

› LEREN & IMPLEMENTEREN: DOORBOUWEN OP ONDERZOEK VANUIT DE PRAKTIJK 2021

INTRODUCTIE

Organisatie-overstijgende leernetwerken krijgen steeds meer een vaste plek binnen het sociale domein. Een stevige theoretische basis voor de ontwikkeling en uitvoering van een leernetwerk ontbreekt echter nog. In het kader van het project Leren & Implementeren, gericht op het verbeteren van de transfer van kennisproducten binnen de werkplaats SAMEN, heeft TNO in samenwerking met de Hogeschool Leiden, het framework ‘Leernetwerken in het sociaal domein’ ontwikkeld. In dit framework wordt aandacht besteed aan het leren, implementeren en de samenwerking binnen leernetwerken.

Ondanks dat het framework is gebaseerd op theorieën/modellen ontbreekt nog een goede onderbouwing op basis van praktijkgericht onderzoek. In deze factsheet worden de resultaten beschreven van een scoping review, waarbij de volgende vraag centraal staat: “In hoeverre kunnen we de elementen van het framework ‘Leernetwerken in het sociaal domein (LISO)’ onderbouwen aan de hand van praktijkgericht onderzoek?”

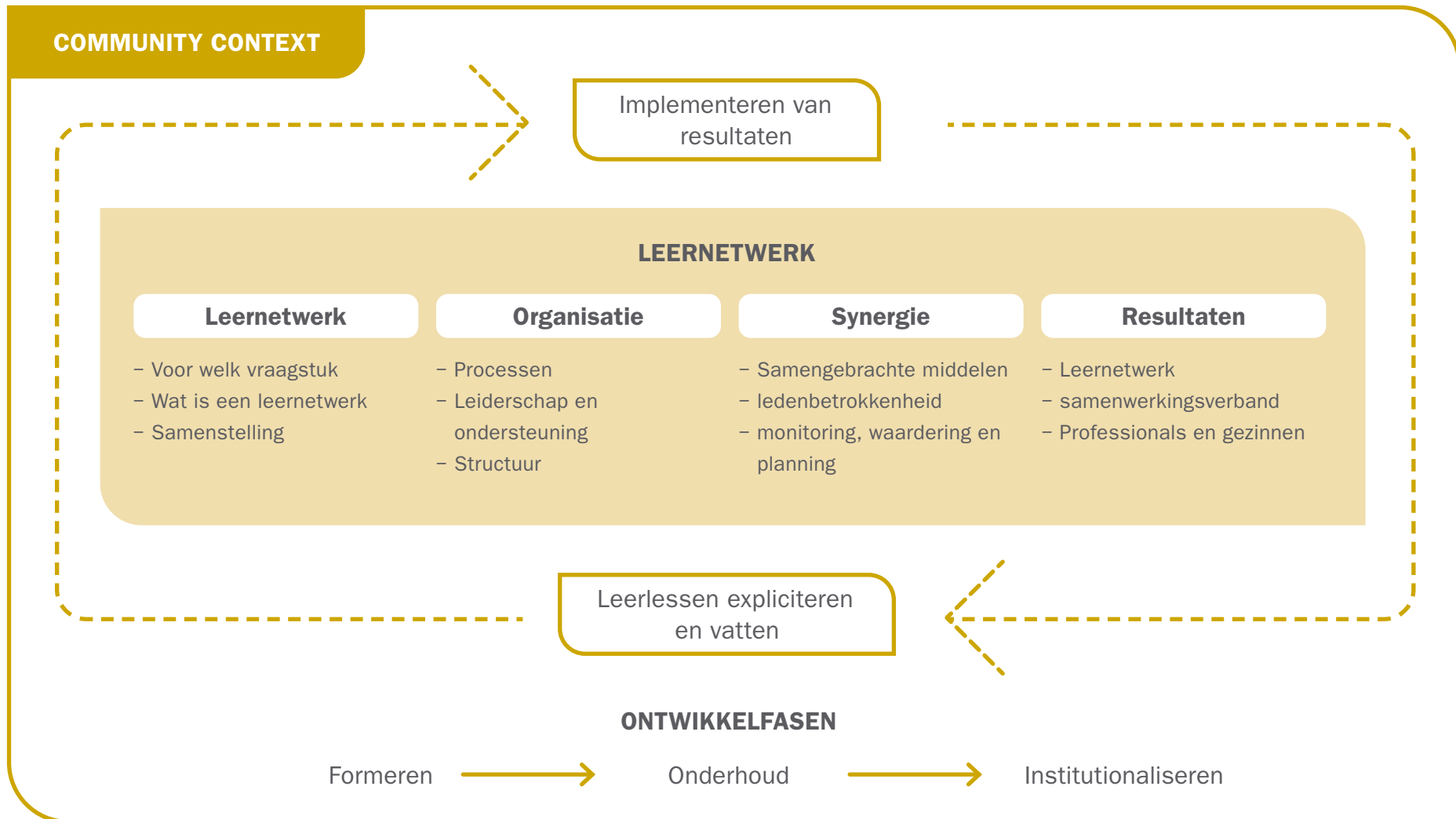
Wat zijn organisatie-overstijgende leernetwerken?

