



# LEERNETWERKEN WIJKVERPLEGING

Een werkplaats van  
Kennisplein Zorg voor Beter



Programma: Zichtbare schakel fase 2: Opleidingsimpuls wijkverpleegkundigen

## INHOUDSOPGAVE

Werkplaats Leernetwerken wijkverpleging .....	3
Wat zijn leernetwerken wijkverpleging? .....	3
Voor wie is een leernetwerk? .....	4
Hoe zet je een duurzaam leernetwerk op? .....	5
Starten .....	5
Betrek het management .....	6
Werven van deelnemers .....	6
Belemmerende factoren .....	7
Bestendigen .....	7
Borging .....	9
Werkvormen .....	11
Resultaten vanuit het leernetwerk .....	13



## WERKPLAATS LEERNETWERKEN WIJKVERPLEGING

Deze Zorg voor Beter werkplaats ‘Leernetwerken wijkverpleging’ beschrijft wat een leernetwerk is, voor wie een leernetwerk geschikt is, hoe je een duurzaam leernetwerk opzet en welke werkvormen je kunt gebruiken. We geven een aantal voorbeelden van bestaande leernetwerken en delen mogelijke bevorderende en belemmerende factoren die u tegen kunt komen bij het opzetten van een leernetwerk.

De werkplaats is mogelijk gemaakt met financiering vanuit het programma ‘Zichtbare schakel fase 2: Opleidingsimpuls wijkverpleegkundigen’ van ZonMw.

In het team wijkverpleging werken mbo- en hbo-verpleegkundigen en verzorgenden IG samen aan de beste cliëntenzorg. Met de ontwikkelingen in de eerstelijns zorg is er veel veranderd en verandert er nog steeds veel voor de wijkteams en voor docenten. Taken en verantwoordelijkheden van teams zijn toegenomen. Dit vraagt om nieuwe competenties en betere samenwerking tussen de diverse partijen.

Verschillende hogescholen, ROC’s en zorginstellingen zijn een samenwerking gestart om de huidige teams wijkverpleging en toekomstige zorgprofessionals goed voor te bereiden op de huidige en toekomstige veranderingen. En om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de praktijk. Dit gebeurt in de vorm van leernetwerken. De kennis, ervaringen en tips uit deze leernetwerken zijn gebundeld in deze werkplaats.

## WAT ZIJN LEERNETWERKEN WIJKVERPLEGING?

Leernetwerken wijkverpleging zijn innovatieve samenwerkingsverbanden tussen hogescholen (en ROC’s) en (thuis)zorgorganisaties. Het doel is een duurzame uitwisseling tussen het onderwijs en werkveld. Verkleij en Francke (2017) geven deze definitie in de [landelijke monitor en evaluatie leernetwerken wijkverpleging](#).

Onder de uitwisseling valt gezamenlijke deskundigheidsbevordering, maar ook samen reflecteren op onderwijs en praktijk. Leernetwerken moeten de samenwerkingsrelatie tussen het onderwijsveld en het praktijkveld versterken. Dit is zeker ook relevant voor het implementeren van het nieuwe opleidingsprofiel Bachelor Nursing 2020, voor het vormgeven van hbo-v stages en goede aansluiting van stages op de praktijk ([Programma Zichtbare schakel fase 2](#)).

Eind 2015 gingen er met subsidie vanuit het ZonMw-programma, verspreid over het land, diverse leernetwerken wijkverpleging van start. De focus lag in eerste instantie op de volgende onderwerpen (Subsidieoproep leernetwerken, 2015):

- inwerken van nieuwe wijkverpleegkundigen
- coachen van collega's door wijkverpleegkundigen
- bevorderen van zelfredzaamheid en zelfmanagement
- gezondheidsbevordering en preventie
- multidisciplinaire samenwerking in de wijk

De verschillende leernetwerken zijn allemaal op hun eigen wijze met deze onderwerpen aan de slag gegaan. In de Nederlandse praktijk en het onderwijs zijn leernetwerken een relatief nieuw fenomeen. Internationaal is er wel al ruime ervaring opgedaan met leernetwerken waarin mensen uit de praktijk en onderwijs samen leren, vaak onder de noemer 'communities of practice' en verbonden aan het bedrijfsleven. Kenmerk van een leernetwerk is dat een groep mensen van en met elkaar leert op een continue en reflecterende wijze. Daarbij is leren meer dan het verwerven van kennis en omvat het ook interactie en samenwerking met andere professionals (Verkleij & Francke, 2017).

