

eBook

Mens@Work

next.»
learning

Waar gaat dit eBook over?

Bij bijna alle organisaties wordt de inzet van mensen als het meest waardevolle bezit van het bedrijf gezien. Als de kracht van de organisatie vooral wordt bepaald door de mensen die er werken, is de directe vraag: wat kun je doen om die mensen optimaal te laten presteren?

In dit tweede eBook bekijken we het onderwerp Mens@Work dan ook met een vergrootglas. Je zal onder andere lezen over:

- Growth Mindset
- De ‘You-Know-Me-Society’
- Nieuwe skills voor L&D professionals
- The Age of Engagement
- Lerenden laten vloggen?

Naast lezen kunnen jullie ook aan de slag. In dit eBook is een test opgenomen om jouw Lifelong Learning Mindset te testen.

Tip: omcirkel 24 april 2018 in je agenda. Dan vindt [Next Learning 2018](#) plaats.



Fluid & Powerful
Learning &
Working



Smart &
Immersive
Technology



Veranderen is
Leren
Leren
is Veranderen



Learning Design
for Business
Performance



Mens@Work

Mens@Work

1. Nieuwe skills voor L&D professionals
2. Leren leren
3. De 'You-Know-Me-Society' en behoefte aan nieuwe balans
4. The Age of Engagement
5. Learning Readiness, met een hoofdrol voor brein en emotie
6. Working Out Loud. Wat is dat eigenlijk?
7. Wat komt erbij kijken als je lerenden wilt laten bloggen of vloggen?
8. Test jouw 'Lifelong Learning Mindset'

Nieuwe skills voor L&D professionals

Vaardigheden maken ons nuttig en productief. Het zijn de fundamenten van onze prestaties. Learning & Development professionals hebben snel nieuwe vaardigheden nodig om te beantwoorden aan de hogere verwachtingen en om te profiteren van de fantastische mogelijkheden die technologie ons biedt.

Clive Shepherd gaf een sessie tijdens Learning Technologies 2017 over vier veranderingen die een grote impact hebben op de skillset van de learning professional. In het kort:

- Van feiten naar processen
- Van face-to-face naar op afstand
- Van afhankelijkheid naar volmacht
- Van terzelfdertijd naar eigen tijd

Nieuwe vaardigheden van een learning professional

De skillset van iedere L&D professional wordt dus door deze vier veranderingen beïnvloed. Uit analyse blijkt dat er drie vaardigheidsdomeinen met elk vier rollen zijn. Sommige vaardigheden waren al belangrijk en zullen dat altijd blijven, sommigen worden minder belangrijk, anderen zijn helemaal nieuw.

Een kanttekening: niet elke learning professional heeft al deze vaardigheden nodig – sommigen zijn generalist, terwijl anderen zich specialiseren.



Interactie met stakeholders: vaardigheidsdomein 1

Dit vaardigheidsdomein is misschien wel het belangrijkste, omdat tekortkomingen op dit vlak het veel moeilijker maken in de andere domeinen. De learning professional is een vertrouwd consultant die zelfverzekerd samenwerkt met klanten, sponsors, specialisten en projectteams. De rollen zijn:

Architect: kijk naar het brede plaatje en creëer ruimte waarin leren kan gedijen (organiseer het beleid, de budgetten, de tools en de technologie die leren faciliteren)

Analist: als een klant hulp vraagt voor een prestatieprobleem, analyseer de oorzaak en kom met een – voor de klant goede – oplossing (schiet niet in de verkoopmodus).

Manager: een goede oplossing op de markt brengen vraagt veel zorg en aandacht. Neem de rol van projectmanager op, die een grote groep van specialisten samenbrengt om een oplossing te ontwerpen, te ontwikkelen en af te leveren.

Evaluator: je bent niet geloofwaardig op lange termijn als je jouw werk alleen maar afmeet op basis van 'happy learners'.

Interactie met deelnemers: vaardigheidsdomein 2

Dit is traditioneel een domein waar learning professionals sterk in zijn. Onze vroegere vaardigheden op dat vlak blijven belangrijk, maar er is een belangrijke verschuiving van trainer-gecentreerde technieken naar technieken die de 'leerlingen' centraal stelt. De rollen zijn:

Expert: deze rol is nog steeds van waarde, maar let op: dit zal meer en meer worden overgenomen door video en andere media.

Instructeur: instructie verdwijnt niet, maar veel van dit werk wordt overgenomen door interactieve software, omdat die steeds intelligenter en meer aangepast wordt.

Facilitator: dit vindt plaats wanneer je van een alwetende leraar op het podium evolueert naar een gids aan de zijlijn. Deze rol zal vertrouwd zijn voor zij die soft skills aanleren, maar voor learning professionals die meer gewend zijn om vragen te beantwoorden dan ze te stellen is dit een grote stap.

Coach: de belangrijke vaardigheden van een coach worden nog essentiëler nu medewerkers hun eigen ontwikkeling in handen nemen en leerprocessen alsmaar langer worden en meer ingebed worden op de werkplek.

