



# Aan-de-slag-fiche kennis delen via lerende netwerken

## Wat is het?

---

In een lerend netwerk wissel je informatie, kennis en ervaring uit tussen deelnemers om van elkaar te leren. Je kan dit intern organiseren of extern, tussen ondernemingen en organisaties. Een lerend netwerk in een organisatie overstijgt afdelingen, teams en departementen. Een lerend netwerk tussen organisaties omvat meestal deelnemers die dezelfde functie hebben of een gelijklopende interesse. Het is een soort 'uitwisselplek' waarbij de deelnemers zich richten op dringende vragen uit de praktijk of vragen over de toekomst.

## Hoe maak je er werk van?

---

### → Tips voor leidinggevend en ondernemers

#### 1. Moedig medewerkers aan om aan te sluiten

Zoek netwerken die nuttig zijn voor jouw medewerkers. Vraag medewerkers of ze interesse hebben om aan te sluiten en help hen hiervoor tijd vrij te maken. Bespreek tussendoor hoe de deelname aan het netwerk verloopt en toon interesse in hun ervaringen. Beschouw deelname aan lerende netwerken als een onderdeel van het takenpakket van de medewerker en laat dit aan bod komen tijdens een functionerings- of groeigesprek.

#### 2. Stimuleer medewerkers om hun ervaringen te delen

Organiseer en stimuleer gelegenheid om kennis en inzichten opgedaan binnen het lerend netwerk ook binnen te brengen in het eigen team of in de eigen organisatie. Agendeer dit op een teamvergadering. Laat het aan bod komen op informele momenten zoals tijdens de lunch- of koffiepauze, terloops in de gang, op weg naar een werf, een klant enz.

### → Tips voor leidinggevend en ondernemers

#### 1. Zoek jouw netwerk

Ga na of er lerende netwerken bestaan binnen je organisatie of bij je sectorfonds. Indien dit binnen je organisatie nog niet bestaat, bespreek dan met je leidinggevende en/of personeelszaken of er ruimte is om dit op te zetten.

## 2. Netwerken is werken

Deelnemen aan een lerend netwerk is niet vrijblijvend. Het is de bedoeling dat je leert van elkaar. Je moet hier bewust tijd voor vrij maken.

Ga op voorhand bij jezelf na of je:

- ✎ wil leren.
- ✎ openstaat voor de leermogelijkheden die in een netwerk voorkomen.
- ✎ actief op zoek gaat naar leerkansen.
- ✎ eigen ideeën zal inbrengen en ook openstaat voor ideeën van anderen.
- ✎ bereid bent om onbekend terrein te verkennen.
- ✎ kritisch kan nadenken over het eigen functioneren.
- ✎ de feedback van anderen ook effectief zal gebruiken.
- ✎ op verschillende manieren naar eenzelfde probleem kan kijken.
- ✎ lessen kan trekken uit ervaringen.
- ✎ richting kan en durft geven aan het leernetwerk.

## → Tips voor leidinggevenden en ondernemers

### 1. Kies bewust

Ga na of er lerende netwerken bestaan binnen je organisatie of bij je sectorfonds. Indien dit binnen je organisatie nog niet bestaat, bespreek dan met je leidinggevende en/of personeelszaken of er ruimte is om dit op te zetten.

### 2. Geef informatie

Informeer de medewerkers over bestaande lerende netwerken en koepelorganisaties, waar jouw bedrijf of organisatie lid van is, en welke relevant zijn voor hen.

### 3. Richt zelf een lerend netwerk op

Als je zelf een lerend netwerk opricht, houd dan rekening met:

- ✎ Breng in kaart wat het doel van het lerend netwerk is. Welke rol je voor de deelnemers ziet en hoe het traject praktisch zal verlopen.
- ✎ Bepaal het aantal sessies en de tussentijdse cadans. Een lerend netwerk heeft een begin en een einde.
- ✎ Beperk het aantal deelnemers (tien à vijftien is een richtlijn).
- ✎ Bekijk welke werkvormen je wil gebruiken. Interessant is de website van de Ambrassade waar je tal van werkvormen terugvindt .
- ✎ Zorg voor een veilige omgeving waarin mensen zich kwetsbaar mogen opstellen.
- ✎ Voorzie bij je startmoment ruimte voor onderlinge kennismaking en het in kaart brengen van de verwachtingen van de groep. Geef inspraak in de leerdoelen en in hoe het proces zal lopen.
- ✎ Zorg voor verdieping in de volgende sessies en breng externe kennis of sprekers binnen indien dat nuttig is.
- ✎ Zorg voor tussentijdse evaluaties (van elke bijeenkomst).
- ✎ Voorzie een afsluitende sessie waarin je evalueert en bespreekt of er nog vervolgsessies of andere nazorg nodig is.

