

Hoe kan waardecreatie in leernetwerken zichtbaar gemaakt worden? Een kwalitatieve studie bij twee leernetwerken in het Hoger Onderwijs en in de Gezondheidszorg

Tim Hoppen, Max Aangenendt en Chris Wallner

Samenvatting Deze studie is gericht op het kunnen identificeren van waarde en het verhelderen van de totstandkoming daarvan in (leer)netwerken. Het onderzoek is uitgevoerd onder deelnemers (N = 18) aan twee netwerken, één van docenten in het hoger onderwijs en één waarin zowel hbo-docenten als professionals uit de gezondheidszorg participeren. Met een kwalitatieve onderzoeksaanpak zijn 49 waardecreatieverhalen van deelnemers geïdentificeerd, voortbouwend op de conceptualisering van waardecreatie van Wenger et al. (2011). Hieruit blijkt dat er verschillende waarden tot stand gekomen zijn in de onderzochte leernetwerken. Er kunnen verschillende proceselementen worden onderscheiden: de actor, de locatie en de activiteit. De onderzoeksaanpak legde verschillende waardewerkwoorden bloot die deelnemers gebruiken om de processen te beschrijven waarlangs waarde tot stand is gekomen. De bevindingen van de studie worden geplaatst tegen de achtergrond van het kunnen verhelderen en sturen op waardecreatie in dergelijke netwerken en het faciliteren daarvan.

Trefwoorden leernetwerk, leergemeenschap, waardecreatie, sociaal leren

Artikelgegevens

Ontvangen: 27 januari 2022

Geaccepteerd: 12 januari 2023

Online: 18 juli 2023

Contactpersoon

Tim Hoppen, t.hoppen@hhs.nl

Over de Auteur(s)

Tim Hoppen is werkzaam als docent bij de opleiding Commerciële Economie en als onderzoeker bij het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling van de Haagse Hogeschool; Max Aangenendt is werkzaam als programmaleider bij the Hague Center for Teaching & Learning, dienst HRM/D, onderzoeker bij het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling van de Haagse Hogeschool en supervisor; Chris Wallner is lector Verpleegkundige Intramurale Ouderenzorg bij de Hogeschool Leiden en Marente. Tijdens de dataverzameling van deze studie was hij werkzaam bij de opleiding Hbo-V van de Haagse Hogeschool

Copyright

© Author(s); licensed under Creative Commons Attribution 4.0. This allows for unrestricted use, as long as the author(s) and source are credited.

Probleemstelling

Voor deze studie definiëren wij een 'leernetwerk' als een groep professionals met een gezamenlijk doel of uitdaging die met en van elkaar leren. De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor sociaal leren onder professionals, zoals docenten (Vrieling et al., 2016) en zorgmedewerkers (Nootboom et al., 2017). In de context van de beroepspraktijk worden de verschillende benamingen voor groepen waarbinnen sociaal leren plaatsvindt, *learning communities* en leernetwerken, door elkaar heen gebruikt. Wenger et al. (2011) zien 'netwerk' en 'gemeenschap' als twee componenten van sociale structuren waarbinnen geleerd wordt. De netwerkcomponent verwijst naar 'de reeks relaties, persoonlijke interacties en verbindingen onder deelnemers die persoonlijke redenen hebben om ver-

binding te maken'. De gemeenschapscomponent verwijst naar 'de ontwikkeling van een gedeelde identiteit rond een onderwerp of gezamenlijke uitdaging' (Wenger et al., 2011).

Eerder onderzoek laat zien dat gecreëerde waarden onderzocht en zichtbaar gemaakt worden, zowel aan de hand van concrete indicatoren (zoals activiteiten, interacties, producten en documenten) als aan de hand van de betekenisvolle rekenschap die deelnemers van een netwerk geven van deze toegevoegde waarde (Dingyloudi & Strijbos, 2015; Wenger et al., 2011). Echter, de wijze waarop waarde in leernetwerken tot stand komt is tot nog toe in onderzoek onderbelicht gebleven (Abigail, 2016; Vangrieken et al., 2017; Vrieling et al., 2019).

Het doel van dit onderzoek is om meer zicht te krijgen op de wijze waarop waarde in leernetwerken tot stand komt. De praktische relevantie hiervan is dat als duidelijk is welke factoren bijdragen aan de totstandkoming van waarde, deze factoren bewust ingezet kunnen worden. Hiermee bieden we toekomstige leernetwerkinitiatieven en facilitatoren van leernetwerken handvatten om deze zo in te kunnen inrichten dat optimaal waarde voor deelnemers wordt gecreëerd.

Theoretisch kader

Het raamwerk van waardecreatie in leernetwerken, zoals dat oorspronkelijk is ontwikkeld door Wenger et al. (2011), en verder verfijnd door Wenger-Trayner et al. (2017), biedt een theoretisch kader om waardecreatie in leernetwerken voor deelnemers in kaart te brengen. Waardecreatie kan worden gedefinieerd als *de totstandkoming van waarden door activiteiten en interacties van deelnemers aan een leernetwerk* (Wenger et al., 2011). Wij definiëren waarde als *een betekenisvolle opbrengst voor een (of meerdere) deelnemer(s) van een leernetwerk*. Waarden die tot stand komen in leernetwerken zijn onder andere: nieuwe informatie krijgen, tips en documenten delen, contacten opdoen, leren van elkaars ervaringen en elkaar helpen met uitdagingen (Wenger et al., 2011).