Interactie met media: vaardigheidsdomein 3

Dit is het domein waarin learning professionals zich wellicht het minst comfortabel voelen. Ok, veel learning professionals hebben altijd presentaties en hand-outs voorbereid, maar dat was voor het 'Youtubetijdperk'... De rollen zijn:

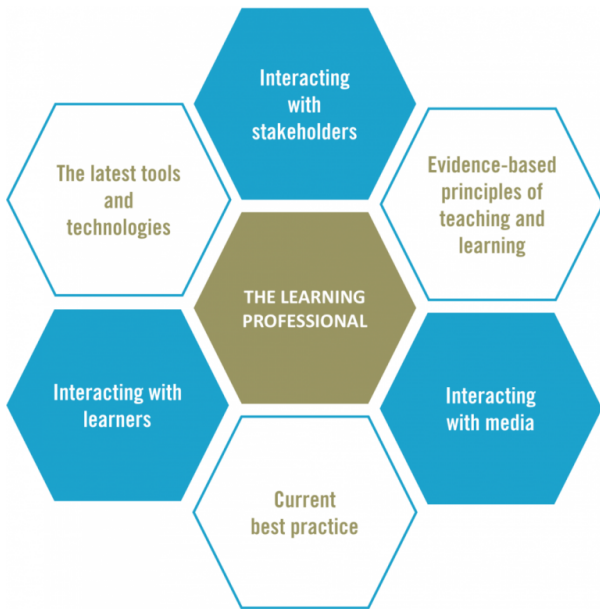
Journalist: sommige learning professionals blinken uit in deze binnen hun specialiteit. Ze onderhouden een blog, interviewen experts voor podcasts of maken video's over actuele onderwerpen. Als ze goed communiceren, kunnen ze een zeer waardevolle dienst aanbieden.

Designer: er is een tekort aan gespecialiseerde designers van leerinhoud voor e-learning, video's, games of andere media. Niet alleen voor topdesign, maar ook voor degelijke, dagelijkse oplossingen.

Producer: niet alle grafisch design, videoproductie en e-learning moet ontwikkeld worden door fulltime specialisten. Mediaproductie skills waren tot nu toe mooi meegenomen, maar zouden wel eens kernvaardigheden kunnen worden.

Curator: net zoals een museumcurator uit duizenden werken een tentoonstelling samenstelt voor een specifiek publiek, zo selecteert de inhoudscurator informatie en mensen die waardevol zijn voor hun 'leerlingen'.

Let op: vaardigheden zijn niet alles



Natuurlijk kunnen we niet op ons best functioneren met alleen vaardigheden. Onze acties moeten gebaseerd zijn op degelijke research en een bewustzijn van wat er gebeurt in de wereld rondom ons.

Principes gebaseerd op bewijs: je kan alleen vaardig reageren als je vertrouwd bent met harde bewijzen over lesgeven en leren.

De nieuwste tools en technologie: laat je nooit alleen hierdoor leiden, maar bekijk goed wat er vandaag mogelijk is.

De huidige best practices: kijk buiten je eigen organisatie en zoek naar vergelijkbare toepassingen en best practices. Daarmee kan je je eigen zoektocht alleen maar sneller en gemakkelijker maken.

Lees het volledige artikel van Clive Shepherd: 'Wanted! Nieuwe skills voor L&D professionals'

Leren leren

Verandering is leren en leren is veranderen. Helemaal waar. Grappig genoeg schreef Peter M. Senge al in 1990 over de Vijfde discipline; de kunst en praktijk van de lerende organisatie. Vijf jaar later – in 1995 - studeerde ik af bij Algemene Sociale Wetenschappen op het domein Management en Organisatie. Ik schreef over verandermanagement vanuit een nieuw paradigma.

Het nieuwe was een verandering in geloof dat niet een vaste toestand in organisaties normaal is, maar dat een veranderende toestand normaal is. En daar horen dan ook andere veranderstrategieën bij. Eén daarvan is leren leren. Het denken in blauwdrukken heeft voor een deel plaatsgemaakt voor het ontwikkelingsgericht veranderen.

Ontwikkelingsgericht veranderen

Blauwdrukken komen uit de intelligente managementbreinen en leggen we uit aan 'het werkvolk'. Bij ontwikkelingsgericht veranderen maken we gebruik van de inzichten van professionals en werknemers die verdomd goed weten hoe het werk anders en beter kan. Managers maken niet de inhoudelijke blauwdruk, maar hebben nu verstand van de processtappen die je moet doorlopen om tot co-creatie te komen van de verandering.

Duurzaam leren

Maar misschien gaat leren leren nog wel een stapje verder. Veranderadviseurs wijzen niet zozeer de weg in hoe er verandert kan worden of hoe zo'n zichzelf ontwikkelende verandering kan worden aangejaagd, maar ze gaan aan organisaties leren, hoe je leert veranderen. Eigenlijk begeleid je de organisatie bij het leren leren. Dat is mooi, want dan is wat je doet als adviseur ook duurzaam. Het is blijvend.

Supervisie

Blijvende aandacht voor leren zie ik ook als een belangrijke waarde van de leden van de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching. Supervisie is bijvoorbeeld een begeleidingsvorm waarin de gesuperviseerde zijn eigen leervraag benoemt en door vragen in zijn zoektocht wordt begeleid. Dat geeft inzichten, ook voor een volgende keer. Supervisie heeft al een lange traditie. Zo bezien is ook leren leren al best lang 'in zwang'.

Verwondering

Toch goed dat er in congressen zoals "Nextlearning.nl" permanente aandacht is voor hoe veranderen duurzaam en een leven lang wordt ondersteund. Zo kunnen we ons als adviseurs, managers en bestuurders weer eens verwonderen. En verwondering is – zo heb ik eens geleerd – één van de beste leerervaringen.

