

A close-up photograph of a person's hands holding a white smartphone. The person is wearing a blue and white striped long-sleeved shirt. The background is blurred, showing what appears to be a public space with other people. A large, bright pink shape overlaps the left side of the image, containing text.

Onderwijsvisie Anders (mobiel) leren

7 februari 2020



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie



SBCM
A&O-fonds SW

Inleiding

Hoe kun je de ontwikkeling van SW-medewerkers stimuleren door de inzet van nieuwe vormen van (mobiel) leren via smartphone of tablet? Welke vormen van anders (mobiel) leren zijn geschikt?

In deze visie op Anders (mobiel) leren beschrijven wij welke nieuwe vormen van (mobiel) leren een rol kunnen spelen in de ontwikkeling van SW-medewerkers. Vanuit deze visie zullen in 2020 verschillende educatieve tools ontwikkeld en getest worden. Om te komen tot deze visie blikken we terug op verschillende werksessies met professionals en SW-medewerkers.

In een estafettereeks van drie sessies is samen met professionals uit verschillende organisaties gekeken naar persona's, learner journey en nieuwe vormen van leren. Daarnaast is er input bij SW-medewerkers opgehaald via drie verschillende sessies en een vragenlijst die is ingevuld door ruim 300 medewerkers.

De gezamenlijke input heeft geleid tot deze visie op Anders (mobiel) leren. Wat zijn de didactische mogelijkheden en verschillende vormen van anders (mobiel) leren die we kunnen toepassen binnen de SW? Wat werkt voor de doelgroep? Wat wil de doelgroep graag en misschien nog wel belangrijker: wat niet? We beschrijven de eerste ideeën voor tools en geven bruikbare tips om van mobiel leren een succes te maken.



SBCM - het Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid - heeft subsidie gekregen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor het meerjarenplan "Samen aan de bal in de SW". Het meerjarenprogramma is opgebouwd rond een aantal specifieke vraagstukken. Een van de pijlers is gericht op een pilot "Anders (mobiel) leren". In dit kader heeft Opschudders in opdracht van SBCM een onderwijsvisie op Anders (mobiel) leren ontwikkeld.

Inhoud

Inleiding

- 1.1 Aanpak visie-ontwikkeling
- 1.2 Smartphonegebruik in de SW
- 1.3 Leren en ontwikkelen (op de werkplek)
- 1.4 Belangrijkste punten

Persona's, Learner journeys, Anders leren

- 2.1 Persona's
- 2.2 Learner journey
- 2.3 Anders (mobiel) leren

Onze visie

- 3.1 Onze visie

Ideeën voor tools

- 4.1 Eerste ideeën
- 4.2 Ideeën voor tools

Tot slot

- 5.1 Tips voor implementatie
- 5.2 Bijlagen

Aanpak visie-ontwikkeling

Om te komen tot deze visie op Anders (mobiel) leren zijn diverse sessies met professionals en SW-medewerkers georganiseerd.

Daarnaast is input opgehaald via een vragenlijst.

Sessie 1.
Persona's:
wie is onze
doelgroep?

Sessie 2.
Learner Journey:
wat en wanneer
leren?

Sessie 3.
Wat vindt de
SW-medewerker?

Sessie 4.
Wat vindt de
SW-medewerker?

Sessie 5.
Didactiek:
wat werkt voor
de doelgroep?

Sessie 6.
Tools: wat wil de
sw-medewerker?

Doorlopend: vragenlijst

Smartphonegebruik in de SW

Er zijn diverse landelijk onderzoeksresultaten beschikbaar over het smartphonegebruik in Nederland. Daaruit blijkt dat Nederland koploper is als het gaat om smartphonegebruik. In 2018 was maar liefst 93% van de Nederlanders (tussen de 18 en 75 jaar) in het bezit van een smartphone. Het aantal mensen dat een smartphone bezit, is daarmee hoger dan het aantal mensen dat een laptop heeft.*

Maar wat weten we over smartphonegebruik van SW-medewerkers? Waar gebruiken zij hun mobiele telefoon voor? En hoeveel tijd besteden zij per dag op hun telefoon? Om hier een beter beeld van te krijgen, heeft SBCM een vragenlijst uitgezet onder SW-medewerkers, welke door 323 personen is ingevuld. De vragenlijst is bedoeld om een algemeen beeld te krijgen over het smartphonegebruik door SW-medewerkers. Daarnaast werd gevraagd naar de wensen en behoeftes rondom leren en ontwikkelen (op de werkplek).

De belangrijkste resultaten en conclusies zijn hieronder beschreven. Ze helpen bij het vormgeven van deze visie op anders (mobiel) leren. Zie voor de volledige resultaten bijlage 1.

Smartphonegebruik in de SW

Algemeen

In totaal hebben 323 personen de vragenlijst ingevuld. Omdat niet alle vragen door alle respondenten zijn ingevuld, verschilt het exacte aantal respondenten per vraag. Van de respondenten is 57% man en 43% vrouw. De meeste respondenten zijn tussen de 50 en 60 jaar oud, maar ook uit de andere leeftijdscategorieën is goede respons gekomen. De respondenten zijn allen werkzaam bij een SW organisatie in Nederland en werken daar op verschillende afdelingen en in verschillende sectoren.

Smartphonebezit

Van alle respondenten geeft 94% aan in het bezit te zijn van een smartphone. Van die groep respondenten zegt 67% dat de smartphone ook meegenomen mag worden naar de werkplek. Dat biedt kansen om de smartphone in te zetten als leermiddel op de werkvloer.

Smartphonegebruik

De smartphone wordt vooral gebruikt om te bellen (202), WhatsAppen (200) of social media te gebruiken (115). Ook wordt de telefoon door een groot deel van de respondenten gebruikt om iets op te zoeken (91) of om te mailen (78). Populaire apps zijn WhatsApp (212), Facebook (154) en YouTube (108). Maar ook weerapps (111), nieuwsapps (63) en online bankierenapps (69) worden veel gebruikt. Van de respondenten brengt 43% minder dan 1 uur per dag door op de smartphone. Voor 29% is dat tussen de 1 en 2 uur per dag, voor 14% tussen de 3 en 4 uur per dag en voor 14% meer dan 4 uur per dag.

Leren en ontwikkelen (op de werkplek)

In de vragenlijsten werd ook gevraagd naar hoe de respondenten op dit moment meestal nieuwe dingen leren en hoe zij dat zelf het liefste zouden doen.

Leren van anderen

Op de vraag: “wat doe je als iets nog niet weet of kunt?” antwoorden 221 respondenten dat ze dan om hulp vragen bij anderen. Ook uit het feit dat 56% aangeeft nieuwe dingen het liefste te leren van collega’s of werkleiders blijkt dat de doelgroep veel leert van anderen.

Individueel versus groepsverband

Er is ook gevraagd naar de setting waarin men het liefste leert. De verdeling tussen individueel leren of in groepsverband willen leren is bijna gelijk: 52% leert het liefst samen met anderen, 48% leert het liefste alleen, zelfstandig.

Online leren

Van de ondervraagden geeft 18% aan graag te leren via een programma op de computer. Ruim 7% geeft ook expliciet aan te willen leren via de smartphone. Ook werd leren via YouTube filmpjes genoemd.

Wat wil je leren?

Op de vraag wát respondenten graag willen leren antwoorden 139 respondenten dat ze beter willen leren werken (samenwerken, communiceren, omgaan met emoties etc.). Verder willen 82 respondenten graag beter worden met de computer en zeggen 80 respondenten graag hun vakkennis te willen vergroten. Verder werd genoemd: taal, rekenen, internetbankieren en beter omgaan met mobiel.