Dit raamwerk is in onderzoek naar waardecreatie in verschillende sectoren gebruikt, zoals in de sector zorg & welzijn (Dauphin & Wallner, 2021; Heemskerk & Wallner, 2018; Wallner, 2018), de onderwijssector (Booth & Kellogg, 2014; Dingyloudi & Strijbos, 2015) en de sectoren industrie en landbouw (Triste et al., 2018). Daaruit blijkt dat het raamwerk zich goed leent als basis om de grote diversiteit in gerapporteerde waarden te onderzoeken en zichtbaar te maken.

Dit raamwerk beschrijft waardecreatie als een dynamisch cyclisch proces waarin waarden op verschillende niveaus kunnen worden gecreëerd. Hoewel er verbanden denkbaar zijn tussen deze cycli, benadrukken Wenger et al. (2011) dat het van belang is om de cycli niet te zien als puur hiërarchisch of volgordelijk. De cycli met de daarin besloten typologie van waarden geven vooral een dynamisch raamwerk om de diversiteit van waarden in kaart te brengen (Wenger et al., 2011). Dingyloudi en Strijbos (2015) hebben in een eerder onderzoek de cyclus van verwachte waarde toegevoegd aan het raamwerk.

Als model van waardecreatie zijn, na toevoeging van de verwachte waarde, zes cycli te onderscheiden:

1. *Verwachte waarde*: de reden voor deelname, behoeften en verwachtingen van de deelnemer voorafgaand aan deelname in het leernetwerk;
2. *Onmiddellijke waarde*: activiteiten en interacties in een leernetwerk die op zich zelf waardevol gevonden worden;
3. *Potentiële waarde*: opbrengsten die hun waarde krijgen in het besef dat deze in een later stadium benut kunnen gaan worden;
4. *Toegepaste waarde*: uit het leernetwerk opgedane waarde die is toegepast in de praktijk;
5. *Gerealiseerde waarde*: waarde die daadwerkelijk merkbare verandering in de praktijk teweegbrengt; en
6. *Transformatieve waarde*: waarde die tot nieuwe inzichten leidt.

Om echt goed zicht te krijgen op hoe leernetwerken waarde creëren, is het nodig om waarden te volgen over verschillende cycli heen. Een dergelijke dwars door cycli heen lopende beschrijving van waardecreatie heet een *waardecreatieverhaal* (Wenger et al. 2011). Een waardecreatieverhaal is het persoonlijke narratief van een deelnemer, dat informatie kan bevatten over een bepaalde betekenisvolle gebeurtenis in het leernetwerk, de opbrengsten, de manier waarop deze zijn gebruikt en het effect ervan. Daarnaast kan een waardecreatieverhaal ook informatie bevatten over de totstandkoming van de waarde.

Onderzoek laat zien dat er allerlei waarden aan leernetwerken worden toegeschreven, zoals: gezamenlijk kennis ontwikkelen, de ontwikkelingen in het werkveld bijhouden, verandering stimuleren, en nieuwe vormen aanbieden van professionele ontwikkeling (Vangrieken et al., 2017; Vrieling et al., 2016). Opbrengsten voor individuele deelnemers zijn onder andere groei van de zelfverzekerdheid, zoals bij zorgprofessionals en studenten (Wallner, 2018; Heemskerk et al., 2021) en de ontwikkeling van onderzoekende houding van professionals en studenten (Heemskerk & Wallner, 2017, 2021; Heemskerk et al., 2020). Naar de totstandkoming van waarde in leernetwerken is minder onderzoek gedaan. Wenger et al (2011) spreken zelf van *activiteiten en interacties* die leiden tot waarde. Akkerman et al (2008) beschrijven het specifiek als *betekenisvolle activiteiten* en *gezamenlijke activiteiten*. Voor zover wij weten zijn er geen studies over leernetwerken verricht die waardecreatie hebben onderzocht in directe relatie tot de totstandkoming van deze waarden.

Onderzoeksvragen

De twee onderzoeksvragen van deze studie zijn: 1. Welke waarden worden gecreëerd in de leernetwerken? 2. Hoe komt waardecreatie in leernetwerken tot stand?

Methode

Onderzoeksopzet

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gekozen voor een kwalitatieve studie binnen twee leernetwerken.

Netwerk 1 bestaat sinds december 2015 met als doel om in de snel veranderende zorgwereld de wijkzorg te verbeteren, door zorgprofessionals, docenten en studenten met en van elkaar te laten leren. De deelnemers bestaan uit medewerkers van acht thuiszorgorganisaties, een mbo-instelling en een hbo-instelling. In het eerste jaar vonden de bijeenkomsten tweewekelijks plaats, daarna maandelijks. Een bijeenkomst duurde twee uur waarbij elke bijeenkomst tussen 8 en 25 personen aanwezig waren.

