

Voor trainers en begeleiders

Iedereen leert anders

Theorie en praktische tips over
leren en leervoorkeuren

Iedereen leert anders

Colofon

SBCM, A&O fonds en Kenniscentrum sociale werkgelegenheid

SBCM wordt bestuurd door werkgevers- en werknemersorganisaties: VNG, Cedris, FNV en CNV

W: www.sbcm.nl

T: (070) 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

©2023

Introductie

Groeien en blijven leren is belangrijk voor iedereen. Om mee te kunnen blijven doen op de arbeidsmarkt. Nu en in de toekomst.

In sociale ontwikkelbedrijven is leren en ontwikkelen aan de orde van de dag. Leren vindt vooral plaats op de werkvloer. Maar ook tijdens meer gestructureerde en geplande leermomenten. Hoe ondersteun je medewerkers het beste in hun leerproces?

In deze handreiking ontdek je hoe leren werkt en wat leren op het juiste moment en op de juiste manier betekent. Je krijgt theoretische achtergronden en praktische tips om jouw leerbijeenkomsten nog leuker en effectiever te maken.

In deze handreiking:

Hoe leren werkt



Leren op het juiste moment



Leren op de juiste manier



Tips en tricks in de praktijk



Hoe leren werkt

Onze hersenen bestaan uit miljarden zenuwcellen; ook wel neuronen genoemd. Die cellen kunnen met elkaar verbinding maken. Zo ontstaan verbindingen van cellen die samen een neuraal netwerk vormen. Zo'n neuraal netwerk zorgt ervoor dat wij dingen kunnen en doen.

En het mooie is: ons brein is veranderbaar. Het kan veranderen. Er kunnen nieuwe neurale netwerken worden aangelegd. En als dat gebeurt, dan hebben we weer iets nieuws geleerd!



Leren betekent dus het vormen van nieuwe neurale netwerken. Dat gebeurt in het langetermijngeheugen. Maar je hebt het zintuigelijk en werkgeheugen ook nodig!

Het aanleggen van zo'n nieuw neuraal netwerk gaat niet vanzelf. Hiervoor moeten we vier stappen doorlopen:

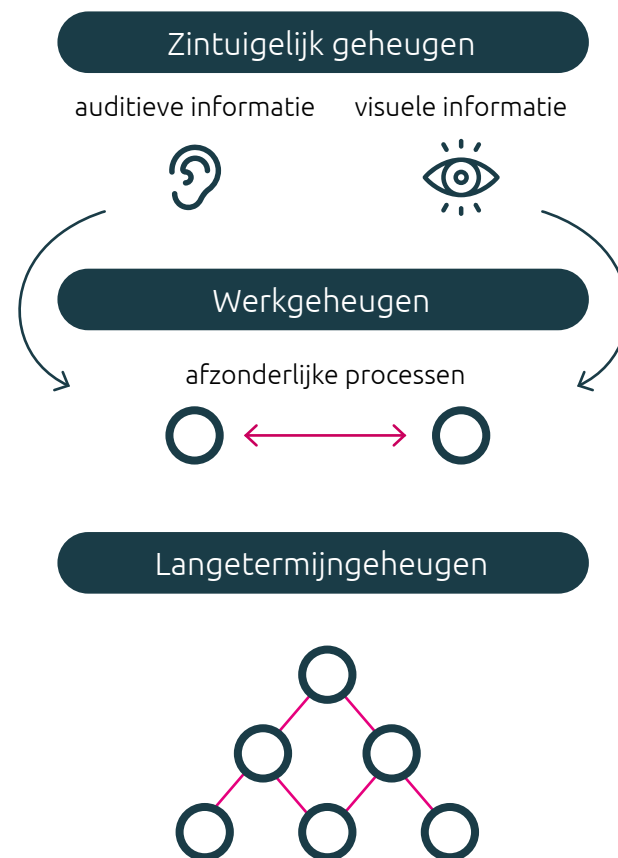
1. informatie krijgen
2. selecteren
3. organiseren
4. integreren