Wardy Doosje

Verandermanager, bestuurder en

Voorzitter LVSC (Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching)

De 'You-Know-Me-Society' en behoefte aan nieuwe balans

Tijdens [Learning Technologies 2017](#) verzorgde Thimon de Jong de opening keynote. Thimon is partner van Transactive en heeft samen met Universiteit Utrecht een leergang opgezet over het interpreteren en toepassen van trends. Hij deelde met ons drie belangrijke zaken die onze aandacht zouden moeten krijgen om mensen te helpen om te overleven in deze connected wereld:

- Het 'You-Know-Me-tijdperk' is in volle gang
- Op zoek naar een nieuwe digitale balans
- Trust – vertrouwen komt uit andere hoek

Het 'You-Know-Me-tijdperk'

Meteen maar een indringend voorbeeld: Het bedrijf Crystal is een start-up in Silicon Valley. The worlds largest personality platform, zoals ze zichzelf omschrijven. Ze kunnen je op basis van gegevens advies geven over hoe je het best kan communiceren met een prospect, een klant of een collega. Ze laten een algoritme los op een persoon en er komt een 'personality' uit. Je kan een naam van een klant of collega invullen en je krijgt zijn digitale profiel; wat voor soort persoon is het en hoe kun je het beste met hem omgaan?

Een vergelijkbare techniek is Afinity van McKinsey. Zij bieden software aan dat callcenter-medewerkers real-time aan klanten koppelt op basis van persoonlijke kenmerken. Het resultaat is ernaar: meetbaar meer omzet, betere klantervaring en minder kosten.

Het gebruik van gegevens om de klant beter te bedienen is niet nieuw. Netflix maakt al jaren gebruik van algoritmes en heeft zelfs 300 mensen in het algoritme-team. Het aantal geeft aan welke belangrijke rol het verzamelen en gebruiken van gegevens worden voor organisaties.

Gegevens en het slim gebruiken ervan wordt gewoon onderdeel van ons leven. We zijn op weg naar de you-know-me-society. Privacy lijkt een issue, maar we lijken ook weer gemakkelijk op te geven. Als je de voordelen van een goede aanbeveling (Netflix) hebt ervaren, wil je nooit meer zonder.

Een nieuwe digitale balans

Zelf hebben we als gebruiker van alle digitale middelen ook een verandering ondergaan, zonder dat we het gemerkt hebben.

Het feit dat we continu toegang hebben tot diverse digitale devices heeft groot effect op ons leven. We kijken continu op onze mobiele telefoon en nemen hem zelfs de slaapkamer in. Voordat we gaan slapen nog even de email checken is geen uitzondering. Onderzoek laat zien dat dat ongemerkt effect heeft op ons liefdesleven: minder sex en van mindere kwaliteit.

Werk wordt niet meer afgesloten op het einde van de dag, maar blijft door de mobiele telefoon gewoon 's avonds doorgaan. Mensen lijken niet meer in staat om zelf de grens te bewaken. Soms omdat ze zelf niet kunnen stoppen, maar soms ook omdat de baas verwacht dat je altijd beschikbaar bent.

Hier en daar ontstaan er initiatieven om medewerkers te beschermen. In Duitsland kun je in diverse organisaties in bepaalde uren buiten werktijd geen email versturen en ontvangen. In Frankrijk willen ze het gebruik van email wettelijk vastleggen.

Hoe meer de maatschappij digitaliseert, hoe belangrijker het wordt om digitale balans te vinden. En soms zijn daar nieuwe regels en afspraken voor nodig.

Trust-transitie: vertrouwen komt voortaan uit andere hoek

Het vertrouwen kwam altijd van de grote organisaties en bedrijven. 'Als het van bedrijf X of merk Y komt, dan zal het wel goed zijn. Het energiebedrijf of de bank zorgt voor mij en heeft het goed met me voor.'

Dat vertrouwen is verdwenen. Het nieuwe vertrouwen komt van Airbnb, beoordelingssites, je vriendenkring etc. Wat deze voorbeelden kenmerkt: ze maken het allemaal persoonlijk en tegelijkertijd heb je toegang tot de hele wereld. Niet dat ene grote bedrijf bepaalt jouw leven, maar het netwerk waartoe je toegang hebt.

Het najagen van geld en opklimmen in een formele structuur lijkt voorbij. Deze ontwikkeling heeft ook z'n effect op hoe mensen willen leren:

Leren gaat om het organiseren en openstellen van netwerken.

Veel organisaties zijn te veel bezig met het organiseren van leren in de eigen organisatie zelf. We moeten echt veel meer open source gaan werken. Thimon de Jong denkt dat je CV straks niet alleen 2 A4 over je kennis en ervaring bevat, maar ook een 3e pagina met alle netwerken waar je toegang toe hebt.

Men wil niet alleen leren om beter te presteren voor de organisatie, maar ook om een bijdrage te leveren aan een betere maatschappij.

De organisatie en het werk moeten er dus toe doen.