Netwerk 2 is opgericht in februari 2017 met als doel de praktijk van afstudeerbegeleiding in een hogeschool te onderzoeken en te verbeteren door afstudeercoördinatoren en docenten van verschillende opleidingen bij elkaar te brengen. Per jaar vonden er drie bijeenkomsten plaats die twee uur duurden waarbij tussen 8 en 35 deelnemers van 20 verschillende opleidingen aanwezig waren.

Dataverzameling

Om onderzoeksvraag 1 (Welke waarden worden gecreëerd in de leernetwerken?) te beantwoorden zijn in beide leernetwerken schriftelijke reflecties op basis van open vragen uitgevoerd, gevolgd door aanvullende semigestructureerde interviews. Voor het beantwoorden van onderzoeksvraag 2 (Hoe komt waardecreatie in leernetwerken tot stand?) zijn uitsluitend de semigestructureerde interviews gebruikt.

Schriftelijke reflectie: de dataverzameling omvatte het uitzetten van een vragenboekje met schriftelijke, open vragen naar feiten en ervaringen van de bezoekers gedurende de netwerkbijeenkomsten (netwerk 1: n=12; netwerk 2: n=4). De respondenten zijn bij minimaal 80% van de bijeenkomsten aanwezig geweest. De formulering van deze vragen sluit nauw aan bij de cycli van waardecreatie van Wenger et al. (2011). Deze dataverzamelingsmethode is eerder toegepast en beschreven (Wallner, 2018).

Aanvullend zijn respondenten die aan de schriftelijke reflectie deelnamen, uitgenodigd voor een verdiepend semigestructureerd interview (netwerk 1: n=4; netwerk 2: n=4). Geïnterviewden zijn bevraagd op de belangrijkste kritieke momenten en betekenisvolle gebeurtenissen die hen zijn bijgebleven uit de bijeenkomsten van het leernetwerk. Op deze 'betekenisvolle momenten' is doorgevraagd aan hand van de verschillende cycli van waardecreatie. Daarna is ervoor gekozen om uit de acht interviews persoonlijke 'waardecreatieverhalen' van deelnemers te achterhalen. Deze werkwijze bouwt voort op de werkwijze van Dingyloudi & Strijbos (2015). Zo zijn interviews gebruikt voor het verzamelen van informatie over de persoonlijke narratieven van deelnemers: informatie over de opbrengst(en) in de ogen van de deelnemer, wat de aard van die opbrengst was, op welke wijze de opbrengst als waardevol ervaren werd, op welk moment die opbrengst gerealiseerd werd, en wat in de ogen van de deelnemer aan het proces bijdroeg. Om de

objectiviteit van gegevensverzameling te bevorderen zijn de interviews uitgevoerd door een onderzoeker die niet bij dat netwerk betrokken was. De interviews zijn vervolgens woordelijk getranscribeerd en geïmporteerd in het softwareprogramma Atlas-TI voor data-analyse.

Data-analyse

De analyses volgden een cyclisch en iteratief pad om stapsgewijs informatie uit de verschillende databronnen te vergelijken en tegelijk met de analyses ook de analysetechniek verder te ontwikkelen. Om de transparantie van het onderzoek te kunnen borgen hebben de analyses plaatsgevonden in wisselende combinaties van twee onderzoekers, waarop de controle werd uitgevoerd door de derde onderzoeker.

Als eerste stap zijn de schriftelijke reflecties van deelnemers per vraag samengevat en voorzien van steekwoorden. Vervolgens zijn de steekwoorden *bottom-up* geclusterd.

De interviews zijn woordelijk getranscribeerd en gefragmenteerd naar de kleinste betekenisvolle eenheden zonder de samenhang en betekenis van het verhaal te verliezen (Frank, 2012; Miles & Huberman, 1994; Krippendorff, 1981).

