



Workshop ORAKLE - Leren en kennisdelen in de energietransitie

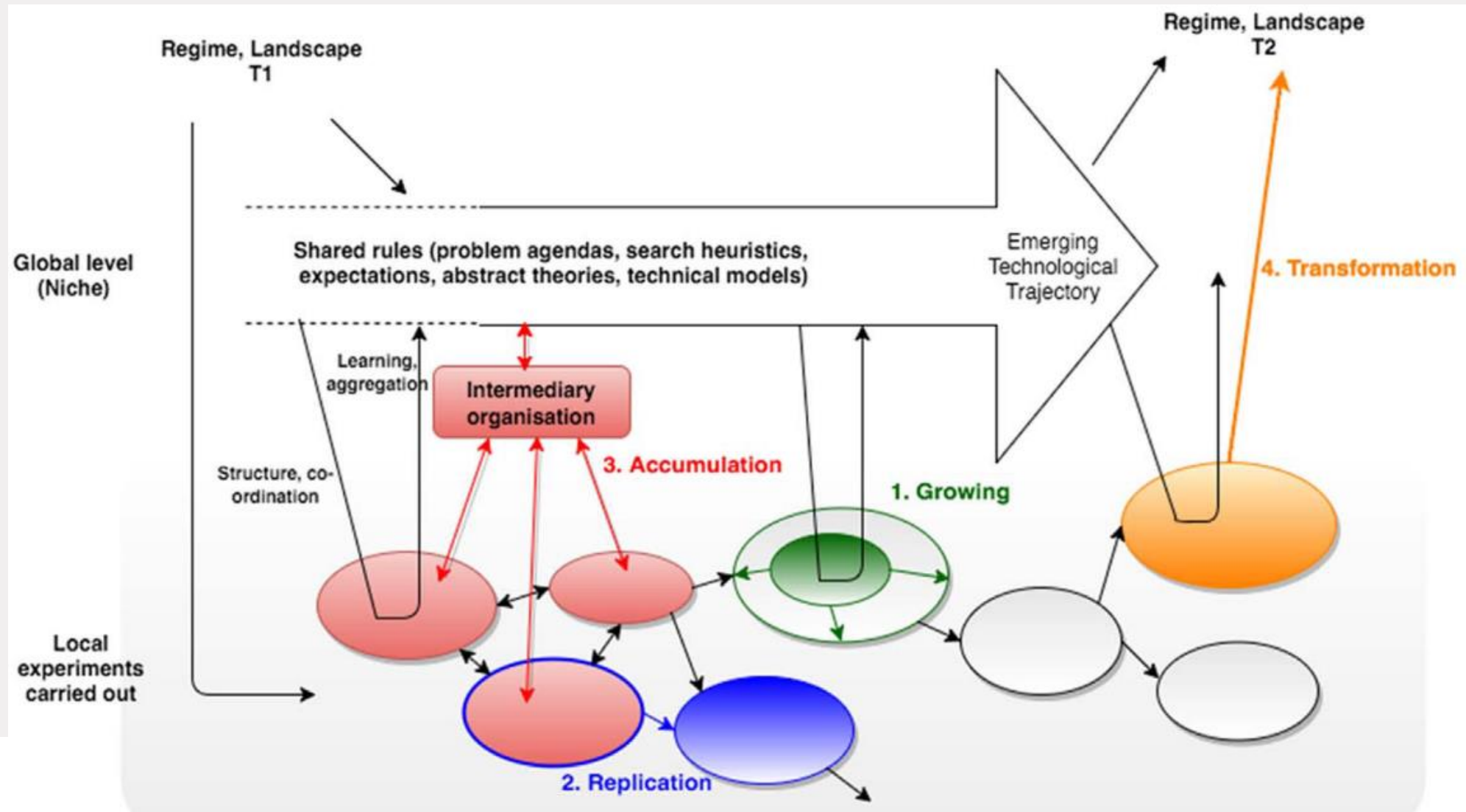
Communities of Practice

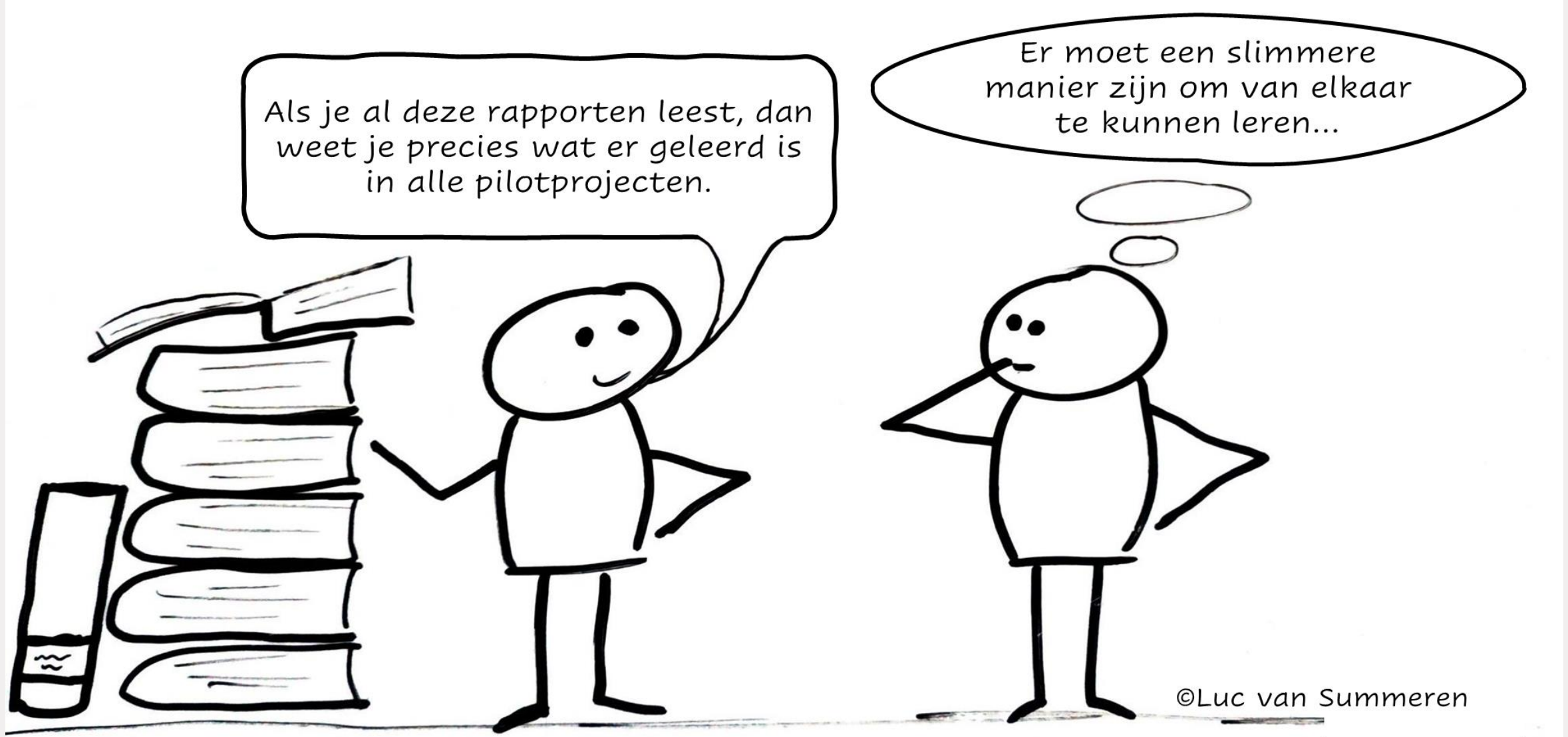
Luc van Summeren, l.f.m.v.summeren@tue.nl
Jasper van Dijk, j.g.w.v.dijk@tue.nl

Wat we vandaag gaan doen

- 13.15 - Introductie
- Voorstelrondje
- Leervragen uit onderzoek
- Leervragen selecteren
- Discussie rondom geselecteerde leervragen
- 14.45 - Pauze
- Discussie rondom geselecteerde leervragen
- 15.30 - Wrap-up
- Richtlijnen voor het organiseren van een CoP
- +/- 16.00 - Borrel

Leren cruciaal in transitities! Maar hoe?