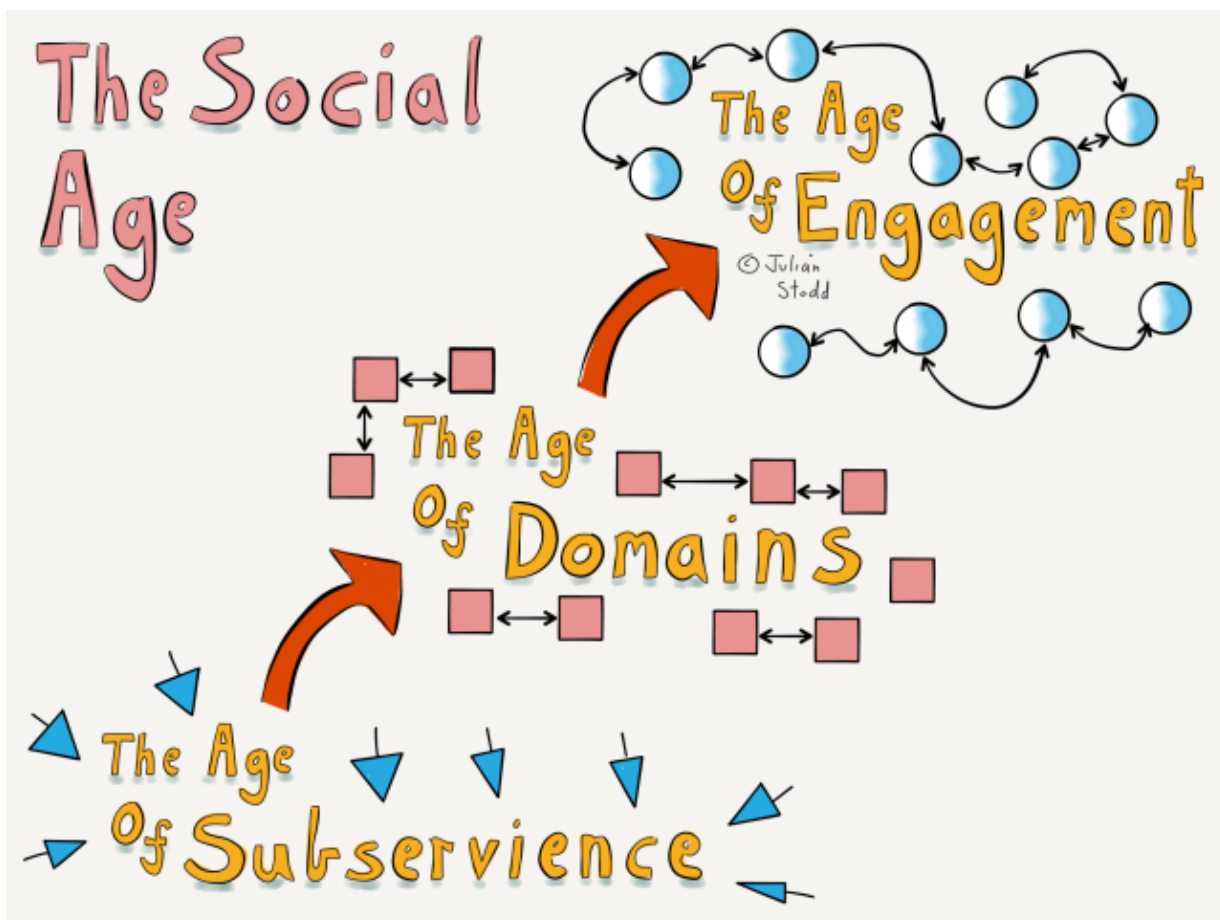
Leren om carrière te maken is voorbij.

De nieuwe medewerker wil een goed salaris, maar kiest zijn werkgever op waardering, een goede work-life-balance en een prettige samenwerking met collega's.