Binnen leernetwerken (LNW) gaan meerdere personen (meestal 10-15 personen) met elkaar aan de slag om

- 1) oplossingen te bedenken voor complexe vraagstukken en van elkaar te leren,
- 2) na te denken over nieuwe innovaties en deze te ontwikkelen of
- 3) deel te nemen aan onderzoek. Binnen een organisatie-overstijgend leernetwerk denkt men gezamenlijk na over een bepaalde kwestie en mogelijke oplossingsrichtingen vanuit verschillende perspectieven of partijen (vanuit beleid, onderwijs, praktijk, onderzoek en gezinnen).



Het framework bestaat uit verschillende kernelementen: de community context (wat is de context van het netwerk?), het leernetwerk zelf (hoe ziet het leernetwerk eruit?), de organisatie (wat is ervoor nodig een leernetwerk te organiseren?), synergie (wat is nodig voor een gezamenlijk gevoel van betrokkenheid? en hoe kan dit gestimuleerd worden?), de resultaten (wat zijn de resultaten op het niveau van het leernetwerkdeelnemers, de samenwerking tussen organisaties en voor de professionals/gezinnen?), het expliciteren van leerlessen (op welke manier kan het leren gestimuleerd worden?), het implementeren van leerlessen (hoe zorgen we ervoor dat de geleerde lessen uitgevoerd worden zoals bedoeld?) en fasering (formeren-onderhoud-institutionaliseren).



HET FRAMEWORK LEERNETWERKEN IN SOCIAAL DOMEIN

Het framework biedt mogelijkheden om (beginnende) leernetwerken te ondersteunen en evaluaties uit te voeren onder leernetwerken die al langer bestaan (zie figuur 1). De eerste gebruikerservaringen met het framework laten positieve resultaten zien voor zowel de startende als meer ervaren leernetwerken.

METHODE SCOPING REVIEW

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag, is gebruik gemaakt van een scoping review methode, waarbij gekeken werd naar kenmerken van succesvolle organisatie-overstijgende leernetwerken in de context van de zorg voor jeugd. Door middel van deze methodiek kon een inventarisatie worden gemaakt van de scope van de literatuur rondom leernetwerken. Zoektermen waren gericht op de onderzoeksvraag (*community of practice, learning organisation, interorganisational network*), het toepassingsveld (*youth, child, mental health*) en implementatie van een organisatie-overstijgend leernetwerk (*innovation, barriers, enablers or facilitators*); een search in de databanken Scopus, PsychInfo en Pubmed leverde 166 resultaten op. Na het doorlezen van de abstracts, door drie onafhankelijke auteurs, bleven 89 artikelen over. Na het doorlezen van de volledige artikelen werden uiteindelijk 21 artikelen geselecteerd welke a) een theoretische onderbouwing gaven op de elementen in het framework naar aanleiding van praktijkgericht onderzoek en b) een kwalitatief/kwantitatief design hadden of een beschrijving gaven van model naar aanleiding van een casus. Artikelen die enkel een overzicht geven van literatuur werden uit het onderzoek weggelaten.