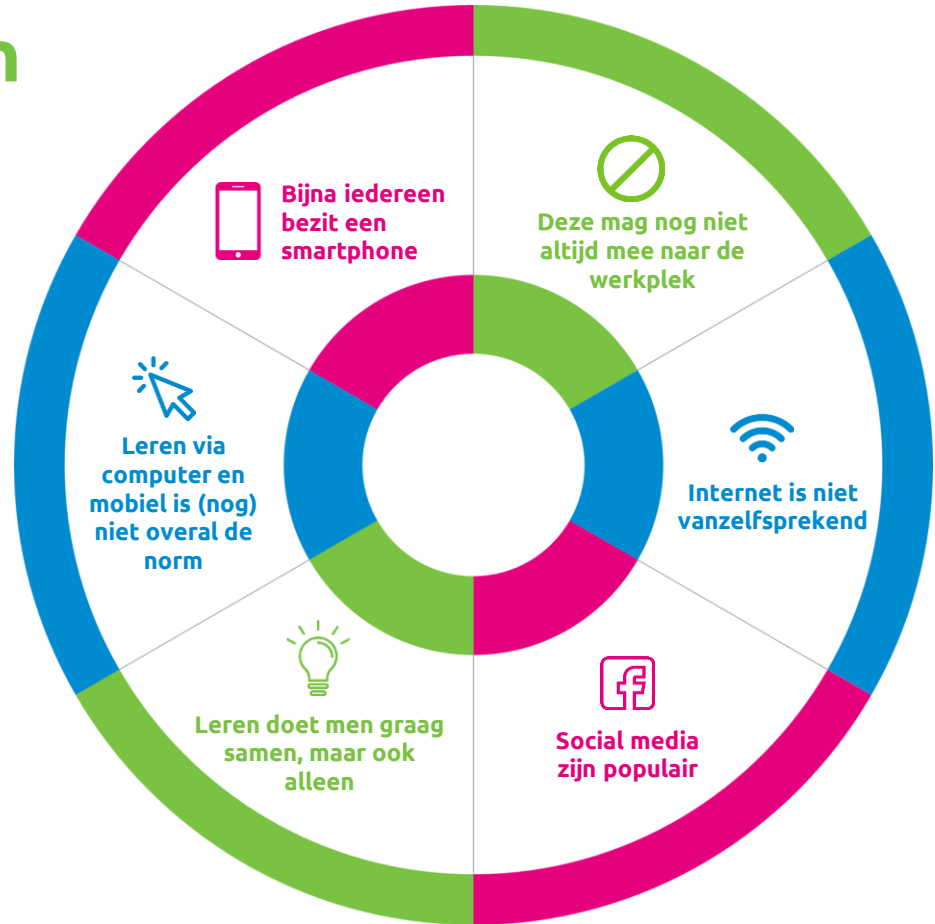
Belangrijkste punten

Uit de vragenlijst komt interessante informatie naar voren over het smartphonegebruik. Dit kan worden gebruikt bij het ontwikkelen van nieuwe mobiele tools voor de doelgroep. Ook geven de resultaten ons een beter beeld van hoe medewerkers denken over leren.

“Ik wil graag leren hoe een telefoon werkt!”

“ik wil graag leren maar ik durf niet.”

“Ik heb alleen wifi op mijn telefoon.”





2

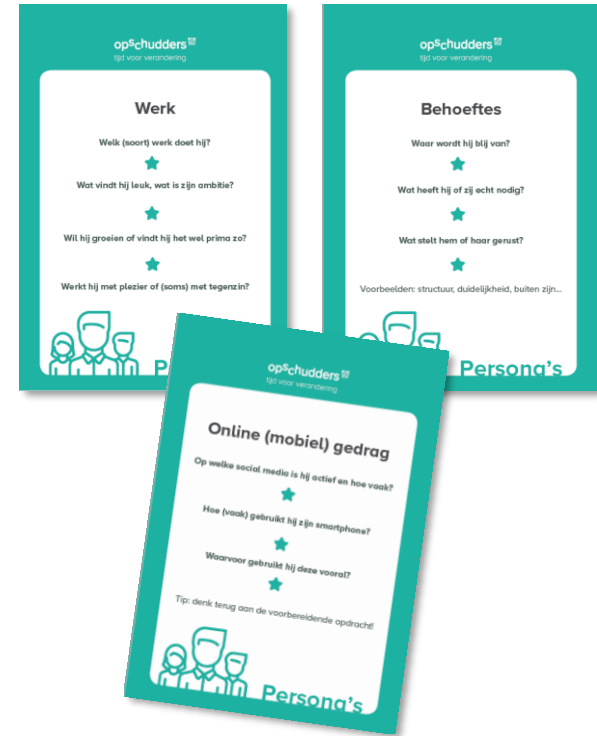
Persona's
Learner journeys
Anders leren

Persona's

Een **persona** is een levendige karakteriserende beschrijving van je doelgroep. Als we de doelgroep beter leren kennen en beter begrijpen, kunnen we de meest passende tools ontwikkelen. Daarom is dit het vertrekpunt van de reeks creatieve werksessies; de doelgroep in kaart brengen.

Tijdens de eerste werksessie hebben we met professionals in kaart gebracht voor wie we “anders (mobiel) leren” willen gaan inzetten. Wat kenmerkt de doelgroep? Hoe kunnen we ze onderscheiden? Wat kenmerkt hen op het werk, maar ook privé? Welke interesses hebben zij? Van welke social media of andere apps maken zij gebruik? Wat vinden ze daarvan? Wat betekent hun mobiele telefoon voor hen?

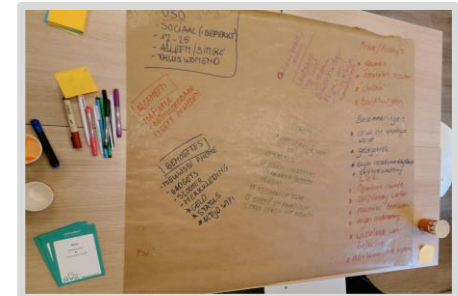
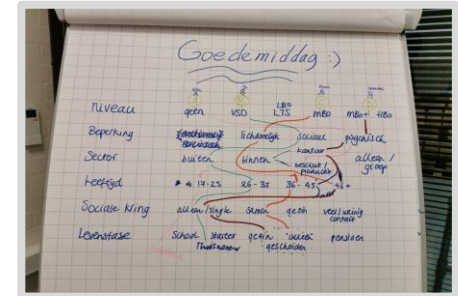
In de ontwikkeling van de persona's hebben we nagedacht over onder meer leeftijd, opleidingsniveau, beperking, sector, sociale kring en levensfase. Allerlei persoonlijke kenmerken die van invloed (kunnen) zijn op hoe iemand leert of wil leren en welke tools voor hem of haar dan het meest effectief en passend zijn. Het beschrijven van persona's kan stereotyperend overkomen, maar geeft vooral ook in brede zin handvatten om na te denken over wat voor een persoon met bepaalde persoonlijke kenmerken werkt.



Persona's

Resultaat van de werksessie was de ontwikkeling van zes persona's: Henk, Joey, Melania, Mirella, Wesley en Raoul. Bij de persona's werd duidelijk dat medewerkers binnen de brede SW-doelgroep specifieke persoonlijke kenmerken hebben die van invloed kunnen zijn op hoe zij leren. Bijvoorbeeld: persona 'Henk' was meer ervaren, graag op zichzelf en had kenmerken uit het autistisch spectrum. De professionals dachten daarom dat het voor hem mogelijk minder fijn zou zijn om in groepssetting te leren, maar liever op een individuele manier en wanneer het hem uitkomt. Persona 'Joey' daarentegen was jonger, niet hoogopgeleid maar erg sociaal en zou door zijn persoonlijke kenmerken juist goed van en met anderen willen leren.

Het beschrijven van de persona's bevestigde dat we in de onderwijsvisie rekening willen houden met de verschillende persoonlijke kenmerken de SW-doelgroep, door leercontent via meerdere tools aan te bieden, zodat iedere medewerker gebruik kan maken van wat voor hem of haar passend is. Een conclusie is ook dat mobiel leren niet voor iedereen even geschikt is, bij jongere medewerkers past het waarschijnlijk beter dan bij de wat oudere generatie.



Persona's

Voor sommige medewerkers is mobiel leren meer geschikt dan voor andere medewerkers. Dat heeft te maken met verschillende persoonlijke kenmerken.

