



K.U.LEUVEN
FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN
CENTRUM VOOR SOCIAAL-CULTURELE EN
ARBEIDSPEDAGOGIEK (CSCAP)

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN



Bijlagen bij:

Perspectieven en exclusieven voor competentieontwikkeling en levenslang leren van stakeholders in en om arbeidsorganisaties

Promotor: Prof. Dr. Herman Baert
Onderzoeksters: Valerie Philippsen en Ilse Clauwaert

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-agentschap.be.</p>	<p>Kernthema's ESF 2007-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> Talenten activeren Arbeidskansen geven Ondernemen met mensen
 <p>ESF investeert in jouw toekomst.</p>	 

Inhoudsopgave

Bijlage 1 – VTO-perspectieven: omschrijving + bron verhandeling Clauwaert & Wybo (2006) & Philipsen (2008)

Bijlage 2 – Overzicht VTO-exclusieven: omschrijving + bron

Bijlage 3 – Vragenlijst vooronderzoek bij VTO-experten

Bijlage 4 – Definitieve vragenlijst werknemers

Bijlage 5 – Definitieve vragenlijst werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Bijlage 6 – Workshop versie werknemers

Bijlage 7 – Workshop versie werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Bijlage 8 – Factormatrix perspectieven van werknemers

Bijlage 09 – Factormatrix exclusieven van werknemers

Bijlage 10 – Factormatrix perspectieven van werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Bijlage 11 – Factormatrix exclusieven van werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Een bijkomend resultaat van dit onderzoekproject is de creatie van een **'gespreksleidraad'** die als instrument vertrekpunt gebruikt kan worden voor het gesprek tussen werknemer, werkgever en andere VTO-actoren, zoals sectorconsulenten en opleidingsaanbieders, over al dan niet deelnemen aan competentieontwikkeling en opleiding. Deze gespreksleidraad is afzonderlijk te down loaden van de websites van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (<http://www.steunpuntwse.be/>) en het Centrum voor Sociaal-culturele en Arbeidspedagogiek (<http://ppw.kuleuven.be/cscap/>).

Bijlage 1 – VTO-perspectieven: omschrijving + bron verhandeling Clauwaert & Wybo (2006) & Philipsen (2008)

Naam Perspectief	Definitie
1. Sociale uitbreiding	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om nieuwe mensen te leren kennen. <i>Boshier (1971); Morstain & Smart (1974)</i>
2. Verwachtingen ten aanzien van werknemers	Werknemers nemen deel aan een VTO-activiteit omwille van externe verwachtingen die gesteld worden door een persoon die zich in een machtspositie bevindt. <i>O'Conner (2000)</i>
3. Leermotivatie	Werknemers zijn betrokken op VTO omwille van de kennis op zich die ze hierdoor verwerven. <i>O'Conner (2000)</i>
4. Externe verplichting	Werknemers nemen deel aan VTO omwille van verplichtingen die gesteld worden door een persoon die zich in een machtspositie bevindt. <i>O'Conner (2000)</i>
5. Dienstbaar zijn	Werknemers zijn betrokken op VTO om zich dienstbaar te maken voor de arbeidsorganisatie. <i>Morstain & Smart (1974)</i>
6. Werkzekerheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om alzo de arbeidsmarktpositie te verstevigen. <i>O'Conner (2000)</i>
7. Professionele ontwikkeling	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om vooruitgang te boeken in hun job. <i>Sterck (2004)</i>
8. Tijdelijk uit de routine stappen	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om alzo de jobroutine te ontvluchten. <i>Morstain & Smart (1974)</i>
9. Doorbreken solitaire arbeid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om de eenzaamheid, die de job kan teweegbrengen, te ontvluchten. <i>Morstain & Smart (1974)</i>
10. Vernieuwend leren	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om samen te leren met anderen en alzo meningen te kunnen uitwisselen, nieuwe meningen te horen <i>O'Conner (2000)</i>
11. Invloed toekennen	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om invloed te kunnen uitoefenen in de arbeidsorganisatie. <i>Doets (1988)</i>
12. Status verwerven	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om alzo status te verwerven omdat het leren opgemerkt wordt door anderen. <i>O'Conner (2000)</i>

13. Ontspanning	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om zich te kunnen ontspannen. <i>Doets (1988)</i>
14. Continue werkprestatie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om in hun job goed te kunnen blijven presteren. <i>Sterck (2004)</i>
15. Financieel voordeel	Werknemers nemen deel aan VTO om de eventuele loonsverhoging die hieruit kan volgen. <i>O'Conner (2000)</i>
16. Anderen plezier schenken	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hiermee anderen een plezier te doen. <i>Dominicé (2000)</i>
17. Professioneel gevoel – academisch zelfconcept	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO omdat ze zichzelf hierdoor meer als een professional beschouwen <i>Sterck (2004)</i>
18. Onderhouden sociale relaties	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO omdat ze zo hun sociale relaties onderhouden of eventueel verbeteren met anderen. <i>Sterck (2004)</i>
19. Jobbehoud	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hun job te kunnen behouden. <i>Sterck (2004)</i>
20. Leefbaarheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hun job leefbaar te houden. <i>Van der Krogt (1995)</i>
21. Reflectie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO vanuit een verlangen naar individuele bezinning met betrekking tot aspecten van hun job. <i>Doets (1988)</i>
22. Weetgierigheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO vanuit een weetgierigheid die bij hen aanwezig is. <i>Doerbecker & Hake (1979)</i>
23. Brede inzetbaarheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om breed inzetbaar te blijven binnen de organisatie waar ze deel van uitmaken. <i>Thijssen (2001)</i>
24. Zelfsturend leren	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om zelfverantwoordelijke te leren/werken en zich bewust te worden van hun eigen ontwikkeling en leerproces. <i>O'Conner (2000)</i>
25. Competentie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om competenties te verwerven die nodig zijn voor de job én om de job goed te blijven doen. <i>Sterck (2004)</i>

26. Zelfverantwoordelijk handelen	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om meer initiatief te nemen in hun organisatie en meer (zelf) verantwoordelijk te handelen. <i>Thijssen (2001)</i>
27. POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om de ontwikkelingsdoelen van het POP te realiseren. <i>Thijssen (2001)</i>
28. Beroepsgroepidentiteit	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO omdat ze zo blijven handelen conform de methodieken en normen die behoren bij hun beroepsgroep. <i>Van der Krogt (1995)</i>
29. Communicatieonzekerheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hun onzekerheid over de communicatie met leden van de organisatie die onder en naast hen staan te reduceren. <i>Halbertsma (2001)</i>
30. Emotionele Intelligentie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om emotionele intelligentie en emotionele competenties te verwerven. <i>Smit & Serlie (2001)</i>
31. Opbouwen leernetwerk	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om interactieprocessen waarin lerenden, maar ook mentoren, trainers en managers gezamenlijk acties ondernemen ter ondersteuning van elkaars leren. <i>Sprenger & Vonk (2001)</i>
32. Sterker betrokken zijn	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om zich sterker betrokken te voelen in de arbeidsorganisatie. <i>Doerbecker & Hake (1979)</i>
33. Informatie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om meer te weten over de processen, de doelen, de klanten, enz. binnen de arbeidsorganisatie. <i>Van der Krogt (1995)</i>
34. Zelfcontrole - Eigenaarschap	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om de locus of control meer binnen zichzelf te kunnen situeren. <i>O'Conner (2000)</i>
35. Autonomie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om meer autonomie te verkrijgen binnen de organisatie. <i>Vermeylen & Van den Broeck (2002)</i>
36. Beloning	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om een meer direct verband te ervaren tussen inspanningen, prestaties en resultaten. <i>Vermeylen & Van den Broeck (2002)</i>
37. Effectief teamwork	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om beter te kunnen samen werken binnen hun team en tussen andere teams van de organisatie. <i>Vermeylen & Van den Broeck (2002)</i>

