



Learning communities Canvas HCA GroenvermogenNL Handreiking

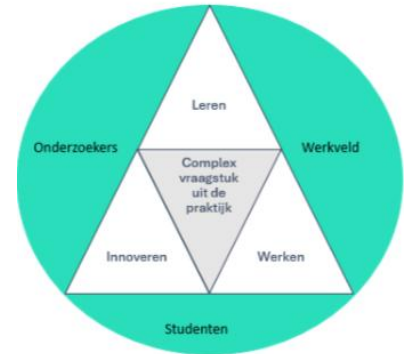
Landelijke onderzoeksgroep overbruggingstraject
Ivo Vrouwe, Aimée Hoeve, Ilse Ouwers, Niek van den Bogert,
Elsje Effting, Frank Assies, Wim Huibregtse, Karin Kroeze, Johan
Molling, Linda van Ooijen, Haske van Vlokhoven

Inleiding

Nederland werkt hard aan de energietransitie met daarin een hoofdrol voor groene waterstof vanaf 2030. Het is een complex vraagstuk dat zich over alle grenzen van disciplines en organisaties beweegt, waarbij hét antwoord niet bestaat. Tegelijkertijd is de urgentie groot en is versnelling nodig. Er zijn meer mensen nodig met bekwaamheden om groene waterstof de bouwsteen te kunnen laten zijn die de energietransitie nodig heeft. Hiertoe is het programma Human Capital Agenda GroenvermogenNL (HCA GVNL) in het leven geroepen.

Eén van de manieren te werken aan het verwerven van bekwaamheden én het vinden van de noodzakelijke antwoorden is de vorming van learning communities (LC) rondom complexe vraagstukken vanuit de praktijk.

Het landelijke project *Overbruggingsactiviteiten Learning Communities* heeft onderzocht hoe de inrichting van de LC rolverbreiding uitlokt en zo bijdraagt aan de integratie van werken, innoveren en leren.



Hiervoor is het instrument Learning Community Canvas ontwikkeld. Met dit instrument kan inzicht verkregen worden in de waardering van deelnemers voor de inrichtingskenmerken en kunnen aangrijpingspunten worden geïdentificeerd om rolverbreiding en de integratie van leren, innoveren en werken te versterken.

Het instrument wordt hieronder toegelicht. Achtereenvolgens komen het *doel* van het instrument, de *werkwijze* (hoe kun je het instrument inzetten in de praktijk?) en tot slot de *theoretische onderbouwing* aan bod,

Learning Community Canvas

Doel en aanpak

Het Learning Community Canvas is gericht op het in kaart brengen van het functioneren van de LC met name op factoren die bijdragen aan de beweging van leren VAN elkaar naar leren MET elkaar.

Iedere deelnemer krijgt een canvas waarop deze individueel zes stellingen kunnen waarderen en toelichten. Vervolgens worden de ingevulde canvassen collectief besproken.

Het instrument

Het canvas is opgebouwd uit zes stellingen.

1. In onze LC wordt gewerkt aan een gedeeld en relevant vraagstuk/opdracht.
2. Ik neem deel aan gezamenlijke bijeenkomsten waarin we actief samen leren en ontwikkelen
3. We maken gebruik van gedeelde hulpmiddelen zoals een werkplanning, whitebord of werkinstrument om onze samenwerking te ondersteunen.
4. Binnen de groep spreken we in de wij-vorm, delen we verhalen en /of gebruiken een gezamenlijk jargon.
5. Naast inhoudelijke samenwerking is er ruimte voor persoonlijke interactie en onderlinge betrokkenheid
6. Binnen de leergemeenschap herken ik een netwerk met zowel kernleden als meer perifere leden