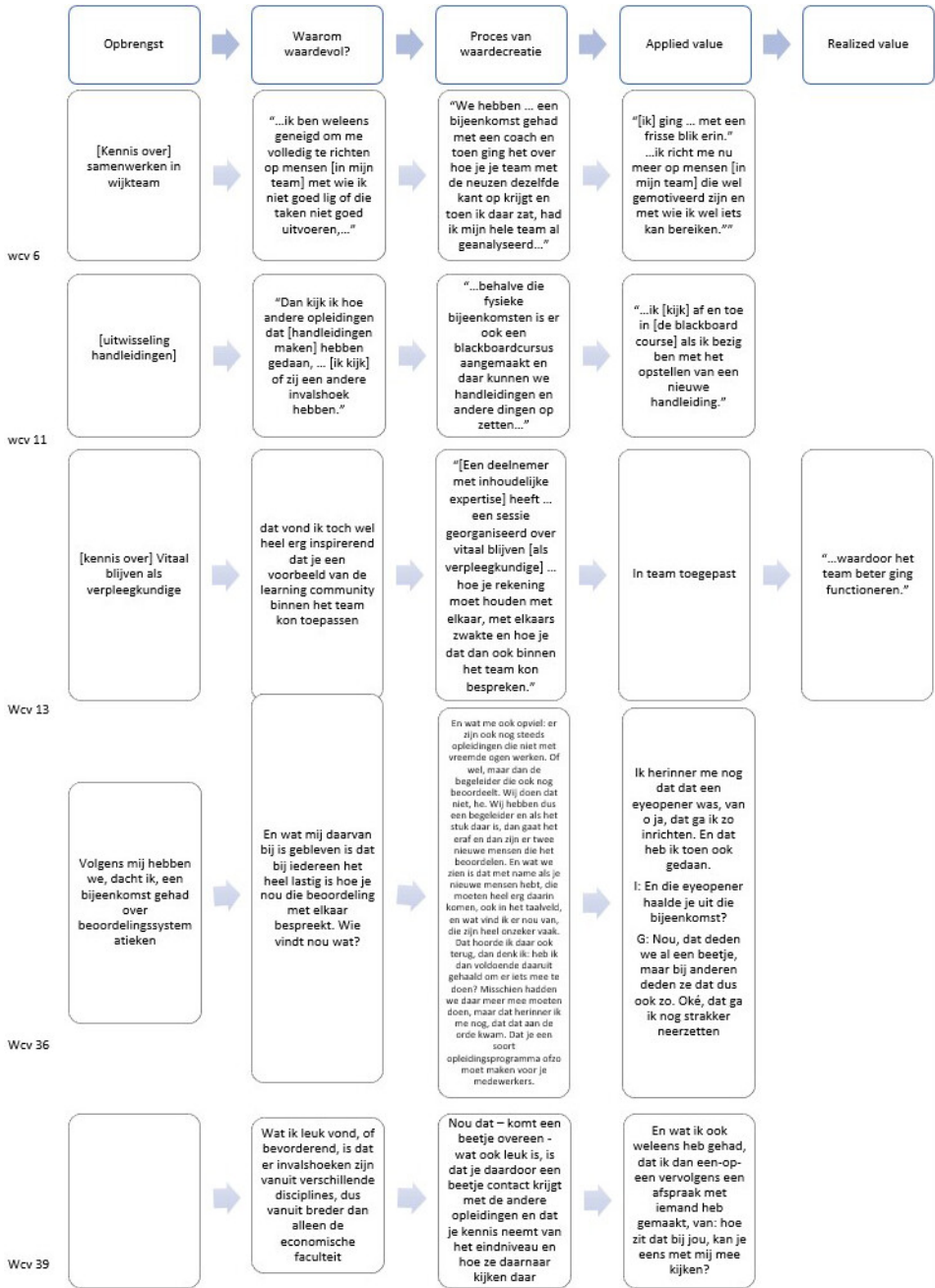
Ten behoeve van de eerste onderzoeksvraag zijn de tekstfragmenten gecodeerd naar de verschillende cycli van waardecreatie (Wenger et al., 2011). Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden is in de interviews onderzocht wat respondenten melden over de in een cyclus gerealiseerde waarde. In deze analyse zijn eerst alle door de respondent benoemde opbrengsten van deelname aan een leernetwerk geïdentificeerd. Het gaat hier taalkundig om het object, de opbrengst die benoemd wordt. Vervolgens is voor elke benoemde opbrengst gezocht naar informatie over wat die specifieke opbrengst in de ogen van deze deelnemer zo waardevol maakt. Dit is de attributie, waarom de opbrengst van waarde is voor de deelnemer. Ten derde is achterhaald welke procesopmerkingen de respondent maakt over de totstandkoming van deze waarde. Het gaat hier om het identificeren van werkwoorden als indicator van de manier waarop de opbrengst tot stand is gebracht. Tenslotte zijn deze drie ingrediënten: object, attributie en waardewerkwoord samengevoegd in een gecondenseerde reconstructie van een waardecreatieverhaal (Figuur 1).

Resultaten

Welke waarden zijn tot stand gekomen?

De persoonlijke narratieven, zoals die naar voren uit de schriftelijke reflecties en de interviews, bieden een gevarieerd beeld van de opbrengsten van deelname aan het netwerk. De gecreëerde waarden worden hieronder op hoofdlijnen samengevat en gerubriceerd naar de cycli van Wenger.

Verwachte waarde: deelnemers blijken met bepaalde verwachtingen deel te nemen aan een leernetwerk: "Ik sta wel open [om] nieuwe dingen te leren en omdat ik ook



Figuur 1 Voorbeelden van waardecreatieverhalen (Wvc) die de verschillende waarden en het proces van waardecreatie illustreren

leerlingen begeleid vind ik het ook belangrijk dat je zelf op de hoogte blijft van alle nieuwe technologieën en dingen die er in de praktijk weer nieuw bijkomen en nieuwe ontwikkelingen op schoolgebied. En ook [om] mezelf te *updaten*.” Ook worden er verschillende redenen of aanleidingen tot deelname genoemd: “ik vind het heel goed om eens buiten je eigen opleiding te kijken, ..., om vooral van elkaar te leren en ideeën op te doen.”