Geschreven door Ank Dierckx

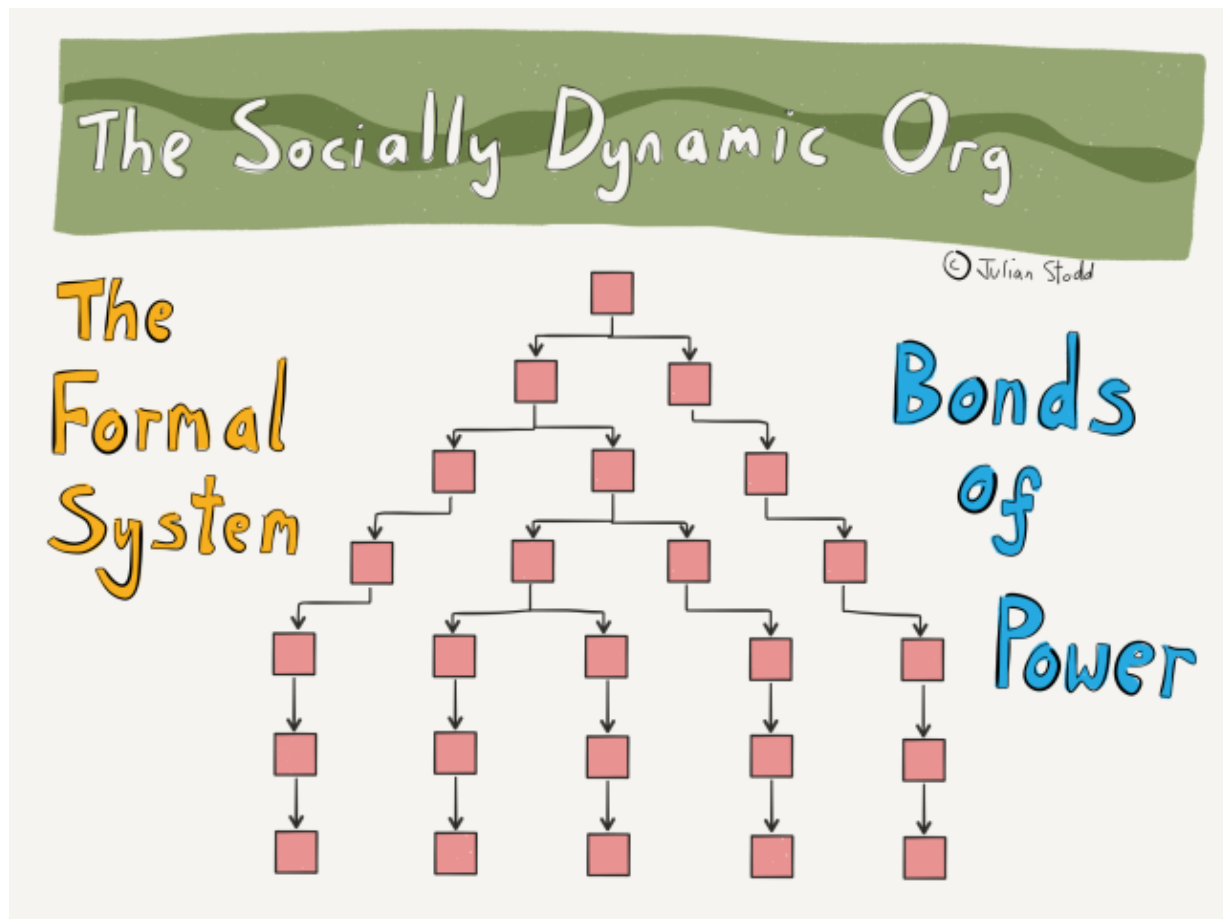
The Age of Engagement

The mechanisms and mindset of engagement in many organisations lags far behind the lived reality of the **Social Age**: Organisations exist in a realm of expertise, domain specific input, hierarchical power, at a time when **communities** are rising, co-creation is maturing, and dynamism is key. The solution will not be **adaptation** within an existing mindset, but rather a paradigm shift to a new space: the Age of Engagement.



I've been thinking about this a lot recently, trying to quantify the [change](#), reflecting on how we got here, and today, i thought i'd share a strand of thought around the evolution: our journey from the Age of Subservience, through the Age of Domains, and finally into the [Social Age](#). The Age of Engagement.

As our earliest societies emerged, we developed models of subservience, enforced through physical dominance, the invention of [power](#) structures (proto-religious or cultural), and simple poor communication. People knew no different. Power was absolute and hereditary, codified into castes, royal lineage, priesthoods, aristocracy, serfdom, and slavery. There was no standardisation, nor any pathway between the rulers and the ruled. The notion of meritocracy did not exist.



The Age of Subservience

The Age of Subservience was one of absolute control, an age of empires, an age of glory through infrastructure: the ability to build cities gave and enforced power, the ability to build road networks and run postal systems gave power, the ability to control messaging gave and enforced existing power. Controlling an army, through systematised careers gave and maintained current power.

Through the advent of technology, improved **communication** ecosystems, better transport, and emergent transport modalities, as well as the revolution of printing and broadcast, we moved into the Age of Domains. The defining principles of the Age of Domains are expertise, measurement, codification, standardisation, replication, scale.

The formalisation and scaling of education, alongside the pervasive spread of books, and the eventual emergence of fully synchronous broadcast, and connected transport, led to the centralisation of power through the emergence of the Victorian organisation, the pyramid of **organisational power**. Pyramids of power that were vertically segmented by specialisms, standardised and trained. Self supporting domains of expertise, that coincidentally acted as controlling entities.

Whilst standardisation of time and quantity allowed us to sell our days and our goods in common ways, so too did it allow for new mechanisms of collectivism and control. Organisations that aggregated and distributed labour: the new mills and factories, and the massive scaling and emergence of **bureaucracy**.

This was a transition time: whilst the Age of Subservience allowed the unchallenged succession of power with no concern for merit, the Age of Domains rewarded the radical innovators. For the first time, it permitted the disruption of formal power through merit. It enabled the industrialists to build huge wealth and influence, with the 'new rich' sitting uneasily alongside the aristocratic elite. So domain specific success and expertise did not oust absolute **control**, but it eroded it.

The Age of Domains

A key feature of the Age of Domains is that it rapidly moved to codify and cement its own emergent power: this is a fascinating feature of hierarchical systems, that they reinforce and perpetuate themselves, if left unchecked.

So in the Age of Subservience, the individual was held in place through absolute power, ignorance, and an inability to effectively collectivise, and in the Age of Domains, we achieved a certain freedom, but still shackled within organisational hierarchy and systems of 'professions', education, and reward, that effectively still limited opportunity. You had a freedom of movement and self determination, with some potential to rise to the top, but largely if you played the game. And engagement was still controlled.

Until everything changed, again, and we entered the Social Age: the Age of Engagement.

The most visible manifestation of change around us is the technology, but the [technology](#) has driven, has shattered, everything else.

In the Age of Domains, both community and co-creation were limited by technology. But today they are not. We are, instead, limited only by mindset. We are seeing the emergence of radical new behaviours, and the emergence of massively disruptive networked power, all playing out against a Domain system that tries to limit us, organisations that are designed, and optimised, for an outdated model of organisation.

This is what I'm trying to surface through the expiration of a Socially Dynamic Organisation: how will we reengineer our very entities of organisation to become better able to listen, better able to adapt, better able to change?