LEARNING COMMUNITY CANVAS



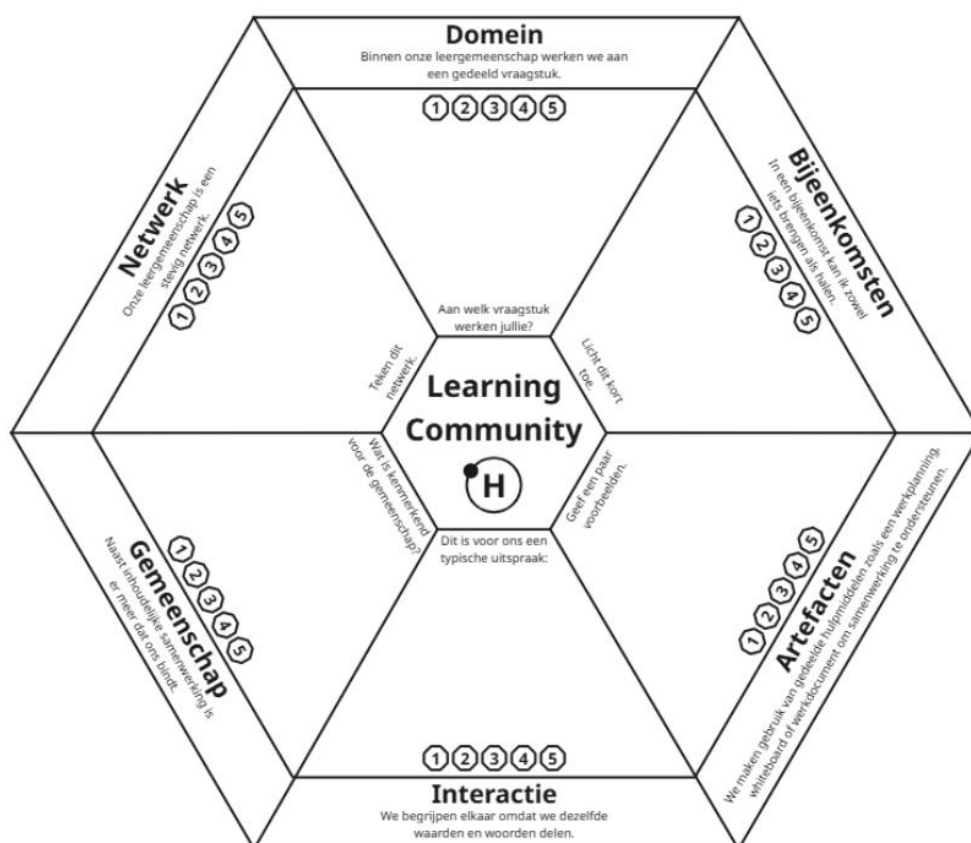
Dit canvas helpt ons om samen te reflecteren op het functioneren van onze leergemeenschap. Aan de hand van zes stellingen worden belangrijke kenmerken van een leergemeenschap behandeld.

Zo vul je het canvas in:

- Print dit canvas uit op A3 formaat.
- Lees per segment de stelling.
- Bepaal in hoeverre jij het met de stelling eens bent: 1 (laag) tot 5 (hoog).
- Vul je beoordeling aan met notities, gedachten, voorbeelden, vragen, reflecties en/ of ideeën.

Doel:

Dit canvas biedt inzicht in hoe deelnemers een gedeelde praktijk, gemeenschap en domein ervaren. Het kan gebruikt worden als startpunt voor gesprek, reflectie en verdere ontwikkeling van de leergemeenschap.



Versie 08.07.2025

Rol facilitator

De facilitator kan het Learning Community canvas inzetten als instrument voor reflectie en sturing. Het draagt bij aan het formuleren van een gedeelde visie en werkwijze en het ondersteund de opbouw van het wij-gevoel. Nadat deelnemers het canvas individueel hebben ingevuld, kan de facilitator vragen naar de verschillende ervaringen. Bijvoorbeeld: Hoe was het om dit canvas in te vullen? Welk onderwerp sprak je aan? Wat vond je lastig? Wat heeft je een nieuw inzicht gegeven? Het canvas dient als ondersteuning om met elkaar de dialoog te voeren over het functioneren van de learning community op de diverse dimensies. Voor het gebruik in onderzoek wordt van de dialoog een gespreksverslag gemaakt.

