

eBook

Social Learning

Aan de slag!

next.»
learning
2017

Wat levert dit eBook je op?

Het e-book geeft je een beeld van wat Social Learning is en hoe je het (praktisch) kunt inzetten

Door: Joitske Hulsebosch en Petra Peeters

Over het eBook Social Learning

Social Learning is één van de vormen van leren die zich aanbiedt voor opname in innovatieve leer-blends, zoals 70-20-10. Het wordt vaak ondersteund met online tools.

Dit e-book geeft je in drie hoofdstukken een beeld van:

- wat Social Learning inhoudt;
- hoe je Social Learning kunt inzetten en faciliteren als innovatieve vorm van leren;
- een aantal praktijkvoorbeelden.

Het boek is een voorbeeld van 'content curation', we hebben enkele bestaande blogs met een fictieve casus verbonden tot een samenhangend geheel. Zo maak je kennis met verschillende invalshoeken, denkers en practitioners op het gebied van Social Learning. En je kunt zelf bepalen wie je moeite waard vindt om te volgen. Veel leesplezier!

Tip! Lees ook deze eBooks van Next Learning:

- [Hét eBook voor de HRD professional](#)
- [Big Data en Gepersonaliseerd Leren](#)
- [Playful Learning](#)

1. Wat is Social Learning?

Anne is verantwoordelijk voor Learning en Development binnen één van de grotere ministeries. Samen met het management bepaalt zij het leerbeleid. Met haar team draagt zij zorg voor de organisatie van een aantal vaste leergangen en een brede range aan wisselende leeractiviteiten voor allerlei doelgroepen binnen het ministerie.

Haar team krijgt steeds meer signalen dat de klanten, veelal hoog opgeleide professionals, behoefte hebben aan andere vormen van leren dan nu aangeboden worden. Zo zien ze de deelname aan meerdaagse trainingen teruglopen en deelnemers gemakkelijk afzeggen voor (onderdelen van) leergangen.



Uit een onderzoek van enkele teamleden blijkt dat medewerkers best willen deelnemen, maar dat het niet lukt daar regelmatig meerdere dagen voor vrij te maken. Ze waarderen de trainingsinhoud, maar vinden vooral het contact met deelnemers uit andere hoeken van de organisaties zeer verrijkend en leerzaam. Bovendien blijkt uit een onderzoek onder de mensen die snel carrière maken binnen de organisatie dat deze professionals juist *niet* meedoen aan opleidingen.

Dit zet Anne aan het denken: hoe kan haar team het leren zo inrichten dat tegemoet gekomen wordt aan de mogelijkheden en behoeften van de deelnemers? Ze heeft in vakbladen het een en ander gelezen over Social Learning en besluit zich daar verder in te verdiepen.

Om te beginnen verdiept Anne zich in de vraag wat Social Learning nu eigenlijk is. Ze vindt een blog van Wilfred Rubens waarin hij dit kort uitlegt:

Er is er veel discussie over wat “social learning” kenmerkt. Dat illustreert de onvolwassenheid van dit terrein. De laatste jaren heeft dit begrip een nieuwe impuls en betekenis gekregen. [Lees het volledige blog...](#)

Voor Marcia Connor geldt hetzelfde, deze blog introduceert Anne in Engelstalige begrippen rond Social Learning:

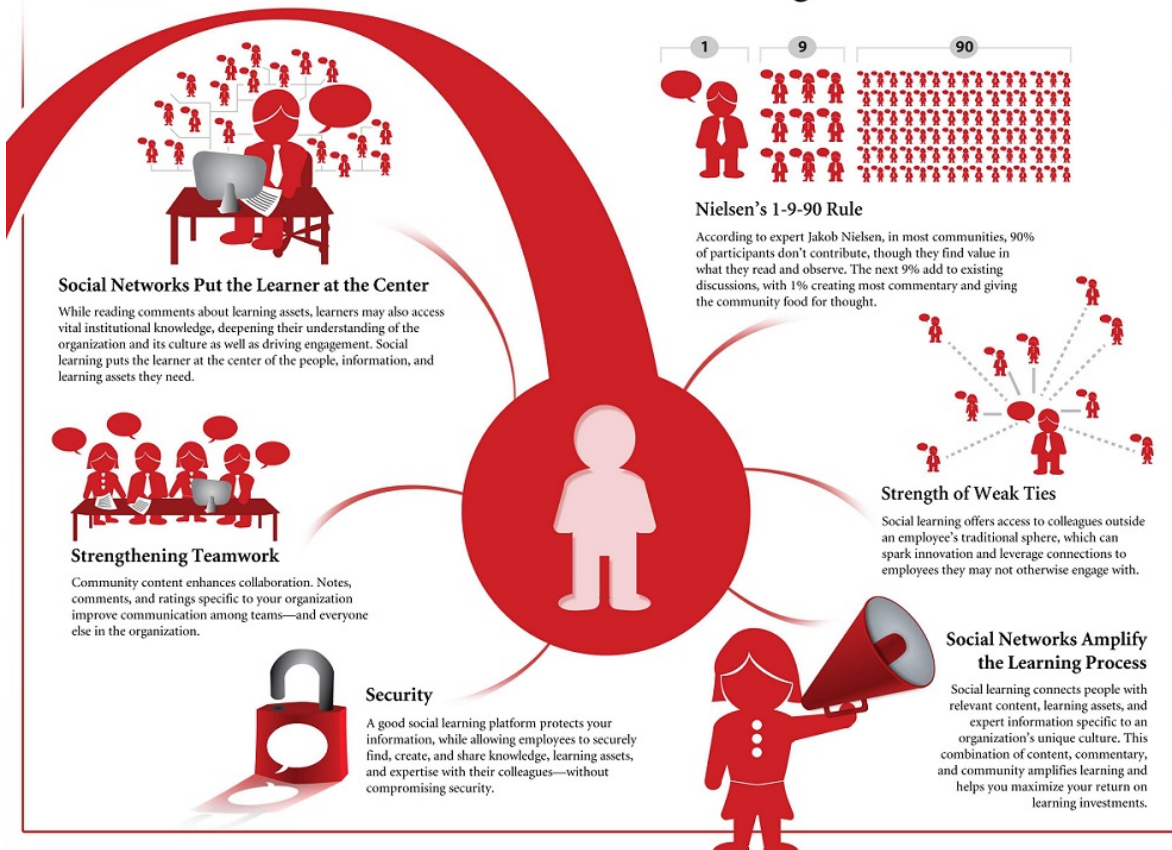
*Two years after we published *The New Social Learning*, I still hear people say “there is no definition” or worse yet, defining it in truly silly ways. A post with a slide of my definition is consistently one of the most popular posts on this site: [Lees het volledige blog...](#)*

Verhouding tussen Social Learning en informeel leren

Sibrenne Wagenaar vraagt zich af hoe Social Learning en informeel leren zich tot elkaar verhouden:

Normaal gesproken maak ik me niet zo druk om termen. Misschien moet ik het nu ook niet doen. Maar komende donderdag heb ik een dag met collega-professionals over leren en veranderen in organisaties (informeel leren, werkpleklernen, netwerklernen). Eens kijken wat er gebeurt als ik de onderlinge verbinding probeer te vinden... [Lees het volledige blog...](#)

Een mooie [infographic](#) belicht weer andere aspecten:



Hoe zet je social learning in?

Als laatste leest Anne een blog van Julian Stodd. Hij legt niet alleen uit wat Social Learning volgens hem inhoudt, maar kijkt ook verder naar Anne's volgende vraag: hoe kun je Social Learning inzetten?

Formal learning is what many organisations rely on to get people to learn 'stuff'. Social Learning is about the conversations that surround this: it's about the wisdom of the community and the wealth of experience that this is founded upon. [Lees het volledige blog...](#)

Julian zegt:

Social Learning happens anyway: it's whenever someone turns around and asks 'How do I do this?'. But we can encourage and support it: we can design learning to be 'social', and we can create the conditions where Social Learning can thrive. It won't happen without design, but ultimately it's about letting go of some control.