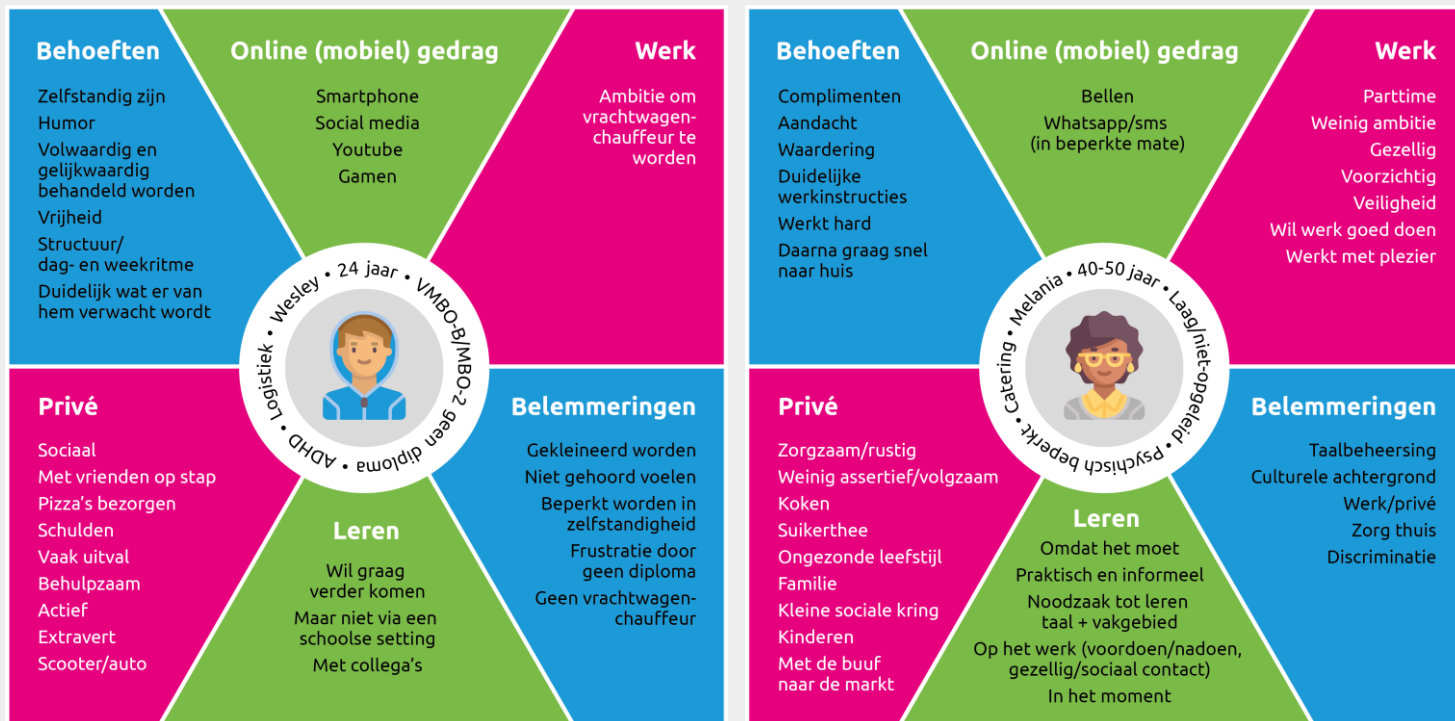


“Iedereen is anders en op een andere manier in beweging te krijgen.”

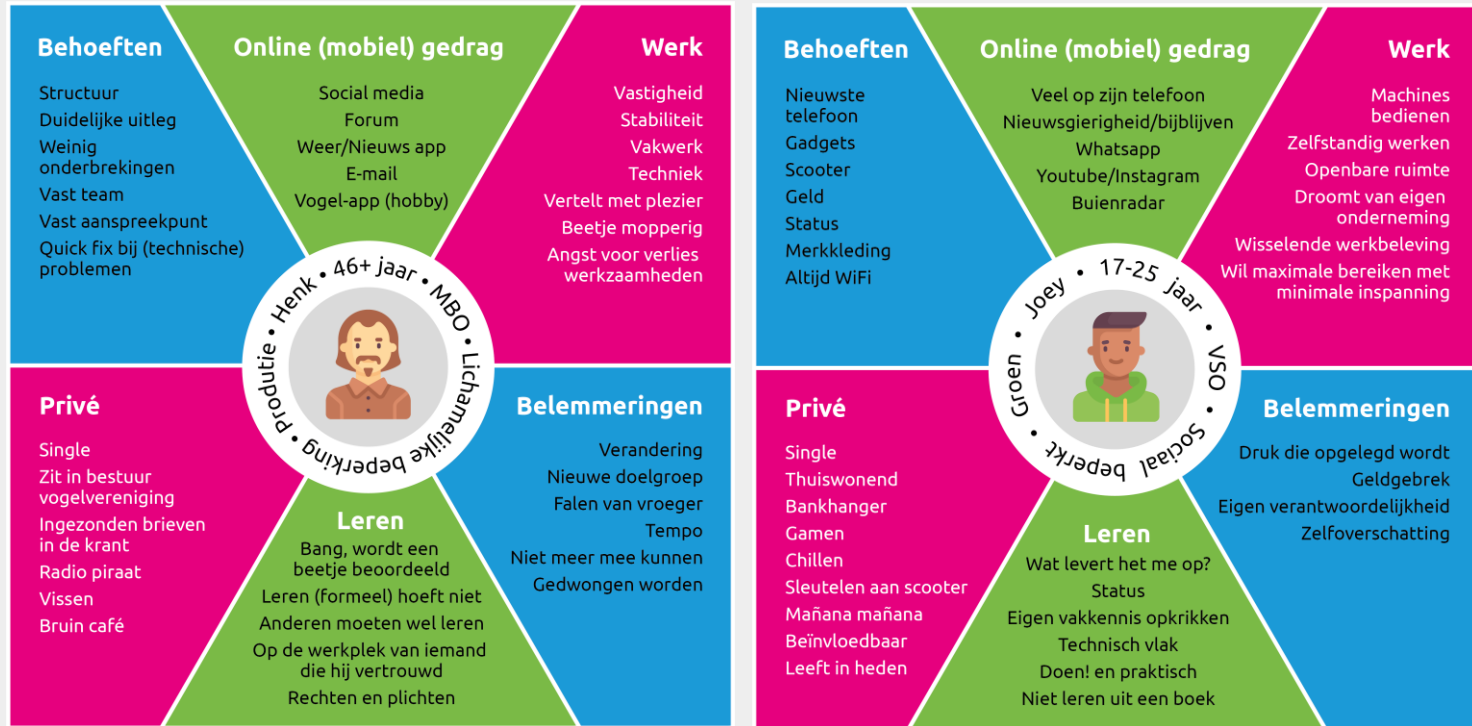
“Iemands werkniveau is niet altijd gelijk aan iemands denkniveau!”