## VOOR WIE IS EEN LEERNETWERK?

De veranderingen in de wijkverpleging hebben gevolgen voor de taken van het gehele team dat wijkverpleging biedt. Daarom kwam in de loop van 2016 meer nadruk te liggen op het met en van elkaar leren binnen het gehele wijkteam, maar ook in samenwerking met de betrokken verpleegkundeopleidingen. In het leernetwerk zoeken, ontwikkelen, herzien en delen de deelnemers gemeenschappelijke en specifieke kennis.

De meerwaarde van het leernetwerk kan per deelnemer verschillen:

- Ieder lid van het leernetwerk deelt kennis en haalt zelf nieuwe kennis op waardoor expertise zichtbaar en toegankelijk is voor anderen.
- Het beginnend wijkteamlid stelt vragen aan collega's in het leernetwerk. Dit hoeven niet alleen (ervaren) leden van het eigen wijkteam of instelling te zijn, maar ook van andere instellingen, een docent of andere professionals.
- De collega professional legt in het leernetwerk multidisciplinaire vraagstukken neer, brengt en haalt kennis.
- Ervaren wijkteamleden coachen (beginnend) collega's.
- De docent staat frequenter en directer in contact met het werkveld en leert daardoor meer over de actuele praktijk. Naast het vergaren van actuele kennis en nieuwe ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld gastdocenten, praktijkvraagstukken of specifieke casuïstiek gemakkelijk voor handen.

- De (deeltijd)student wordt mede begeleid via het leernetwerk. Ook kan de (deeltijd)student gemakkelijk worden voorzien van praktijkopdrachten voor het onderwijs. Het vraagstuk waar de wijkteams een antwoord op zoeken, kan zo geadopteerd worden door de student.

## HOE ZET JE EEN DUURZAAM LEERNETWERK OP?

Wanneer je besluit om een leernetwerk op te zetten is een planmatige methodische opzet van belang. Vanuit welke visie wordt het leernetwerk opgezet? Wat missen jullie nu of wat kan beter? Voor wie is het leernetwerk? En voor welk domein? Waar ligt de afbakening? Etcetera. Het leernetwerk zelf is een middel om een beoogd resultaat te bereiken (Transcript focusgroep, 2017).

### STARTEN

Bij de start van een leernetwerk is het belangrijk om scherp te formuleren waar het leernetwerk over gaat. Alle gebruikers samen bepalen of een leernetwerk een succes wordt of niet. Een leernetwerk is een zoek- en leerproces dat makkelijk alle kanten op gaat als je niet voldoende afbakt. Wanneer het domein te breed is geformuleerd, blijft het bij uitwisselen van kennis. Daarom is het aan te raden om voor de start van het leernetwerk helder te hebben waar het inhoudelijk over gaat en wat de voornaamste vragen zijn die je samen gaat onderzoeken. Deze duidelijkheid is ook nodig om de gewenste mix van deelnemers te interesseren (Andringa en Reyn, 2014).

Hoe urgenter een vraagstuk is, hoe beter en hoe meer mensen geneigd zijn om te leren en te delen. Door gemotiveerde mensen samen te brengen die zich over deze thema's buigen, ontstaat een kracht die je kunt benutten bij het vinden en in de praktijk brengen van oplossingen.

Sluit met de vraagstelling aan bij de taal en benoem de uitdagingen op verschillende niveaus: voor het werkveld of vakgebied, voor de organisatie en voor het individu. Formuleer daarbij niet te concreet, maar laat ruimte voor vrije gedachten en beelden en om te experimenteren (Andringa en Reyn, 2014)

Denk bij het opzetten van het leernetwerk niet te productgericht, maar focus op het vakgebied: deel ervaringen, tips of gedeelde vraagstukken. Het is een valkuil om te denken dat het leernetwerk concrete producten in bijvoorbeeld de vorm van lessen of publicaties op moet leveren. Een product is eerder een middel om het werkproces te stroomlijnen en vaardigheden te ontwikkelen. Het delen van kennis en ervaringen is ook een opbrengst van het leernetwerk (Transcript focusgroep, 2017).