2. Hoe zet je Social Learning in?

nne heeft na het vorige blog voldoende beeld van het begrip Social Learning om zich te verdiepen in dé vraag: hoe zet je Social Learning in? **Vooraf de opmerking dat je het niet kunt ontwerpen maar dat je wel de voorwaarden kunt creëren om het te laten ontstaan, is bij haar blijven hangen.**

Dit klinkt behoorlijk vaag. Wat moet je dan wel doen als je het niet kunt ontwerpen? Anne wil graag aan de slag maar heeft nog wel vragen. Is het slim om aan de slag te gaan met social learning rond dezelfde onderwerpen als voor de interne leergangen? Zou je bijvoorbeeld het leiderschapstraject ook als social learning kunnen inrichten?



Ze vraagt zich ook af of de platformen die intern gebruikt worden voldoende zijn om het sociaal leren online te faciliteren. Er zijn best veel medewerkers die klagen over de gebruiksvriendelijkheid van het intranet, en er is wel een Yammer kanaal maar dat wordt niet intensief gebruikt. **Ze heeft ook geen goed beeld van de belangrijkste stappen waarmee ze kan starten.**

Ze leest weer een aantal blogs om te weten te komen hoe je een sociaal leerproces kunt vormgeven. Een aantal blogs gaat in op de sociale organisatie. Een interview met René Jansen door Sibrenne Wagenaar maakt duidelijk dat haar ministerie nog ver verwijderd is van een complete sociale organisatie.

En ja, je hebt die opdracht gekregen, fantastisch! Je brengt gelijk je collega's ervan op de hoogte met een appje. Nu op naar de volgende meeting op de derde verdieping. Volgens je activity tracker op je iPhone kun je nog wel een korte wandeling gebruiken... de trap maar! [Lees het volledige blog...](#)

Ook learnovators zetten in op een learning organization (of zoals zij het noemen: learning ecosystem):

Central to this cultural shift is the understanding that learning happens by learners, not to them. When we really let that sink in the focus becomes creating a context that will encourage and support learning and high performance. That's where learning ecosystems come in. [Lees het volledige blog...](#)

Via een blog door Laurie Miller komt ze te weten dat learning professionals *denken* dat onvoorwaardelijke toegang tot sociale media het belangrijkste is.

The latest research study from ATD and i4cp notes that social media and other technologies provide a foundation for social learning. [Lees het volledige blog...](#)

Echter, de belangrijkste succesfactoren zijn het betrekken van gebruikers in het ontwerp van social learning activiteiten en het incorporeren van samenwerken en samen leren in functiebeschrijvingen. Het omturnen naar een sociale organisatie is een hele klus! Gelukkig leest ze ook dat social learning communities kunnen worden gekoppeld aan cursussen. Dat klinkt als iets wat ze wel kan gaan proberen.

Ze gaat op zoek naar leervormen waar ze mee kan experimenteren zonder gelijk in een veranderproces voor de hele organisatie te duiken. Jane Hart geeft praktische tips met 10 manieren waarop je sociaal leren in het social network kunt faciliteren. Dat kunnen ze in Yammer gaan doen:

Many organisations now have an ESN – and although they might not be using it as effectively as they could, you don't actually need another social learning system but rather need to make more use of the one you've

already got! [Lees het volledige blog...](#)

Jane Hart heeft nog meer ideeën als alternatief voor een cursus:

Readers of this blog know that I have similar feelings, and only recently wrote a recent post about how many packaged instructional solutions are clearly not working. So here are 10 reasons I've put together why you should not produce a course: [Lees het volledige blog...](#)

En ook het organiseren van een Social MOOC klinkt als iets wat makkelijk binnen het bereik ligt, met tips van Marlo Kengen en Petra Peeters, genoteerd door Judith van Hooijdonk:

De ontwerpers en moderatoren van de MOOC Exploring Social Learning beschrijven hun ontwerpprincipes en leermomenten: [Lees het volledige blog...](#)

Last but not least, leest ze over de bekwaamheden van professionals voor sociaal leren:

Sociaal leren is niet nieuw, maar krijgt wel een hele nieuwe dimensie door de mogelijkheden geboden door sociale tools als Blogs, Twitter, Google plus, LinkedIn groepen, etc. [Lees het volledige blog...](#)

Dat is ook iets waar binnen de organisatie aan gewerkt moet worden. Dit wordt ook wel persoonlijk kennismanagement genoemd (PKM). DidactAdvies geeft een voorbeeld van PKM:

Een paar dagen geleden schreef ik over Personal Knowledge Management en het framework dat Harold Jarche hiervoor heeft benoemd: Seek > Sense > Share. [Lees het volledige blog...](#)

Marjolein Veldman deelt in een mooi persoonlijk verhaal hoe zij deze bekwaamheden inzet om een documentaire voor elkaar te krijgen.