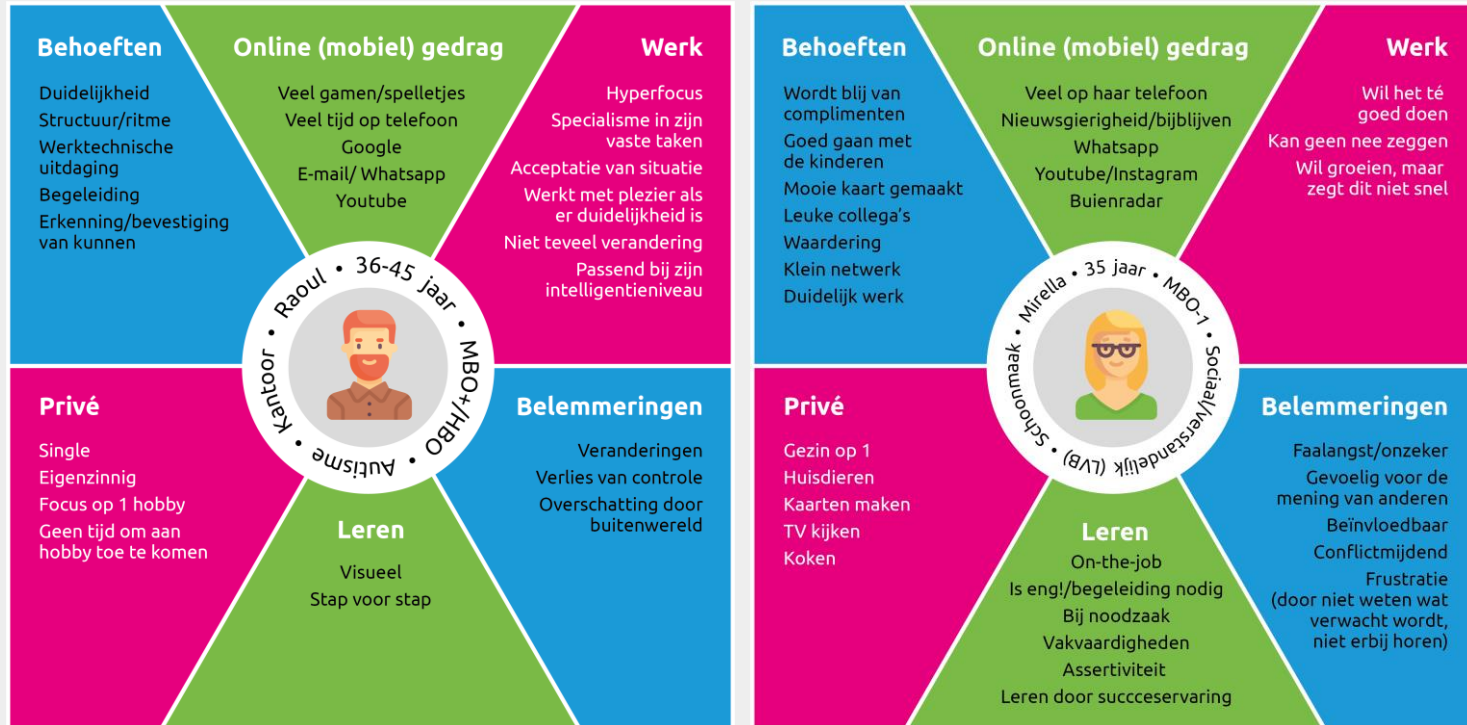
Persona's



Persona's



Persona's



Learner journey

Een actuele trend binnen leren en ontwikkelen is leren op de werkplek. Leren gebeurt al lang niet meer altijd volgens een gestructureerd programma. Leren wordt steeds meer gezien als een continu proces. Het vindt doorlopend plaats, ook op de werkplek. Een bekend model daarbij is het **70:20:10-model** van Charles Jennings. Dit model geeft aan dat 10% van wat wij leren, geleerd wordt via formele trainingen, 20% door te leren van anderen en 70% door te doen en ervaren. Leren door te doen kan uiteraard wel ondersteund worden. Vooral informeel en on-the-job leren door middel van oefeningen, dingen nadoen en feedback krijgen, is in dit kader interessant.

Bij het leren door te doen en ervaren is ook de term **performance support** relevant: werkplekleren, oftewel hulp terwijl je werkt. Bij performance support gaat het om leren op de werkplek, met minimale onderbreking van het werk. Je wordt ondersteund in het uitvoeren van je taken en bent idealiter binnen een paar stappen geholpen. Het gaat dus om de juiste informatie, op het juiste moment en in de juiste vorm. Bekijk je leren op deze manier, in combinatie met 70:20:10, dan zie je dat dit een continu proces is, dat grotendeels is geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden.

Binnen deze dagelijkse werkzaamheden zijn er verschillende momenten waarop je wel (of niet!) wilt leren. Mensen zitten niet altijd op nieuwe ideeën en kennis te wachten. Goede timing is belangrijk. Wanneer het gaat over performance support zijn er volgens het **5MoN-model** (*5 Moments of Need - Bob Mosher*) vijf momenten waarop mensen graag iets willen leren:

1. Wanneer we **voor de eerste keer** iets gaan doen (new).
2. Wanneer we meer willen weten over wat we **al hebben geleerd** (more).
3. Wanneer we gaan **toepassen** wat we hebben geleerd (apply).
4. Wanneer we oude routines **moeten veranderen** en **nieuwe kennis** nodig hebben om ons werk goed te doen (change).
5. Wanneer we tegen **problemen** aanlopen, wanneer dingen mislukken of anders gaan dan de bedoeling was (solve).

Learner journey

Met de Learner Journey hebben we tijdens de tweede **werksessie met professionals** de leerreis van de doelgroep beschreven, waarmee we voortbouwden op de kennis over persona's en persoonlijke kenmerken uit de eerste sessie. Om dit te concretiseren zijn we op zoek gegaan naar voorbeelden van momenten waarop medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk leren. Denk hierbij aan een eerste werkdag, werken met een nieuwe machine of het ontvangen van feedback van een leidinggevende. Waar loopt de medewerker tegenaan? Wat gaat hij doen, welke stappen zal hij doorlopen?

Typische momenten waarop de medewerker tijdens zijn dagelijkse werkzaamheden leert zijn bijvoorbeeld:

- wanneer hij nieuw is op het werk en de werkzaamheden moet leren;
- wanneer hij de basisregels moet leren of moet opfrissen;
- wanneer hij feedback ontvangt van een leidinggevende;
- wanneer hij met een nieuwe machine moet werken;
- wanneer hij nieuwe taken krijgt;
- wanneer hij een nieuwe collega krijgt of juist zelf in een nieuw team terecht komt;
- wanneer er een verandering optreedt (bijvoorbeeld in regels of werkwijzen);
- wanneer hij een diploma of certificaat wil behalen;
- wanneer er een nieuw product of nieuwe dienst komt waar aan gewerkt moet worden;
- wanneer er een conflict optreedt.

Learner journey

Het resultaat van de werksessie met de professionals was een aantal ingevulde learner journey's die momenten beschreven waarop leren op de werkvloer plaatsvindt en ook wat de lerende dan zou willen leren. Deze ideeën zijn vervolgens getoetst tijdens twee **werksessies met de doelgroep** zelf. In deze werksessies werd hen gevraagd op welke momenten zij willen leren over welke onderwerpen. Aan de hand van kaartjes met daarop momenten en onderwerpen, op basis van de learner journey's door professionals, brachten medewerkers uit de doelgroep hun eigen leerreis in kaart.

Tussen wat de professionals inschatten en wat de doelgroep zelf aangaf, zaten vooral veel overeenkomsten. Zo noemde ook de doelgroep dat leermomenten vooral optreden als iets nieuw is (nieuwe taak, nieuwe machine) of als iets verandert (anders werken, met andere collega's werken). Daaraan werden door de doelgroep ook nog andere zaken waarover ze graag willen leren toegevoegd, zoals:

- Taal / rekenen
- Met een computer of laptop werken
- Je mobiel beter leren begrijpen
- Omgaan met tijd
- Assertiviteit
- Pesten op de werkvloer
- Veiligheid
- Cultuurverschillen
- Ziek zijn en beter worden



Learner journey

Momenten waarop medewerkers moeten of willen leren. Op deze momenten kan de smartphone uitkomst bieden!

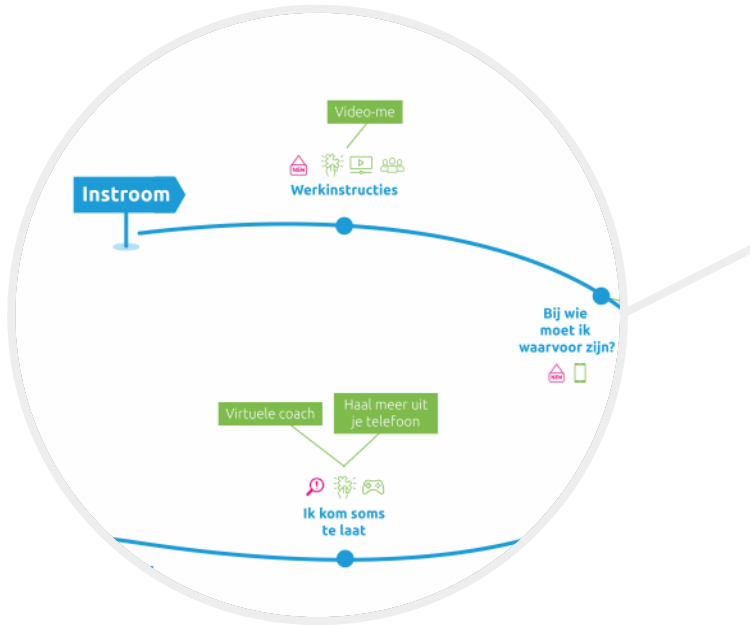


“Soms ben je bewust aan het leren en soms juist helemaal niet!”

“Leren en werken lopen door elkaar heen.”