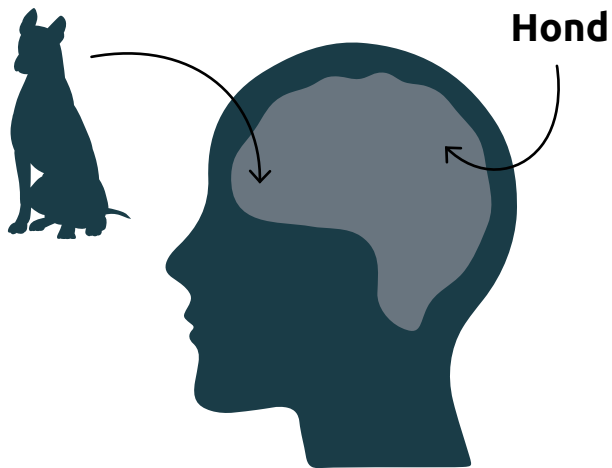
We hebben klittenband nodig

De laatste stap is cruciaal om het geleerde op te slaan in het geheugen en daarmee oproepbaar te maken: het integreren van informatie. Het integreren van informatie gebeurt door de nieuwe informatie te verbinden met bestaande kennis.

Olifantenpaadje

Vergelijk het aanleggen van nieuwe neurale netwerken met het zogenaamde olifantenpaadje. Als je één keer over het gras loopt, gebeurt er weinig. Maar doe je het keer op keer weer, dan ontstaat er een pad.





Woord én beeld

Ons werkgeheugen beschikt over twee verschillende systemen: een systeem gespecialiseerd in de verwerking van non-verbale informatie (beelden) en een systeem gericht op de linguïstische informatie (taal).

Beide systemen leveren hun eigen unieke bijdrage als we iets willen onthouden. Dus spreek beide systemen aan als je informatie overdraagt!

Dual Coding Theory (Allan Paivio)

Let op: beperkte capaciteit!

In ons werkgeheugen past maar een kleine hoeveelheid informatie. De cognitieve belasting is afhankelijk van het aantal elementen waaraan aandacht moet worden besteed. Hoe groot die belasting kan zijn, verschilt per persoon.

Cognitive Load Theory (Sweller)

Tips!

- Doe een beroep op alle zintuigen
- Zoek naar klittenband, doe een beroep op voorkennis
- Zorg voor herhaling
- Bied informatie in kleine brokken aan
- Vraag wat de lerende nodig heeft om te kunnen leren
- Voorkom afleiding



Leren op het juiste moment

In de SW gaan leren en werken hand in hand. Dat sluit mooi aan op een populair model voor leren en ontwikkelen, het 70:20:10 model (Charles Jennings).

Maar liefst **70%** van het leren doe je op de werkvloer!
Leren door te doen en te ervaren.

20% doe je op door te leren van elkaar.

En **10%** gebeurt door het volgen van een training.





Als leren vooral plaatsvindt op de werkvloer, hoe ondersteun je medewerkers daar dan het beste in? Door leren op het juiste moment aan te bieden.

Wat bedoelen we met leren op het juiste moment?
Er zijn vijf belangrijke momenten waarop medewerkers leren of willen leren:

- 1 Als je iets nieuws wilt leren of iets voor de eerste keer gaat doen.
- 2 Als je meer wilt weten van iets wat je al eerder hebt geleerd.
- 3 Als je in de praktijk gaat toepassen wat je hebt geleerd.
- 4 Als er iets fout gaat of als er een probleem is.
- 5 Als er iets verandert.

(Gebaseerd op het 5 Moments of Need® model van Bob Mosher en Conrad Gottfredson)



↻ Leren op de juiste manier

Iedereen is anders. Iedereen leert ook anders. Sommige mensen onthouden nieuwe dingen door erover te lezen, anderen door te luisteren, door het op te schrijven of door het in de praktijk te proberen. Deze leervoorkeuren verschillen per persoon en per moment of situatie.



Door rekening te houden met leervoorkeuren kun je een inclusieve en effectieve leeromgeving creëren waarin deelnemers optimaal kunnen leren en zich betrokken voelen bij het leerproces.

Voorbeelden van leervoorkeuren:

Oefenen



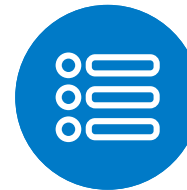
Kunst afkijken



Samenwerken



Instructie



Ontdekken





Oefenen: reflecteren op fouten

De leervoorkeur “oefenen” verwijst naar leren door te doen en te herhalen in de praktijk. Het liefst in een omgeving die veilig genoeg is om fouten te mogen (en durven maken). Door te reflecteren op de situatie en na te denken wat je de volgende keer anders kan doen, leer je. Help medewerkers daar bij en reik nieuwe handelingsperspectieven aan.



