal dit tot iedereen vindt dat de zinnen helder en eenduidig zijn. Schrijf de conclusie op template 1B bij '3 Concretiseren'.

4 Ambitie opstellen



Deze stap draait om het samenbrengen van alle inzichten uit de eerdere stappen. Schrijf samen in één of twee zinnen duidelijk op wat het leernetwerk wil bereiken. Dit is de jullie gezamenlijke ambitie: kort, krachtig en voor iedereen begrijpelijk. Schrijf jullie ambitie op template 1B bij '4 Ambitie'.

Zie LISO
handboek



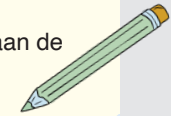
1 Elevator pitch



Deze stap gebruikt het snelle, creatieve tekenen van daarnet. Hiervoor krijgt iedereen een vel papier en vouwt het in tweeën.

Zet een timer op 1 minuut. Iedereen laat in een tekening zien waar het probleem zit. Daarna volgt opnieuw 1 minuut voor een tweede tekening. Nu is de vraag: hoe ziet de ideale wereld eruit waarin het probleem is opgelost?

Als beide tekeningen klaar zijn, laat iedere deelnemer de schetsen zien aan de groep en vertelt kort wat erop staat.



2 Samenvoegen



Alle vellen met tekeningen worden opgehangen of op een grote tafel gelegd naast template 1A. Zo ontstaat één overzicht van alle ideeën, zorgen en dromen. Iedere deelnemer krijgt dotstickers. Een sticker wordt geplakt bij een schets die aanspreekt of belangrijk voelt. Iedereen mag max. 5 stickers plakken. Meerdere stickers op één schets zijn prima; dat laat juist zien waar gedeelde aandacht zit.

Wanneer alle stickers zijn geplakt, wordt gekeken naar de plekken waar veel dots bij elkaar staan. Dat zijn de elementen die voor de groep duidelijk betekenis hebben. Probeer vervolgens om samen in een paar zinnen te beschrijven wat het leernetwerk wil bereiken.

Schrijf de zinnen op template 1B bij '2 Samenvoegen'.

5 Drie agenda's voor verandering



Door de ambitie langs drie agenda's te leggen, ontstaat een compleet beeld van wat er nodig is om vooruitgang te boeken. Bekijk wat voor iedere agenda wat de impact is:

- **Veranderagenda:** Welke praktijkveranderingen we willen zien als de ambitie werkelijkheid wordt?
- **Opleidingsagenda:** Wat is de impact op het opleiden van professionals als de ambitie werkelijkheid wordt?
- **Onderzoekagenda:** Welke Onderzoeksvragen willen we beantwoorden om ambitie werkelijkheid te laten worden?

Op template 5 noteer je de belangrijkste inzichten, reflecties, leermomenten en cruciale beslissingen die tijdens de sessies naar voren zijn gekomen bij het formuleren van jullie gezamenlijke ambitie. Bewaar daarnaast de tekeningen als conclusie bij template 1A en template 1B.

Conclusie

Stakeholderanalyse

Bepaal welke mensen noodzakelijk zijn om jullie ambitie te verwezenlijken.

60 - 90 min
gesprek
individueel
samen
template

INSTRUCTIE 2

Benodigdheden: Per deelnemer een pen. Post-its in twee kleuren. Een grote tafel of muur. Plakband om de post-its op te hangen. Template 2A en 2B uitgeprint (A3 formaat). Template 5 (bewaard na sessie 'instructie 1').