Aandachtspunten bij het starten van een leernetwerk:

- Doel: bepaal waarom je een (digitaal) leernetwerk wilt en wat je wilt bereiken met de opzet van een leernetwerk.
- Uitwisseling: kies een online platform en/of een locatie waar het leernetwerk opgezet kan worden en de uitwisseling plaats kan vinden.
- Samenwerking: bepaal wie toegang heeft tot het leernetwerk. Is het open voor iedereen of moet men lid worden? Is het regionaal of breder. Bepaal wat voor samenwerking er in het leernetwerk wordt aangegaan (bijvoorbeeld co-creatie).
- Verbinding: bepaal het gezamenlijke uitgangspunt en communiceer dit in het leernetwerk.
- Profilering: omschrijf duidelijk de doelgroep: wie zijn wij en voor wie doen we dit?
- Plan: maak een plan van aanpak en zorg voor de benodigde facilitaire, financiële en andere middelen die nodig zijn om het leernetwerk te kunnen opzetten.

*Tip: Een digitaal platform kan worden ingezet om een vooraf vastgesteld resultaat te bereiken. Bij voorkeur wordt het aangevuld met face-to-face bijeenkomsten en contactmogelijkheden.*

*Tip: Maak bij een digitaal platform een opzet in de vorm van een storyboard met daarbij een pakket van eisen voor dat een online platform wordt gekozen.*

### **BETREK HET MANAGEMENT**

Om een leernetwerk te laten slagen moet het management voldoende randvoorwaarden creëren. Ook speelt het management een belangrijke rol bij de borging op termijn. Overleg regelmatig met de betrokken (zorg)organisaties over de borging van het leernetwerk en de implementatie van de opgedane kennis binnen de eigen instelling.

### **WERVEN VAN DEELNEMERS**

Idealiter heeft het leernetwerk deelnemers vanuit alle relevante partijen. Richt je in het begin vooral op intrinsiek gemotiveerde deelnemers die het zien zitten om vragen te bespreken met anderen en hierin samen te werken. Hoe meer de groep te bieden heeft door de gevarieerde samenstelling, hoe groter de kans dat een individuele deelnemer voldoende uit het leernetwerk kan halen om de tijdsinvestering te rechtvaardigen (Andringa en Reyn, 2014)

Voor het slagen van een leernetwerk is het belangrijk dat de meerwaarde van het leernetwerk voor alle betrokkenen duidelijk is, zowel op individueel als op



organisatieniveau. Als deelname aan het leernetwerk wat oplevert, voelen deelnemers zich ook verantwoordelijk voor hun deelname en blijven ze naar bijeenkomsten komen (Verkleij en Francke, 2017).

Aandachtspunten bij het werven van deelnemers:

- Bestaande mailinglisten zoeken en gebruiken, plaats een oproep in een nieuwsbrief.
- Informatie geven bij bijeenkomsten van potentiële deelnemers (vergaderingen, werkveldbijeenkomsten).
- Het aanmelden moet makkelijk verlopen. Denk na over het screenen van deelnemers. Welke gegevens wil je minimaal van de deelnemers ontvangen?

### BELEMMERENDE FACTOREN

Een belemmerende factor voor het welslagen van een leernetwerk is een hoge werkdruk bij deelnemers. De belangrijkste oplossing die hiervoor is aangedragen, is om tijd in te roosteren voor deelname aan het leernetwerk. Daarnaast kan ook het inbedden van het leernetwerk in het curriculum een oplossing zijn. Als er sprake is van een online platform dan moet dit goed toegankelijk zijn, de inhoud moet goed vindbaar zijn. Ook moet voorkomen worden dat door technische belemmeringen deelnemers snel afhaken omdat dit onnodige tijdverspilling is.

*Tip: Zorg dat deelnemers tijd hebben voor het leernetwerk en maak bijeenkomsten of een online platform goed toegankelijk.*

Een tweede belemmerende factor is dat er onduidelijke verwachtingen zijn over het doel van het leernetwerk. Voorkom onduidelijkheden over het al dan niet ontwikkelen van producten, de focus van de gesprekken en de bijeenkomsten en de rol van de deelnemers.