'Heb je al wel eens gedacht aan crowdfunding?', vroeg ze. 'Wel eens aan gedacht, ja,' zei ik. 'Crowdfunding wint aan populariteit, nu subsidies steeds minder beschikbaar zijn. En mooi toch als je daarmee tegelijkertijd bekendheid genereert voor jouw docu?' [Lees het volledige blog...](#)

Voordat Anne echter een keuze maakt, wil ze ook wel eens op bezoek bij een aantal organisaties om bij hen de kunst af te kijken...

3. Social learning in de praktijk

Anne is blij als ze op de site van de Losmakers stuit. Dit is een groep leerprofessionals die zich op allerlei manieren bezig houdt met Social Learning en de (resultaten van hun) experimenten deelt.

Ze download er meteen het **gratis e-book 'Omdat het werkt'** met allerlei concrete voorbeelden en experimenten rond het inzetten van het leren met social media. Ze sluit zich aan bij deze groep om op de hoogte te blijven van hun activiteiten en makkelijk contact te kunnen leggen met vakgenoten die met dezelfde vraagstukken rond Social Learning worstelen als zijzelf.



Als ze verder speurt naar concrete voorbeelden, vindt ze deze link over hoe PON Social Learning heeft ingezet:

Een belangrijke vraag voor mij was: Hoe kun je formeel en informeel leren van dealers en medewerkers faciliteren met een interactief online platform? Hoe ga je de verandering richting sociaal leren binnen de organisatie organiseren en begeleiden? [Lees het volledige blog...](#)

Hoe Google Fuse inzet voor peer learning:

Social Learning - Google's model for success by Stephan Thoma, Ex Global Learning Director at Google. [Bekijk de video](#)

En een whitepaper over hoe binnen een restaurantketen Social Learning benut is:

How one company uses interactive videos to train and engage its workforce. [Lees de volledige case...](#)

Ook een voorbeeld van Working Out Loud van Deutsche Bank spreekt tot de verbeelding:

Through its Jive-based platform staff are learning a new habit: 'working out loud'. Stepper quotes at least a dozen reasons why today's large businesses should encourage their staff to work out loud on an enterprise social network. [Lees de volledige case...](#)

Geïnspireerd door alle info en voorbeelden gaat Anne aan de slag. Ze besluit een aantal experimenten op te zetten met een team dat hier ook in gelooft. Ze kiezen voor:

- een aantal communities faciliteren
- een organisatie-brede MOOC
- een traject waarin professionals werken aan hun persoonlijke kennismanagement strategie
- teamcoaching voor 3 enthousiaste teams

Ze neemt zich voor eens wat mensen op te zoeken en bijeenkomsten te bezoeken waar social learning een onderwerp is. Al googelend vindt ze events als de [Learning Technologies Conference](#) in London en in Nederland: [Next Learning](#). Ontmoeten we je daar?

next.»
learning

Meer nieuws over leren in
organisaties?



We houden je graag op de hoogte van andere waardevolle eBooks, blogs
en events.

Meld je aan: Next Learning nieuwsbrief

Over de samenstelsters:

Joitske Hulsebosch

Joitske Hulsebosch is adviseur vanuit Ennuonline, en ondersteunt team, organisaties en professionals die aan de slag willen met nieuwe vormen van leren ondersteund door technologie. De slogan van Ennuonline is: alles over leren met sociale technologie. Zij is schrijfster van het boek: Leren in tijden van tweets, apps en likes.

@joitske | @en_nu_online | ennuonline.com



Petra Peeters

Petra Peeters is hoofddocent aan de bachelor Opleidingskunde (Learning & Development) van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Haar belangstelling gaat uit naar de effectiviteit van leer- en veranderprocessen en de inzet van nieuwe technologie bij leren en werken.

@petra_peeters