Doel vandaag: Samen leren hoe je een CoP kan inzetten om leren en kennisdeling te stimuleren in de energietransitie

ORAKLE onderzoek

NWO-MARET onderzoeksproject

Jasper (PhD): Leren en kennisdeling tijdens samenwerking in de RES-context

Luc (Postdoc): Leren en kennisdeling in een Community of Practice

Onderzoeksvraag:

Hoe kunnen Communities of Practice gebruikt worden om leren en kennisdeling te stimuleren tussen gemeenten in energietransities?

Mijn onderzoek (1)

Definitie CoP:

- “Group of people informally bound together by shared expertise and passion for a joint enterprise, who interact regularly to learn about or improve their practice” (Nicolini et al., 2022)

Drie ‘bouwstenen’ CoP:

- Wederzijdse betrokkenheid (community): interacties, onderlinge relaties, cohesie
- Gedeelde onderneming (domein): samenhang door gedeelde taak, probleem, doel, expertise
- Gedeeld repertoire (praktijk): procedures, verhalen, taal, instrumenten, symbolen en concepten

- Spanning: top-down vs bottom-up
- CoPs zijn van nature conservatief: bestaande praktijken doorgeven, incrementele veranderingen

Mijn onderzoek (2)

CoPs in theorie: Literatuurstudie

CoPs in de praktijk:

- Doe-Tank (Nederland)
- Community of Practice Energie Armoede (Zuid-Holland)
- Wijk van de Toekomst (Gelderland)
- Sociaal Innovatie Energietransitie programma (2) (Noord-Brabant)

Voorstelrondje:

- Doel van jouw CoP
- Jouw rol in de CoP
- Wat hoop je vandaag te leren?

Samen leren: “How to CoP”

- Leervragen voortkomend uit onderzoek
- Waarover willen jullie meer te weten komen?
- Waarover willen jullie ervaringen delen?

Leervragen: Wie leert?

1. Ga je voor een diverse of homogene groep deelnemers?

- Leren van andere perspectieven vs. effectieve kennisdeling
- Diversiteit: kennisniveau en ervaring, focus projecten, grootte en capaciteiten organisaties, rollen en typen organisaties, geografisch
- Incentives voor 'experts' om deel te nemen?

Leervragen: Wie leert?

2. Hoe ga je om met het grote verloop van werknemers?

- Voordeel: nieuwelingen leren van ervaren deelnemers
- Nadeel: kost veel tijd voordat nieuweling aangehaakt is (kennisniveau en 'cultuur')
- Hoe omgaan met deze realiteit?
 - Personen of organisaties als deelnemers?
 - Hoe zorgen voor voldoende binding en commitment?
 - Hoe aanhaken nieuwelingen versnellen?

Leervragen: Wat wordt geleerd?

3. Hoe vindt je de juiste balans tussen praktische inzichten en verdieping & reflectie?

- Gemeenten hebben behoefte aan praktische inzichten
- Verdieping en reflectie essentieel in transitie (verandering van aannames en praktijken)

Leervragen: Wat wordt geleerd?

4. Hoe kom je tot een relevante en dynamische leeragenda in een onzekere en snel veranderende context?

- Top-down vs. bottom-up: wie bepaald?
- Als het niet aansluit bij behoeften haken deelnemers af
- Intrinsieke motivatie cruciaal voor kennisdeling
- Wat vraagt dit van de facilitator?

Leervragen: Hoe vindt leren plaats?

5. Hoe stimuleer je de ontwikkeling van de drie bouwstenen van een effectieve CoP?

- Wederzijdse betrokkenheid (community)
- Gedeelde onderneming (domein)
- Gedeeld repertoire (praktijk)

Leervragen: Hoe vindt leren plaats?

6. Hoe ga je de verschillende leerprocessen stimuleren?

- Leren door te doen }
- Leren via interactie } Combinatie als kracht!
- Meester-gezel }

Leervragen: Hoe vindt leren plaats?