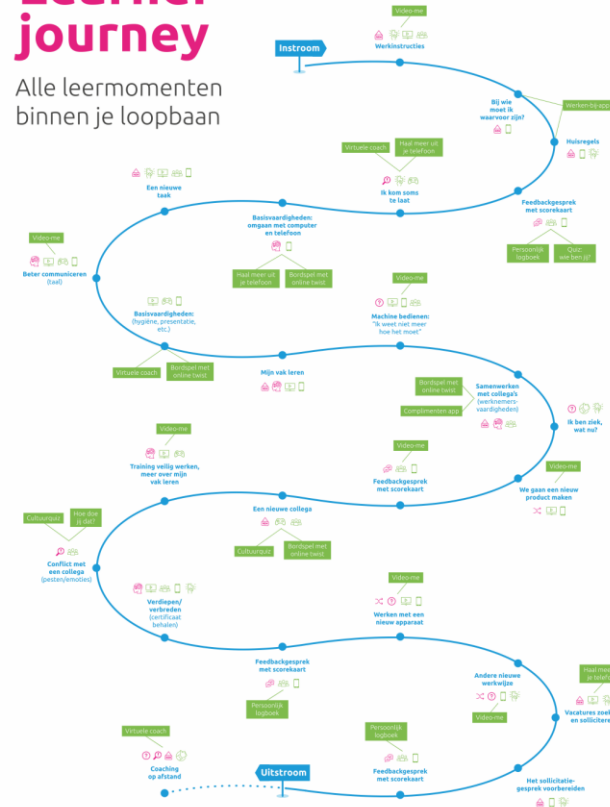


Learner journey



Learner journey

Alle leermomenten binnen je loopbaan



Legenda

Leermomenten



Nieuwe vormen van leren



Mogelijke tools



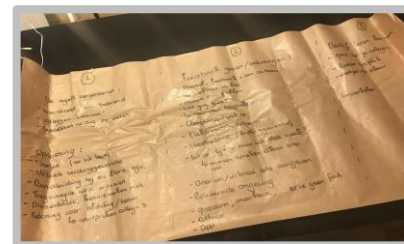
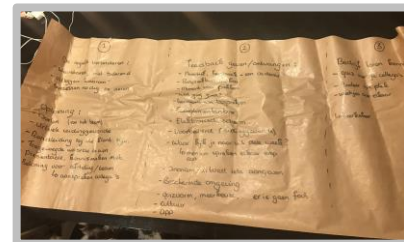
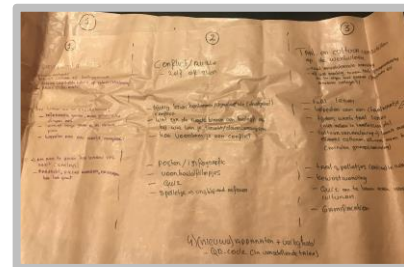
Anders (mobiel) leren

Door de komst van smartphones en tablets kan **leren altijd en overal** plaatsvinden. Deze devices zijn dan ook heel geschikt om leren en ontwikkelen op de werkplek te laten plaatsvinden. Dat kan zijn tijdens het werk (performance support), maar ook op momenten waarop het even wat rustiger is op de afdeling. Daarnaast kunnen smartphones en tablets ook in de pauze, in de trein of thuis een laagdrempelige manier zijn om te leren.

Maar hoe kun je de medewerker dan inhoudelijk ondersteunen? Welke didactische oplossingen zijn interessant? En aan welke (mobiele) tools is behoefte? Tijdens de derde werksessie zoomden we in op trends en ontwikkelingen op het gebied van (mobiel) leren. Aan de hand van de persona's en learner journeys werd bekeken welke educatieve tools op welk moment een bijdrage kunnen leveren aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker.

Tijdens de werksessie gingen de professionals in groepen aan de slag om in kaart te brengen welke (vernieuwende) **leermiddelen** we zouden kunnen inzetten om de leervragen van de SW-doelgroep te kunnen beantwoorden. Hieruit kwam naar voren dat er allerlei kansen zijn om smartphone en tablets in te zetten. Bijvoorbeeld om medewerkers op een andere manier te coachen, om elkaar en het bedrijf beter te leren kennen en om spelenderwijs met ontwikkeling aan de slag te gaan. Gamification en andere spelvormen werden genoemd als goede motivator om te leren. Bijvoorbeeld door in teams spelletjes te spelen op diverse thema's en in de organisatie de teamscores zichtbaar te maken. Ook de inzet van video's als korte, krachtige leermiddelen lijkt goed aan te sluiten bij de doelgroep.

Benadrukt werd ook dat het gebruiken van de smartphone ook nadelen heeft. We leven meer en meer in een digitale wereld en persoonlijk face to face contact tussen mensen lijkt soms af te nemen. Daarom zou het mooi zijn om een educatieve tool te ontwikkelen waarbij interpersoonlijke contact en mobiel leren worden samengebracht.



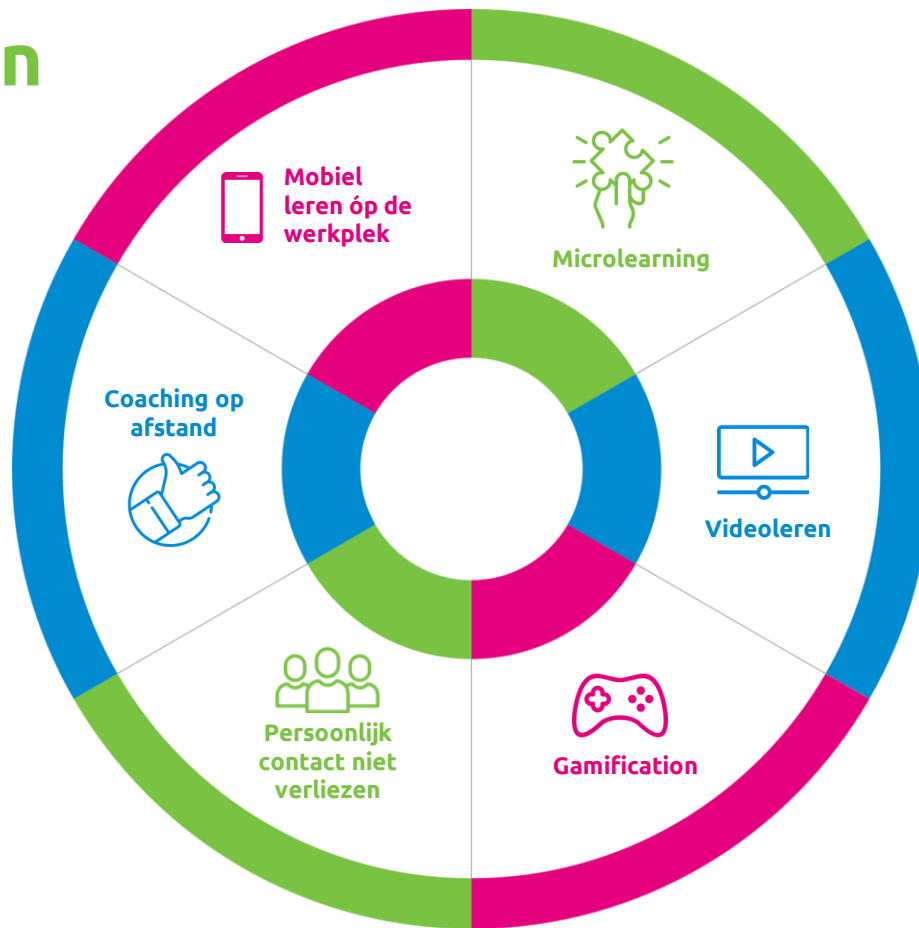
Anders (mobiel) leren

De smartphone maakt nieuwe vormen van leren op de werkplek mogelijk.



“Op de werkplek pak je er zo de juiste instructievideo bij en kun je weer verder!”

“Door spelenderwijs te leren maken we het leuk!”





3

Onze visie

Onze visie (1/3)

Iedereen kan leren, dat is waar SBCM in gelooft. Om duurzaam aan het werk te blijven, hebben medewerkers in de sociale werkgelegenheid (SW) diverse vaardigheden nodig. Zowel persoonlijk als vakinhoudelijk. Wij vinden het belangrijk dat de medewerker zoveel mogelijk zelfredzaam kan functioneren. En dat leren in de werkomgeving niet alleen noodzaak is, maar vooral ook heel leuk.

De afgelopen jaren hebben veel SW organisaties de groei doorgemaakt van productiebedrijven naar meer ontwikkelbedrijven. Dit betekent dat er ook ruimte is voor de ontwikkeling en groei van medewerkers. En dat vinden wij weer een mooie ontwikkeling!

In ontwikkelbedrijven komt de medewerker steeds meer centraal te staan en wordt een veilige omgeving gecreëerd waarin leren gestimuleerd wordt. Leren in een SW-omgeving betekent voornamelijk leren en werken tegelijkertijd. Dat leren gebeurt bewust en gestructureerd (klassikale les, online trainingen), maar ook onbewust en ongestructureerd (van elkaar, leren door te doen).

Eerder ontwikkelde SBCM als Kenniscentrum voor de sociale werkgelegenheid al praktische online leermiddelen. Deze zijn te vinden op de WERK-portal.nl, waarop mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hun (werk)vaardigheden kunnen verbeteren met gratis e-learnings over thema's als werk zoeken en solliciteren, veilig werken, taal en omgaan met de computer. Het volgen van een e-learning is een voorbeeld van een bewust en gestructureerd leermoment. De volgende stap in online leren is mobiel leren via smartphone of tablet, waarmee ook onbewust en ongestructureerd leren bevorderd kan worden. Met de uitkomsten van het onderzoek wil SBCM nu ook het mobiel leren (op de werkplek) voor de doelgroep stimuleren.