38. Bewustwording Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om een zicht te krijgen in eigen redeneringen, persoonlijk vicieuze cirkels en zelf geconstrueerde modellen. Dit zijn denkkaders waarin werknemers soms vast kunnen zitten en waardoor groei en ontwikkeling in de organisatie kan worden belemmerd.
Vermeulen & Van den Broeck (2002)
39. Serendipiteit Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om iets waardevols te vinden, waar ze eigenlijk niet specifiek vooraf naar zochten.
Vermeulen & Van den Broeck (2002)
40. Mens-omgeving Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om in staat te zijn mee hun arbeidsomgeving te scheppen, zodat er grotere congruentie ontstaat tussen mens (werknemer) en omgeving (werkcontext)
Lowyck (2003)
41. Leiderschap Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om kwaliteiten van een individu of van een groepen te beïnvloeden en in staat te stellen een bijdrage te leveren aan het realiseren van de doelstellingen en het succes van de afdeling of organisatie waar de werknemers werken
Van Muijen (2003)
42. Verhoogde eigenwaarde Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om vooruitgang te kunnen boeken in hun werk en alzo een verhoogde eigenwaarde te verkrijgen.
Tough (1968)
43. Intellectuele fit blijven Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO omdat dit hen intellectuele recreatie biedt.
Tough (1968)
44. Compensatie Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO als compensatie van een vroeger gevolgde opleiding waar ze niet zo tevreden over waren.
Boshier (1971)
45. Bijscholing Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO als aanvulling voor een vroeger gevolgde opleiding.
Boshier (1971)
46. Efficiëntie Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om vanuit efficiënter werken betere prestaties en resultaten te behalen.
Sterck (2004)
47. Kennisdeling Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hun opgedane kennis verder te kunnen delen en verspreiden naar anderen toe.
Tough (1968)
48. Partner Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om hetzelfde leerritme en – niveau te bewaren als hun partner.
Tough (1968)
49. Nieuwe energie Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om een nieuwe 'motor' te voelen in hun werk.
Tough (1968)

50. Nuttig, bruikbaar maken	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om met de kennis en vaardigheden die ze door de VTO-activiteit verwerven iets direct kunnen gaan doen, te produceren. <i>Tough (1968)</i>
51. Maatschappelijke verantwoordelijkheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om een bijdrage te doen op maatschappelijk vlak. <i>Doets (1988)</i>
52. Innovatie	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om op de hoogte te blijven van nieuwe, recente ontwikkelingen <i>O'Conner (2000)</i>
53. Arbeidstevredenheid	Werknemers nemen deel aan VTO of zijn betrokken op VTO om meer algemene tevredenheid in de job die men uitoefent te voelen. <i>Sterck (2004)</i>
54. Visie	Er wordt VTO georganiseerd om de visie van de organisatie te expliciteren en te verspreiden. <i>Sterck (2004)</i>
55. Strategisch leerbeleid behouden (VOKA)	Er wordt deelgenomen aan VTO om een strategisch leerbeleid te behouden en te optimaliseren. <i>VOKA</i>
56. Kwaliteitsmanagement (VOKA)	VTO wordt ingeschakeld om bij te dragen aan het kwaliteitsmanagement van de organisatie. <i>VOKA</i>
57. Sensibilisering (VOKA)	VTO wordt ingeschakeld bij sensibilisering van het personeel. <i>VOKA</i>
58. Beheersing mentaliteit	VTO om greep te krijgen op de mentaliteit van het personeel <i>Eigen bevindingen</i>
59. Leervermogen	Men neemt deel aan VTO of is betrokken op VTO om het leervermogen van de organisatie op pijl te houden en te verbeteren. <i>Eigen bevindingen</i>
60. Motivatie oudere werknemers (NAR)	Men neemt deel en organiseert VTO om ouderen langer aan de slag te houden. <i>NAR</i>
61. Begeleiding nieuwe werknemers	Men is betrokken op VTO om nieuwe werknemers te begeleiden <i>Eigen bevindingen</i>
62. Taal en informatica (NAR)	Men is betrokken op VTO opdat werknemers taal en informatica zouden leren. <i>NAR</i>
63. Samenwerking personeel	Men organiseert VTO opdat de samenwerking tussen personeelsleden beter zou verlopen <i>Eigen bevindingen</i>
64. Productieverhoging	Men is betrokken op VTO om via deze weg het productieniveau te bewaren als ook te verhogen <i>Eigen bevindingen</i>

65. Uitdagingen	Men hecht waarde aan VTO omdat men op die manier aan nieuwe uitdagingen kan beantwoorden <i>Eigen bevindingen</i>
66. Innovaties doorvoeren en begrijpelijk maken	Men opteert voor VTO als middel om innovaties door te voeren en begrijpelijk te maken <i>Eigen bevindingen</i>
67. subsidies	Men kiest voor VTO omdat er daardoor subsidies ontvangen kunnen worden <i>Eigen bevindingen</i>
68. Behoud van personeel	Men is betrokken op VTO om personeel aan te trekken en zo het behoud van het personeel te garanderen <i>Eigen bevindingen</i>
69. Image building	Men is betrokken op VTO omdat een organisatie daardoor een aantrekkelijk imago krijgt omwille van de opleidingskansen die ze biedt <i>Eigen bevindingen</i>
70. Omscholing	Men kiest voor VTO om op die manier werknemers om te scholen <i>Eigen bevindingen</i>
71. Rechtzetting	Men organiseert VTO om een te lage startkwalificatie (geen diploma, onvoldoende scholing) van de werknemer in te halen <i>Eigen bevindingen</i>

Bijlage 2 – Overzicht VTO-exclusieven: omschrijving + bron

	Naam Exclusief	Ik neem niet deel aan leeractiviteiten omdat/ Ik investeer niet in leeractiviteiten omdat:
1	Werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> - Het werk dan blijft liggen en ik achteraf dan harder moet werken (<i>Douterlunge, 2002</i>) - Er dan werk blijft liggen, dat ik nadien moet inhalen (<i>Coenen, 2008</i>)
2	Werkbelasting	<ul style="list-style-type: none"> - Ik het te druk had met verplichtingen van mijn werk (<i>WES, 1999</i>) - Het te druk op het werk is (<i>APS (2001), Garavan & Carbery (2003), Dao, Baert, Wouters & Douterlunge; DPS (1971)</i>)
3	Tevredenheid/gelatenheid met het bereikte werkniveau	<ul style="list-style-type: none"> - Ik dan ingewikkelder werk krijg en niet de ambitie heb om op te klimmen (<i>Fortis, Markus (2006)</i>)
4	Hogere verwachtingen	<ul style="list-style-type: none"> -Omdat collega's dan meer van mij gaan vragen en verwachten (<i>Markus (2006)</i>)
5	Overbodig	<ul style="list-style-type: none"> - Ze niet nodig zijn voor mijn job (<i>Douterlunge (2002), DPS</i>) - Ik even goed kan presteren zonder bij te leren (<i>Coenen, 2008</i>) - Ik ze niet nodig had (<i>Coene, 2008</i>)
	!!Verder opsplitsen??	<ul style="list-style-type: none"> - Ik alle nodige vaardigheden al heb voor mij job (<i>WES</i>) - Leren geen tastbare voordelen oplevert en bijgevolg irrelevant is (<i>Hillage; De Meester et al., 2000</i>) - Omdat er andere zaken zijn waar ik beter mijn tijd (en geld aan besteed (<i>DPS-nurses</i>)
6	Perceptie van 'volleerd' te zijn	<ul style="list-style-type: none"> - Ik aan het einde van mijn loopbaan ben en te oud ben om nu nog bij te gaan leren (<i>Douterlunge – WSE, DPS, Baert (2002)</i>)
7	Test-Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> - Ik tijdens, doorheen de leeractiviteiten getest wordt op mijn competenties (<i>Douterlunge, 2002</i>) - De resultaten van de leeractiviteit nadien (negatief geëvalueerd zouden kunnen worden (<i>Douterlunge, 2002</i>) - ik angst had om examens te moeten afleggen (examenvrees) (<i>Borghans, 2007</i>)
8	Te moeilijk	<ul style="list-style-type: none"> - De moeilijkheidsgraad te hoog is (<i>Douterlunge (2002), WES, Coenen (2008), APS (2001), Dao (1980)</i>)
9	Ongepast tijdstip	<ul style="list-style-type: none"> - De leeractiviteiten op een slecht tijdstip worden aangeboden (vb. ze passen niet binnen het uurrooster, 's avonds laat) (<i>WES (1991), DPS (1971), De Meester et al.(2002): Baert</i>)