Onmiddellijke waarde: deelnemers ervaren waarde in directe activiteiten of interacties van een leernetwerk. Deze onmiddellijke waarde beschrijven zij op verschillende manieren. Dit kan te maken hebben met een inzicht: “Het klinkt misschien gek, maar ik vind het wel prettig dat andere mensen tegen dezelfde problemen aanlopen. Dat het dus niet te wijten is aan jezelf of aan je eigen team, maar dat het iets is wat echt overal speelt. Zeker aan het begin was ik soms aan het stuntelen, en dan vond ik het wel prettig om te zien dat ik niet de enige was.” Soms bleek deelname gewoon leuk: “Dat vind ik sowieso leuk ... om ... mensen van andere opleidingen te ontmoeten.” Ook inspiratie wordt als onmiddellijke waarde genoemd: “Je raakt geïnspireerd door inhoudelijke voorbeelden over het werk, waardoor je volgens mij een betere wijkverpleegkundige wordt.”

Potentiële waarde: onder potentiële waarde vallen alle vormen van waarde die nog niet benut zijn, maar wellicht later kunnen worden toegepast. Nieuwe kennis en ervaringen opdoen is de meest voorkomende waarde: “Het was [interactief] hij vertelt een verhaal en daarna kan je een vraag stellen, ... het ging constant een beetje over en weer. Omdat je dan op ieder moment een vraag kan stellen die voor jou van toepassing is of je hoort vragen van een ander waarvan je denkt: o ja, inderdaad, zo kunnen wij dat ook doen. Hoe meer interactie er is, hoe meer je hoort. Je leert juist van de andere opleidingen.” In 38 van de 49 verhalen is dit zichtbaar. De sociale meerwaarde van het netwerk voor deelnemers, bijvoorbeeld nieuwe contacten, is in zes waardecreatieverhalen benoemd. Tastbare opbrengsten zoals documenten of producten, komt drie keer voor. Een deelnemer zegt hierover: “[de facilitator] had het zo ingericht dat je daar eventueel documenten kon neerzetten, dat vond ik een heel goed idee, er stonden een aantal rapportjes die kende ik al, maar op het moment dat ik me dat herinnerde dacht ik: daar hebben we eigenlijk te weinig gebruik van gemaakt, dat moet je veel meer doen.”

Toegepaste waarde: wat toegepaste waarde betreft, wordt in dertien van de waardecreatieverhalen zichtbaar dat de gecreëerde waarde ook daadwerkelijk is toegepast in de praktijk (zie Figuur 1; *applied value*). Verschillende keren geven respondenten aan dat nieuwe inzichten direct in praktijk gebracht worden: “Ik herinner me nog dat dat een eyeopener was, van o ja, dat ga ik zo inrichten. En dat heb ik toen ook gedaan.” Een ander voorbeeld van een dergelijke waarde: “Nou, in ieder geval ben ik ook die rollen, nou gewoon het gaan doen hè. Sowieso ga ik best wel vaak achter mijn lessenaar vandaan, maar echt toch duidelijk achter die lessenaar vandaan. En echt ook gewoon meer die rollen spelen.”

Gerealiseerde waarde: als een deelnemer reflecteert op de effecten van de toegepaste waarde, spreken we van gerealiseerde waarde. In verschillende verhalen zijn we derge-

lijke waarden tegengekomen (zie Figuur 1; *realized value*). Het gaat hierbij om verhalen waarbij de deelnemer zelf aangaf dat er echt meetbare verbetering was in de praktijk: “Met elkaar meelopen, dus docenten die in de praktijk, er is bij mij ook iemand les komen geven, een wijkverpleegkundige en dus. Bij elkaar meekijken over je eigen vakgebied en organisatie heen. En er is er zelfs een beetje de docentenopleiding gaan doen en docent geworden. Die heeft dat toen ontdekt.”

Transformatieve waarde: waarde is transformatief als deze leidt tot nieuwe inzichten of een andere kijk op werk of professie. In verschillende verhalen zagen we hier voorbeelden van: “Dan kom je erachter dat doordat je dit zo een aantal jaren doet. Voor andere mensen is het echt nieuw. Wat ik ook merkte, is dat sommige mensen het heel erg zoeken in: de student moet die en die kennis in een scriptie stoppen, dus die gaan heel erg op inhoud. Terwijl ik denk, denken wij dan, dat je daar meer een soort coach in dat je impliciet zoveel kennis hebt en je manier van werken je eigen hebt gemaakt, dat je dat ook weer moet realiseren. moet zijn, dus mensen die nieuw zijn die denken ik kan het niet, want ik weet niks van SPSS of van ... maar dat hoeft eigenlijk helemaal niet.”

Hoe komt waardecreatie in een leernetwerk tot stand?

In de acht interviews zijn in totaal 49 waardecreatieverhalen over de totstandkoming van waarde aangetroffen, met een gemiddelde van 6,1 (*range* 1–10).

In de waardecreatieverhalen is gezocht naar informatie over de wijze waarop de hierboven beschreven waarden tot stand zijn gekomen. Uit de analyse blijkt dat processen in waardecreatieverhalen kunnen worden gezien naar drie elementen: (1) Wie is de actor?, (2) Wat is de locatie? en (3) Welke activiteit/werkvorm of mechanisme wordt in het verhaal gesuggereerd? (zie Tabel 1).