Theoretische verantwoording

Integratie werken, innoveren en leren

LC draaien in de kern over samenwerkingsverbanden die het collectief vermogen vergroten van werken, innoveren en leren, de WIL-driehoek. Dit vermogen betreft zowel het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking aan veranderende beroepen en werkpraktijken als het innovatie- en verdienvermogen van organisaties. Het verbinden van die drie domeinen is geen sinecure én er bestaat ook geen eenduidig recept voor. Het is een complex samenspel van elkaar beïnvloedende factoren.

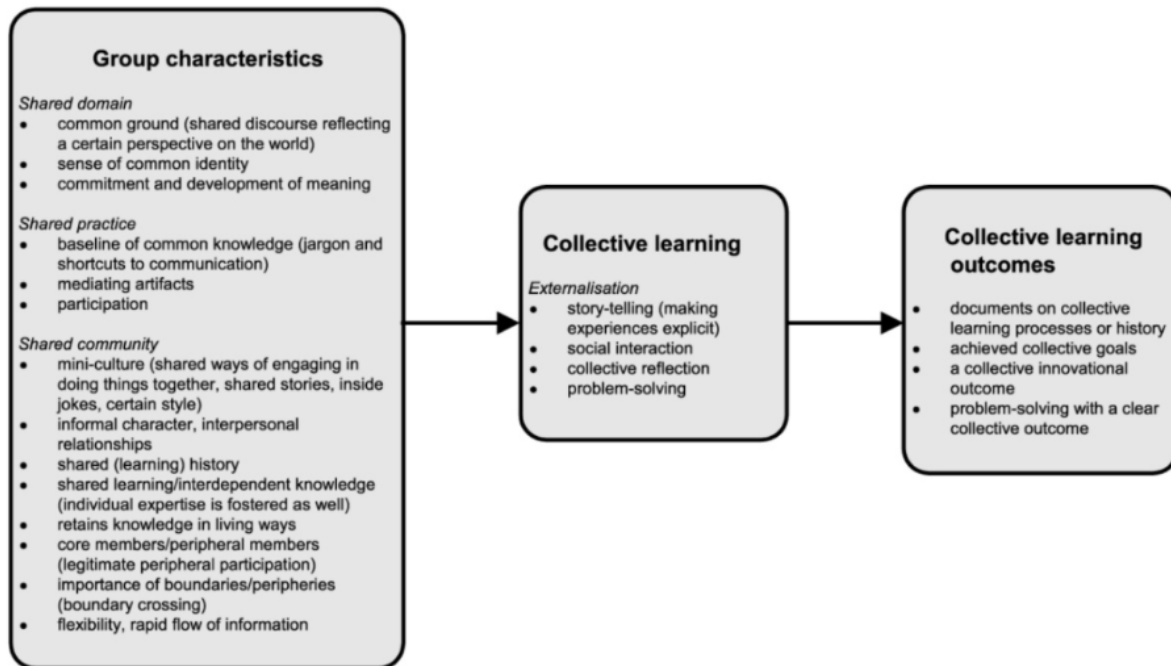
Mittendorff et al. (2006) probeerden te begrijpen hoe collectief leren in organisaties kan worden gestimuleerd. Zij definiëren collectief leren als leren dat plaatsvindt wanneer mensen samen leerprocessen doorlopen en dit leidt tot collectieve uitkomsten, een nieuwe werkwijze, vinden van een oplossing(srichting) voor gezamenlijke probleem of een nieuw product. In andere woorden waar het leren leidt tot (sociale) innovatie.