Onze visie (2/3)

Nieuwe manieren van leren

Uit eigen onderzoek onder professionals en SW-medewerkers is gebleken dat er niet één (juiste) manier van leren is voor onze diverse doelgroep. Medewerkers van verschillende leeftijden, opleidingsniveaus en sociale kringen en met verschillende beperkingen werken op allerlei functies in diverse sectoren. En hoewel er geen 'one size fits all'-principe is toe te passen op hoe zij leren, is wel gebleken dat de momenten waarop zij een leervraag hebben, vaak overeenkomen. Denk hierbij aan een eerste werkdag, werken met een nieuwe machine of het ontvangen van feedback van een leidinggevende.

Tegelijkertijd zijn er ook veel nieuwe manieren van leren die op deze momenten kunnen inspringen. In het onderzoek hebben we zowel bij professionals als de doelgroep zelf getoetst welke manieren van leren aanspreken. Videoleren, spelachtige leervormen en een combinatie van offline met digitaal spreekt aan. Als je dat combineert met de ambitie om leren voornamelijk tijdens het werk en op de werkvloer te laten plaatsvinden, kun je concluderen dat smartphones en tablets hier een belangrijke rol kunnen spelen.

Mobiel leren

Mobiele devices zoals de smartphone en tablet zijn niet meer weg te denken uit ons dagelijks leven. We doen er alles mee. En kunnen er ook alles mee; het zijn kleine computers die we altijd met ons meedragen. Goed voor sociale contacten, vermaak en serieuze zaken.

Leren via je smartphone of tablet ondersteunt effectief leren en dat past bij deze tijd. Waar je ook bent, je kunt altijd leren: op je werkplek, in de trein, thuis op de bank. Leren waar jij wilt en wanneer jij er zin in hebt. En mobiel leren is al dichterbij dan je denkt. Onbewust doen we het allemaal wel eens. Een nieuw recept uitproberen? Even snel opzoeken. Opzoeken hoe je iets in elkaar zet? Even een filmpje kijken. Weten hoe je iets in een andere taal zegt? Je telefoon biedt hulp.

Onze visie (3/3)

Door mobiele toepassingen kunnen nieuwe manieren van leren ontstaan. Leren wordt nog flexibeler, toegankelijker en beter behapbaar. Mobiele tools bieden de juiste informatie, op het juiste moment en in de juiste vorm. Mobiel leren is dan ook vooral geschikt voor korte leermomenten en ook zeer geschikt voor het ondersteunen van de medewerker op de werkplek.

Leren en motiveren

Om de ontwikkeling van de medewerker te ondersteunen, moeten we op een laagdrempelige manier hulpmiddelen aanbieden. Deze hulpmiddelen zijn kort en krachtig en focussen op één doel. Dit wordt ook wel microlearning genoemd. Microlearnings bevatten content die we snel kunnen opnemen. Denk aan een video, een stappenplan, een mini-quiz of een infographic. Doordat je leercontent in kleine brokjes verdeeld heeft de medewerker sneller een (deel van het) programma afgerond. Je kunt vaker belonen en successen vieren. En dat motiveert.

Een andere manier om medewerkers te stimuleren in hun ontwikkeling is door het toepassen van gamification. Met gamification gebruik je spelelementen om te motiveren en de leerervaring te vergroten. Zo wordt leren leuk en gebeurt het eigenlijk onbewust. Dit is een aandachtspunt dat ook tijdens de diverse sessies veelvuldig ter sprake kwam. Dus dat betekent dat educatieve games, quizjes en leuke filmpjes goed zouden kunnen werken voor de doelgroep.

Mobiel leren kan dus worden ingezet als leuke en flexibele ondersteuning bij leren en ontwikkelen. Met mobiel leren maak je leren laagdrempelig en toegankelijk. Sommige vormen van mobiel leren zullen op zichzelf staan en individueel en zelfstandig te doorlopen zijn. Anderen vormen vragen om ondersteuning en coaching op de achtergrond. Wij geloven dat korte, krachtige en leuke vormen van mobiel leren een succesvolle bijdrage kunnen leveren de ontwikkeling van SW-medewerkers.

4

Ideeën voor tools



Eerste ideeën

Gebaseerd op de resultaten uit het onderzoek, de hiervoor beschreven visie én een creatieve sessie met SW-medewerkers hebben wij een aantal eerste ideeën voor tools beschreven. Deze tools passen binnen onze visie op Anders (mobiel) leren en zijn samen met professionals en SW-medewerkers bedacht. Nader onderzoek en aanvullende inhoudssessies zijn nodig om te bepalen welke tools relevant zijn om verder uit te werken.

Quiz: wie ben jij?

Een snelle quiz waarin je een aantal keer een keuze voorgelegd krijgt. Wat doe jij of wat past het beste bij jou? Geïnspireerd op de bekende “tijdschriftenquizjes”. De uitkomst is een van de vooraf gedefinieerde profielen. Bijvoorbeeld: “Jij bent een echte samenwerker” of “Jij bent een Pietje Precies”. Het doel? Bewustwording en gespreksstof om samen met je coach/begeleider mee verder te gaan.

Werkenbij-app

Een “blanco” app die bedrijven zelf kunnen vullen met informatie over het bedrijf, regels, etc. Een standaard stramien met onderwerpen, waaraan basisregels gekoppeld kunnen worden. De app kan door iedereen worden geïnstalleerd, maar het bedrijf moet zelf een code communiceren met de medewerkers om de specifieke bedrijfsgerelateerde content in te laden. Wanneer er een volgsysteem in de WERK-portal.nl zou zijn, zou dit ook daar ingeregeld kunnen worden.

Ideën voor tools

Bordspel met online twist

Een traditioneel bordspel met een online twist. Medewerkers spelen in groepsverband een bordspel met dobbelstenen en kaarten. Door te dobbelen wordt bepaald voor welk thema wordt gespeeld. Mogelijke thema's zijn "veilig werken", "geld", "samenwerken" en "gezondheid". Voor elk thema zijn vragenkaarten beschikbaar. Op de kaarten staat een vraag, maar ook een QR code. Deze QR code is gekoppeld aan een video en kan gescand worden met een smartphone of tablet. Om de vraag te kunnen beantwoorden, moet de groep (of het duo dat aan zet is) de video bekijken.

Cultuurquiz

Een leuke quiz met weetjes over een of meerdere culturen. Aan het begin kan de medewerker kiezen over welke cultuur hij meer wil weten. Vervolgens worden er een aantal quizvragen voorgelegd. Op die manier leert de medewerker op speelse wijze meer over een andere cultuur. Optioneel kan een toelichting worden versterkt met videobeeld.

Haal meer uit je telefoon

Mini module met praktische tips om je telefoon nuttig te gebruiken voor alledaagse activiteiten. Denk aan een korte instructie hoe de routeplanner van Google Maps werkt. Maar ook: hoe stel je jouw wekker in en hoe schrijf je iets in de agenda? Optioneel kunnen ook een paar nuttige veelgebruikte apps worden uitgelicht: 9292ov, NS-app, buienradar, app om gezonde keuzes te maken, reminder om water te drinken, woorden opzoeken etc.

Ideeën voor tools

Persoonlijk logboek

De medewerker kan eenvoudig voor zichzelf bijhouden hoe het werken gaat. Elke dag worden er een paar eenvoudige vragen gesteld: hoe voel je je vandaag (keuze-opties bieden), wat ging goed, wat ging minder goed? Op deze manier creëert de medewerker zijn eigen logboekje. Door vooraf ingestelde keuzes aan te bieden, helpt de tool de medewerker om zichzelf te uiten. De tool kan ook korte motiverende boodschappen pushen naar de gebruiker, bijvoorbeeld in de ochtend "Goed dat je er bent, een fijne dag vandaag!". Het logboek kan later met de coach/begeleider doorgesproken worden.

Complimenten app

Een compliment ontvangen is prettig. Het geeft je waardering voor wie je bent of wat je doet. Maar een complimentje geven aan een collega kan best lastig zijn. Deze app helpt je daarbij. De app stimuleert gebruikers om complimenten te geven aan andere spelers (collega's) en houdt ook een overzicht van de door jou ontvangen complimenten bij. De app herinnert je niet alleen aan het geven van complimenten, maar helpt je ook bij het formuleren van een compliment.

Video-me!

Laat posters, machines en andere dingen tot leven komen. Maak je eigen QR code en koppel deze aan een video. Een tool waarmee bedrijven zelf QR codes kunnen maken en printen. Elke code is gekoppeld aan een video. Daarvoor kan worden geput uit een selectie video's die SBCM aanbiedt, maar het is ook mogelijk om eigen video's te uploaden of een video via YouTube te koppelen. De QR code kan vervolgens ergens in het bedrijf opgehangen worden. De medewerkers kunnen de code met hun telefoon scannen om het gekoppelde filmpje te bekijken. Zo kun je bijvoorbeeld een videorondleiding door het gebouw doen.