De actor is veelal een persoon, bijvoorbeeld een deelnemer of een facilitator/coach/begeleider van het leernetwerk. Bij de locatie als plaats van handeling kunnen de processen zich zowel binnen als buiten de bijeenkomsten van de leernetwerken afspelen, zowel fysiek als online. Bij de activiteit gaat het veelal om de vorm van de activiteit of aanpak die als waardevol is ervaren. Een selectie van kenmerkende voorbeelden van waardecreatieverhalen is opgenomen in Figuur 1.

In de 49 waardecreatieverhalen zijn 85 waardewerkwoorden geïdentificeerd. Verschillende werkwoorden komen meerdere keren voor en werkwoorden waren vaak gekoppeld aan verschillende objecten. Het meest voorkomende werkwoord, *opdoen* (23×) komt voor in combinatie met bijvoorbeeld de objecten *contacten*, *inspiratie*, *interesse*, *inzichten* en *zelfvertrouwen*. Het werkwoord *krijgen* (8×) zien we gecombineerd met *diepgang*, *bewustwording*, *vertrouwen* en *bevestiging*. De combinatie van werkwoord en object in het waardewerkwoord, drukt de volledige gecreëerde waarde uit. Het object bij het waardewerkwoord verwijst naar de waarde zelf. Het werkwoord duidt op hoe de waarde tot stand gekomen is. Het meest voorkomende object is kennis (17×), gevolgd door ideeën (11×), informatie en ervaringen (beide 10×). De *wordclouds* (zie Figuur 2) geven een illustratie van de waardewerkwoorden en de acht meest voorkomende objecten.

Tabel 1 Overzicht van proceselementen met voorbeeldquotes uit de waardecreeatieverhalen (wcv)

Actor (Facilitator/coach/begeleider)

- “[de facilitator] had mensen die met afstuderen bezig waren door de hele hogeschool verzameld ...” (verzamelen mensen met zelfde behoefte, wcv 7)
- “Ja, ik vind, [de facilitator] is gewoon een hele open, enthousiast, iemand die ook vanuit de praktijk spreekt. Dus dat spreekt mij wel heel erg aan. [de facilitator] kwam met voorbeelden en dingen, maar ze laat ook de ruimte voor jou om dingen te doen.” (facilitatorgedrag, wcv 21)
- “En dat doet [de facilitator] met zo'n ja, flair, dat je, je wordt gewoon meegenomen om mee te denken, mee te doen, zonder dat je ergens toe gedwongen voelt [...]. Maar daarnaast vraagt [de facilitator] dan ook van hoe zien jullie dat dan, of hoe doen jullie dat dan. Dus laat [de facilitator] ook je de ruimte en de openheid om daar met jou het gesprek mee aan te gaan.” (facilitatorgedrag, wcv 22)
- “De manier waarop [de workshopbegeleider] ... de training inkleedde, iedereen achter zijn tafeltje. En stoelen in een kring, en echt confronteren vanuit de praktijk en daar ook het lef inhebben en daar op een speelse manier, zonder mensen af te breken, maar op te bouwen, ... mee aan de gang te gaan, dat was voor mij inspirerend. Om ook weer meer lef te hebben om dingen op die manier aan te pakken. [De workshopbegeleider] speelde ... een cliënt.” (rollenspellen door workshopbegeleider, wcv 30)
- “[de facilitator] heeft ... zijn visie ... [op het leernetwerk] gegeven en toen werd geïnventariseerd ... [door de facilitator] waar heb je dan behoefte aan En ook wat kan je brengen?” (gezamenlijkheid creëren in visie en behoeften zichtbaar maken, wcv 41)

Actor (deelnemer leernetwerk)

- “Wat mij opviel, ... is dat mensen niet weg wilden. Na afloop [van de bijeenkomst] stonden veel mensen nog in het lokaal door te praten.” (Na afloop doorpraten, wcv 5)
- “Het gaat over het vak, dus je gaat gewoon leren we hebben het weer over datgene waarvoor ik de zorg in ging.” (inspiratie, wcv 12)
- “We waren geen concurrenten, maar echt collega's, die het beste met de cliënt voor hebben. Dus geen concurrenten [...] als wijkverpleegkundigen, ondanks veel verschillende [betrokken] organisaties [in de learning community]” (communityvorming, wcv27)
- “Ik [wijkverpleegkundige] ben ... les komen geven op [de Hoge]school over dit onderwerp, ... vanuit de vraag van [bij de learning community betrokken] docenten.” (samenwerking, wcv 29)
- “Maar ... [doordat] je nu andere verhalen hoort ... denk ... [je]: ... we [kunnen] eigenlijk ook wel [onze eigen verhalen] delen, waarom niet?” (andere verhalen horen nodigt uit tot het delen van eigen verhalen, wcv 49)

Locatie buiten de bijeenkomsten

- “[wijkverpleegkundige benadert contact uit netwerk via whats app]” (wcv 4)
- “Ik ben ... met een collega die ik nog niet kende, koffie gaan drinken, ook om inhoudelijk te praten over waar zij mee bezig waren en waar wij mee bezig zijn” (koffie drinken en inhoudelijk gesprek, wcv 10)