RESULTATEN

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de resultaten naar aanleiding van de onderzoeksvraag “*In hoeverre kunnen we de elementen van het framework ‘Leernetwerken in het sociaal domein’ onderbouwen aan de hand van praktijkgericht onderzoek?*”. Per kernelement van het framework wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste lessen uit de 21 geselecteerde artikelen van de scoping review.

Tabel 1. Wat werkt bij het voeren organisatie-overstijgende leernetwerken (LNW)?

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
COMMUNITY CONTEXT	1. De kwaliteit van het samenwerkingsverband waarbinnen het Leernetwerk functioneert	
	<p>Een LNW...</p> <ul style="list-style-type: none"> - is ingebed in een goed functionerend samenwerkingsverband. - wordt tegelijk met de start van een onderzoek ingevoerd. <ul style="list-style-type: none"> - Dit zorgt ervoor dat de betrokkenen bij het onderzoek (BOPOG) elkaar beter begrijpen, en dat innovaties gezamenlijk ontwikkeld en beter gedragen worden; en dat er meer inzicht is in verwachte barrières voor implementatie. - geeft aandacht aan het afstemmen van (werk) processen, doelen en strategie. - bestaat uit leden die deelnemen vanuit het <i>doel</i> (een beoogde systeemverandering). 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de leden relatief veel autonomie hebben. Dit belemmert het nemen van gezamenlijke besluiten en het benutten van de nieuwe kennis in het LNW. - Als partners elkaar als rivalen beschouwen ipv samenwerkingspartners. - Als deelnemende organisaties voornamelijk 'draaien' op vrijwilligers of giften. - Als leden deelnemen om hun eigen positie te verstevigen.
	2. Strategische koers	
	<p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de ingezette veranderingen in overeenstemming zijn met de strategische prioriteiten van de leden van het LNW en het brede systeem van de zorg voor jeugd. - Als de leden van het LNW (impliciet en expliciet) worden uitgedaagd/toegerust om de huidige werkprocessen en hiërarchie constructief ter discussie te stellen. - Als de leden rekening houden met de politieke dimensie van het sociaal domein. - Als de leden een gelijk kennisniveau hebben over het thema van het LNW. - Als de leden weten hoe de geldstromen bij verschillende partners lopen. - Als het bereiken van het gemeenschappelijke doel van het LNW belangrijker is dan eigen (korte termijn) financiële prikkels. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als financiële prikkels bij een organisatie leiden tot uitkomsten die haaks staan op de gewenste doelen. - Als de leden niet in staat zijn om huidige werkprocessen en hiërarchie ter discussie te stellen. - Als de leden geen rekening houden met de politieke dimensie van het sociaal domein. - Als er grote verschillen zijn in kennis over het thema van het LNW. - Als leden (korte termijn) financiële prikkels van hun eigen organisatie laten prevaleren bij beslissingen in het LNW.