*Tip: Maak de meerwaarde van het leernetwerk per doelgroep goed duidelijk. Je kunt de focus en resultaten dan makkelijker bepalen.*

### BESTENDIGEN

Naast het werven is het ook belangrijk om na te denken hoe je de deelnemers enthousiast en gemotiveerd houdt. Hoe houd je de leden vast? Een aantal manieren om dat te doen, naast het eerdergenoemde benoemen van de meerwaarde, vind je hieronder.

Aandachtspunten bij het bestendigen van het leernetwerk:

- Stel een projectleider of coördinator aan, het liefst een bekend persoon die 'naam' heeft bij de doelgroep:

- Maak er een betaalde functie van.
- Zoek iemand die uit de praktijk van het beroep komt.
- De projectleider haakt in op problemen 'op de vloer' en start/voedt de discussies.
- De projectleider legt contacten met anderen uit het werkveld.
- De projectleider spreekt leden persoonlijk aan en nodigt uit tot actie.
- Plan vaste momenten om samen te komen of te overleggen en daarnaast vrij te besteden uren.
- Voorkom top-down beleid, maar luister naar de behoeften van de deelnemers.
- Een leernetwerk is gebaseerd op gelijkwaardige bijdrage.
- Zorg voor een roulerende locatie om gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid kracht bij te zetten.
- Zet deelname aan het leernetwerk in als formele deskundigheidsbevordering vanuit de betrokken organisaties.
- Inventariseer de mogelijkheid om accreditatiepunten (bijvoorbeeld het Kwaliteitsregister V&V) toe te kennen voor deelname aan het leernetwerk (Surf, 2017).

*Tip: Kijk of je accreditatiepunten kunt verbinden aan deelname aan het leernetwerk.*

- Zorg voor motivatie en draagvlak:
  - Intrinsieke motivatie, enthousiasme en leergierigheid bij de meerderheid van de deelnemers draagt bij aan het succes van het leernetwerk.
  - Dit geldt ook voor draagvlak vanuit de teams en commitment vanuit de (thuiszorg)organisaties.
  - Onderwerpen van het leernetwerk baseren op interesses van de deelnemers zelf.

*Tip: Betrek bewust cliënt(rad)en bij bijeenkomsten van het leernetwerk.*

- Sta open voor nieuwe leervormen in het werkveld en het onderwijs:
  - Bedenk hoe nieuwe kennis gedeeld gaat worden. Staat kennisdeling centraal of moet er een product, zoals een module uitkomen?

*Tip: Maak in je lessen een koppeling naar het leernetwerk en geef studenten concrete opdrachten om op het leernetwerk op zoek te gaan naar informatie of kennis en ervaringen uit te wisselen. Ook kunnen*



*studenten via het leernetwerk op zoek naar een onderzoeksopdracht.*

- Zorg voor innovatieve onderwerpen. Wees up-to-date met relevante praktijkvraagstukken vanuit de hedendaagse zorgontwikkeling zodat het deelnemen aan het leernetwerk een wezenlijke bijdrage levert aan de professionalisering en vakmanschap van de zorgprofessional en het wijkteam.

*Tip: Zet deelname aan het leernetwerk in als formele deskundigheidsbevordering vanuit de betrokken organisaties.*

- Zet leden aan tot actie (quick win):
  - Geef een bonus voor het aanbrengen van nieuwe leden. Reik bijvoorbeeld een beker uit bij het 50<sup>e</sup> of 100<sup>e</sup> lid of geef tijdens een netwerkbijeenkomst een cadeaubon aan het meest actieve lid.
  - Beloon deelnemers voor input van materiaal.
  - Verdeel de deelnemers in themagroepen, waardoor de vakinhoud diepgaand en specifiek kan zijn.
- Specifiek voor een digitaal leernetwerk: Een belemmerende factor is dat het gebruik maken van een digitale omgeving lastig blijkt te zijn. Digitaal reageren blijkt nog geen vaste handeling en er zijn soms al teveel verschillende online bronnen voor informatie. Daarnaast blijkt het soms lastig om studenten en cliënt vertegenwoordigers te betrekken.

*Tip: Zorg voor een veilige omgeving, zowel online als offline. Mensen moeten het idee hebben dat ze veilig kunnen discussiëren en delen, zonder dat de informatie tegen hen gebruikt gaat worden.*

## **BORGING**

Voor de borging van een leernetwerk is het belangrijk dat voor alle betrokkenen duidelijk is wat de meerwaarde van het leernetwerk is, zowel op het niveau van het individu als op organisatieniveau. Als deelname aan het leernetwerk wat oplevert, voelen deelnemers zich ook verantwoordelijk voor hun deelname en blijven ze naar bijeenkomsten komen (Verkleij en Francke, 2017).