Ideën voor tools

Taalspelletjes

Woordspelletjes met woorden gerelateerd aan het werk. Ga voor een plek in de top 10 of speel tegen je collega's. Wie haalt de meeste punten?

Hoe doe jij dat?

Hoe ga jij om met lastige situaties? Bekijk de filmpjes alleen of samen met je collega's en leidinggevende. Wat zou jij doen? Wat kún je doen in deze situaties? De filmpjes dienen als hulpmiddel om het gesprek aan te gaan over allerlei situaties die te maken hebben met conflicten, emoties, pesten etc.

Virtuele coach

De virtuele coach helpt jou op momenten die voor jou belangrijk zijn. De app bevat belangrijke vragen en antwoorden, maar biedt ook praktische tips, bijvoorbeeld om op tijd te komen, om hulp te vragen of om te gaan met lastige situaties. De coach kan jou ook complimenten geven en belonen wanneer dingen goed gaan. Mogelijk kan deze gekoppeld worden aan het idee voor een persoonlijk logboek...



5

Tot slot

Tips voor implementatie

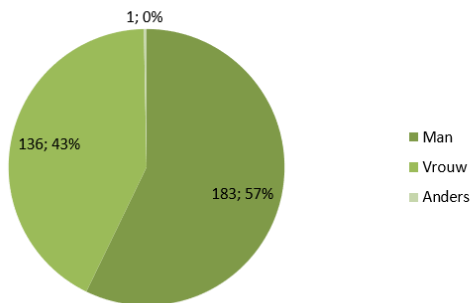
- De **randvoorwaarden** moeten er zijn om mobiel te kunnen leren. Denk hierbij aan praktische randvoorwaarden (om mobiel leren te stimuleren, moet de **mobiele telefoon zijn toegestaan** op de werkplek en moet een **goedwerkend wifi-netwerk** beschikbaar zijn) en afspraken maken (wanneer is er ruimte voor, hoe willen we dit faciliteren, wat is onze visie hierop?)
- Leren, mobiel of niet, gebeurt bij voorkeur in een **veilige omgeving**, waar **fouten maken mag**.
- Het is aan te raden om mobiel leren **af te wisselen** met andere vormen van leren. We spreken dan van **blended learning**.
- De SW-doelgroep wil graag leren, maar vindt dit wel **spannend**. Belangrijk is om deze emotie te bevestigen en medewerkers te **stimuleren in hun ontwikkeling**.
- De **begeleiding** van het leerproces is belangrijk: **geef tijd en ruimte** om te (kunnen) leren, motiveer en vier successen!

Impressie creatieve werksessies

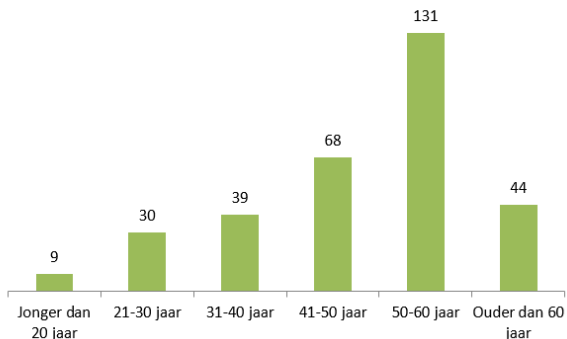


Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

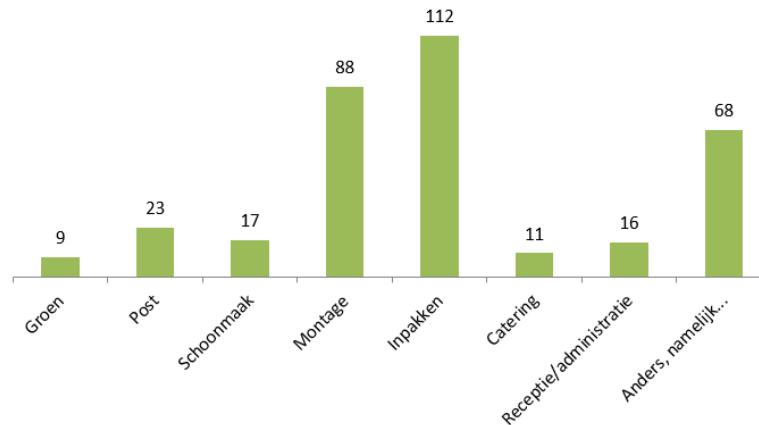
Wat is je geslacht? N=320



Wat is je leeftijd? (N=321)



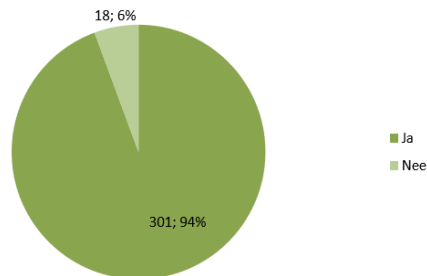
Waar werk je? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=344)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': grijs, lips van washandjes, magazijn (3), gastheer stadhuis, washandjes vouwen, uitgeleend, productiemedewerker (5), conciërge op school, leidinggevende schoonmaak (2), assistent afdelingshoofd, IV, wasserij, stafdiensten, textiel (5), blueview, logistiek, kleding sorteren, assemblage, P&O, Sense, haven unit licht productiewerk, industrie, confectie, SW leiding, assistent werkleider, opstap 3 (2), wlc (8), woc, wls, ambulantly envelopprint (2).

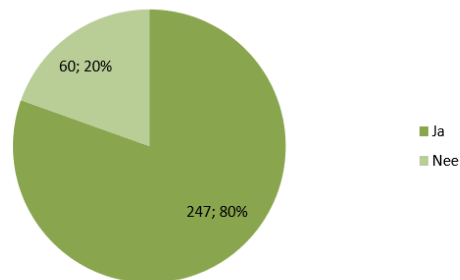
Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Heb je een mobiele telefoon? (N=319)

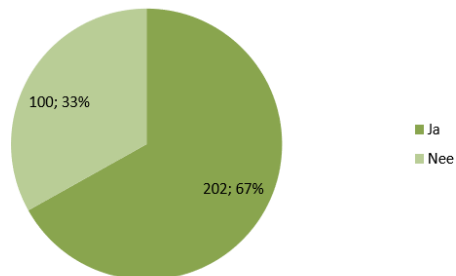


1 respondent geeft aan geen mobiele telefoon te bezitten, omdat deze geen telefoon wilt bezitten.

Kun je op jouw mobiele telefoon internetten? (N=307)

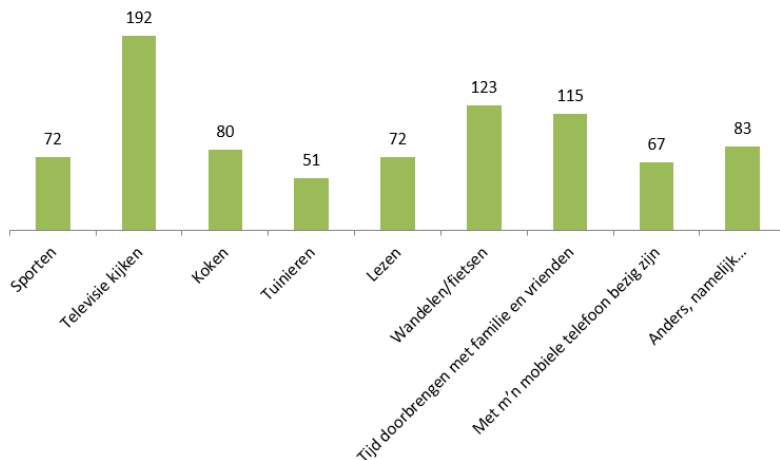


Mag jij je mobiele telefoon meenemen naar je werkplek? (N=302)

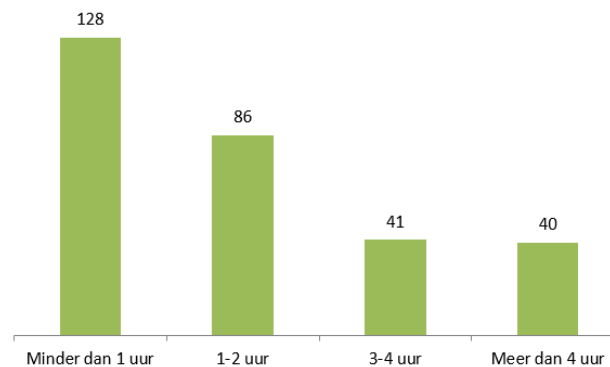


Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Wat doe je het liefst als je niet aan het werk bent? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=855)



Hoeveel tijd breng je per dag ongeveer door op je mobiele telefoon? (N=295)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': met mijn kleinkinderen genieten, genealogie, bingo, op mijn pc (5), haken, kaarsen maken, puzzelen (2), winkelen (2), restaurant, vissen, daimond painting (3), Pokémon go spelen, hobby (2), koor, pianoles, kinderen, privé, bioscoop, huishouding doen, uitstapjes, creativiteit, gamen (7), internet, YouTube, muziek maken, tijd doorbrengen met mijn dochter, breien, knutselen, Netflix, online shoppen op telefoon, stappen, drone vliegen, shoppen, lekker uit eten, gaan relaxen, op vakantie naar Italië, handwerken, lopen met de hond, vriendin, radio, vogels verzorgen, kleding maken, muziek, uitrusten, vlinders vangen, muziek luisteren (3), dvd's kijken, vissen roken, vissen, creatief kaarten maken (2), zingen, wandelen, oldtimers opkappen en rijden, woordzoekers, autorijden, lego.