7. Hoe kunnen kennis en nieuwe praktijken verspreid en verankerd worden in de organisatie?

- Verandering in praktijken vraagt vaak verandering in hele organisatie, terwijl individuen meedoen aan de CoP

Leervragen: Hoe vindt leren plaats?

8. Hoe ziet de ideale CoP kennisdeelsessie eruit?

- Hoeveel ruimte voor informele interactie?
- Locatie / setting
- Werkvormen: externe experts (sprekers) en/of onderlinge kennisdeling
- Groepsgrootte
- Verschillende sessies met verschillende doelen, werkvormen en deelnemers
- Diversiteit deelnemers

Leervragen: Hoe vindt leren plaats?

9. Wat zijn de belangrijkste rollen van de facilitator, en wat heb je nodig om deze te vervullen?

- Organiseren en leiden van CoP bijeenkomsten (en duiden wat gedeeld wordt)
- Ondersteunen van 'experimenteren' in de praktijk
- Lobbyen en kennisdeling buiten grenzen van de CoP
- Spil in netwerk (CoP en externe experts)
- Zelf leren, ontwikkeling van kennis en tools, kennis verzamelen en vertalen
- Legitimeren bij geldschieters
- Rol en invulling afhankelijk van eigen capaciteiten en perspectieven (in team)

Leervragen: Resultaten van leren

10. Wat zijn de belangrijkste resultaten en impacts van een CoP?

- Identiteit ontwikkelen
- Leren hoe CoP te faciliteren
- Bewustwording: uitdaging beter begrijpen, weten wat je niet weet (bewust onbekwaam)
- Tools leren kennen
- Inzicht in perspectieven van andere organisaties
- Structuur aanbrengen in aanpak
- Complexiteit beheersbaar maken
- Verandering in begrip en in praktijken
- Lotgenoten ontmoeten
- Netwerken

Leervragen: Resultaten van leren

11. Hoe kun je opgedane kennis en geleerde lessen monitoren en vastleggen?

- Succes en falen vaak gelinkt aan personen → Hoe mee omgaan?
- Tijdsintensief

Leervragen: Resultaten van leren

12. Hoe realiseer je impact en verspreid je kennis voorbij de grenzen van de CoP?

Leervragen: Resultaten van leren

13. Hoe zorg je ervoor dat (onderdelen van) de CoP blijven voortbestaan wanneer de financiering stopt?

Overzicht leervragen

1. Ga je voor een diverse of homogene groep deelnemers?
2. Hoe ga je om met het grote verloop van werknemers?
3. Hoe vindt je de juiste balans tussen praktische inzichten en verdieping & reflectie?
4. Hoe kom je tot een relevante en dynamische leeragenda in een onzekere en snel veranderende context?
5. Hoe stimuleer je de ontwikkeling van de drie bouwstenen van een effectieve CoP?
6. Hoe ga je de verschillende leerprocessen stimuleren?
7. Hoe kunnen kennis en nieuwe praktijken verspreid en verankerd worden in de organisatie?
8. Hoe ziet de ideale CoP kennisdeelsessie eruit?
9. Wat zijn de belangrijkste rollen van de facilitator, en wat heb je nodig om deze te vervullen?
10. Wat zijn de belangrijkste resultaten en impacts van een CoP?
11. Hoe kun je opgedane kennis en geleerde lessen monitoren en vastleggen?
12. Hoe realiseer je impact en verspreid je kennis voorbij de grenzen van de CoP?
13. Hoe zorg je ervoor dat (onderdelen van) de CoP blijven voortbestaan wanneer de financiering stopt?

Vragen of opmerkingen

- Wat heb je geleerd?
- Mist er nog een belangrijke leervraag?
- Wat is jullie opgevallen?
- ...

Richtlijnen voor het organiseren van leren en kennisdeling in de energietransitie

Doelgroep: CoP facilitatoren / intermediars

Waar is behoefte aan?

- Inhoudelijk
- Vorm

Huidige opzet:

- Samenwerking: Wat, waarom, hoe
- CoP: Wat, waarom, hoe
- *Leren in organisaties: Wat, waarom, (hoe)*

Heel erg bedankt!