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
COMMUNITY CONTEXT	<p>3. Risico's durven nemen</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de leden van het LNW risico's durven te nemen. Dit is nodig om tot veranderingen te komen. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als praktijkprofessionals zich niet gesteund voelen door hun management, zullen ze minder vaak risico's nemen. - Als het nemen van risico's nemen en het experimenteren met andere manieren van werken ontmoedigd worden.
SAMENSTELLING	<p>4. Samenstelling van het Leernetwerk</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als het aantal leden beperkt is, - Als een betaalde coördinator beschikbaar is voor de planning, het ondersteunen van de kennistransfer en het faciliteren van gezamenlijk leren (o.a. met behulp van evaluaties). - Als onderscheid gemaakt wordt tussen kernorganisaties (die een actieve bijdrage leveren) en organisaties die toekijken. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als teveel leden (max 15 leden) deelnemen aan het LNW. Dit zorgt ervoor dat leden niet meer actief meedoen. - Als er een betaalde coördinator ontbreekt. - Als er geen onderscheid gemaakt wordt tussen kernorganisaties en toeschouwers.
ORGANISATIE	<p>5. Randvoorwaarden processen organisatie Leernetwerk</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de communicatie binnen - en tussen ledenorganisaties transparant is. - Als er heldere rollen en verantwoordelijkheden van de leden omschreven zijn. - Als deelnemers die consensus en inclusiviteit tegenwerken, verwijderd kunnen worden uit het LNW. - Als de leden face-to-face samenwerken in een gedeeld gebouw. - Als er voldoende tijd is voor deelname aan het LNW. - Als er vaste overlegmomenten zijn. Dit helpt leiders van het samenwerkingsverband en het LNW om hun rol en taken goed te pakken. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de communicatie binnen en tussen ledenorganisaties onduidelijk is. - Als een omschrijving van de rollen en verantwoordelijkheden van de leden ontbreekt. - Als deelnemers die consensus en inclusiviteit tegenwerken, lid blijven van het LNW. - Als de leden elkaar niet tegenkomen in een gedeeld gebouw. - Als er onvoldoende tijd is voor deelname aan bijeenkomsten. - Als er geen vaste overlegmomenten zijn.

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
ORGANISATIE	<p>6. Leiderschap</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als enkele dragende, ondernemende leiders deelnemen aan het LNW, want leiders: <ul style="list-style-type: none"> - kunnen barrières tussen organisaties makkelijk slechten en vernieuwingen onder de aandacht brengen. - zijn vaker bereid om meer te investeren in het LNW (bijv. het aanwezig zijn bij overleggen). - stimuleren anderen en organisaties om te leren. - legt de basis voor verandering voor - en toepassen van vernieuwingen. - willen zich baseren op wetenschappelijke inzichten. <p>7. Communicatie</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als er een communicatieplan wordt opgesteld, - incl. gedegen analyse hoe elke doelgroep van het organisatie-overstijgende LNW bereikt wordt. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als dragende, ondernemende leiders in het LNW ontbreken. <p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als een analyse hoe de verschillende doelgroepen bereikt kunnen worden, ontbreekt.



KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
SYNERGIE	<p>8. Ledenbetrokkenheid</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als er tussen de leernetwerkbijeenkomsten door kortere contact- en uitwisselmomenten zijn. - Als er gebruik gemaakt wordt van online contact. - Als er tijd en aandacht is voor de transitie van 'medewerker van een organisatie' naar 'deelnemer aan een organisatie-overstijgend LNW'. Dit vereist een andere identiteit. - Als er mogelijkheden zijn voor uitdagende en reflectieve dialogen, waarbij ook de directie een actieve rol heeft. - Als de ledenbetrokkenheid groot is. Deze betrokkenheid wordt versterkt wanneer sprake is van: <ul style="list-style-type: none"> - een sterk groepsgevoel. - gezamenlijke doelen en gedeelde zorgen. - waardering voor ieders inbreng. - de mogelijkheid om nieuwe kennis te ontwikkelen en toe te passen 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als er geen tussentijdse contact- en uitwisselmomenten zijn. - Als er geen tijd is om de transitie te maken van medewerker naar deelnemer aan een organisatie-overstijgend LNW. - Als er geen ruimte is voor uitdagende en reflectieve dialogen. - Als de onderlinge betrokkenheid in een LNW gering is.
	<p>9. Machtverhouding en conflicten</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als er een goede balans tussen halen en brengen: Wat doe je om je eigen handelen te verrijken of je expertise te verspreiden? En wat is hiervan de impact op de machtsverhouding? - Als het teamgevoel ontwikkeld en versterkt wordt door team building. Zo kunnen dilemma's en conflicten voorkomen worden doordat deelnemer altijd starten vanuit hun eigen rol, taakopvatting, (gezags)positie en verbondenheid aan de eigen organisatie. - Als dilemma's of conflicten in een LNW beslecht worden door het commitment aan de doelen van het LNW. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de gevraagde input en de opbrengst uit balans zijn. - Als het teamgevoel ontbreekt en weinig/niets gedaan wordt om het teamgevoel te versterken. - Als dilemma's en conflicten het gemeenschappelijk commitment overschaduwden.