		(2002); Wouters & Douterlunge 2002))
10	'Angst' voor overkwalificatie	- Ik daardoor meer kwalificaties verwerf dan die er nodig zijn voor het uitvoeren van mijn job (Markus, 2006)
11	Geen waardering achteraf	- De resultaten van de leeractiviteiten toch niet 'gewaardeerd' of beloond worden door collega's of mijn leidinggevende (Dao (1980), DPS-nurses)
12	Moeilijke bereikbaarheid	- De plaats waar de leeractiviteit doorgaat moeilijk bereikbaar is, niet in de directe omgeving plaatsvindt (APS (2001), Coenen (2008), Fortis, DPS (1971); De Meester et al.(2000); Peeters et al.; Cortebeeck et al.) - Omdat ik niet over transportmogelijkheden beschikte (Cross, 1981)
13	Informatietekort	- Omdat ik er niet genoeg over geïnformeerd was (Coenen (2008), Van Damme & Legiest, De Meester et al.; Peeters et al.; Cortebeeck et al., 2000)
14	Opoffering vrije tijd	- de leeractiviteiten niet tijdens de werkuren plaatsvonden en ik dus 'vrije kostbare tijd' moest opgeven (Van Damme & Legiest, DPS; De Meester, Scheeren et al., 2000)
15	Gezinsverantwoordelijkheden	- Ik de leeractiviteit niet kan combineren met andere gezinsverantwoordelijkheden (Coenen (2008), Van Damme & Carbery; Wouters & Douterlunge (2002)) - Omwille van familiale overwegingen (McCracken, 2005))
16	Disfunctioneren team	- Ik dan niet meer pas binnen het team (Markus, 2006)
17	Opoffering team- en werkgeest	Ik dan niet meer op één lijn zit met collega's (Markus, 2006)
18	Ontbreken stimulerende peergroep/leerdruk	- Collega's mij dan een uitsloper vinden (Marcus, 2006) - het tegen de sociale norm is om deel te nemen aan leeractiviteiten (Dao, 1980); - Mijn collega's leren niet als een normale norm beschouwen (Hillage) omdat collega's mijn deelname niet aanmoedigen (DPS-nurses)
19	Afzondering	- Omdat mijn collega's ook niet deelnemen (Coenen (2008), Baert (2002))
20	Geen externe employability	- Omdat mijn kansen op de arbeidsmarkt er niet door zouden vergroten (Coenen, 2008)
21	Geen mogelijkheid tot mobiliteit	- Omdat het geen mogelijkheden gaf tot jobrotatie, omvorming
22	Geen mogelijkheid tot	-Omdat het geen mogelijkheden gaf om op te klimmen

	promotie	(Coenen (2008); McCracken (2005))
23	Gebrek aan mogelijkheid tot nieuwe sociale contacten	- Omdat er geen mogelijkheden waren om nieuwe mensen te ontmoeten (Coenen, 2008)
24	Geen bijdrage aan kennis	- Omdat het niets zou bijdragen tot mijn algemene kennis (Coenen, 2008)
25	Negatieve attitude t.a.v. leren	- Omdat ik niet graag bijleer (Coenen, Van Damme & Legiest; Dao, Hillage) - Omdat ik leren saai vind (Raggatt) - Ik leren zie als een straf (Stewart & Stewart)
26	Ongepaste werkvormen	- Omdat de werkwijze me niet aanstond in die leeractiviteit (Coenen, 2008)
27	Geen interesse	- Omdat ik geen interesse had (Coenen, DPS)
28	Informatietekort	- Omdat ik er niet genoeg over geïnformeerd was (Coenen, 2008)
29	Gebrek aan financiële ondersteuning door de werkgever	- Omdat ik niet financieel ondersteund werd door mijn werkgever (Coenen, APS, DPS; Wouters & Douterlunge, De Meester et al. Peeters et al.; Cortebeek et al.)
30	Te kostelijk	- Omdat het te duur is (Coenen, APS, Dao, DPS, Baert; Wouters & Douterlunge; De Meester et al.; Peeters et al.; Cortebeek et al.; Cross) - Financiële barrières (Calder, 1993)
31	Gezondheidsredenen	- Om gezondheidsredenen (Coenen, DPS; Wouters & Douterlunge)
32	Discrepancie met eigen identiteit	- Omdat het niet past voor mensen zoals ik (Coenen 2008, Calder 1993)
33	Slechte reputatie van de institutie en opleiders	- Omdat de institutie, de voorziening, de consultant, de trainer een 'slechte naam' heeft (WES, DPS-nurses)
34	Onbruikbaar	De leeractiviteit niet bruikbaar of praktisch is (DPS, Van Damme & Legiest; Borghans; Cross)
35	Oninteressant	- De leeractiviteit niet interessant lijkt (DPS; Van Damme & Legiest)
36	Lage kwaliteit	- Omdat de leeractiviteit van lage kwaliteit leek (DPS)
37	Te algemeen	- Omdat de leeractiviteit te algemeen is en ik wil iets specifiek leren (DPS)
38	Te hoog of te laag niveau	- Omdat de leeractiviteit in op het goede niveau is voor mij (DPS)

- 39 Onvoldoende startbagage
- Ik niet voldoe aan de beginvereisten om de leeractiviteit te kunnen starten (*DPS, APS; Wouters & Douterlunge; Cross*)
 - Ik een tekort had aan formele qualificaties (*Tight, 1982*)
 - Ik een tekort had aan adequate voorbereiding (*Tight, 1987*)
- 40 Te grote tijdsinname
- de leeractiviteit een te grote tijdsinvestering vergt, de leeractiviteit te lang duurt (*DPS, Van Damme & Legiest*)
 - Ik te weinig tijd heb (*Cross, 1981*)
- 41 Te weinig zelfvertrouwen
- Ik weinig zelfvertrouwen heb in mijn eigen leermogelijkheden (*DPS, De meester, Scheerens & Van Damme, 2000, Baert, 2002*)
- 42 Tonen van een tekort
- Ik dan toon aan buitenstaanders (collega's leidinggevende) dat ik een competentietekort/gebrek heb (*De Meester et al. 2000*)
 - Omdat ik de deelname aan een opleiding bedreigend vind en een gevoel van schaamte mij overwint (*Cross, 1981*)
- 43 Geen salarisverhoging
- Omdat ik hierdoor geen salarisverhoging verkrijg (*DPS-nurses*)
- 44 Onbelangrijkheid
- Omdat ik leren onbelangrijk vind
 - Omdat ik geen waarde hecht aan opleiding (*McGivney, 1990*)
- 45 Gevoel van incompetentie
- Omdat ik mij niet competent voelde om aan die opleiding deel te nemen (*Calder, 1993*)
- 46 Zich niet welkom voelen
- Omdat ik mij niet welkom voelde doordat ik niet tot de dezelfde groep van deelnemers behoorde (in extreme mate omwille van ras, gender, leeftijd) (*Calder, 1993*)
- 47 Gebrek aan motivatie
- Omdat ik niet of maar weinig gemotiveerd was (*Wood, 1996*)
- 48 Slechte ervaringen
- Omdat ik geen goede ervaringen had met vorige leeractiviteiten (*Wood, 1996*)
- 49 Gebrek aan effectiviteit
- Omdat de leeractiviteit te weinig zou opbrengen, te weinig effect zou hebben (*Calder, 1993*)
- 50 Te taakgericht
- Omdat de leeractiviteit te eng gericht was op de te leren taken en te weinig focuste op mijn eigen ontwikkeling (*Raggatt*)