Many organisations I speak to worry that they cannot get engagement, but that is precisely because they are shutting out the very voices that they want to hear, and the mechanism to hear those voices will not be pure technology, nor certainly new rules. The mechanism to hear the unheard wisdom is to evolve: to open up the formal hierarchy to new voices, and to learn to respond not with formal power, but with humility.

The Age of the Generalists

We are in the age of the generalists: cross connected, sense making, dynamic. We will still have domains, but they must be more fluid, and the skills of the Social Leader, to connect, to sustain, to nurture, to drive fairness, to do what is right, these are the skills that count in a connected world.

We need new technologies that support democratised engagement, not ones that utilise measurement to somehow value and control it. Most of the legacy systems, and a good many of the emergent social ones, are still based on a premise of power and ownership that lies in the Age of Domains. In the Age of Engagement, we will need new ways to engage!

Subservience will no longer be tolerated, but so too we will reject the absolute control of a fully formal hierarchy. Just as the mills and emergent factories decimated the aristocratic models of power, so too with the socially connected community decimate the hierarchical organisation, and possibly the dominant, asymmetrically connected, wilfully blind, model of government we operate in many western states. Engagement and power will shift to the trans-nationals, the communities of social brand power, the new Victorians.

Alarmist: maybe. Maybe we should be alarmed. This is a paradigm shift, a fundamental evolution of **power and organisation**. It's the Social Age, and we had better get ready, because it's already here.

By: Julian Stodd, Author on the Social Age (UK)

Learning Readiness, met een hoofdrol voor brein en emotie

We besteden bij leren & ontwikkelen veel aandacht aan ‘techniek’ (leeromgevingen, platforms, apps) en het leerdesign. Goede zaak, maar is het niet te eenzijdig? Het zijn immers zaken die we van buitenaf naar de lerende toe brengen. Zouden we niet beter rechtstreeks op zoek gaan naar het kloppend hart van de lerende? De lerende als uitgangspunt nemen, met al zijn goede en minder nobele drijfveren? Drie experts zetten mij de afgelopen maanden aan het denken over de belangrijke rol van het brein en onze beweegredenen.

Zorg voor Learning Readiness

Op de eerste plaats stelt Elliott Masie, moderator en boegbeeld van het Learning-congres in Orlando (oktober 2017), dat we als leerprofessionals veel meer bezig zouden moeten zijn met Learning Readiness. Volgens Masie gaat het succes in leren niet over de nieuwste learning-tools, blended learning of immersive technologie. Wat belangrijk is, is Learning Readiness. We moeten ons afvragen of de lerende open staat om te leren. We moeten ons ook afvragen of we hem/haar daar in genoeg faciliteren. Hebben we zelf als leerprofessionals wel de readiness om te leren? Want mogelijk, of eigenlijk: vrijwel zeker!, hebben wij ook Learning Readiness nodig om het leren totaal anders vorm te (kunnen) geven.

Het brein in de beste 'learning state of mind'

Hoe kun je de Learning Readiness bij iemand vergroten? Nick van Dam, hoogleraar Corporate Learning Nyenrode en Chief Learning Officer bij McKinsey (CLO), verzorgde tijdens Elliott Masie's Learning2017 een extra sessie op zondagochtend. Hij deelde met ons hoe belangrijk inzichten uit breinonderzoek zijn voor Learning Design en Learning Readiness.

Dagelijks krijgen we zoveel impulsen, dat het nodig is om het brein in de juiste staat te krijgen, het open te stellen voor leren: 'Learning Readiness'. Het lijken ogenschijnlijk simpele aanwijzingen, maar onderzoek toont aan dat het leervermogen enorm toeneemt als je aandacht besteedt aan onderstaande zaken:

Bouw mindful momenten in en schep ruimte voor meditatie.

Creëer een sfeer waarin mensen gaan denken in mogelijkheden.

Zorg voor goede voeding en voldoende water (chocolade en zoetheid werken alleen op korte termijn voor het brein!).

Zorg voldoende rust en slaap.

Het is niet voldoende om lief te zijn voor het brein. We zouden ook ons Learning Design moeten afstemmen op de werking van het brein:

Al het leren heeft een stevig emotionele kant. Mislukken en opnieuw beginnen is leren, maar het doet wel pijn. Het raakt.

Aandacht focussen is noodzakelijk om te kunnen leren.

Actieve betrokkenheid van de lerende is noodzakelijk, pas dan wordt het brein actief.

Het brein leert het beste via kleine 'learning spaces'.

Het brein heeft herhalingen nodig om te leren.

Gedrag veranderen is best gemakkelijk via het brein

Prof. Victor Lamme sprak tijdens de Vlaamse VOV-beurs (november 2017) een congreszaal leerprofessionals toe. Hij is van mening dat we gedrag vaak op de verkeerde manier proberen te veranderen, namelijk met het geven van informatie, rationele argumenten. 'Als u X doet bereikt u Y'. Je weet dat het een goed advies is, maar je doet het toch niet. Hoe kan dat nu? Prof. Lamme geeft aan dat de ratio het altijd verliest van de emotie. Dat gebeurt in het dagelijkse leven oeveral om ons

heen. Denk aan de weerstand tegen vaccineren, terwijl wetenschappelijk is bewezen dat we er ziektes mee uitbannen. Of hoe ongevoelig het Brexit-camp is voor economische argumenten. Of vertellen hoe gevaarlijk vuurwerk is. Wil je emotie bestrijden, dan moet je emotie gebruiken (mensen iets laten voelen).