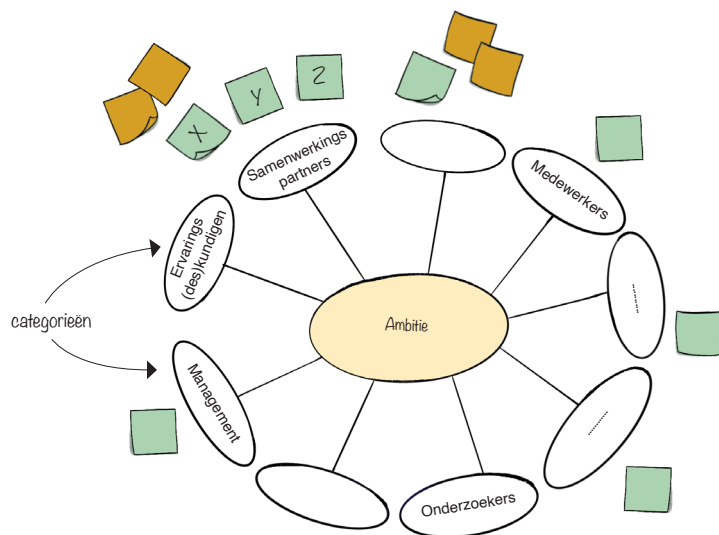
1 Ambitie

Op template 2A noteer je de ambitie zoals die tijdens de sessie van instructie 1 is geformuleerd. Dit vormt het vertrekpunt voor het opstellen van de stakeholdermap.

2 Stakeholders

Bedenk alle mogelijke interne en externe stakeholders die nodig zijn om de ambitie te realiseren. Zorg dat je altijd drie soorten kennis vertegenwoordigt: ervaringskennis (ervaringsdeskundigen), vakkennis (professionals uit de praktijk) en wetenschappelijke kennis (onderzoekers). Onderstaande categorieën kunnen helpen bij het bedenken van relevante stakeholders (streef naar max. 10 categorieën).

Gebruik een grote tafel of muur om de stakeholdermap vorm te geven. Schrijf elke categorie en de bijbehorende stakeholder(s) op een aparte postit en plaats deze rondom de ambitie op template 2A. Template 2A dient als vertrekpunt; als het papier te klein blijkt, plak je de postits buiten de randen.



3 invloed-belangmatrix

Prioriteer de stakeholders. Loop elke stakeholder langs en bepaal per stakeholder hoe groot hun invloed en belang is. Noteer iedere stakeholder in de matrix op template 2B en bepaal vervolgens welke stakeholders relevant blijven.

Wanneer alle stakeholders zijn beoordeeld, verwijder je de postits van de stakeholders die niet relevant blijken. Daarna verken je gezamenlijk de belangen en behoeften van de stakeholders die overblijven. Beschrijf per stakeholder:

Belangen – wat willen zij bereiken?

Behoeften – welke zorgen, verwachtingen of eisen spelen er?

Noteer deze inzichten op post-its in een andere kleur en voeg ze toe aan de stakeholdermap.

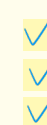


INVLOED			
		Hoog	Laag
BELANG	Hoog	Meenemen in de analyse	Overweeg of je meeneemt in de analyse
	Laag	Overweeg of je meeneemt in de analyse	Niet meenemen in de analyse

4 Aanname checklist

Ga na of er twijfels of aannames zijn ontstaan en bespreek hoe je deze kunt toetsen. Het doel is om zo min mogelijk aannames over te houden.

- Zijn alle relevante stakeholders meegenomen?
- Is invloed of belang nog onduidelijk?
- Moet iets verder onderzocht worden?



Op template 5 noteer je de belangrijkste inzichten, reflecties, leermomenten en cruciale beslissingen die tijdens de sessies naar voren zijn gekomen bij het maken van de stakeholdermap. Maak een foto van de stakeholdermap (of meerdere foto's om het leesbaar te houden) en bewaar daarnaast template 2A en template 2B als conclusie.

Conclusie

De juiste weg

Bepalen of het vraagstuk wat je wil oplossen wel past binnen het framework van een leernetwerk.