Tabel 1 Overzicht van proceselementen met voorbeeldquotes (*vervolg*)

-
- “Ik ging met [een andere wijkverpleegkundige] op pad, ... en hij ging een keer met mij mee. En [een andere deelnemer van de learning community] is een keer met mij mee geweest.” (meelopen bij elkaar, wcv 14)

Werkvorm elementen

- “Toen ging [de inhoudelijke expert] dingen vertellen over ...” (wcv 1)
 - “Tijdens de bijeenkomst kreeg je met een groepje van vier een casus om uit te werken ...” (wcv 2)
 - “Er is een aantal keer iemand van andere opleidingen uitgenodigd die hun best practice kwamen delen.” (wcv 8)
 - “... [je] zet ... allerlei mensen van verschillende invalshoeken bij elkaar ...” (wcv 9)
 - “[Twee deelnemers] hadden het voorbereid [... en] dan ga je kijken hoe het in andere organisaties geregeld wordt en daar pak je de positieve punten uit die organisatie [mee].” (wcv 19)
 - “ik neem ook leerlingen mee [naar de bijeenkomsten van de learning community] ...” (wcv 20)
 - “[Het] helpt om te zien dat anderen ook worstelen ...” (wcv 34)
 - “Dat je van tevoren navraagt: waar heeft iedereen behoefte aan? ... waar de meesten behoefte aan hebben, laten we dat als eerste prioriteit ter sprake laten komen” (wcv 47)
-

Conclusie

Deze studie beantwoordt twee vragen: 1. Welke waarden worden gecreëerd in de twee onderzochte leernetwerken? 2. Hoe komt waardecreatie in deze leernetwerken tot stand?

Als antwoord op de eerste vraag blijkt dat er een grote variatie aan opbrengsten in beide leernetwerken zichtbaar was. De opbrengsten zijn te plaatsen in de zes cycli van waardecreatie. Deelnemers spreken bijvoorbeeld verwachtingen uit, geven blijk van het ervaren van waarde tijdens deelname, geven de potentiële opbrengsten van deelname aan, spreken uit dat opbrengsten in de praktijk zijn gebracht, reflecteren op het effect hiervan en spreken uit dat een gerealiseerde waarden ook tot nieuwe inzichten hebben geleid.

Als antwoord op de tweede vraag zijn de activiteiten en interacties geïdentificeerd waarmee deelnemers zelf waarde creëren. In de waardecreatieverhalen blijken verschillende proceselementen te kunnen worden onderscheiden: de actor, de locatie en de activiteit. Daarnaast zijn in de waardecreatieverhalen de waardewerkwoorden te identificeren waarmee deelnemers het proces van de totstandkoming van waarde beschrijven. Deze operationalisatie van het raamwerk van waardecreatie biedt een instrument om behalve de gerealiseerde waarde zelf ook de reconstructie van het waardecreatieverhaal en de totstandkoming van waarde in kaart te brengen.

Discussie

De uitkomsten van deze studie hebben wetenschappelijke en praktische relevantie.

Deze studie biedt een wetenschappelijke conceptualisering van de totstandkoming van waarde in leernetwerken, voortbouwend op het eerdere werk van Kirkpatrick (1996), Wenger et al (2011) en onder andere Dingyloudi & Strijbos (2015). Dat raamwerk maakt het mogelijk om verschillende cycli en soorten opbrengsten te benoemen. Met deze studie voegen we daar een conceptualisering van totstandkoming van waarde aan toe. Het kunnen identificeren van waardewerkwoorden vergroot de zichtbaarheid van processen van waardecreatie voor onderzoekers en deelnemers van leernetwerken.

Daarnaast is er praktische relevantie. Het bewust gebruik van waardewerkwoorden biedt een manier waarop deelnemers, facilitators en andere *stakeholders* in netwerken kunnen sturen op de processen die leiden tot opbrengsten. Dit geeft deelnemers een gezamenlijke taal (meta-communicatie) om waardecreatieverhalen te ontwikkelen en te delen en zo het succes van een leernetwerk te vergroten.

Dit onderzoek kent enkele beperkingen. We hebben deelnemers bevestigd die (blijvend) bij een leernetwerk waren betrokken. Deze selectie is mogelijk relatief positief over de waarde van het leernetwerk. Het onderzoek geeft daarom geen beeld van de belemmerende factoren van waardecreatie in leernetwerken. Twee van de onderzoekers waren tevens facilitator van de leernetwerken. Dit kan invloed hebben op de mate van objectiviteit. Om objectiviteit zo goed mogelijk te borgen is een derde onafhankelijke onderzoeker betrokken. Bovendien zijn de interviews met deelnemers van een leernetwerk afgenomen door een onderzoeker die niet de facilitator was van het leernetwerk.