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
SYNERGIE	10. Doelgericht werken <i>Bevorderend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als (praktische) ondersteuning vanuit de partnerorganisatie wordt geboden. – Als er zowel op strategisch als operationeel niveau er commitment is aan de doelen van het LNW. 	<i>Belemmerend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als er geen praktische ondersteuning is. – Als (gemeenschappelijk) commitment aan de doelen van het LNW ontbreekt.
	11. Tevredenheid <i>Bevorderend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als de organisatie (waar een deelnemer werkt) een kernpartner is van het LNW. 	<i>Belemmerend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als de organisatie (waar een deelnemer werkt) verder afstaat van het LNW.
RESULTATEN	12. Resultaten van het Leernetwerk <i>Bevorderend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als het LNW functioneert als <ul style="list-style-type: none"> – een bron voor inspirerende ideeën en motivatie voor verandering, – een plek waar gezamenlijk oplossingen voor problemen bij de implementatie van een vernieuwing worden bedacht, – een katalysator voor het veranderen van overtuigingen en attitudes naar een maatschappelijk complex thema. – als een nieuw gedeeld vocabulaire ontwikkeld wordt, – als de leden door deelname aan een LNW ook in hun (algemene) werk geïnspireerd raken. – Als het LNW de volgende opbrengsten heeft voor de deelnemers: <ul style="list-style-type: none"> – tastbare voordelen van deelname, – een nieuw netwerk van gelijkgestemden, – hulp/advies voor specifieke problemen. – Als deelnemers kunnen leren over de werkwijze van een organisatie-overstijgende LNW. – Als er uitwisseling is tussen verschillende expertises, invalshoeken, en disciplines op casusniveau. Dit stimuleert het collectieve leren. 	<i>Belemmerend werkt:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Als de leden niet een gemeenschappelijke taal spreken. – Als deelname aan het LNW niet resulteert in concrete opbrengsten voor de deelnemers. – Als er onvoldoende uitwisseling is tussen verschillende expertises, invalshoeken, en disciplines.

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
RESULTATEN	<p>13. Het organiseren van een jaarlijkse bijeenkomst</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als de resultaten op een jaarcongres gedeeld worden (bijv. ‘hoe het staat met de invoering van een vernieuwing?’). – Als verwachtingen over de te behalen resultaten van het LNW en het samenwerkingsverband op vaste momenten getoetst worden. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als de resultaten niet gedeeld worden – Als de wederzijdse verwachtingen over te behalen resultaten van het LNW en het samenwerkingsverband niet getoetst worden.
	<p>14. Resultaten voor het samenwerkingsverband</p> <p>Deelname aan het LNW verdiept niet alleen de relatie tussen organisaties op het thema van het LNW, maar ook op andere thema’s en organisatie-overstijgend leren in het algemeen.</p>	
LEERLESSEN VATTEN	<p>15. Randvoorwaarden voor leren</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als er voldoende tijd en ruimte is voor het gezamenlijk leren in organisatie-overstijgende LNW'en. – Als er geïnvesteerd wordt in vertrouwen en begrip. – Als er sprake is van een open interactie. – Als het leren ondersteund wordt door technische hulpmiddelen, zoals online bijeenkomsten. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als er onvoldoende tijd en ruimte is om gezamenlijk te leren in organisatie-overtijgende LNW'en. – Als er geen open uitwisseling van ideeën mogelijk is.
	<p>16. Werkwijze leren</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als er ruimte is voor reflectieve supervisie: dit stimuleert de lerende organisatie om op casusniveau te leren over het complexe vraagstuk. – Als er een gericht onderwerp voor doorontwikkeling beschikbaar is. De doorontwikkeling wordt ondersteund door een procesfacilitator die weet hoe je een innovatie moet ontwikkelen (bijv. een methodiekontwikkelaar). – Als ervaringen met het gezamenlijk leren verzameld worden, bijv. <i>best practices</i> en valkuilen. Ook van deze verzameling kan weer geleerd worden. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Als er geen ruimte is voor reflectie en supervisie. – Als een procesfacilitator niet beschikbaar is. – Als er niet nadrukkelijk stil gestaan wordt bij gemeenschappelijke ervaringen met leren.