Instructie: stap voor stap

Heb je behoefte aan details, dan heb je vaak een voorkeur voor een duidelijke gefaseerde instructie. Je gaat dan heel gericht op zoek naar objectieve informatie en leert het liefst stap voor stap. Bijvoorbeeld aan de hand van een stappenplan of instructievideo. Op internet zijn veel instructies te vinden. Help medewerkers bij het beoordelen van de betrouwbaarheid van de informatie.



De kunst afkijken: observeren en nadoen

Deze leervoorkeur verwijst naar leren door het observeren en nadoen van anderen. Je leert door te kijken naar meer ervaren collega's die de gewenste vaardigheden of kennis al bezitten. Daarbij is niet alle informatie interessant, maar voornamelijk “dat wat werkt”. Motiveer medewerkers om de kunst af te kijken, het is een snelle en doelgerichte manier van leren.



Samenwerken: samen leren

Door samen iets uit te zoeken en elkaar te helpen, kom je verder. Wat deze leervoorkeur krachtig maakt, is de nadruk op sociale interactie en het leren van anderen. Het bevordert een omgeving waarin verschillende perspectieven worden gewaardeerd en geïntegreerd in het leerproces. Stimuleer medewerkers om samen te leren en begeleid hen hierin waar nodig.



Ontdekken: meteen aan de slag

Deze leervoorkeur verwijst naar het leren door middel van ontdekken en experimenteren. Zelfstandig verkennen, vragen stellen, proberen, problemen oplossen en nieuwe dingen ontdekken horen daarbij. Niet alle leersituaties lenen zich voor deze leervoorkeur. Bekijk samen met de medewerker waar “ontdekken” een geschikte en veilige manier van leren is.

Wat kan ik hiermee?

Als trainer of begeleider kun je profiteren van het begrip van leervoorkeuren om je bijeenkomsten effectiever te maken. Hier zijn een paar manieren waarop je dit kunt doen:

Wissel af:

Herken de verschillende manieren waarop je deelnemers het liefst leren. Zorg ervoor dat je training voor iedereen toegankelijk is door verschillende leermethoden en -activiteiten aan te bieden. Zo kunnen deelnemers ontdekken wat hun leervoorkeuren zijn.

Varieer de leermiddelen:

Maak gebruik van diverse leermiddelen om tegemoet te komen aan verschillende leervoorkeuren. Dit kan door onder meer de inzet van visuele presentaties, interactieve groepsdiscussies, praktische oefeningen, videomateriaal, schriftelijk materiaal, enzovoort. Door deze variëteit aan te bieden, vergroot je de betrokkenheid en het begrip van de deelnemers.

Personalisatie:

Moedig de deelnemers aan om hun eigen leervoorkeuren te identificeren en te begrijpen. Bespreek de verschillende leervoorkeuren en geef hen de ruimte om te reflecteren op welke benaderingen het beste bij hen passen. Moedig hen aan om leermiddelen te gebruiken die aansluiten bij hun voorkeursstijl en geef hen de vrijheid om hun leerervaringen aan te passen.



Meer weten over leren op het juiste moment en op de juiste manier?

Bekijk dan deze animatie.



Tips en tricks voor in de praktijk



Er is niet één (juiste) manier van leren. Door leerstof op meerdere manieren en via meerdere tools en kanalen aan te bieden, kan iedere medewerker op een passende manier leren.

We hebben een aantal tools en tips op een rijtje gezet.

Online leren met de WERK-portal.nl

Op de [WERK-portal.nl](https://www.werk-portal.nl) vind je een groot aanbod van online leerprogramma's, speciaal ontwikkeld voor de sw-medewerker. De programma's bevatten video's, oefeningen en uitleg. Er zijn programma's over allerlei thema's, bijvoorbeeld samenwerken, digitale vaardigheden en veilig werken. Bekijk het eens!



