

Samen leren in de langdurige ggz: van leernetwerk naar verbetering in de praktijk

Linking Pin bijeenkomst, 2 april 2026

In de langdurige ggz bestaan veel (verwante) leernetwerken, over thema's als langdurige psychische problematiek, ouderenzorg, gehandicaptenzorg, dakloosheid, verslaving en forensische zorg. Maar hoe leiden al die netwerken tot een sterkere praktijk en samenwerkingen? Die vraag stond op 2 april centraal in de online Linking Pin bijeenkomst van de Academische Werkplaats langdurige ggz (AW lggz). Zorgprofessionals, onderzoekers, ervaringswerkers, beleidsmakers en vertegenwoordigers van cliënt- en naastenorganisaties legden de vinger op de zere plek: er zijn tal van leer- en innovatienetwerken actief, maar de opbrengst vertalen naar de werkvloer blijft nog vaak hangen. Hoe kan dat beter?

Rijk en versnipperd landschap van leernetwerken

Christien Muusse, kartrekker van de Academische Werkplaats, opende de bijeenkomst. Ze vertelde over een lopend project dat in opdracht van Zorginstituut Nederland wordt uitgevoerd. In samenwerking met de AW lggz werkt het Trimbos-instituut aan een inventarisatie van leer- en innovatienetwerken in de langdurige ggz. De onderzoekers vonden in een eerste inventarisatie ruim vijftig netwerken die nog nader op relevantie zullen worden gescreend. Twee derde deel hiervan betreft 'themanetwerken' waarbij personen en organisaties samenwerken over een concrete vraag, methodiek of doelgroep. Daarnaast zijn er kennis- en expertisecentra, implementatie- en onderzoeksnetwerken, en de beroepsverenigingen.

Drie manieren van leren

Al deze netwerken hebben als doel om kennis te delen en geleerde lessen te laten landen in de praktijk. Om stil te staan bij hoe deelnemers in deze netwerken van elkaar kunnen leren, zette onderzoeksmanager Chris Smislaert van Kenniscentrum Phrenos de theorie van het leren in 'ordes' uiteen. Eerste orde leren kijkt naar routines, met de vraag: wat we doen, doen we dat goed? Tweede orde leren gaat een stap verder en stelt onze aannames ter discussie: doen we wel de juiste dingen? Vervolgens staan in het derde orde leren identiteit en macht centraal: wie zijn wij om te bepalen wat goed is? En: welke kennis geldt als bewijs?

Variatie in netwerken: van 'hub' tot 'rizoom'

Chris vertelde ook dat 'het' netwerk niet bestaat: er is een rijke variatie aan typen netwerken, zoals in de figuur hieronder weergegeven. Een 'hub-and-spoke' of 'ego netwerk' is een netwerk met een duidelijke coördinator. Dit is efficiënt en schaalbaar, maar ook kwetsbaar door de afhankelijkheid van één centraal knooppunt. Een 'cluster' of 'community of practice' verbindt subgroepen vanuit meerdere knooppunten en stimuleert zo wederzijds leren. Uitgangspunt is gedeeld eigenaarschap en deze netwerkvorm is dus niet afhankelijk van één coördinator. Dit vereist echter wel goede coördinatie en voldoende (gelijke) energie bij de verschillende leden.

Het 'rizoom' (of: wortelstok) type netwerk gaat nog een stap verder. Zo'n netwerk is zelf organiserend en niet hiërarchisch. Dit biedt veerkracht, maar is ook lastig te sturen.

Wat zijn netwerken?

Drie ideaaltypen van netwerkvorm

Hub-and-spoke

(ego-netwerk)

Eén centraal knooppunt organiseert, distribueert, coördineert. Kennis stroomt van centrum naar periferie.

Sterk: Efficiënt, helder, schaalbaar.

Risico: Afhankelijk van centrum. Periferie is ontvanger, niet maker.



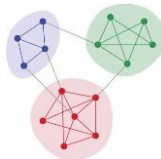
Cluster

(community of practice)

Meerdere knooppunten, gedeeld domein, wederzijdse betrokkenheid, herkenbare grenzen.

Sterk: Wederkerig leren, gedeeld eigenaarschap.

Risico: Grensbewaking sluit ook uit. Informele hiërarchieën.



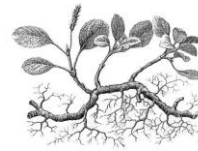
Rizoom

(gedistribueerd)

Geen centrum, geen hiërarchie. Verbindingen ontstaan en verdwijnen. Geen vaste grenzen.

Sterk: Maximale openheid, emergente innovatie.

Risico: Moeilijk te sturen en te verantwoorden. Wie spreekt?



