



Bijlagen

Wie wil moet het kunnen

Mensbeelden van burgers bij leren en ontwikkelen

Said Sarwary
Roel Willems
Claudia Hartman
Anja Steenbekkers
Karlijn Muiderman

Inhoud

A	Overzicht geïnterviewde participanten	3
B	Topiclijst	4
C	Codelijst.....	7

A Overzicht geïnterviewde participanten

interview-nummer	arbeidssituatie	leeftijd	gender	opleiding
1	werkt naast haar opleiding o.a. in een snackbar als bijbaan	18-20	vrouw	nog niet voltooid (theoretisch)
2	verkoopadviseur bij makelaarsbedrijf	dertiger	man	praktisch
3	werkt naast haar opleiding in de thuiszorg	twintiger	vrouw	theoretisch
4	werkt als doktersassistente	vijftiger	vrouw	praktisch
5	werkt in de keuken van een verzorgingstehuis	zestiger	vrouw	praktisch
6	werkt in een kantoorfunctie in de sociale hulpverlening	veertiger	man	theoretisch
7	werkt in een fiscale functie in de publieke sector	dertiger	vrouw	theoretisch
8	werkt als IT-specialist in de publieke sector	vijftiger	man	theoretisch
9	ondernemer, werkzoekend	dertiger	vrouw	theoretisch
10	werkzoekend	zestiger	man	praktisch
11	werkzoekend	zestiger	vrouw	praktisch
12	werkzoekend	vijftiger	man	theoretisch
13	werkzoekend	zestiger	man	theoretisch
14	werkzoekend	dertiger	man	theoretisch
15	werkzoekend	veertiger	vrouw	theoretisch
16	werkzoekend	zestiger	vrouw	praktisch
17	werkt als ambtenaar en is daarnaast ondernemer	dertiger	man	theoretisch
18	werkt als financial controller in de publieke sector	zestiger	man	theoretisch
19	werkt als apothekersassistent	dertiger	vrouw	theoretisch
20	assistent van medisch specialist	zestiger	man	theoretisch
21	werkt als schoonmaker	veertiger	vrouw	praktisch
22	bezig met een leer-werkopleiding	veertiger	vrouw	praktisch
23	werkt bij een zorgorganisatie	zestiger	vrouw	praktisch
24	bezig met een leer-werkopleiding	veertiger	vrouw	praktisch
25	bezig met een leer-werkopleiding	veertiger	vrouw	theoretisch

B Topiclijst

1 INTRODUCTIE ONDERZOEK

5 MINUTEN

- Welkom: Fijn dat je mee wil doen. Het onderzoek duurt ongeveer anderhalf uur. Zullen we je en jij zeggen?

Doel van het onderzoek: We willen in dit onderzoek graag meer te weten komen over hoe mensen denken over leren en zich ontwikkelen. We bedoelen hiermee vormen van ontwikkelen die met werk te maken hebben na een reguliere opleiding.

- Inhoud van de interviews: We zijn benieuwd naar jouw ervaringen en ideeën. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

- Privacy (vertrouwelijkheid, opname, toestemming); toestemmingsformulier: Heb je het formulier gekregen en gelezen?

Heb je het ondertekend?

- Heb je nog vragen?

TOESTEMMINGSVRAAG recorder aan. Zoals ik je net vertelde zal ik je nu nog een keer vragen of je akkoord gaat met het opnemen van dit gesprek. Ga je ermee akkoord dat ik het gesprek opneem voor onderzoeksdoeleinden? Dankjewel.

2 KENNISMAKING

5 MINUTEN

- Kun je kort iets vertellen over jezelf? (Bv. over je leeftijd, geboorteplaats, huishouden, woonplaats?)
- Kun je kort iets vertellen over door jou afgeronde (of gevolgde) opleidingen? Type, richtingen, afgerond?
- Kun je iets vertellen over je werk? Functie, type werk, sector? Veranderingen? (Evt. toespitsen op de afgelopen vijf jaar)
- [Indien werkend] Heb je het gevoel dat je op je plek zit? In hoeverre ben je tevreden met je huidige baan en/of werkzaamheden? Waar zie je jezelf over vijf jaar?

3 ASSOCIATIES

5 MINUTEN

- Waaraan denk je in het algemeen bij leren als volwassene?
- Waaraan denk je bij jezelf ontwikkelen als volwassene?

4 ALGEMENE OPVATTING OVER LEREN EN ONTWIKKELEN

5 MINUTEN

NB: Dit is dus nog los van LLO-beleid!