Naast de wat kortere termijn acties die hierboven zijn beschreven, is het ook belangrijk om voor de langere termijn na te denken hoe je het leernetwerk gaat borgen. Vanuit bestaande leernetwerken komen deze borgingstrategieën en tips.

Aandachtspunten bij de borging van een leernetwerk:

- Evaluatie: Zorg voor een gedegen evaluatie, zodat tussentijdse bijsturing in deze nieuwe vorm van leren mogelijk is.

- Brug bouwen tussen praktijk en onderwijs:
  - Zet een 'linking pin' in om de brugfunctie tussen praktijk en onderwijs te vervullen: iemand die deels bij een onderwijsinstantie en deels bij een praktijkorganisatie werkt.
  - Maak gebruik van een 'lecturer practitioner', een docent die op vaste momenten bij thuiszorgorganisaties aanwezig is.
  - Maak gebruik van een goede planning. Hoe vaak wil je dat docenten en wijkverpleegkundigen bij elkaar over de vloer blijven komen? Bijvoorbeeld twee keer per schooljaar een meeloopdag.

*Tip: Zorg voor een realistische planning. Afspraken afzeggen of verzetten werkt demotiverend.*

- Delen van resultaten en kennis:
  - Zet in op behoud van het ontwikkelde gedachtengoed. Niet alleen de positieve leerpunten moeten gedeeld worden, er moet ook aandacht zijn voor de onderdelen die minder goed liepen.
  - Maak een link met een lectoraat/practoraat. Zij kunnen inzetten op innovatie door middel van onderzoeken samen met deelnemers en organisaties.
  - Borg de thema's binnen Bachelor Nursing 2020 (LOOV, 2015). Op deze manier actualiseren hogescholen hun onderwijs vanuit opgedane kennis uit het leernetwerk. En hetzelfde kan gelden voor MBO.
  - Laat studenten problemen of vragen uit de wijk onderzoeken en deel de opgedane kennis.

*Tip: Ga voor kleinschalig delen van kennis en resultaten, dat is gemakkelijker te plannen en te organiseren.*

- Inzetten op nieuwe wegen voor financiering:
  - Businesscase ontwikkelen voor zowel korte als lange termijn.
  - Budgettair neutrale uitwisselingsstructuur, waarbij docenten een aantal uur in de praktijk werken en wijkverpleegkundigen een aantal uur in het onderwijs.
  - Budget voor deskundigheidsbevordering inzetten voor duo-activiteiten.
  - Bij het zoeken naar financieringsmogelijkheden is het belangrijk dat het management akkoord is met het budget en het aantal uur dat vrijgemaakt moet worden voor succesvolle deelname aan het leernetwerk.

*Tip: Stel een financieel plan op voor een langere periode en werk met*

### *bijvoorbeeld een intentieverklaring of samenwerkingsovereenkomst.*

- Leernetwerken uitbreiden en inbedden in structuur:
  - Organiseer een leernetwerk op basis van het volledige wijkteam. Betrek naast de wijkverpleegkundigen ook de mbo-opgeleide wijkverpleegkundigen en verzorgenden IG. Er komen dan andere invalshoeken en betrokkenen aan het licht.
  - Breid uit naar andere sectoren, zoals de GGZ en ziekenhuizen.
  - Sluit aan bij bestaande leernetwerken, zodat er niet in dezelfde vijver wordt gevist naar leden.

### **WERKVORMEN**

Voor de leernetwerken wijkverpleging zijn verschillende werkvormen gebruikt. Er is geen vaste formule voor het opzetten en succesvol maken van een leernetwerk. Afhankelijk van de grootte en het doel van het leernetwerk zijn er verschillende mogelijkheden.

#### **1. Duo werkvorm**

Dit is een voorbeeld van een leernetwerk op kleine schaal. Docenten en wijkverpleegkundigen nemen gestructureerd (bijvoorbeeld één dag per week) elkaars werk over om nieuwe kennis, inzichten en ervaring op te doen. De Hogeschool Rotterdam geeft een mooi voorbeeld van deze duo werkvorm, ook wel Twinning genoemd. De kracht van het Twinning concept ligt in het voor een langere periode koppelen van docenten met wijkverpleegkundigen/verzorgenden. De resultaten zijn beschreven in twee brochures: [Twinning](#) en [Ketens smeden](#).