#### 4. Houd je oren en ogen open

Houd steeds mogelijkheden tot het aansluiten bij bestaande of nieuwe lerende netwerken in het oog (denk acties uit de sector of een beroepsvereniging, HR-netwerken ...). Stimuleer samenwerking, zowel intern in de organisatie als samenwerking met mensen en organisaties buiten het eigen bedrijf of organisatie.

#### 5. Deel van een leercultuur

Past leren via een netwerk binnen de huidige cultuur en het bestaand opleidingsbeleid van de onderneming? Zie kennis delen via lerende netwerken als een van de manieren om mensen binnen jouw organisatie te laten groeien en een groei-mindset te ontwikkelen. Het kan deel uitmaken van de leercultuur die je wil installeren of versterken. In zo'n omgeving mogen medewerkers fouten maken en dingen uitproberen.

## Waarom is dit belangrijk?

Deelnemen aan een lerend netwerk heeft zowel voordelen voor bedrijven en organisaties als voor individuele deelnemers.

- Het netwerk laat toe om **kennis te delen** en geeft aanleiding tot wisselwerking, zowel binnen als buiten de organisatie.
- **Participeren** in een lerend netwerk kan een nieuwe dynamiek teweegbrengen. Het bevordert nieuwe ideeën.
- Het zorgt voor toegang tot **expertise** doorheen de hele organisatie, voor snellere verspreiding van praktijkervaring en een vlottere probleemoplossing.
- Het netwerk bouwt aan **sleutelcompetenties**. Het biedt een interessante leerervaring aan medewerkers via het reflecteren op de eigen prestaties, op die van anderen.
- Ook andere competenties als probleemoplossend vermogen, communicatie, teamwerk of initiatief nemen worden in een lerend netwerk ontwikkeld.
- Deelnemen aan een lerend netwerk levert frisse ideeën en nieuwe contacten op, en biedt een goede bodem om nieuwe kennis te creëren.
- Bovendien kan het de **motivatie** aanwakkeren. Wie bijvoorbeeld in een bespreking een praktisch probleem naar voren brengt, is echt geïnteresseerd in mogelijke oplossingen en gemotiveerd om het eigen gedrag te veranderen.
- In een 'veilige' omgeving, waarin mensen samen naar **oplossingen** zoeken voor gemeenschappelijke problemen, kunnen ze zich kwetsbaar opstellen en staan ze meer open voor reacties van anderen. Ze mogen vragen en problemen aan anderen voorleggen zonder daarop afgerekend te worden.
- Een lerend netwerk biedt de mogelijkheid tot **zelfreflectie**. Door de eigen praktijkcase te bespreken met anderen en door er afstand van te nemen, zijn mensen beter in staat om er kritisch over na te denken. Ze ontwikkelen een helikopterperspectief (een goed overzicht op het geheel) en dat kan zeer verhelderend werken. In de eigen organisatie is er meestal voor echte bedenkingen weinig tijd.
- Buitenstaanders hebben een ander **perspectief** op de situatie en kunnen vanuit hun eigen achtergrond en ervaringen bruikbare suggesties aanreiken. Aangezien alle deelnemers in de praktijk staan, krijgt iedereen antwoorden en oplossingen die onmiddellijk toepasbaar zijn.

# *Nog langer stilstaan bij **werkbaar werk?***

Ook binnen je eigen sector is er veel expertise rond werkbaar werk. Ontdek hoe jouw sectorfonds je kan ondersteunen bij werkbaar werk.

**werkbaarwint.be**



Met deze campagne wil de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met de sectoren werkgevers ondersteunen in het aanbieden van werkbare, duurzame loopbanen, met als doel zoveel mogelijk werknemers actief te houden en ziekteverzuim te verlagen.