- 51 Korte termijn - Omdat de leeractiviteit enkel iets op korte termijn oplevert (*Raggatt*)
- 52 Faalangst - Ik angst had om te falen tijdens de opleiding (*Raggatt*)
- 53 Te weinig ondersteuning - Ik te weinig ondersteuning en feedback kreeg van coaches, planners, technisch team etc. (*Galusha, 1997*)
- 54 Te weinig voeling - Ik te weinig voeling had en te weinig vertrouwd was met de inhoud, het thema, het onderwerp... (*Gray, 2004*)
- 55 Gebrek aan toegangsmogelijkheden - Omdat ik niet beschikte over de middelen, bijvoorbeeld computers, internet, die nodig waren om deel te nemen (*Gray, 2004*)
- 56 Ideologie niet aanvaarden - Omdat ik de ideeën en de doelstellingen van de leeractiviteit niet aanvaardde (*Steiner, 1990*)
- 57 Ideologie niet begrijpen - Omdat ik de ideeën en de doelstellingen van de leeractiviteit niet kon begrijpen (*Steiner, 1990*)
- 58 Onvoldoende competentieniveau - Omdat ik over te weinig vereiste kennis en vaardigheden beschikte (*Steiner, 1990*)
- Omdat ik 's avonds te moe was of andere dingen wilde doen (*Borghans, 2007*)
- 59 Salaris niet opofferen - Ik mijn salaris niet wilde opofferen (*Borghans, 2007*)
- 60 Gebrek aan stimulatie van de werkgever - Omdat mijn werkgever dit niet stimuleerde (*Borghans, 2007*)
- 61 Fear of change - Ik bang was voor de veranderingen die ervoor zorgden dat de leeractiviteit plaatsvond (*Stewart & Stewart, 1981*)
- 62 Gebrek aan bereidheid - Ik er niet toe bereid was (*McCracken, 2005*)
- 63 Concurrentie - Omdat werknemers dan sneller naar de concurrentie zouden overstappen (*Calder, 1993*)
- 64 Andere organisatieprioriteiten - Omdat er andere prioriteiten waren voor de organisatie (juridische eisen, opgelegde vernieuwingen, invloed OESO, EU, invloed beurs...)

Bijlage 3 – Vragenlijst vooronderzoek bij VTO-experten



K.U.LEUVEN
FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN
CENTRUM VOOR SOCIAAL-CULTURELE EN
ARBEIDSPEDAGOGIEK (CSCAP)

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN



**Perspectieven en exclusieven van stakeholders in en om
arbeidsorganisaties bij competentieontwikkeling en levenslang leren**

VRAGENLIJST VOORONDERZOEK: TESTING VAN DE ITEMS

21-11-2008

Toelichting vragenlijst

De vorm van de onderstaande vragenlijst is een ontwerp van de items waarmee we werknemers en werkgevers zullen vragen naar hun perspectieven en exclusieven ten aanzien van VTO (vorming, training en opleiding). Ook de layout van deze vragenlijst is een voorlopige versie. We vragen u om dit ontwerp te voorzien van uw oordeel en commentaar over de kwaliteit van de items.

Uw rol als VTO-kenner bij de testing

We vragen u op basis van uw expertise en kennis de **vragenlijst te beoordelen** naar volgende eigenschappen:

- Begrijpbaar: een doorsnee lezer kan deze uitspraken goed begrijpen; de uitspraak is bevattelijk geformuleerd.
- Eenduidig: de doorsnee lezer zal niet aan verschillende dingen (tegelijk) denken, maar aan iets welbepaalds, iets eenduidig denken.
- Realistisch: de uitspraak verwijst naar iets dat in de werkelijkheid van een werknemer/een werkgever wel eens kan voorkomen.

Deze eigenschappen worden gescoord aan de hand van een likert-scale, met volgende duidingen:

0= is niet begrijpbaar/ eenduidig /realistisch

1= is weinig begrijpbaar/ eenduidig/ realistisch

2= is tamelijk begrijpbaar /eenduidig/ realistisch

3= is volledig begrijpbaar/ eenduidig/ realistisch

Gelieve bij elk item slechts één score aan te geven.

Wat bedoelen we met perspectieven en exclusieven?

Perspectieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de mogelijke **redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit men deelneemt aan VTO (werknemers) of deelname aan VTO aanmoedigt (werkgevers). Aan perspectieven worden ook de te verwachten baten gekoppeld.

Exclusieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de **mogelijke redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit men **niet** deelneemt aan VTO (werknemers) of deelname aan VTO **niet** aanmoedigt (werkgevers). Aan exclusieven worden ook de te verwachten kosten gekoppeld.

Wat wordt er bedoeld met 'VTO'?

Onder vorming, training en opleiding (VTO) verstaan we 2 soorten VTO-activiteiten: namelijk formele VTO-activiteiten en informele VTO-activiteiten. Een formele VTO-activiteit is bijvoorbeeld een cursus, een studiedag, een seminarie, een demonstratie waaraan werknemers deelnemen of waarnaar werkgevers hun werknemers sturen. Onder informele VTO-activiteiten verstaan we

bijvoorbeeld werkoverleg, teamvergaderingen, briefings en terugkoppelingsgesprekken waar werknemers al werkend leren.

Structuur vragenlijst

In een eerste deel geven we de vragenlijstinstructies voor werknemers en werkgevers weer. Daarna volgt de eigenlijke vragenlijst waarin de perspectieven en exclusieven in twee secties zijn opgedeeld. Daarbinnen hebben we steeds een opdeling gemaakt van de perspectieven/exclusieven aan de hand van een aantal categorieën. Binnen deze categorieën zijn steeds de naam van het perspectief/ exclusief terug te vinden, met daarbij de items voor enerzijds werkgevers(WG) en anderzijds werknemers(WN). De namen van de items worden in de definitieve vragenlijst niet opgenomen. Na deze items is er steeds plaats om uw score als VTO-kenner in het testen van de items, aan te geven. Aan het einde van elke categorie is ruimte vrijgehouden om opmerkingen, verbeteringen, impressies met betrekking tot formuleringen, structuur en de perspectieven/exclusieven zelf, aan te geven.

Vooraf dient ook vermeld te worden dat in de vragenlijst bij de items verschillende bewoordingen worden gebruikt zoals het aanbieden van, organiseren van, aanzetten tot, motiveren tot, aanmoedigen tot... het deelnemen aan vorming, training en opleiding. Deze woorden mogen steeds als dezelfde geïnterpreteerd worden. Het gaat uiteindelijk om de redenen en niet om de wijze waarop aan VTO wordt deelgenomen of tot VTO-deelname wordt aangemoedigd.

Gelieve naar de volgende pagina te gaan om de vragenlijst te beginnen.

Alvast bedankt!

A. Instructies vragenlijst

Deel 1: Werknemers

Dit onderzoek heeft tot doel te weten te komen waarom werknemers, zoals u, al dan niet deelnemen aan vorming, training en opleiding (VTO).

Onderstaande vragenlijst wil dus nagaan waarom u al dan niet deelnam aan een VTO-activiteit.

Om de mate van belangrijkheid te bepalen, vragen we u telkens een cijfer aan te kruisen:

0 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief helemaal niet belangrijk

1 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief eerder niet belangrijk

2 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief niet echt belangrijk, maar ook niet onbelangrijk

3 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief eerder belangrijk

4 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief heel belangrijk, deze kwam het afgelopen half jaar zeker voor.

Wat wordt er bedoeld met 'VTO'?

Onder vorming, training en opleiding (VTO) verstaan we 2 soorten VTO-activiteiten: namelijk formele VTO-activiteiten en informele VTO-activiteiten. Een formele VTO-activiteit is bijvoorbeeld een cursus, een studiedag, een seminarie, een demonstratie waaraan werknemers deelnemen. Onder informele VTO-activiteiten verstaan we bijvoorbeeld werkoverleg, teamvergaderingen, briefings en terugkoppelingsgesprekken waar werknemers al werkend leren.

Wat bedoelen we met perspectieven en exclusieven?

Perspectieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de mogelijke **redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit werknemers deelnemen aan VTO. Aan perspectieven worden ook de te verwachten baten gekoppeld.

Exclusieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de **mogelijke redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit werknemers **niet** deelnemen aan VTO. Aan exclusieven worden ook de te verwachten kosten gekoppeld.

Wat bedoelen we met 'organisatie'?

De term "organisatie" verwijst naar de plaats waar u werkt. Dit kan zijn: een bedrijf, een ziekenhuis, een winkel, een onderwijsinstelling, een openbaar bestuur, een bank, enz.

Concreet vragen wij:

... dat u terug denkt aan een VTO-activiteit waaraan u het afgelopen half jaar heeft deelgenomen.

... te letten op vorming, training en opleiding die verband houden met uw werk, uw job, uw beroepsloopbaan. Het gaat niet om VTO-activiteiten die u niet kan relateren aan de organisatie (bv. Hobbyactiviteiten zoals koken, fotografie...).

... te antwoorden op de vraag vanuit welke perspectieven en exclusieven u aan de VTO-activiteiten deelnam.

Alvorens de vragenlijst te beginnen wordt er u nog gevraagd enkele vragen in te vullen omtrent uw persoonlijke achtergrond. Wij verzekeren u dat deze gegevens anoniem blijven!

Opmerkingen, suggesties bij deze instructie:

Deel 2: Werkgevers

Dit onderzoek heeft tot doel te weten te komen vanuit welke perspectieven en exclusieven werkgevers, zoals u, aan hun medewerkers vorming, training en opleiding (VTO) aanbieden of mogelijk maken.

Onderstaande vragenlijst wil dus nagaan waarom u al dan niet uw werknemers stimuleerde tot deze VTO-activiteit. Om de mate van belangrijkheid te bepalen, vragen we u telkens een cijfer aan te kruisen:

0 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief helemaal niet belangrijk

1 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief eerder niet belangrijk

2 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief niet echt belangrijk, maar ook niet onbelangrijk

3 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief eerder belangrijk

4 staat voor: Ik vind dit perspectief of exclusief heel belangrijk, deze kwam het afgelopen half jaar zeker voor.

Vooraf dient vermeld te worden dat in de vragenlijst verschillende bewoordingen worden gebruikt zoals het aanbieden van, organiseren van, aanzetten tot, motiveren tot, aanmoedigen tot...het wel of niet deelnemen aan vorming, training en opleiding. Deze woorden mogen steeds als dezelfde geïnterpreteerd worden. Het gaat uiteindelijk om de redenen om wel of geen VTO aan te moedigen en niet om de wijze waarop VTO wordt aangeboden.

Wat wordt er bedoeld met 'VTO'?

Onder vorming, training en opleiding (VTO) verstaan we 2 soorten VTO-activiteiten: namelijk formele VTO-activiteiten en informele VTO-activiteiten. Een formele VTO-activiteit is bijvoorbeeld een cursus, een studiedag, een seminarie, een demonstratie waar u uw werknemers naartoe stuurt. Onder informele VTO-activiteiten verstaan we bijvoorbeeld werkoverleg, teamvergaderingen, briefings en terugkoppelingsgesprekken waar werknemers al werkend leren.

Wat bedoelen we met perspectieven en exclusieven?

Perspectieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de mogelijke **redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit u VTO hebt georganiseerd, toegelaten, mogelijk gemaakt etc. Aan perspectieven worden ook de te verwachten baten gekoppeld.

Exclusieven ten aanzien van VTO verwijzen naar de **mogelijke redenen, opvattingen en oriëntaties**, van waaruit u ervoor hebt gekozen geen VTO aan te moedigen of te organiseren. Aan exclusieven worden ook de te verwachten kosten gekoppeld.

Over wie gaat het?

Het gaat om uw perspectieven en exclusieven om uw werknemers kansen en mogelijkheden te bieden om aan VTO deel te nemen. Het gaat dus niet om uw eigen perspectieven en exclusieven om aan VTO deel te nemen (al kunnen die wel min of meer overeenkomen met wat u voor uw werknemers belangrijk vindt).

Wat bedoelen we met 'organisatie'?

De term "organisatie" verwijst naar de plaats waar u werkt. Dit kan zijn: een bedrijf, een ziekenhuis, een winkel, een onderwijsinstelling, een openbaar bestuur, een bank, enz.

Concreet vragen wij:

... dat u terug denkt aan een VTO-activiteit die u het afgelopen half jaar hebt aangeboden.

... te letten op het feit dat het om u als 'werkgever' gaat, dus het gaat om vorming, training en opleiding in het kader van de organisatie. Het gaat niet om VTO-activiteiten die u niet kan relateren aan de organisatie (bv. Hobbyactiviteiten zoals koken, fotografie...).

... te antwoorden op de vraag vanuit welke perspectieven en exclusieven u deze VTO-activiteiten mogelijk maakte.

Alvorens de vragenlijst te beginnen wordt er u nog gevraagd enkele vragen in te vullen omtrent uw persoonlijke achtergrond. Wij verzekeren u dat deze gegevens anoniem blijven!

Opmerkingen, suggesties bij deze instructies:

B. Vragenlijstitems

Deel 1: VTO-Exclusieven van werknemers en werkgevers

Categorie 1: Organisatie van het werk

Exclusief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Werkdruk	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat er dan werk bleef liggen en ik dat achteraf moest inhalen											
	WG	Ik spoorde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat er dan werk bleef liggen dat ze achteraf moesten inhalen											
Werkbelasting	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik het te druk had met verplichtingen van mijn werk											
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten voor mijn werknemers omdat ze het te druk hadden op het werk											

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Categorie 2: Loopbaan barrières

Exclusief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Weigerachtig t.o.v. overkwalificatie	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik daarmee méér kwalificaties zou verwerven dan nodig voor het uitvoeren van mijn job											
	WG	Ik moedigde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat mijn werknemers hiermee méér kwalificaties zouden verwerven dan nodig waren voor het uitvoeren van hun job											
Geen externe	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik mijn kansen op de											

employability		arbeidsmarkt hiermee niet kon vergroten																	
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat zij hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt niet konden vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geen mogelijkheden tot interne mobiliteit		Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het mij geen mogelijkheden gaf tot het kunnen opnemen van een andere functie in mijn bedrijf/organisatie																	
	WG	Ik moedigde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat de activiteiten geen mogelijkheden gaven tot jobrotatie of omvorming naar een andere functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geen mogelijkheden tot promotie		Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het mij geen mogelijkheden gaf om op te klimmen en promotie te maken																	
	WG	Ik spoorde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat deze activiteiten geen mogelijkheden gaven om op te klimmen en promotie te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geen salarisverhoging		Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik daarmee geen salarisverhoging zou verkrijgen																	
	WG	Ik besliste mijn werknemers niet te sturen naar VTO-activiteiten omdat ze er geen salarisverhoging mee verkregen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fear of change		Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik dan mee zou getrokken worden in allerlei veranderingen in de organisatie waar ik niets van moet hebben																	
	WG	Ik besliste mijn werknemers niet naar VTO-activiteiten te sturen omdat ik wist dat ze bang waren voor de veranderingen die aanleiding waren voor deze activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concurrentie		Ik zou wel bij de concurrentie willen gaan werken, maar deelname aan VTO-activiteiten helpt me daar niet bij																	
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten voor mijn werknemers omdat ze dan sneller naar de concurrentie zouden overstappen met de competenties die ze tijdens die activiteiten hadden verworven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere organisatieprioriteiten		Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik met belangrijker zaken bezig was																	
	WG	Ik besliste geen VTO-activiteiten te bieden aan mijn werknemers omdat er andere prioriteiten waren voor de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Categorie 3: Externe druk/ beloning/waardering collega's/leidinggevenden