KERNELEMENT	BEVORDEREND	BELEMMEREND
IMPLEMENTEREN VAN DE RESULTATEN	<p>17. Financiële prikkels</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de deelnemende organisatie goed kan omgaan met mogelijke fiscale barrières. (Bijvoorbeeld de betalingsstructuur.) 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de invoering van een vernieuwing niet goed afgebakend is. - Als jongeren en gezinnen niet betrokken worden bij de vernieuwing.
	<p>18. Implementatie strategieën</p> <p><i>Bevorderend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de invoering van een vernieuwing een duidelijk afgebakende taak is waarvoor professionals voldoende tijd krijgen. - Als tegelijk met de invoering van een vernieuwing het digitale dossier aangepast wordt ter ondersteuning van de (registratie van de) vernieuwing. - Als ook jongeren en hun gezin betrokken worden bij de vernieuwing. - Als er afgestemd wordt met andere werkprocessen. - Als <i>implementation champions</i> ingezet worden, zoals <ul style="list-style-type: none"> a. De vernieuwing wordt verwerkt in de werkprocessen. b. Algemene informatie over de vernieuwing wordt beschikbaar gesteld; daarna ook informatie over shared decision making. c. Er is langdurige commitment van de praktijkprofessionals en beleidsondersteuning d. Er wordt geleerd van gezinnen die niet willen meewerken aan de vernieuwing; e. Het HR-beleid wordt zodanig aangepast zodat professionals met de juiste competenties instromen en huidig personeel wordt bijgeschoold - De organisatie is een lerende organisatie. 	<p><i>Belemmerend werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als de invoering van een vernieuwing niet goed afgebakend is. - Als jongeren en gezinnen niet betrokken worden bij de vernieuwing. - Als er geen afstemming plaatsvindt met andere werkprocessen.

KERNELEMENT**IMPLEMENTEREN
VAN DE
RESULTATEN****19. Kennistransfer Leernetwerk naar moederorganisatie**

Om de vernieuwing (ontwikkeld in een LNW) passend te maken in diverse organisaties werkt bevorderend:

- Een mini-LNW met andere organisaties.
- Een brede expertmeeting met vertegenwoordigers van andere organisaties.
- Als leden van het LNW het implementatie-proces van 'hun' vernieuwing ondersteunen.
Zij geven aan...
 - waar de vernieuwing nog doorontwikkeld kan worden;
 - hoe de vernieuwing aangeboden kan worden aan collega's;
 - welke barrières er zijn voor implementatie.
- Top-down implementatie van de vernieuwing (alleen als het thema van het LNW past bij de prioriteiten van de organisatie).
- Als *implementation champions* ingezet worden, zoals
 - Opinieleiders: zij bespoedigen het verspreiden van vernieuwingen uit het LNW.
 - Een hechte community, verbonden op het maatschappelijke vraagstuk van het LNW, bestaande uit leden en niet-leden.
 - Aanpassing van de organisatiestructuur en cultuur om de vernieuwing door te kunnen voeren.

FASERING**20. Formeren**

Bevorderend werkt:

- Als sprake is van structurele financiering (kan ook een combinatie zijn van subsidie en ledenvergoeding).
- Bij verregaande samenwerking tussen organisaties, nagaan hoe de nieuwe werkwijze financieel doorwerkt in betrokken organisaties.
- Als samenwerkingspartners 'op maat' verleid worden om deel te nemen. De projectassistent en coördinatoren spelen hierin een belangrijke rol.
- Als er goed zicht is op de gezamenlijke doelen, bijv. d.m.v. het uitvoeren van procesevaluaties.
- Als in de formatiefase veel nadruk gelegd wordt op eigenaarschap van de leden.