Meer onderzoek is nodig naar hoe waardecreatie werkt, het proces erachter en hoe je bewust kunt sturen op waardecreatie in leernetwerken. Zo roept de variatie in het aantal gerapporteerde waardecreatieverhalen per deelnemer vragen op naar de oorzaak en betekenis van de variatie. In hoeverre speelt hierbij de mate van betrokkenheid en tevredenheid van deelnemers een rol? Of de mate waarin deelnemers opbrengsten bewust kunnen articuleren? Hoewel dit onderzoek een uitgebreide lijst van waardecreatiewerkwoorden heeft voortgebracht, is te verwachten dat er nog meer werkwoorden als waardecreatiewerkwoorden kunnen dienen. Met toekomstig onderzoek kunnen we hier meer zicht op krijgen, aan de ene kant door bestaande datasets over waardecreatie in leernetwerken te analyseren op waardewerkwoorden en aan de andere kant door nieuw onderzoek te richten op dit aspect. Het onderzoek brengt ook weer nieuwe onderzoeksvragen met zich mee, zoals welke relatie is er tussen de waardewerkwoorden en de verschillende cycli van waardecreatie? Hoe zit het met waardewerkwoorden in andere talen? En hebben deelnemers misschien een eigen of voorkeurs waardecreatietaal en is die te beïnvloeden? De uitkomsten van dit onderzoek hebben betrekking op de twee onderzochte netwerken. In hoeverre de resultaten generaliseerbaar zijn, zal moeten blijken uit vergelijkbare analyses in andere leernetwerken.

Literatuur

- Abigail, L.K.M. (2016). Do communities of practice enhance learning development? *Health Professional Education*, 61–74.
- Akkerman, S., Petter, C., & de Laat, M. (2008). Organising communities-of-practice: Facilitating emergence. *Journal of Workplace Learning*, 20(6), 383–399.
- Booth, S.E., & Kellogg, S.B. (2015). Value creation in online communities for educators. *British Journal of Educational Technology*, 46(4), 684–698.
- Dauphin, S., & Wallner, C. (2021). Regionale Leernetwerken Transformatie Jeugd – Welke processen dragen bij aan een krachtig leernetwerk en waardecreatie? Onderzoeksrapport, juni 2021, Hogeschool Leiden.
- Dingyoudi F., & Strijbos, J. (2015). Examining value creation in a community of learning practice: Methodological reflections on story-telling and story-reading. *Seminar.net – International Journal of Media, Technology and Lifelong Learning*, 11(3), 209–222.
- Frank, A.W. (2012). Practicing dialogical narrative analysis. In: J.A. Holstein, & J.F. Rubrium (Eds.), *Varieties of narrative analysis* (pp. 33–52). Sage publications.
- Heemskerk, W. & Wallner, C. (2018). Het stellen van hogere denkvragen binnen een Learning Community. *Onderwijs en Gezondheidszorg*, 1, 26–28.
- Heemskerk, W. & Wallner, C. (2021). Leren & onderzoeken in een Learning Community. In: van der Stel, J. (2021). *Wetenschap en praktijk – Gids voor (aankomende) professionals in zorg, welzijn en sociaal werk*. SWP.
- Heemskerk, W.M., Warning, T.D., Brus F., & Snoeren, M.M.W.C. (2020). The potential for learning within hospital learning communities: the interplay between nursing practice and education to support research ability. *International Journal of Nursing Education Scholarship*. 17(1).
- Heemskerk, W.M., Dauphin, S.L.M., van Dorst, M.A., Bussemaker, M., & Wallner, C. (2021). A learning community within nursing practice: The value created by the activities and interactions during the early stage of community development. *Nurse Education in Practice*, 57, 103242.
- Kirkpatrick, D.L. (1996). Great ideas revisited. *Training & Development*. 50(1), 54–60.
- Krippendorff, K. (1981). *Content analysis, an introduction to its methodology*. Sage publications.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. (2nd ed.). Sage publications.
- Nooteboom, L., Eilander, J., Theunissen, J., Baten, I., Mulder, E., & Voordouw, I. (2017). Samen leren: het ontwikkelen en benutten van kennis met opleidingen en zorgprofessionals. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 95(6), 250–253.
- Triste, L., Debruyne, L., Vandenabeele, J., Marchand, F., & Lauwers, L. (2018). Communities of practice for knowledge co-creation on sustainable dairy farming: features for value creation for farmers. *Sustainability Science*, 13(5), 1427–1442.
- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Primary teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 61, 47–59.

- Vrieling, E., Van den Beemt, A., & De Laat, M. (2016). What's in a name: Dimensions of social learning in teacher groups. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22, 273–292.
- Vrieling, E., Van den Beemt, A., & De Laat, M. (2019). Facilitating social learning in teacher education: a case study. *Studies in Continuing Education*, 41(1), 76–93.
- Wallner, C. (2018). Waardecreatie in de Haagse Learning Community Wijkverpleegkunde. *Onderwijs Innovatie*, 1, 24–26.
- Wallner C., & Heemskerk W. (2017). Methode bij het starten van een learning community: de LC Ster. *Onderwijs Innovatie*, 2, 34–36.
- Wenger E., Trayner B., & Laat M. de (2011). *Promoting and assessing value creation in communities and networks: a conceptual framework*. Ruud de Moor Centrum, rapport 18. Open Universiteit.
- Wenger-Trayner, B., Wenger-Trayner, E., Cameron, J., Eryigit-Madzwamuse, S., & Hart, A. (2017). Boundaries and boundary objects: an evaluation framework for mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 13, 321–338.