Het model is geworteld in de theorie over kenniscreatie van Nonaka en Takeuchi (1995) enerzijds en de theorie van Communities of Practice (Lave en Wenger, 1991 en Wenger, 1998) anderzijds. Nonaka en Takeuchi (1995) benadrukken dat de sleutel tot kenniscreatie ligt in de mobilisatie en conversie van impliciete kennis. Impliciete kennis bestaat uit ingebedde expertise – een diepgaand begrip van complexe systemen- die is geworteld in ervaring en acties van individuen. Het is veelal persoonlijk en lastig onder woorden te brengen, wat het moeilijk maakt deze te communiceren en te delen met anderen. Hiervoor is intensieve interactie nodig, zodat je bij elkaar kunt afkijken wat je doet en deze acties kunt bevragen en gezamenlijk reconstrueren, en evalueren. Dit proces waarbij impliciete kennis in expliciete concepten wordt gearticuleerd, in de vorm van metaforen, analogieën, verhalen of modellen, wordt externalisatie genoemd. Dit is voorwaardelijk voor collectief leren. Het is de basis voor het maken van verbindingen tussen verschillende perspectieven, modellen, concepten, oftewel van nieuwe combinaties volgens Schumpeter de basis van innovatie.

De conversie van impliciete naar expliciete kennis vereist frequente, intensieve en bewerkelijke interactie tussen actoren. Hiervoor is samenwerking, vertrouwen en bereidheid tot het delen van kennis nodig. En dat brengt ons bij de community of practice. Communities of practice zijn groepen mensen die een interesse, een stel problemen of een passie delen, en die hun kennis en ervaring op dit gebied delen en verdiepen door voortdurend te interacteren met elkaar. Lave en Wenger lieten met hun werk zien dat dergelijke communities overal te vinden zijn en vaak bestaande eenheden (team, afdeling, organisatie) doorkruisen. Ze ontstaan doordat mensen in meer of minder mate actief gaan deelnemen.

Een community of practice kan worden gezien als een unieke combinatie van drie elementen: een gedeeld domein, een gezamenlijke handelingspraktijk en een community, een sociale verbondenheid.

Mittendorff en collega's hebben bovenstaande inzichten samengebracht in het volgende beschrijvingsmodel:



Figuur X beschrijvingsmodel Community of Practice (Mittendorff, et al., 2006)

Om het functioneren van de learning community in kaart te brengen heeft de landelijke onderzoeksgroep een monitorinstrument ontwikkeld waarmee deelnemers van een LC worden bevraagd over het functioneren van hun LC. Dit model is ontwikkeld vanuit het perspectief van collectief leren. Daarmee ligt het in lijn van de focus op de beweging van leren **van** naar leren **met** elkaar. Het instrument is zo ontwikkeld dat het de groepskenmerken van de LC in kaart brengt op de drie relevante dimensies: gedeeld domein, gedeelde praktijk en gedeelde gemeenschap.

De aspecten uit het model zijn vertaald in herkenbare stellingen waar deelnemers zich over kunnen uitspreken:

1. In onze LC wordt gewerkt aan een gedeeld en relevant vraagstuk/opdracht (gedeeld domein).
2. Ik neem deel gezamenlijke bijeenkomsten waarin we actief samen leren en ontwikkelen (gedeelde praktijk)
3. We maken gebruik van gedeelde hulpmiddelen zoals een werkplanning, whitebord of werkinstrument om samenwerking te ondersteunen (gedeelde praktijk):
4. Binnen de groep spreken we in de wij-vorm, delen we verhalen en /of gebruiken een gezamenlijk jargon (gedeelde gemeenschap)
5. Naast inhoudelijke samenwerking is er ruimte voor persoonlijke interactie en onderlinge betrokkenheid (gedeelde gemeenschap)
6. Binnen de leergemeenschap herken ik een netwerk met zowel kernleden als meer perifere leden (gedeelde gemeenschap).

Bronnenlijst

Mittendorff, K., Geijssels, F., Hoeve, A., De Laat, M. & Nieuwenhuis, L. (2006). Communities of Practice as stimulating forces for collective learning. *Journal of Workplace Learning*. 18(5), 298-312.
<https://doi.org/10.1108/13665620610674971>



groen
vermogen.nl

Innovatiemotor van de
groenewaterstofeconomie