Exclusief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Hogere verwachtingen van externen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat collega's en leidinggevenden dan meer van mij zouden vragen en verwachten											
	WG	Ik stimuleerde werknemers niet om deel te nemen aan VTO-activiteiten want je kan van hen niet meer vragen en verwachten dan wat ze nu al kunnen											
Test-angst	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik bang was tijdens de VTO-activiteiten getest te worden op mijn competenties.											
	WG	/											
Geen waardering achteraf	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat collega's en leidinggevenden de resultaten van de VTO-activiteiten toch niet zouden waarderen of belonen											
	WG	Ik motiveerde mijn werknemers niet voor VTO-activiteiten omdat zowel ik als ook de andere collega's de resultaten van deze VTO-activiteiten niet zouden waarderen of belonen											
Tonen van een tekort	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik dan aan buitenstaanders (collega's, leidinggevenden) zou tonen dat ik niet bekwaam genoeg ben											
	WG	/											
Gebrek aan stimulatie van de werkgever	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat mijn werkgever dit niet stimuleerde											
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat ik dit niet wou stimuleren bij mijn werknemers											

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Categorie 4: denkpatronen, overtuigingen, attitudes

Exclusief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Tevredenheid/ gelatenheid met het bereikte werkniveau	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik dan ingewikkelder werk zou krijgen terwijl ik niet de ambitie had om op te klimmen											
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat ze dan ingewikkelder werk zouden krijgen terwijl ze niet de ambitie hadden om op te klimmen											
Overbodig	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ze niet nodig waren voor mijn job											
	WG	Ik besliste om geen VTO-activiteiten te organiseren omdat ik wist dat mijn werknemers dat niet nodig hadden voor hun job											
Perceptie van volleerd te zijn	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik genoeg had geleerd had om hun job te kunnen blijven uitvoeren											
	WG	Ik zette mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat ik wist dat ze vonden dat ze al genoeg geleerd hadden om hun job te kunnen blijven uitvoeren											
Geen bijdrage aan kennis	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het niets zou bijdragen tot mijn kennis en kunde											
	WG	Ik besliste om geen VTO-activiteiten te organiseren voor mijn werknemers omdat het niets zou bijdragen tot hun kennis en kunde											
Negatieve attitude tav leren	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik niet graag leer											
	WG	Ik besliste mijn werknemers niet aan te sporen tot VTO-activiteiten omdat ik wist dat ze niet graag bijleerden											
Discrepantie met eigen identiteit	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het niet past voor mensen zoals ik; wij doen zo iets niet											
	WG	Ik motiveerde mijn werknemers niet voor VTO-activiteiten omdat ik wist dat het niet paste bij hun identiteit											

Oninteressant	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat de VTO-activiteiten niet interessant leken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat dat voor mijn werknemers niet interessant leek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te weinig zelfvertrouwen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik weinig zelfvertrouwen had dat ik iets zou kunnen leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde voor mijn werknemers geen VTO-activiteiten omdat mijn werknemers weinig zelfvertrouwen hadden in hun eigen leermogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onbelangrijkheid	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik leren niet belangrijk vond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik motiveerde mijn werknemers niet voor VTO-activiteiten omdat ik wist dat mijn werknemers dit niet belangrijk vonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zich niet welkom voelen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik mij niet thuis voelde in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik zette mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat ik wist dat ze zich niet thuis voelden in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan motivatie	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik niet of maar weinig gemotiveerd was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat mijn werknemers niet of maar weinig gemotiveerd waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Slechte ervaringen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik geen goede ervaringen had met vorige VTO-activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat mijn werknemers geen goede ervaringen hadden met vorige VTO-activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan effectiviteit	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ze te weinig zouden opbrengen, te weinig een nuttig effect zouden hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten voor mijn werknemers omdat de VTO-activiteiten te weinig zouden opbrengen, te weinig een nuttig effect zouden hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik er te weinig aan zou hebben voor mijn eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet naar VTO-activiteiten omdat ze er te weinig aan zouden hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korte termijn	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat de VTO-activiteit enkel iets op korte termijn zou opleveren en er nadien alweer iets anders aan de orde was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat ze enkel iets op korte termijn zouden opleveren voor mijn werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faalangst	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik angst had om te falen tijdens de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ideologie niet aanvaarden	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet aanvaardde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	WG	Ik besliste geen VTO-activiteit te organiseren omdat ik wist dat mijn werknemers de ideeën en de doelstellingen van de leeractiviteit niet aanvaardden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ideologie niet begrijpen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik niet zag waar ze daarmee naartoe wilden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik besliste geen VTO-activiteit te organiseren omdat ik wist dat mijn werknemers de ideeën en de doelstellingen van de leeractiviteit niet begrepen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan bereidheid	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik er niet toe bereid was; omdat ik er geen zin in had	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat mijn werknemers er niet toe bereid waren deel te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meeloper	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik geen meeloper wil zijn die deelneemt om goed te staan bij de anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Categorie 5: Situationeel (leersituatie, ondersteuning werkgever)

Exclusief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch				
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Te moeilijk	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ze me veel te moeilijk leken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat de moeilijkheidsgraad voor hen te hoog was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ongepast tijdstip	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ze op een tijdstip werden aangeboden dat mij niet paste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik spoorde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat deze activiteiten op een tijdstip werden aangeboden dat voor de werknemers niet paste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Moeilijke bereikbaarheid	WN	Ik nam niet deel aan een VTO-activiteit omdat de plaats waar de leeractiviteit doorging moeilijk bereikbaar was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet aan tot een VTO-activiteit omdat de plaats waar de leeractiviteit doorging moeilijk bereikbaar was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatietekort	WN	Ik nam niet deel aan een VTO-activiteit omdat ik er niet genoeg over geïnformeerd was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik besliste een VTO-activiteit niet te laten doorgaan omdat mijn werknemers er niet genoeg over geïnformeerd waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opoffering vrije tijd	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ze niet tijdens de uren plaatsvonden en ik dus 'vrije tijd' moest opgeven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik besliste mijn werknemers niet aan te zetten tot een VTO-activiteit omdat de leeractiviteit niet tijdens de uren plaatsvond en mijn werknemers dus 'vrije tijd' moesten opgeven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezinsverantwoordelijkheid	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omwille van familiale redenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik besliste geen VTO-activiteiten te voorzien omdat mijn werknemers dat niet konden combineren met andere gezinsverantwoordelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan mogelijkheden tot nieuwe sociale contacten	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat er geen mogelijkheden waren om mijn contacten uit te breiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde mijn werknemers niet naar VTO-activiteiten omdat ze er geen mogelijkheden hadden om hun contacten uit te breiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ongepaste werkvormen	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat de manier van leren (werkvormen, methodieken...) van die activiteit me niet aanstond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik besliste om mijn werknemers niet naar VTO-activiteiten te sturen omdat ik wist dat hen de manier van leren (werkvormen, methodieken) van de leeractiviteit niet aanstond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebrek aan financiële ondersteuning van de werkgever	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat ik van mijn werkgever geen tussenkomst in de kosten kreeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te kostelijk	WG	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het te duur was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezondheidsredenen	WG	Ik organiseerde geen VTO-activiteiten omdat ik wist dat mijn werknemers dat te duur vonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WN	Ik nam niet deel aan een VTO-activiteit omwille van gezondheidsredenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Slechte reputatie van de institutie en opleiders	WG	Ik besliste geen VTO-activiteiten te organiseren omwille van gezondheidsredenen bij mijn werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat het opleidings- of vormingscentrum, de consultant, de trainer een 'slechte naam' had	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WG	Ik stuurde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat ze op voorhand te weinig vertrouwd waren met de inhoud, het thema, het onderwerp... van de VTO-activiteit	van de VTO-activiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Categorie 6: Team/ peergroup

Exclusief		Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
			0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Opoffering team – en werkgeest	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat mijn collega's in het team dit niet graag zouden hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontbreken stimulerende peergroup	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat mijn collega's leren niet als 'normaal' beschouwden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afzondering van de groep	WN	k nam niet deel aan VTO-activiteiten omdat mijn collega's ook niet deelnamen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	k moedigde mijn werknemers niet aan tot VTO-activiteiten omdat ik wist dat hun andere collega's ook niet zouden deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belasting collega's	WN	Ik nam niet deel aan VTO-activiteiten opdat ik mijn collega's niet zou opzadelen met werk dat ze dan van mij zouden moeten overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stimuleerde mijn werknemers niet tot VTO-activiteiten omdat ik wist dat ze hun collega's met werk zouden opzadelen dat ze dan van mij zouden moeten overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de exclusieven zelf:

Invloed en inspraak verkrijgen	WN	arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, promotie, extra voordelen...) Door het bijwonen van VTO-activiteiten wilde ik meer invloed en inspraak in de organisatie verkrijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO werd door mij aangemoedigd opdat werknemers op die manier meer invloed en inspraak zouden kunnen verkrijgen in de arbeidsorganisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Status verwerven	WN	VTO-activiteiten werden door mij bijgewoond om opgemerkt te worden door anderen en zodoende aanzien te verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik hechtte belang van VTO-activiteiten voor mijn werknemers opdat hun leren opgemerkt zou worden door anderen en zodoende aanzien zouden verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loonsverhoging	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omwille van de loonsverhoging die ik na mijn deelname kreeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO-activiteiten werden door mij aangemoedigd omwille van de loonsverhoging die werknemers hiermee kunnen bekomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbehoud	WN	Ik participeerde aan VTO om mijn job, mijn werk te kunnen behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Werknemers werden door mij uitgenodigd om aan VTO deel te nemen zodat zij hun werk, hun job daardoor kunnen behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhaalbeweging eerder gemiste leerkanen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om leerkanen die ik vroeger gemist heb in te halen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik moedigde aan tot VTO-activiteiten ter compensatie van vroeger gemiste leerkanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omscholing	WN	Ik wilde me door VTO-activiteiten omscholen om zo voor een andere job in aanmerking te komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde aan tot VTO-activiteiten om op die manier werknemers om te scholen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf

Categorie 3: Individueel functioneren ten dienste van het andere

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch						
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3			
Dienstbaarheid	WN	Ik woonde VTO-activiteiten bij omdat ik daar iets leerde waarmee ik bijdrage zou kunnen leveren aan het succes van de afdeling en van de organisatie											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO-activiteiten werden door mij aangeboden opdat werknemers bijdrage zouden leveren aan het succes van de afdeling en van de organisatie											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstverlening aan klanten	WN	Ik woonde VTO-activiteiten bij om te kunnen bijdragen aan het vergroten van de tevredenheid van klanten											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten om ervoor te zorgen dat werknemers zouden kunnen bijdragen aan het vergroten van de tevredenheid van klanten											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.Brede inzetbaarheid	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om te leren omgaan met de veranderingen in mijn functie en takenpakken											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik vond het belangrijk dat VTO-activiteiten werden opgesteld zodat werknemers breed inzetbaar blijven, dwz functiewijzigingen kunnen doorstaan, binnen de organisatie											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroepsgroep-identiteit	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om in mijn job conform met de actuele werkwijzen en – normen die behoren tot mijn beroepsgroep te werken											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO-activiteiten waren belangrijk om de actuele werkwijze en – normen die behoren tot de beroepsgroep van werknemers te beheersen											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Functioneren binnen het team	WN	Ik nam deel aan VTO om beter te passen in het team											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten opdat werknemers beter zouden leren functioneren in hun team											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mee zijn met anderen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om mee te zijn met wat mijn levenspartner en/of kinderen weten en kunnen											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik gaf mogelijkheden tot VTO-activiteiten opdat werknemers eenzelfde leerniveau en –ritme zouden bereiken als hun levenspartner											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inzet	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om te laten zien dat ik me blijvend wil inzetten voor de organisatie											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	/											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leervermogen van de organisatie	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om te leren leren en in mijn afdeling/team samen met anderen te leren											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik hechtte belang aan VTO-activiteiten voor werknemers zodat ze mee bouwden aan het (leer)vermogen van de organisatie om via leerprocessen in te kunnen spelen om een veranderende interne of											<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

externe context.

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 4: Continue professionele ontwikkeling

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Kennis vergroten/ verruimen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om mijn vakinhoudelijke kennis op peil te houden en te verruimen											
	WG	VTO-activiteiten werden door mij aangemoedigd opdat werknemers vakinhoudelijke kennis zouden vergaren en verruimen											
Professionele ontwikkeling	WN	Ik woonde VTO-activiteiten bij om mij professioneel verder/meer te ontwikkelen											
	WG	Ik voorzag VTO-activiteiten opdat werknemers professionele bekwaamheid boeken in hun loopbaan											
Talentontwikkeling	WN	Door deelname aan VTO-activiteiten wilde ik mijn talenten verder ontwikkelen											
	WG	Werknemers werden door mij aangezet tot VTO-activiteiten opdat ze hun talenten verder zouden ontwikkelen											
Goed blijven presteren	WN	Door het bijwonen van VTO-activiteiten wilde ik in mijn job goed kunnen blijven presteren											
	WG	Ik bood VTO-activiteiten aan omdat het belangrijk is dat werknemers goed kunnen blijven presteren tijdens hun job											
Gevoel van professionaliteit	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik mezelf dan meer als een degelijk beroepsuitoefenaar (professional) beschouw.											
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten zodat werknemers zich daardoor meer als degelijk beroepsuitoefenaar (professional) gingen beschouwen											
Bezinning	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om te kunnen nadenken over wat mijn job voor mij betekent en wat ik ermee wil in de toekomst.											
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten waardoor werknemers kunnen nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen											

POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)	WN	in de toekomst Met de VTO-activiteiten wilde ik tegemoet komen aan de ontwikkelingsdoelen van mijn persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik deed inspanningen voor VTO-activiteiten om tegemoet te komen aan de ontwikkelingsdoelen van het POP van werknemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereiding	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om mij voor te bereiden op selectie- en aanwervingsproeven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten om werknemers voor te bereiden op selectie- en aanwervingsproeven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individueel leervermogen	WN	Een reden om deel te nemen aan VTO was dat ik competenter zou worden in het genereren van oplossingen voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde werknemers aan tot VTO-activiteiten opdat ze in staat zouden zijn oplossingen te genereren voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 5: Eigenaarschap

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Zelfsturend leren en werken	WN	Door mijn deelname aan VTO-activiteiten wilde ik meer inzicht krijgen in hoe ik persoonlijk leer en hierdoor wil(de) ik mijn eigen leren zelf in handen krijgen.											
	WG	Door deelname aan VTO-activiteiten wilde ik bekomen dat werknemers zelfverantwoordelijk leren/werken en zich bewust worden van hun eigen ontwikkeling en leerproces											

Eigenwaarde en zelfvertrouwen verhogen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om meer eigenwaarde en meer zelfvertrouwen in het werk zou verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Het betrekken van werknemers op VTO-activiteiten leek mij belangrijk omdat daardoor werknemers meer eigenwaarde en meer zelfvertrouwen in het werk zouden verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigen kennis aftoetsen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om af te toetsen of mijn kennis en ervaring nog up to date zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik spoorde aan tot VTO opdat werknemers hun eigen kennis hierdoor zouden kunnen aftoetsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigenaarschap	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om zaken zelf beter in handen te kunnen nemen en minder afhankelijk te zijn van anderen om vragen en problemen op te lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Met de georganiseerde VTO-activiteiten wilde ik bekomen dat werknemers zaken zelf beter in handen konden nemen en minder afhankelijk zouden zijn van anderen om vragen en problemen op te lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 6: Netwerken opbouwen en in stand houden