- Hoe belangrijk is Leren en Ontwikkelen (L&O) (in je baan) voor jou? Wat is het belang van L&O voor anderen? Wat is het belang voor Nederland?
- In hoeverre denk je dat er een noodzaak is dat mensen zich blijven ontwikkelen?
- [Als overtuigd van belang:] Wiens verantwoordelijkheid is het volgens jou dat volwassenen bezig zijn met L&O? Wie cq. welke partij (mensen zelf / werknemer, werkgever, overheid) moet volgens jou ervoor zorgen dat volwassenen zich met L&O bezighouden?

5 EMPIRISCHE ERVARING MET LLO

5-10 MINUTEN

[Doel is gesprek op gang krijgen, houding ten opzichte van leren in kaart brengen]

- In hoeverre ben je in de afgelopen twee jaar bezig geweest met je ontwikkeling (in het werk)?
- Heb je ervaring met het volgen van opleidingen of cursussen die met werk te maken hebben? (formeel)

- Heb je ook ervaring met leren buiten een schoolomgeving? Zeg maar leren op de werkvloer? (informeel)
- Hoe kijk je terug op deze ervaringen? Plezierig of net niet? Nuttig of net niet?

[Indien wel:] Doorvragen op belangrijkste of laatste ervaring

- Drijfveren: Wat was voor jou de belangrijkste reden om die cursus/training te gaan volgen?
 - werkgerelateerd (huidig werk beter kunnen doen, hogere positie/ander beter werk, in de toekomst het werk behouden)
 - persoonlijk (nuttig voor zaken waarmee je bezig bent (bv. vrijwilligerswerk, bestuurswerk, mantelzorg) en/of interesse voor onderwerp / nieuwe kennis of vaardigheden opdoen, nieuwe mensen leren kennen of netwerk uitbreiden)
- Wat heeft het je uiteindelijk gebracht?

[Indien niet:] Doorvragen

- Waarom niet/redenen? Doorvragen naar ervaren belemmeringen
 - *dispositionele* (zelfvertrouwen, eerdere leerervaringen, intrinsieke motivatie)
 - *situationele* (persoonlijke omstandigheden, gezin, mantelzorg, enz.)
 - *institutionele* (obstakels door werkgever of een onderwijsinstelling, bv. gebrek aan medewerking van de werkgever in tijd/geld; bereikbaarheid van cursuslocatie, inschrijfgelden door opleidingsinstellingen)
- In hoeverre had je dit wel gewild? Drijfveren? Specifieke belemmeringen?
- Hoe zou je het liefst nieuwe dingen willen leren (op het werk)?

[UITLOOP of evt. PAUZE van 5 minuten]

6 SITUATIESCHETSEN met betrekking tot MENSBEELDEN BIJ LLO-beleid 3 x 15 MINUTEN

We gaan hierna in gesprek over drie korte verhaaltjes over mensen en hun werk.

Ik zal ze een voor een voorlezen, je mag meelesen.

[...]

Is de situatie duidelijk?

PER SITUATIESCHETS

- In hoeverre herken je jezelf hierin? / Wat herken je hierin? Waarom?
- In hoeverre herken je anderen hierin? Wat voor mensen/groepen? Waarom?

Doorvragen... op willen (motivatie) en kunnen (capaciteit en mogelijkheden)?

- Er zijn ook mensen die dit wel/niet graag willen, kun je je dat voorstellen? **Wat vind je daarvan?**
- Er zijn ook mensen die dit wel/niet kunnen (bv. door tijdgebrek). **Wat vind je daarvan?**
- Wat vind je ervan dat mensen dit wel of niet willen of kunnen doen?
- Hoe zou daar iets aan gedaan moeten worden? / Wie zou hier iets aan moeten doen? Wat zou de rol van de overheid dan moeten zijn?

Doorvragen... op het belang van LLO voor zichzelf / voor anderen (rationeel/strategisch denken over relatie scholing-arbeidsmarktpositie, toekomstgerichtheid, eigen regie, zelfredzaamheid)

- Heeft het (wel/geen herkenning) met de vraag te maken hoe belangrijk jij L&O voor jezelf en anderen vindt? Je toekomstgerichtheid / nadenken over je arbeidsmarktpositie nu en in de toekomst?

Doorvragen... wat verwacht je van de overheid bij L&O door volwassenen?

[opties voorlichten/communiceren, stimuleren, ondersteunen, subsidiëren, verplichten, regelen via werkgevers?]

- Kun je je voorstellen dat er mensen zijn die hier heel anders in staan? Die tegenovergesteld denken aan hoe jij denkt? Wat voor groep mensen denk je dan aan?