Graag werken we met positieve emoties zoals passie, motivatie en liefde. Prof. Lamme geeft echter aan dat in het brein in datzelfde rijtje een veel sterkere emotie zit die we kunnen gebruiken bij gedragsverandering: hebzucht en beloning! De zoektocht naar 'meer' drijft ons tot samenwerken en vertrouwen hebben in elkaar. Je staat er voor open als je het idee hebt dat er bij die ander iets te halen valt (win-win).

Iedereen is op zoek naar beloning. Je kent het voorbeeld van de muis die telkens eten krijgt als hij op een knopje drukt. Wij vertonen datzelfde gedrag met de smartphone. Elke keer als je op een knopje drukt, wordt je beloond met een berichtje, een like. Binnen leren wordt deze emotie gebruikt in games.

Een tweede sterke emotie is kopiesgedrag. Het brein spiegelt graag het gedrag van anderen. Je kent de situaties wel waarin iemand dezelfde houding aanneemt van degene met wie hij in gesprek is. Sociale normen komen niet van binnenuit, maar worden bepaald door wat anderen doen. Hoe vaak wordt niet gezegd dat leiders en managers voorbeeldgedrag moeten laten zien. Het is een essentiële voorwaarde voor het brein om te kunnen veranderen.

De derde sterke emotie is angst. Angst kan een zeer sterke motiverende werking hebben bij verandering. Maar om het goed in te zetten moet er wel een mogelijkheid zijn om te handelen. In de recreatie-branche wordt hier veel gebruik van gemaakt. Een simpel en bekend voorbeeld is de aanpak van booking-sites. Deze organisaties jagen je op om tot actie over te gaan, met pop-up berichten: bijv. dat er nog meer mensen naar jouw favoriete kamer aan het kijken zijn. Of dat een vergelijkbare kamer een minuut geleden is geboekt. Het zet je aan tot acuut handelen, óók als je weet hoe het werkt. De emotie wint het van de ratio.

Volgens prof. Victor Lamme gaat gedragsverandering om manipulatie van gedrag. Zelfhulpboeken (do-it-yourself learning?) werken niet. Je kunt je eigen gedrag niet veranderen. Maar gedrag veranderen bij anderen is best gemakkelijk, zo eindigt prof. Victor Lamme zijn betoog.

Door: Ank Dierckx

Working Out Loud. Wat is dat eigenlijk?

Working Out Loud is hot. Er wordt heel veel over geschreven maar de term is eigenlijk niet zo duidelijk. Waar gaat het over? En welke voordelen zijn er voor jou als individu om ermee aan de slag te gaan?

Working Out Loud. Het woord verscheen voor het eerst in 2010 en maakte toen een wereldwijde vlucht in 2015 met de publicatie van het gelijknamige boek “Working Out Loud” geschreven door John Stepper.

Ik vind zelf de term ‘Working Out Loud’ niet zo duidelijk. Showing and sharing your work vind ik zelf veel duidelijker. Want dat is waar het uiteindelijk om gaat, kennisdelen en ophalen.

Kennisdeling, wat is daar nou zo nieuw aan?

Ten tweede gaat het om kennisdeling wat gebeurt op een hele systematische manier. Aan het einde van de dag vraag je jezelf af wat je geleerd hebt, wat je nieuwe ideeën en inzichten zijn en die deel je vervolgens online.

Het is bovendien niet alleen een hele systematische manier van kennisdeling maar ook een die op een heel proactieve manier gebeurt. Je deelt niet zo maar je kennis om antwoord te geven op een vraag die je gekregen hebt. Je deelt je kennis op voorhand omdat je er van uit gaat dat jouw inzichten ook nuttig zijn voor andere mensen in jouw omgeving.

Met andere woorden; Working Out Loud is het online delen van je werk zodat je anderen kunt helpen. Of andersom. Je zult versteld staan hoeveel kennis anderen voor jou kunnen hebben om jouw project nog beter te maken.

Drie goede redenen voor showing & sharing your work

Een van de vaak gehoorde argumenten tegen showing and sharing your work is dat men er geen tijd voor heeft. Bovendien hoor ik ook vaak “dat

is iets voor narcisten en extraverte mensen onder ons”.

Ik zie alvast 3 goede redenen om te starten met showing and sharing your work.

Door je kennis systematisch, proactief en online te delen bouw je een heel krachtig netwerk op. In dat netwerk zitten mensen die heel inspirerend en intelligent zijn en van wie je veel kunt leren. Je groeit dus niet alleen als professional maar het zorgt er ook voor dat je betere beslissingen neemt. Sharing and showing your work gaat niet alleen over het delen van werk dat af is maar juist ook om het delen van werk wat nog niet helemaal af is. Sharing work in progress! Als je meer open werkt ga je van je netwerk snel feedback krijgen waarmee jij wint aan snelheid en jouw werk wint aan kwaliteit.

Showing and sharing your work start met zelfreflectie. Je gaat meer nadenken over jouw tijdsbesteding. Datgeen waar je goed in bent, jouw toegevoegde waarde binnen de organisatie maar ook over de talenten die belangrijk zijn om relevant te blijven binnen de organisatie en dat leidt uiteindelijk tot meer zelf leiderschap.