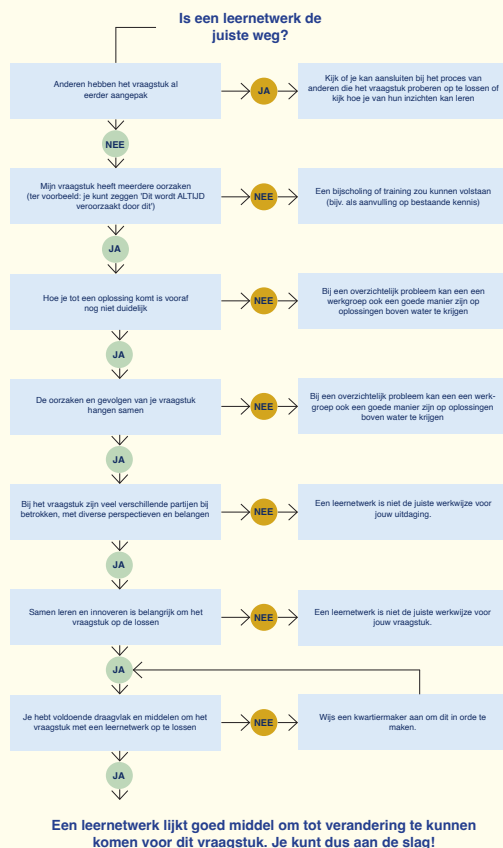
60 - 90 min gesprek individueel samen template

INSTRUCTIE 3

Benodigdheden: Een pen. Velletje met dot-stickers (8 dot-stickers per deelnemer). Template 3A en 3B uitgeprint (A3 formaat). Template 5 (bewaard na sessie 'instructie 2').

1 Beslisboom invullen

Het doel van de beslisboom is om te bepalen of een leernetwerk de juiste werkvorm is om jullie ambitie te realiseren, of dat een andere aanpak beter past. Doorloop de beslisboom samen en vink in template 3A aan welke antwoorden op jullie van toepassing zijn. Bekijk vervolgens welke werkvorm het meest geschikt is voor jullie situatie.



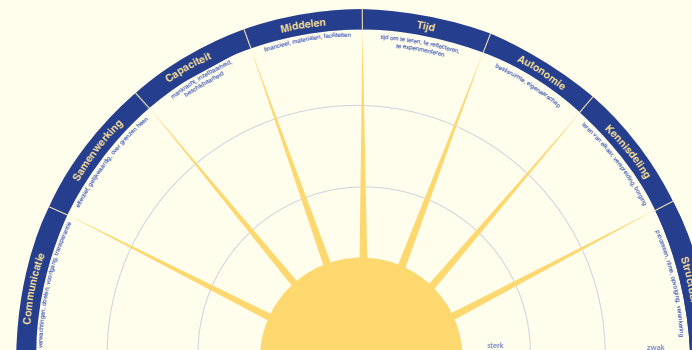
Zie LISO handboek



2 Organisatiecontext

Als stap 1 uitwijst dat een leernetwerk passend is, onderzoek je vervolgens of de organisatiecontext het mogelijk maakt om samen te leren en te innoveren. Dit is belangrijk om als leernetwerk goed te functioneren. Dit doe je aan de hand van 8 pijlers*.

Per pijler geeft iedere deelnemer aan in hoeverre deze binnen de organisatie aanwezig is. Staat deze pijler al stevig en zichtbaar in de praktijk? Of is deze nog weinig ontwikkeld? Dit geef je aan door een dotsticker te plakken op template 3B:



- Dicht bij de kern betekent dat deze pijler sterk aanwezig is en goed is verankerd in de organisatie.
- Verder van de kern af betekent dat deze pijler nog weinig aandacht krijgt of nog in ontwikkeling is.

Wanneer iedereen dit heeft gedaan, ontstaat er een duidelijk beeld van de sterke punten en mogelijke risico's.

Na het scoren van de pijlers bespreek je samen wat de uitkomsten betekenen voor het leernetwerk:

Alle pijlers laag: Het is de vraag of een leernetwerk op dit moment haalbaar is.
Gematigde spreiding: Starten als leernetwerk kan, maar met duidelijke afspraken over het versterken van zwakke pijlers.
Meeste pijlers sterk: Er is een goede basis voor een effectief leernetwerk.

Op template 5 noteer je de belangrijkste inzichten, reflecties, leermomenten en cruciale beslissingen die tijdens de sessies naar voren zijn gekomen bij het invullen van de beslisboom en de organisatiecontext. Bewaar daarnaast template 3A en template 3B als conclusie.