7 VERBREDEND: HUIDIG LLO-BELEID EN RELATIE MET DE OVERHEID

10 MINUTEN

- Eerder hadden we het over leren en ontwikkelen. De overheid ondersteunt mensen met geld en advies om te blijven leren. Wat vind je daarvan?
- De overheid ondersteunt ook werkgevers om hun werknemers mogelijkheden te bieden om te leren. Wat vind je daarvan?
- De overheid wil graag dat mensen zich blijven ontwikkelen. Wat vind je daarvan? Hoe is dat voor jou?

[overheid algemeen]

- De term overheid viel net al even, maar ik ben wel benieuwd te horen waar je eigenlijk aan denkt bij de term 'overheid'? Doorvragen...
- Wat vind je dat je als burger van de overheid mag verwachten?
 - Doorvragen... (eventueel concretiseren op verwachtingen met betrekking tot opgaven gezondheid, bestaanszekerheid, duurzaamheid, zorg verlenen / mantelzorg)
- Vind je dat de overheid die verwachtingen waarmaakt?
- Wat doet de overheid over het algemeen goed?
- Wat gaat er minder goed?
- Hoe zou je zeggen dat je vertrouwen in de overheid is?
 - Doorvragen... Hoe komt dat? Waaruit blijkt dat?
- Voel je je gezien door de overheid? Waarom wel, waarom niet?

8 AFRONDING

5 MINUTEN

Zijn er nog dingen waarover je iets kwijt wil (waar ik nog niet naar vroeg of wat we nog niet besproken hebben tot nog toe)?

C Codelijst

codes	toelichting	toelichting	toelichting
achtergrondinformatie (factoren)	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
F.lft	leeftijd	S.hoog S.midden S.laag	18-35 jaar 36-49 jaar 50-67 jaar
F.opl	formele opleiding / studie	S.hoog S.midden S.laag	hbo/wo havo/vwo, mbo-3-4 of propedeuse hbo/wo mbo-2 of lager
F.werk	werkniveau	S.hoog S.midden S.laag	theoretisch praktisch/uitvoerend
F.sted	stedelijkheid	S.niet.sted S.matig.sted S.sterk.stedelij	
F.tevr.werk	tevredenheid werk	W.Pos, W.Neg	
F.huishouden	leefsituatie	S.alleenwonend S.samenwonend S.gezin	
associaties	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
Ass.Leren	als gesproken wordt in termen van associaties met leren (in het algemeen)	Ass.beschrijv W.Pos W.Neg	
Ass.Ontwikkelen	als gesproken wordt in termen van associaties met ontwikkelen (in het algemeen)	Ass.beschrijv W.Pos W.Neg	
Ass.school	als gesproken wordt in termen van associaties met school / (voormalige) formele opleiding	Ass.beschrijv W.Pos W.Neg	
algemene opvattingen	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
Opv.L&O.belang	opvattingen over <u>belang</u> van leren en ontwikkelen	W.Pos,W.Neg	
Opv.L&O.urgentie	opvattingen over de <u>urgentie</u> van leren en ontwikkelen	W.Pos,W.Neg	
Opv.L&O.anders	andere opvattingen over L&O		
Opv.L&O.Verantw.	opvattingen over rollen en <u>verantwoordelijkheidsverdeling</u>		
Act.Zelf	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor zichzelf		

Act.Anderen/groepen	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor anderen / specifieke groepen		
Act.Nederland	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor Nederland		
Act.burger/werknemer	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor burgers/werknemers		
Act.werkgever	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor werkgevers		
Act.overheid	belang/urgentie/verantwoordelijkheid voor de overheid		
empirische ervaringen	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
Emp.formeel	training, cursus, opleiding	indien waardeoordeel: W.Pos,W.Neg	
Emp.informeel	op werkvloer, via collega's	indien waardeoordeel: W.Pos,W.Neg	
Emp.niet	geen ervaring met L&O		
Emp.pro	drijfveren met betrekking tot L&O		
Emp.contra	belemmeringen met betrekking tot L&O		
Emp.opbrengst	Wat heeft het gebracht?	indien waardeoordeel: W.Pos,W.Neg	
Emp.LLO-indiv.	STAP, ontwikkeladvies, belastingkorting		
Emp.LLO.werkgever	aanbod via werkgever		
situatieschetsen	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
V1	Hele fragment coderen!		
V2	Hele fragment coderen!		
V3	Hele fragment coderen!		
V.herkenning.zelf	Persoon herkent zich in situatieschets.	W.Pos,W.Neg	
V.herkenning.andere	niet specifiek benoemde anderen	W.Pos,W.Neg	
Act.andere.collega's	als specifiek benoemde groep	W.Pos,W.Neg	
Act.andere.familie	als specifiek benoemde groep	W.Pos,W.Neg	
Act.andere.vrienden	als specifiek benoemde groep	W.Pos,W.Neg	