Uit het verhaal van Chris trokken we een les: om impact te bereiken als leernetwerk, helpt het om je bewust te zijn van het beoogde leerdoel (welke manier van leren wordt nagestreefd?) en van de netwerkstructuur die hierbij het beste past.

Lessen: wat kan er beter?

Na de inleiding wisselden de deelnemers van gedachten in break out rooms. Hieruit kwam een gelijkkluidend beeld naar voren: verbetering gaat niet om het vergaren van 'nog meer kennis'. Het gaat om het aanbrengen van focus op wat écht belangrijk is en prioriteit heeft. En het zorgen voor goede implementatie en structurele borging in de praktijk. Deelnemers deelden inzichten over hoe een leernetwerk dit kan bereiken:

- **Maak het concreet:** kies een afgebakend verbeterdoel waar deelnemers van het netwerk direct invloed op hebben. Maak dit doel SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden);
- **Werk stapsgewijs en iteratief:** start met een gedreven kopgroep en een duidelijke visie, monitor de voortgang en stuur tijdig bij;
- **Maak de opbrengst op maat voor de werkvloer:** met toegankelijke producten die aansluiten bij de werkprocessen;
- **Zorg voor continuïteit:** personeelsverloop maakt duurzaam gezamenlijk leren kwetsbaar. Borg daarom kennisoverdracht en maak afspraken over vertegenwoordiging binnen het leernetwerk.
- **Zorg voor randvoorwaarden:** het vereist een goede coördinatie om inzichten duurzaam in praktijkverbeteringen te vertalen. Financiën en tijd moeten gewaarborgd zijn.

- **Verbind en 'snoei' als nodig:** zorg voor verbinding tussen leernetwerken en voorkom dat er dubbel werk gedaan wordt (netwerken overlappen soms).
- **Werk regionaal als het landelijk te groot wordt:** vooral bij sector- en domeinoverstijgende samenwerking helpt dit om slagkracht te houden.

Een blik buiten de ggz-bubbel

In een volgend onderdeel van het programma deelde Bert Stavenuiter, o.a., voorzitter van naastenorganisatie Ypsilon, zijn ervaring met leernetwerken. Bert vertelde hoe belangrijk het is om 'buiten de ggz-bubbel' samen te werken. Hij noemde daarbij ook het belang van onafhankelijke social media om samen te werken in online community's en vertelde over het netwerk 'Next Socials' waarbij hij is aangesloten. Zij werken aan een onafhankelijke digitale publieke ruimte, als alternatief voor de reguliere sociale media (zoals Facebook en Instagram). In het netwerk zitten allerlei partijen, van kennisinstituten tot technologiepartners en omroepen. Waarom is deze sectoroverstijgende samenwerking volgens Bert zo belangrijk?

“Juist omdat je elk maar een stukje van de kennis hebt, kun je samen vanuit de verschillende invalshoeken echt aan alternatieven werken.”

Hier ligt ook een les voor de AW lggz: blijf vraagstukken vanuit verschillende perspectieven bekijken, om tot werkelijk vernieuwende oplossingen te komen. Berts pleidooi voor effectieve samenwerking was dan ook: erken de wederzijdse afhankelijkheid in het netwerk en zet samen een sterke gezamenlijke visie neer. Dat is de weg naar vooruitgang.

Bereik ook de onderstroom

De slotdiscussie ging over een bekende uitdaging voor veel leernetwerken: hoe zorg je ervoor dat de resultaten ook voorbij de enthousiaste en gemotiveerde professionals komen? Hoe bereik je 'de onderstroom': de collega's die niet vanzelfsprekend naar bijeenkomsten komen en handreikingen of rapporten lezen? Hoe landt de kennis bij teams waar tijd en capaciteit knellen? Dat vraagt om een goede verspreidings- en implementatiestrategie. Voor een blijvende leercultuur is het belangrijk dat leidinggevendenden binnen praktijkorganisaties 'leren' niet zien als iets extra's, maar als een vast onderdeel van het werk. Zij spelen een belangrijke rol in het vrijmaken van tijd, het stellen van prioriteiten en het borgen van leren binnen de organisatie.

De conclusie? Keuzes maken en bruggen slaan

Samen leren in de langdurige ggz gaat niet over 'nog een tafel erbij zetten'. Het vraagt om het maken van keuzes als leernetwerk: op wie richten we ons, wie betrekken we daarbij en hoe zorgen we dat dit in de praktijk landt? Samenwerking vraagt om voortdurende transparantie en elkaar blijven opzoeken om de brug naar de praktijk te slaan. De AW lggz zal zich hiervoor blijven inzetten, óók buiten het lopende project waar in deze bijeenkomst over werd gedeeld.