Tip:

Medewerkers kunnen 24/7 zelfstandig aan de slag met de programma's. Daarnaast kun je medewerkers samenbrengen in een groep. Ze kunnen dan individueel leren over verschillende onderwerpen terwijl jij als begeleider rondloopt en beschikbaar bent voor vragen. Zo kan iedereen aan de slag met een relevant onderwerp.



Tip:

Je kunt er ook voor kiezen om tijdens een groepsbijeenkomst een programma op groot scherm zetten en er samen doorheen te lopen. Zo kun je meteen doorpraten over relevante onderwerpen: herkennen ze dit? Wat vinden de medewerkers ervan?



Tip:

Begeleid je een grotere groep? Dan kun je ook een paar medewerkers aan de slag zetten met een van de online programma's, terwijl je met één of enkelen anderen een verdiepende oefening doet. Zo kun je wat meer individuele aandacht geven.

Even wakker worden...

Het is leuk om aan het begin van een bijeenkomst een actieve oefening te doen om een onderwerp te introduceren. Deze werkvorm is eenvoudig uit te voeren en óók geschikt als Energizer tussendoor.

Hoe werkt het?

Kies een thema, bijvoorbeeld sociale media. Stel verschillende vragen die alleen met ja of nee zijn te beantwoorden. Bijvoorbeeld vragen die gaan over hoe medewerkers sociale media gebruiken. Of kies voor stellingen, om het wat meer kennisgericht in te steken.

Stel de vraag of leg een stelling voor. Medewerkers geven antwoord door te gaan staan of te (blijven) zitten. Ja of eens? [Ga staan](#). Nee of niet eens? [Blijf zitten](#).

Het doel?

Onderwerp(en) introduceren, voorkennis activeren, voorkennis of meningen peilen én energie in de groep brengen.



Om het feestelijker te maken kan je ook papieren feesthoedjes gebruiken! De werkvorm blijft hetzelfde. Bij antwoord ja/eens, gaan de hoedjes op. Bij antwoord nee/oneens, gaan de hoedjes af. Ook geschikt als je de werkvorm doet met mensen die niet (goed) ter been zijn.

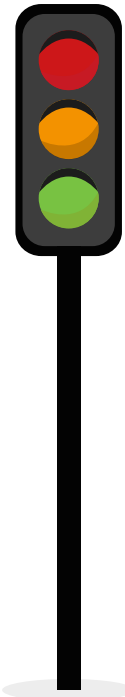
Stoplicht

Een mooie werkvorm om het gesprek aan te gaan over bijvoorbeeld (on)veilige situaties of (on)gewenst gedrag.

Formuleer een paar relevante praktijkvoorbeelden of casussen. Schrijf deze van tevoren op. Zorg ook dat je voor elke medewerker een stoplicht hebt. Dat kan een (uitgeknipte) afbeelding op een geprint A4 zijn. Geef ook elke medewerker een wasknijper, paperclip of ander bruikbaar middel.

Lees de casus voor. Vraag vervolgens aan alle medewerkers om – los van elkaar – op het stoplicht aan te geven of dit oké/veilig is of niet (door de paperclip op rood, oranje of groen te zetten).

Ga daarna met de medewerkers in gesprek over de gemaakte keuzes. Doe als begeleider ook actief mee en deel ook jouw mening.



Voorbeeld:

- “Je krijgt een mail waarin staat dat je 150 euro shop-tegoed bij Bol.com hebt gewonnen. Door op een knop te klikken, krijg je het geld. Klik je op de knop?”
- “Je ziet iets vreemds aan de machine waarmee je werkt. Er lijkt iets te zijn afgebroken. Ga je door met werken?”

Rood

Nee, stop!

Oranje

Ik vraag om hulp

Groen

Ja, veilig

QR-codes

Met een QR-generator maak je QR-codes. QR-codes zijn streepjescodes die informatie bevatten, zoals websites, contactgegevens en productinformatie. Je kunt ze scannen met een smartphone om snel en gemakkelijk de informatie te openen of op te slaan.

Maak een instructievideo voor de nieuwe machine op de werkvloer en deel deze via een QR-code. Hang de QR-code bij de machine, zodat iedereen op elk moment de video kan bekijken.

Aan de slag!

Ga naar (bijvoorbeeld) www.the-qr-code-generator.com en probeer het zelf.

Hoe dan?