Conclusie

Rollen in een leernetwerk

Bepalen uit welke mensen het leernetwerk bestaat.



60 min



gesprek



individueel



samen



template

INSTRUCTIE 4

Benodigdheden: Een pen. Template 4A en 4B uitgeprint (A3 formaat). Template 5 (bewaard na sessie 'instructie 3').

1 De rollen



Kijk naar de verschillende rollen en de taken die horen bij een leernetwerk.

Verbindingsfunctionaris

Jij zorgt voor de verbinding tussen het leernetwerk en je organisatie. Je bent onmisbaar bij het doorvoeren van veranderde denkwijzen of ontwikkelingen van het leernetwerk in de eigen organisatie.

Communicatieadviseur

Je zorgt dat de stappen die gezet zijn of de doelen die zijn behaald binnen en buiten het leernetwerk bekend zijn. Ook zorg je dat er over de innovaties wordt gediscussieerd en gesproken op allerlei plekken.

Projectassistent

Je zorgt ervoor dat de dagelijkse organisatie soepel verloopt. Je zorgt dat de planning helder is, iedereen op de hoogte is van wat afgesproken is, houdt de voortgang en misschien de begroting in de gaten.

Deelnemer

Samen met de andere deelnemers vorm je de motor van het leernetwerk door je betrokkenheid bij en ervaring met het vraagstuk. Je kijkt graag mee door de bril van anderen en je weet anderen mee te krijgen om veranderingen tot stand te brengen.

Procesbegeleider

Je bent de verbindende factor en zorgt dat gedurende het proces de deelnemers betrokken en enthousiast blijven.

Leernetwerktrekker

Je hebt enige naam en faam vanwege je kennis over het onderwerp. Daardoor weet je wie en wat nodig is om het vraagstuk op te lossen.

Tweede schil



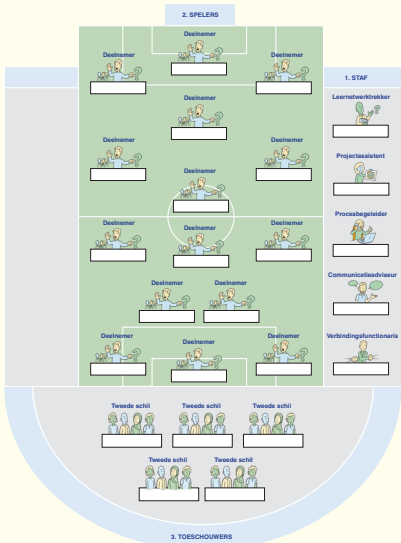
Deze tweede schil kijkt en leest mee en krijgt een rol of taak wanneer dat nodig is.

2 Rollen toewijzen



Bedenk op basis van jullie ambitie ('instructie 1') wie het beste bij welke rol past. Denk daarbij aan iemands plek in de organisatie, ervaring, kennis en natuurlijk enthousiasme. Er kunnen tussen de 5 tot 20 mensen in een leernetwerk zitten. Kies vooral wat zinvol en werkbaar is voor jullie doel. Daarnaast is er een tweede schil van mensen die af en toe meedoen of meedenken. Daar zit geen maximum aan, maar: hoe groter deze groep wordt, hoe minder verbonden deze mensen zich voelen met het leernetwerk. Houd dat dus in gedachten. Vul op template 4A in wie welke rol op zich neemt.

Zie LISO handboek



3 Randvoorwaarden tabel



Kijk of er voor bepaalde rollen randvoorwaarden nodig zijn. Dit doe je door het invullen van de tabel op template 4B. Moet iemand bijvoorbeeld tijd krijgen, toegang tot bepaalde informatie hebben, of ondersteuning krijgen om de rol goed te kunnen uitvoeren? Noteer dit meteen, zodat iedereen een goede start kan maken.

Op template 5 noteer je de belangrijkste inzichten, reflecties, leermomenten en cruciale beslissingen die tijdens de sessies naar voren zijn gekomen bij het bepalen van de rollen in jullie leernetwerk. Bewaar daarnaast template 4A en template 4B als conclusie.

Conclusie