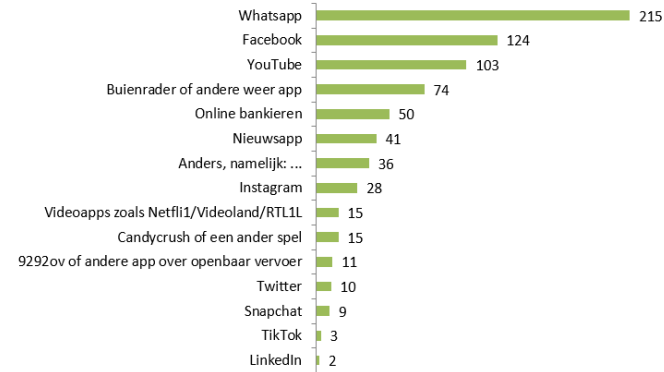
Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Waarvoor gebruik je je mobiele telefoon het vaakst? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=836)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': mili, stappenplan, taxi app, foto's maken, Helmiveit, behandelaar van Arkel, bellen, film, ik begrijp niet hoe je een mobiele telefoon moet gebruiken, sms versturen (5), datum en rekenmachine, alleen voor werk, snapchat, bereikbaarheid, radio, muziek luisteren (4), als het nodig is om te bellen arts, voor alles, naar het weer kijken, kan alleen bellen of gebeld worden, voor mijn vriendin, alles hierboven, ik kan gebeld worden of ge-sms't, om in contact te blijven met thuis (2),

Welke van deze apps vind je het fijnst om te gebruiken? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=736)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': Spotify/Juke, foto's maken, niet (14), Helmiveit, geen voorkeur, marktplaats, Spotify (2).

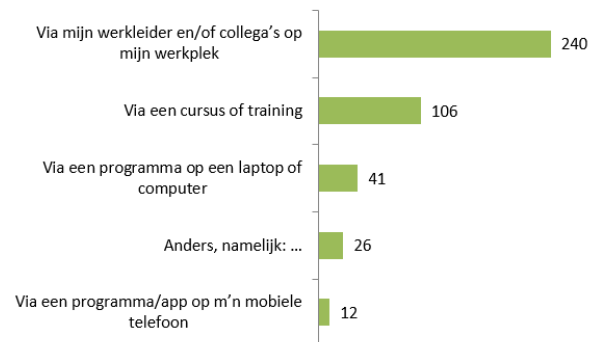
Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Als jij iets nieuws wilt leren, hoe pak je dat dan aan? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=796)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': audio, ik wil graag leren maar ik durf niet, opzoeken op internet via pc, eerst denken of ik het wel echt wil en durf, google opzoeken, via mijn begeleiding (koken), 7 jaar school,

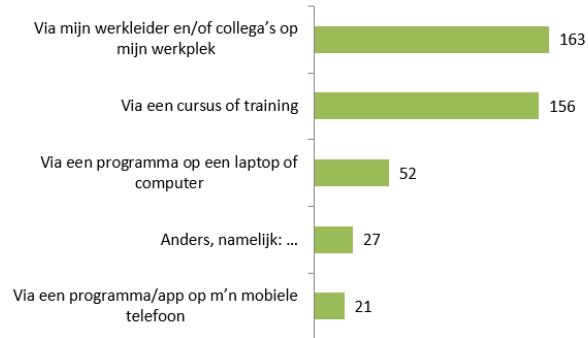
Hoe leer jij nieuwe dingen op je werk? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=425)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': ik leer geen nieuwe dingen op mijn werk (7), uitproberen (2), eerst zelf proberen, het zelf te doen/opzoeken (4), vragen aan de begeleiding (2), zelf leren (3), ik kijk zelf hoe het moet (2), via OR bijvoorbeeld trainingsdag.

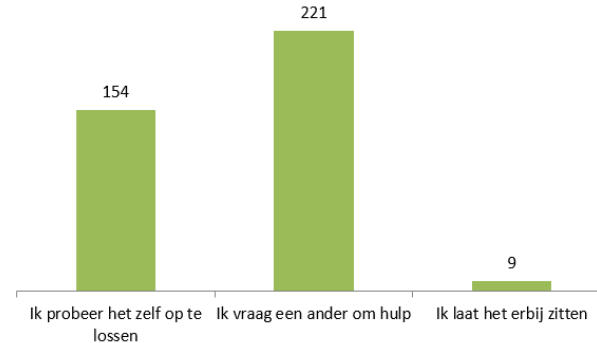
Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Als jij mocht kiezen, hoe zou je dan graag nieuwe dingen op je werk leren? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=419)



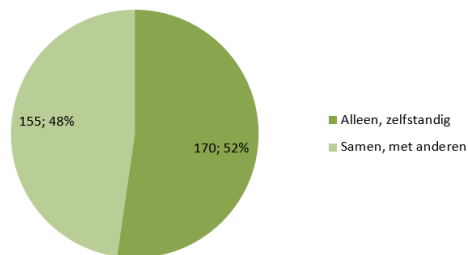
De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': gedetacheerd worden, eerst zelf doen dan van collega's, print platen solderen, ik wil graag leren hoe een telefoon werkt, zelf uitproberen, snuffelstage om praktisch op te doen, nee, YouTube filmpje, zelf, helemaal niet meer, geen (4), 1 op 1, via opleiding.

Wat doe je als je iets niet weet of nog niet kan? (Meerdere antwoorden mogelijk, N=384)

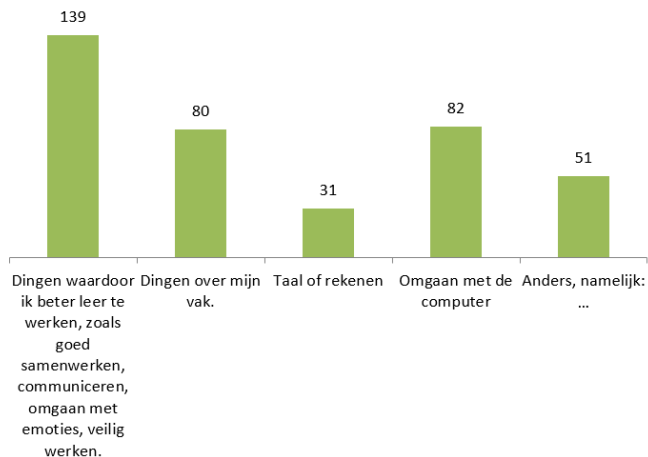


Bijlage 1: Resultaten vragenlijst

Ik leer het liefst....
(Meerdere antwoorden mogelijk,
N=325)



Wat wil je nog graag leren? (Meerdere antwoorden mogelijk,
N=383)



De volgende antwoorden werden gegeven in de categorie 'Anders, namelijk': vervolgcursus computer, niet (15), geen voorkeur (4), auto, pianoles, alles wat er voor zorgt dat je vooruit gaat, assertiviteit – rollen spelen, spaans, weet alles al wat ik moet weten om mijn werk uit te voeren, fijne motoriek beoefenen, app ontwikkelen, internet bankieren, ik wil alles proberen, beter omgaan met mobiel, een kokopleiding gaan volgen, om miljonair te worden, Engels, een leuke detachering, een vak waar ik echt iets aan heb, boekhouden, op een hoger niveau met de computer omgaan, nieuwe programma's leren uitvoeren.



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie



SBCM
A&O-fonds SW