LLO-beleid	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
LLO.opv. overheid	algemene opvattingen over (direct) LLO-beleid van de overheid		
LLO.opv.werkgevers	algemene opvattingen over (indirect) LLO-beleid van de werkgevers		
LLO.verwachtingen	verwachtingen over nut/effect LLO-beleid	W.Pos,W.Neg	
overheid	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
Overheid.ass	Benoemt associaties bij woord overheid.	zo mogelijk: Ass.beschrijv W.Pos W.Neg	
Overheid.verwachting	opvatting over wat de burger van de overheid mag verwachten	Ass.beschrijv W.Pos,W.Neg	
Overheid.opv.ideale.mens	Hoe denkt men over de aannames van de overheid over de ideale mens in LLO-beleid?	W.Pos,W.Neg	
Overheid.goed	Benoemt voorbeelden van wat de overheid goed doet.	W.Pos	
Overheid.slecht	Benoemt voorbeelden van wat de overheid verkeerd doet.	W.Neg	
Overheid.vertrouw	Wat zegt men over het eigen vertrouwen in de overheid?	W.Pos,W.Neg	
mensbeelden	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
M.expliciet	wanneer er in expliciete termen over mensbeelden wordt gesproken	W.Pos,W.Neg	bv. luie mensen
M.implicit	wanneer impliciete normatieve uitspraken worden gedaan	W.Pos,W.Neg	
mensbeelden aannames	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
M.motivatie	Wat motiveert mensen om tot actie over te gaan?		
M.rationeel	De mens heeft een vrije wil en kiest in iedere omstandigheid voor de beste uitkomst voor zichzelf.		De focus ligt hierbij op autonomie en calculerend gedrag.
M.RAT.strategisch/calculerend			
M.RAT.Autonoom			
M.RAT.Toekomstgericht			

M.EigenRegie	Onder eigen regie verstaat de SER het volgende: Eigen verantwoordelijkheid nemen – zelf het stuur in handen nemen, keuzes maken en tot actie komen, en het (duurzaam inzetbare) gedrag blijven vertonen.		Eigen regie gaat dus over de volgende competenties: <ul style="list-style-type: none"> • bewuste keuzes maken; • tot actie overgaan; • verantwoordelijkheid nemen.
M.ER.eigen.verantw.			
M.ER.eigen keuze			
M.ER.Zelfredzaamheid			
M.ER.ZR.cognitief			
M.ER.ZR.doenvermogen			
thematische codes context kenmerken	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
M.kunnen	de omgeving die de mogelijkheden van mensen positief of negatief beïnvloedt	W.Pos,W.Neg	bv.: De werkgever helpt de medewerker om dat vermogen te benutten en ontwikkelen.
M.moeten	de omgeving die mensen al dan niet dwingt via formele of informele regels	W.Pos,W.Neg	bv.: gemeente/UWV richting werkzoekenden/bijstand; bv. werkgevers/beroepsvereniging richting werknemers
M.willen	De omgeving maakt dat mensen iets al dan niet willen doen.	W.Pos,W.Neg	bv.: De werkgever stimuleert de medewerker om in actie te komen.
M.mogen	Spelen er al dan niet processen van in- en uitsluiting?	W.Pos,W.Neg	bv.: De medewerker krijgt ruimte om acties te ondernemen. De werkgever faciliteert medewerkers actief.
interventies/instrumentarium	inhoud	dubbelcode	afbakening/voorbeeld
I.Ondersteuning	Mensen worden ondersteund en in staat gesteld iets te doen.	Act.overheid Act.werkgever	
I.Voorlichting	Mensen worden onderwezen, voorgelicht en geïnformeerd.	Act.overheid Act.werkgever	
I.Incentives	Mensen worden beloofd of gestraft.	Act.overheid Act.werkgever	
I.Regels	Er worden wetten en regels aan mensen opgelegd.	Act.overheid Act.werkgever	

I.Overtuigen	Mensen worden overtuigd.	Act.overheid Act.werkgever	
I.Verleiden.nudgen	Mensen worden verleid om iets (al dan niet) te doen, bijvoorbeeld door aanpassing van de keuze-infrastructuur.	Act.overheid Act.werkgever	

Eigen regie	eigen verantwoordelijkheid	
	eigen keuze	
	zelfredzaamheid	cognitief
		doenvermogen

Rationeel	strategisch/calculerend
	autonoom
	toekomstgericht