Sharing and showing your work is dus veel meer dan alleen het delen van kennis. Het is eigenlijk een geheel nieuwe manier van leren en werken. Wil je er concreet mee aan de slag of meer weten? Lees dan het boek “Working out loud” van John Stepper of [Kennis delen: doe het nou!](#) van Isabel De Clercq.

Door: Isabel De Clercq

Wat komt erbij kijken als je lerenden wilt laten bloggen of vloggen?

Weblogs en vlogs kun je prima inzetten voor leren en ontwikkelen. Deze bijdrage beschrijft o.a. belangrijke aspecten waar je beslissingen over moet nemen.

Veel lerenden vloggen waarschijnlijk gemakkelijker dan dat zij bloggen. Het voordeel van vloggen is ook dat je gemakkelijker kunt laten zien waar je mee bezig bent. Verder gebruik je andere technologieën, waarbij het bewerken van video's complexer is dan het redigeren van een tekst. Je ontwikkelt verschillende vaardigheden omdat je diverse technologieën gebruikt. Er is ook sprake van overlap:

- Lerenden ontwikkelen een online aanwezigheid (presence)
- Lerenden publiceren over waar zij mee bezig zijn (onderwijsinspanningen, persoonlijke interesses, enzovoorts)
- Lerenden publiceren voor een authentiek publiek, wat de kwaliteit van bijdragen ten goede kan komen
- Lerenden kunnen reflecteren op waar ze mee bezig zijn
- Lerenden kunnen de dialoog aangaan met anderen (o.a. feedback geven en krijgen)
- Lerenden ontwikkelen er vergelijkbare bekwaamheden door (o.a. zorgvuldig online publiceren)

Kathleen Morris

Kathleen Morris heeft [een uitgebreid artikel geschreven](#) over wat er komt kijken bij bloggen, waarbij een groot deel van de inhoud m.i. ook relevant is voor vloggen. Zij citeert Silvia Tolisana die 'blogfolio's' heeft omschreven als de lijm die de inhoud van curricula, doelen, beoordelingen, initiatieven van de school, persoonlijke interesses en passies en projecten bij elkaar houdt. Dat betekent dat lerenden via blogs (en vlogs) verbindingen aan kunnen brengen tussen leerervaringen binnen verschillende vakken en andere initiatieven (ook buitencurriculair). Voor 'corporate learning' kan dit eveneens relevant zijn.

In haar bijdrage onderscheidt Morris vier fasen om lerenden te laten bloggen (docent zet klassikale blog op, lerenden publiceren als gastauteur op de klassikale blog, sommige lerenden hebben hun eigen blog, alle lerenden hebben een eigen blog). Aandacht besteden aan de kwaliteit van het commentaar en -bij niet-volwassenen- ouderbetrokkenheid zijn erg belangrijk.

Verder besteedt zij aandacht aan het starten van blogs. Expliciete aandacht voor privacy en het modereren zijn daarbij cruciaal. Dat geldt wederom voor vloggen.

De zes 'key areas'

Een interessant onderdeel van haar bijdrage zijn ook de zes 'key areas'. Dit zijn belangrijke aspecten van bloggen waarover je dient na te denken en keuzes moet maken:

1. Doorlooptijd: hoe lang onderhouden lerenden een blog? Gedurende een project, een jaar of 'permanent'?
2. Privacy: zijn blogposts besloten of publiek? Wat zijn de redenen voor je keuze?
3. Inhoud: waarover bloggen lerenden? Mogen ze dat zelf weten of werk je met specifieke taken?
4. Reflecteren: vrijwillig of verplicht? Reflecteren is een krachtige leeractiviteit, maar verplicht reflecteren kan ook ten koste gaan van
 1. het animo van bloggen. Je moet ook aanleiding hebben om te reflecteren.
 2. Kwaliteit: publiceren lerenden alleen hun beste werk (showcase), bijdragen die zicht bieden op hun ontwikkeling of beiden (waarbij het onderscheid heel helder is)?
 3. Controle: wie bepaalt wat en hoe er gepubliceerd wordt? Daarbij merkt Morris terecht op dat lerenden naar verloop van tijd meer controle kunnen krijgen.

Door: **Wilfred Rubens**

Test jouw 'Lifelong Learning Mindset'

Lifelong Learners zijn in hun werk succesvoller en leven gelukkiger en meer tevreden. Prof. Dr. Nick van Dam heeft samen met Dr. Jacqui Brasseley de test 'Reaching your Potential' ontwikkeld.

Deze test geeft aan in welke mate je een 'Lifelong Learning Mindset' hebt op basis van 7 dimensies:

- Focus on Growth
- Become a serial master
- Stretch
- Build your personal brand & network
- Own your development journey
- Do what you love and discover your IKIGAI
- Vitality
- Total score

De assessment is gratis en duurt ongeveer 10 minuten. Na het invullen van de test ontvang je jouw persoonlijke testrapport! De resultaten worden uiteraard anoniem verwerkt.

[Doe de test: in welke mate heb jij een 'Lifelong Learning Mindset'?](#)

Next Learning 2018

Next Learning 2018 | 24 april 2018 |
Den Bosch

Het thema dit jaar is: GameChanger

Het spel verandert, het speelveld
'leren & ontwikkelen' verandert. Leren
moet leiden tot wendbare
medewerkers, die zich snel kunnen
aanpassen en bijdragen aan het
resultaat van de organisatie. Dat
vraagt om een andere kijk op leren.
Ben jij klaar voor deze GameChange?

[Meer informatie](#)