#### **2. Meeloopdag.**

Docenten of onderzoekers van het lectoraat, al dan niet in wisselende samenstelling, gaan met wijkverpleegkundigen/verzorgenden mee de wijk in. Op die manier kunnen ze studentprojecten of casuïstiek vergaren en wijkteams voorbereiden op de komst van studenten. Andersom kan de wijkverpleegkundige/verzorgende een dag meelopen in het onderwijs om bijvoorbeeld een gastles te geven.

#### **3. Themabijeenkomsten.**

Tijdens deze samenkomsten gaan de deelnemers met elkaar in discussie en vergaren ze nieuwe kennis, bijvoorbeeld door workshops of lezingen. Stel de bijeenkomst ook open voor derden. Op die manier verzamel je kennis van binnen en buiten het leernetwerk. Themabijeenkomsten zijn ook een mooie aanvulling op een online leernetwerk. Stel de bijeenkomsten indien mogelijk ook open voor derden, bijvoorbeeld door masterclasses met presentaties van afstudeerprojecten of het uitwisselen via werkveldavonden en symposia.

*Tip: Waar liggen de interesses van de deelnemers? En welke vragen hebben ze?*

*Gebruik die informatie bij het bepalen van onderwerpen voor de bijeenkomst.*

Een voorbeeld van een themabijeenkomst is de [themamiddag van de HAN](#) over psychiatrische cliënten in de wijk.

*Tip: Organiseer bijvoorbeeld masterclasses met presentaties van afstudeerprojecten of wissel kennis uit via werkveldavonden en symposia. .*

**4. Samen aan de slag.**

In veel leernetwerken hebben wijkverpleegkundigen en docenten samen gewerkt aan producten zoals minors en diverse tools. Voorbeelden van deze producten zijn opgenomen in het schema bij de Resultaten.

**5. Digitale ondersteuning.**

Om naast de bijeenkomsten of meeloopdagen met elkaar in contact te blijven en kennis te delen maken sommige leernetwerken gebruik van digitale ondersteuning. Denk bijvoorbeeld aan een groep op Facebook of WhatsApp of deel informatiebestanden via Dropbox. Op die manier is er een centraal punt om kennis en vragen te delen tussen de bijeenkomsten door.

*Tip: Maken de deelnemers al gebruik van digitale ondersteuning? Kies dan voor dat hulpmiddel. Dit voorkomt dat het vergeten wordt.*

**6. Online leernetwerk.**

Bij deze werkvorm ligt de focus online, bijvoorbeeld in de vorm van een digitaal platform waar leden vragen kunnen stellen, ervaringen kunnen delen en informatie kunnen plaatsen en halen. Het voordeel van een digitaal leernetwerk is dat het kennis delen niet afhankelijk is van een tijd of plaats. Het is een geschikte manier van kennis delen wanneer de groep te groot is om regelmatig fysieke bijeenkomsten te plannen (Verkleij & Francke, 2017).

[WijkLink Oost](#) is een voorbeeld van een digitaal leernetwerk dat ondertussen meer dan 1000 leden telt en online activiteit combineert met offline ontmoetingen.

## RESULTATEN VANUIT HET LEERNETWERK

De leernetwerken in verschillende regio's hebben mooie resultaten geboekt. In onderstaand schema zijn de resultaten van de leernetwerken in een aantal thema's uitgewerkt.