Op de WERK-portal.nl vind je een uitgebreide instructie waarin je stap voor stap leert hoe je een QR-code maakt! www.werk-portal.nl/#/programmas/voor-professionals/scan-me

Of scan met je telefoon!



💡 Tips en tricks voor in de praktijk

Maak zelf een werkinstructie, poster of hand-out

Met de gratis tool Canva maak je eenvoudig online grafische ontwerpen. Zoals posters, werkbladen of informatiebladen. Het is een gebruiksvriendelijke tool met veel sjablonen, afbeeldingen en tekstopties om professionele ontwerpen te creëren, zelfs als je geen grafisch ontwerper bent!

- Bijvoorbeeld een 'Hoe-til-je-goed?' poster! Een afbeelding zegt meer dan 1000 woorden...



Tip: Houd het simpel!

Vermijd te veel drukke elementen in je ontwerp. Kies een paar opvallende afbeeldingen en gebruik duidelijke tekst om je boodschap over te brengen.



Festival-app

Ken je de Sterk aan het Werk Festival-app al?

In deze app vind je online activiteiten die speciaal ontwikkeld zijn voor smartphone of tablet. Ze gaan over digitale vaardigheden, prettig samenwerken, gezond & veilig werken, geld & rekenen en taal & cultuur.

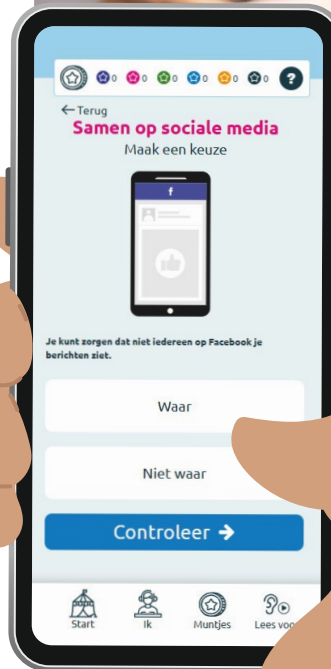
Ga naar www.lerenwerktvoorieen.nl en verken de app. De (web)app werkt ook gewoon op een computer.

Leersnacks

Liever iets meer verdiepen in een onderwerp?

Ga dan aan de slag met een van de leersnacks over deze thema's. Je vindt de leersnacks op de WERK-portal.nl.

Op de WERK-portal.nl vind je ook langere online programma's over verschillende onderwerpen. Deze programma's zijn het beste op een computer te volgen.



Tips:

1. Laat medewerkers een account aanmaken op de WERK-portal.nl. Hun voortgang en resultaten worden dan bewaard.
2. Beperk de activiteit tot één uitdaging of leersnack per keer.
3. Neem de tijd om samen door te praten over het onderwerp. Wat heeft iemand geleerd? Zijn er nog vragen?

Programma's voor professionals

Op de WERK-portal.nl vind je ook gratis online leerprogramma's voor professionals die werkzaam zijn in de sociale werkgelegenheid. Denk aan jobcoaches, HRM-adviseurs en (direct) leidinggevendenden.

Leer bijvoorbeeld meer over het herkennen en bespreken van geldzorgen. Of verdiep je in gebarentaal.


Ga naar werk-portal.nl/#/voor-organisaties en ontdek het leeraanbod voor professionals.

Of scan de QR code met je telefoon!




Sterk aan het Werk spellenset

Als onderdeel van het Sterk aan het Werk Festival heeft SBCM **vijf laagdrempelige kaartspellen** ontwikkeld, rondom de thema's van het festival.



Digitale vaardigheden: Kraak de code

Met dit spel duiken medewerkers in de digitale wereld. In kleine groepjes gaan ze aan de slag met opdrachten en vragen rondom digitale vaardigheden. De juiste antwoorden vormen samen een code, waarmee het spel uitgespeeld kan worden.



Geld en Rekenen: Rekenbingo

Elke speler krijgt een bingokaart met zes cijfers erop. In het midden van de tafel ligt een set kaarten. Op elke kaart staat een rekensom of een geldsom. Het is aan de groep om de sommen samen op te lossen. Als het juiste antwoord is gevonden, kijkt iedereen op de eigen bingokaart. Staat het cijfer op jouw kaart? Dan leg je er een fiche op. Kaart vol? Bingo!