Belemmerend werkt:

- Als structurele financiering ontbreekt.
- Als niet nagegaan wordt hoe de nieuwe werkwijze financieel doorwerkt in betrokken organisaties.
- Als de gezamenlijke doelen – door het achterwege blijven van procesevaluaties – vaag blijven.
- Als niet vanaf het begin wordt ingezet op eigenaarschap van de leden.

KERNELEMENT

FASERING

21. Onderhoud*Bevorderend werkt:*

- Als sprake is van structurele financiering (kan ook een combinatie zijn van subsidie en ledenvergoeding).
- Bij verregaande samenwerking tussen organisaties, nagaan hoe de nieuwe werkwijze financieel doorwerkt in betrokken organisaties.
- Als samenwerkingspartners 'op maat' verleid worden om deel te nemen. De project assistent en coördinatoren spelen hierin een belangrijke rol.
- Als er goed zicht is op de gezamenlijke doelen, bijv. dmv het uitvoeren van procesevaluaties.
- Als in de formatiefase veel nadruk gelegd wordt op eigenaarschap van de leden.

Belemmerend werkt:

- Als structurele financiering ontbreekt.
- Als niet nagegaan wordt hoe de nieuwe werkwijze financieel doorwerkt in betrokken organisaties.
- Als de gezamenlijke doelen – door het achterwege blijven van procesevaluaties- vaag blijven.
- Als niet vanaf het begin wordt ingezet op eigenaarschap van de leden.



CONCLUSIE

Met behulp van een scoping review naar werkzame elementen van organisatie-overstijgende leernetwerken in de zorg voor jeugd hebben we de kernelementen van het framework *'Leernetwerken in het sociaal domein'* verder kunnen onderbouwen. De resultaten zijn goed onder te verdelen in de kernelementen van ons framework, een bevestiging van de toepasbaarheid van het framework in de praktijk. De rijke resultaten geven praktische handvatten hoe je succesvol een organisatie-overstijgende leernetwerken kunt opstarten en onderhouden.

Bij het interpreteren van de resultaten is het goed een paar zaken in het hoofd te houden: 1. Het design van de artikelen varieerde sterk. Er zijn bijvoorbeeld zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeken meegenomen, waaronder artikelen waarbij een beschrijving werd gegeven van een casus. De zwaarte van de bewijslast loopt dus uiteen; 2. Er zijn artikelen meegenomen over het leren en samenwerken tussen organisaties, maar ook over leernetwerken binnen grote organisaties, omdat uit deze artikelen nuttige lessen konden worden gehaald relevant voor onze onderzoeksvraag; en 3. De resultaten richten zich op de zorg voor jeugd, slechts een deel van het sociaal domein. We verwachten echter dat het opstarten en voeren van een organisatie-overstijgend in de zorg voor jeugd niet sterk verschilt van leernetwerken in andere delen van het sociaal domein. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen in hoeverre deze aanname terecht is.

Het uitvoeren van een scoping review in de literatuur in de zorg voor jeugd stelde ons in staat om de kernelementen van het framework *'Leernetwerken in het sociaal domein'* verder te onderbouwen naar aanleiding van de resultaten uit praktijkgerichte onderzoeken.

ZONMW

Deze factsheet combineert de resultaten van een scoping review (ihkv project Gezin aan Zet) en de ontwikkeling van het framework *'Leernetwerken in het sociaal domein'* (ihkv project SAMEN VERDER). Dit zijn ZonMw projecten uit het programma 'werkplaatsen Jeugd'. De verbinding tussen de scoping review en het framework is uitgevoerd met middelen van TNO. We danken dr. Paul Kocken voor het beschikbaar stellen van de resultaten uit de scoping review.

Voor meer informatie en voor de referenties ga je naar www.leernetwerkeninhetsociaaldomein.nl



KERNGEBIED AFZENDER

Binnen TNO Child Health worden (preventieve) interventies ontwikkeld voor jeugdigen van – 10 maanden tot 23 jaar.

TNO

Bezoekadres
Sylviusweg 71, Leiden

Contactgegevens

Dr. Noortje Pannebakker &
drs. I. Wildeman

✉ noortje.pannebakker@tno.nl