Thema's	Sub-onderwerpen	Voorbeelden van producten/ activiteiten
De veranderende rol van de professional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer zicht op rollen en taken</li> <li>• Verpleegkundig en persoonlijk leiderschap</li> <li>• Positiebepaling van het team wijkverpleging</li> <li>• Team overstijgend denken</li> <li>• Snelle deskundigheidsbevordering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuyd: <a href="#">Zelfmanagementtest (pdf)</a></li> <li>• HvA: <a href="#">Cursus verpleegkundig leiderschap voor studenten (pdf)</a></li> <li>• HvA: Video 'Welkom in de wijkzorg'</li> <li>• InHolland: <a href="#">Artikel in V&amp;VN Magazine over passie voor de wijk</a></li> </ul>
Samen werken en samen leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mono- en interdisciplinaire samenwerking</li> <li>• Bevordering van cliëntparticipatie</li> <li>• Reflectie op rollen, taken en functioneren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuyd: Tool: 'We gaan voor groen'</li> <li>• Zuyd: <a href="#">Professio spel (pdf)</a></li> <li>• Zuyd: <a href="#">One team one spirit, Ethische dilemma's (pdf)</a></li> <li>• Zuyd: <a href="#">Stroomdiagram 'Hulp bij de vraag rondom wonen, zorg, welzijn en zorg' (pdf)</a></li> <li>• CHE: <a href="#">Visiedocument teamleren (pdf)</a></li> <li>• InHolland: <a href="#">Artikel op Zorgpact over blijven leren</a></li> <li>• Saxion/InHolland: <a href="#">Artikel in Tijdschrift M&amp;G over leernetwerken</a></li> <li>• Saxion: <a href="#">Video demonstratie digitale platform WijkLink</a></li> </ul>

<p>Kennisvalorisatie, kennisdeling, kennisvermeerdering</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktijk, onderwijs en onderzoek krijgen zicht op elkaars betekenis</li> <li>• Verbeterde beeldvorming wederzijds</li> <li>• Verbeterde implementatie mbo- en hbo-curricula</li> <li>• Praktisch: bij elkaar in de keuken kijken</li> <li>• Verspreiden van resultaten van toegepast onderzoek via de leernetwerken en themabijeenkomsten</li> <li>• Kwaliteitsverbetering van zorg en onderwijs</li> <li>• Co-creatie van nieuwe kennis en onderwijs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuyd: <a href="#">Behoeftboom</a></li> <li>• HAN: <a href="#">Bachelor scriptie Positieve Gezondheid</a></li> <li>• HAN: <a href="#">Projectverslag wijkverpleegkundige en cliënt met psychische stoornis</a></li> <li>• HAN: <a href="#">Projectverslag De EPA-cliënt in de wijk</a></li> <li>• HHS: <a href="#">Informatie over leernetwerk en onderwerpen</a></li> <li>• Hogeschool Rotterdam: <a href="#">Informatie over Twinning</a></li> <li>• HvA: <a href="#">Minor ontwikkelingen in zorgtechnologie</a></li> <li>• Saxion: <a href="#">Artikel in vakblad over WijkLink Oost</a></li> <li>• Voor de Zichtbare schakelprijs hebben de <a href="#">NHL</a> en <a href="#">Saxion</a> een vlog gemaakt over de toekomst van hun leernetwerken.</li> </ul>
---	---	--



## GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Andringa, J. en Reyn, L. (2014). Tien stappen voor een succesvolle community of practice. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.
- LOOV (2015). Bachelor Nursing 2020. Een toekomstbestendig opleidingsprofiel.
- Ruijters, M. en Simons, R. (2012). De canon van het leren: 50 concepten en hun grondleggers. Vakmedianet Management BV, Alphen a/d Rijn.
- Transcripten interviews focusgroepen Leernetwerken wijkverpleging, gehouden tijdens de invitational van 29 maart 2017.
- Verkleij, K.A.M. en Francke, A.L. (2017). Landelijke monitor en evaluatie van leernetwerken wijkverpleging Rapportage over de periode eind 2015 tot medio 2017, Nivel:  
[https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/landelijke\\_monitor\\_evaluatie\\_leernetwerken\\_wijkverpleging.pdf?](https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/landelijke_monitor_evaluatie_leernetwerken_wijkverpleging.pdf?)
- Vragenlijst ingevuld door de leernetwerken naar aanleiding van de invitational op 29 maart 2017.
- ZonMw, Programma Zichtbare schakel fase 2 (2017):  
[https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/kwaliteit-van-zorg/programmas/programma-detail/zichtbare-schakel-fase-2-opleidingsimpuls-wijkverpleegkundigen/.](https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/kwaliteit-van-zorg/programmas/programma-detail/zichtbare-schakel-fase-2-opleidingsimpuls-wijkverpleegkundigen/)
- ZonMw, subsidieoproep Zichtbare schakel Fase 2: Opleidingsimpuls wijkverpleegkundigen – Leernetwerken hbo v-docenten en wijkverpleegkundigen (2015).