Medewerkers oefenen met diverse rekensommen en leren ook samen te werken om tot de juiste oplossing te komen.



Veilig en gezond werken: Laat je horen!

Dit actieve spel bevat stellingen over bewegen, eten, ontspannen en veilig werken. Deelnemers gaan langs een (denkbeeldige) streep staan, waarbij de ene kant 'eens' en de andere kant 'oneens' is. De spelleider leest een stelling voor en de groep verplaatst zich over de streep om hun standpunt aan te geven.

Met dit spel worden medewerkers zich bewust van hun gedrag. Ze leren van anderen en doen inspiratie op.



Tip: Je kunt de stellingen ook op groot scherm tonen en medewerkers vragen hun hand op te steken of te gaan staan/zitten.

Sterk aan het Werk spellenset



Taal en Cultuur: Woordmemory

Met het woordmemoryspel ga je op zoek naar kaarten die bij elkaar horen. Op tafel liggen kaarten met illustraties en bijbehorende woorden. Spelers draaien om de beurt twee kaarten om en proberen sets te vinden die bij elkaar horen. Degene die de meeste sets verzamelt, wint!

Deelnemers kunnen de woordmemory zelfstandig spelen. Medewerkers vergroten hun woordenschat en oefenen op een leuke manier met taal. Ze ontdekken ook meer over verschillende culturen.



Prettig samenwerken: Meer werkplezier

Aan de hand van de kaartenset gaan medewerkers in kleine groepjes nadenken over werkplezier. Wat vinden zij belangrijk? Wat kan er gedaan worden om het werkplezier te vergroten? Het resultaat is een "actieplan" met 3 tot 5 verbeterpunten, direct toepasbaar in de praktijk.



Samen leren is leuker werken

FNV heeft een tool ontwikkeld om de kans op scholingssucces te vergroten

De tool bevat vier korte vragenlijsten vanuit verschillende perspectieven: werknemer, werkgever, trainer en bemiddelaar. Je kunt één van de vragenlijsten (laten) invullen, maar ook meerdere. Door het afstemmen van meerdere perspectieven (lees: vragenlijsten) heb je maximale kans op scholingssucces.

De tool biedt ook praktische tips en voorbeelden en is zo opgezet dat ook mensen met weinig scholing deze kunnen gebruiken, bij voorkeur met begeleiding.

Bekijk het hier:
[www.fnv.nl/acties/
samen-leren-is-leuker-werken](http://www.fnv.nl/acties/samen-leren-is-leuker-werken)



Naast de WERK-portal.nl biedt [de website van SBCM](#) een schat aan hulp-middelen, richtlijnen, trainingen en praktijkvoorbeelden. Neem gerust een kijkje!

Ontdek meer SBCM-producten en handige tips!

Duurzame inzetbaarheid: Ik ben aan de bal

De campagne 'Ik ben aan de bal' helpt sw-organisaties om bewustwording bij medewerkers te creëren op drie pijlers: ik leef gezond, ik blijf groeien en ik werk met plezier. Daarmee kan het de start zijn van een eigen aanpak van duurzame inzetbaarheid. **Wil je meer weten hoe je je eigen aanpak maakt, lees dan de [handreiking 'Ik ben aan de bal'](#).**



Maak ook gebruik van **de toolbox 'Ik ben aan de bal'**. De toolbox zit vol communicatiematerialen en werkvormen om medewerkers handvatten te bieden om zelf aan de slag te gaan met hun eigen duurzame inzetbaarheid. Er zijn ook materialen die je zelf kunt printen of [eenvoudig bij ons kunt huren](#).

Individueel Ontwikkelplan (IOP)

Het IOP-gesprek is een belangrijk moment waarop medewerkers samen met hun leidinggevenden kijken naar kansen en mogelijkheden voor verdere ontwikkeling. Op dit moment is SBCM bezig met [de ontwikkeling van tips en tools](#) om dit gesprek te ondersteunen.



Tip: Gebruik de filteroptie om gericht te zoeken op onze website. Je kunt bijvoorbeeld [filteren op praktijkvoorbeelden](#). Zo krijg je inspiratie over hoe andere sw-organisaties omgaan met schuldenproblematiek of aan de slag gaan met laaggeletterdheid op de werkvloer.

Iedereen
leert **anders**