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch				
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Professioneel netwerk	WN	Door een VTO-activiteit bij te wonen, ontmoette ik nieuwe mensen en kon ik daardoor mijn zakelijke contacten uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik vond deelname van mijn werknemers aan een VTO-activiteit belangrijk omdat werknemers op die manier nieuwe mensen leren kennen en daardoor hun zakelijke contacten kunnen uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderhouden sociale relaties	WN	Sociale relaties onderhouden en verbeteren met anderen was voor mij de reden om aan VTO-activiteiten deel te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik bood de werknemers kansen om aan VTO deel te nemen omdat het belangrijk is daarmee de sociale relaties tussen hen te onderhouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Effectief teamwork	WN	en te verbeteren Ik wilde beter kunnen samenwerken met mijn team en met andere teams door VTO-activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO-activiteiten werden georganiseerd omwille van de verbetering van het samenwerken binnen het team en met andere team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Met en door anderen vernieuwende ideeën opdoen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om met en door anderen vernieuwende ideeën en meningen te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik gaf ruimte voor VTO-activiteiten omdat het belangrijk is dat werknemers in interactie met anderen vernieuwende ideeën en meningen leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opbouw leernetwerk	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omwille van de uitwisseling tussen werknemers, mentoren, trainers en managers om kennis te delen en gezamenlijk acties te ondernemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik bood ruimte voor VTO-activiteiten omwille van de uitwisseling tussen werknemers, mentoren, trainers en managers om kennis te delen en gezamenlijk acties te ondernemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 7: Positieve arbeidssituatie

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Dagelijkse routine doorbreken	WN	Door deelname aan VTO-activiteiten wilde ik eens uit mijn dagelijkse jobroutine stappen											
	WG	Ik stuur werknemers aan om eens uit hun dagelijkse jobroutine te kunnen stappen door deel te nemen aan een VTO-activiteit											

Onderbreken solitaire arbeid	WN	Door VTO-activiteiten bij te wonen, onderbrak ik het eenzame werk dat ik deed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten opdat werknemers het eenzame werk dat hun job meebrengt zouden kunnen onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Even tot rust komen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om tot rust te komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik moedigde tot VTO-activiteiten aan opdat hierdoor werknemers tot rust zouden komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leefbaarheid	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik hierdoor manieren en technieken bijleerde die ertoe bijdroegen mijn werksituatie aangenamer te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Met de georganiseerde VTO-activiteiten wilde ik bekomen dat de werknemers manieren en technieken bijleerden die ertoe bijdroegen mijn werksituatie aangenamer te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrokkenheid bij de organisatie	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten was om mij (nog) meer deel te voelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten om werknemers sterker te betrekken in de arbeidsorganisatie en hen meer deel te laten voelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidstevredenheid	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat het voldoening in de uitoefening van mijn job geeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten met de bedoeling dat werknemers met meer tevredenheid en voldoening de job zouden uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personeelsrekrutering	WN	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	VTO-activiteiten werden aangeboden als extra troef om nieuw personeel aan te trekken en te behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image building	WN	Onze organisatie vindt het belangrijk dat zij investeert in het leren van werknemers en daarom doe ik ook mee en neem ik deel aan VTO-activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik gaf ruimte voor VTO omdat daardoor het bedrijf een aantrekkelijk image krijgt omwille van de opleidingskansen die het biedt en daardoor aangeeft dat het investeert in haar werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kennismaking organisatiecultuur	WN	Ik nam deel aan VTO om de cultuur, waarden en sfeer van onze organisatie te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik stuurde aan tot VTO-activiteiten als middel om de visie en cultuur van de organisatie naar werknemers te verspreiden en te expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensibilisering	WN	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Ik gaf ruimte aan VTO om werknemers bewust te maken, te motiveren voor hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nieuwe energie	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten om met nieuwe energie mijn taken te kunnen aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	WG	Met VTO wou ik bekomen dat werknemers opnieuw geprikkeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

zouden worden, hun grenzen zouden verleggen en nieuwe
stimulansen en energiestoten zouden voelen in hun werk

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 8: Externe druk

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Een verwachting inlossen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik weet dat oversten dit van mij verwachten											
	WG	Ik bood deelname aan VTO-activiteiten aan omdat ik werknemers daartoe verplicht											
Aan een verplichting voldoen	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik hiertoe door wettelijke voorschriften verplicht werd om mijn functie te mogen vervullen											
	WG	Werknemers moesten deelnemen aan VTO-activiteiten omdat zij aan bepaalde wettelijke voorschriften moest voldoen om een bepaalde functie te mogen uitoefenen											
Subsidies	WN	Ik nam deel aan VTO omdat de organisatie door die deelname subsidies kon ontvangen											
	WG	TO-activiteiten werden georganiseerd omdat er daardoor subsidies ontvangen konden worden											

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Categorie 9: Leermotivatie

Perspectief	Item	Begrijpbaar				Eenduidig				Realistisch			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Belangrijkheid	WN	Ik nam deel aan een VTO-activiteit omdat ik VTO en leren belangrijk vind											
	WG	Ik organiseerde VTO-activiteiten omdat ik zeker weet dat mijn werknemers dat belangrijk vinden											
Weetgierigheid	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik graag iets bijleer en nieuwsgierig ben											
	WG	Met de georganiseerde VTO-activiteiten wilde ik een antwoord bieden op de weet- en leer gierigheid die bij werknemers aanwezig is											
Toevallig iets waardevols ontdekken	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten denkende dat het mij wel iets zou bijbrengen, zonder vooraf precies te weten wat dat kon zijn											
	WG	Door VTO wilde ik dat werknemers iets waardevols ontdekten m.b.t. hun jobinhoud , ook al wisten ze vóór de deelname niet wat dit waardevolle zou kunnen zijn											
Intellectuele fitheid	WN	Ik nam deel aan VTO-activiteiten omdat ik graag met denkwerk bezig ben											
	WG	De georganiseerde VTO-activiteiten waren belangrijk om werknemers intellectueel fit te houden											
Bijscholing	WN	Ik wilde door VTO-activiteiten verder bouwen op een vroeger gevolgde vorming, training of opleiding											
	WG	VTO werd aangeboden om voort te bouwen op een vroeger door de werknemers gevolgde vorming, training of opleiding											

Opmerkingen, suggesties ivm met de opmaak, structuur en de perspectieven zelf:

Gelieve het bestand op te slaan en terug te sturen naar
Valerie.Philipsen@ped.kuleuven.be
We willen u hartelijk bedanken voor uw medewerking

Bijlage 4 – Definitieve vragenlijst werknemers

Vragenlijst: “Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding”

Hoe de vragenlijst invullen?

U bent **werknemer** of u bent **vertegenwoordiger** van een organisatie, federatie, vereniging van werknemers.

De hoofdvraag in deze enquête is:

“Welke concrete redenen doen er voor u, als werknemer, toe om al dan niet deel te nemen aan vorming, training en opleiding (VTO)?” Indien u vertegenwoordiger bent van werknemers stelt u zich de vraag: “Welke concrete redenen doen er voor werknemers toe om al dan niet deel te nemen aan vorming, training en opleiding?”

Wat is ‘vorming, training en opleiding’ (VTO)?

Denk bij VTO bijvoorbeeld aan een cursus, een studiedag, een dag- of avondopleiding, een zelfstudiepakket, een seminarie, een demonstratie waaraan werknemers deelnemen. Het kan gaan om VTO-activiteiten binnen en buiten de werkuren. Maar: het gaat altijd om VTO-activiteiten die van betekenis of nut zijn voor het werk of de beroepsloopbaan.

Wat wordt er bedoeld met ‘organisatie’?

De term ‘organisatie’ verwijst naar de plaats waar werknemers werken. Dit kan zijn: een bedrijf, een ziekenhuis, een winkel, een onderwijsinstelling, een openbaar bestuur, een bank, enz.

Welke redenen doen er echt toe?

Stip telkens één bolletje aan dat uw mening het beste weergeeft. De antwoordalternatieven zijn:

Onbelangrijk: Deze reden doet er voor mij helemaal niet toe

Minder belangrijk: Deze reden doet er voor mij weinig toe

Belangrijk: Deze reden doet er voor mij wel iets toe

Zeer belangrijk: Deze reden doet er voor mij alles toe

Duur

Het invullen van de vragenlijst neemt tien minuten in beslag. Dank dat u deze tijd wil nemen om de vragenlijst in te vullen.

Naamloos:

Alvorens de vragenlijst te beginnen, wordt er u nog gevraagd enkele vragen in te vullen over uw persoonlijke achtergrond. Wij verzekeren u dat deze gegevens en al uw antwoorden anoniem blijven!

Wie ben ik?

1. Geslacht
 - a. Man
 - b. Vrouw

2. In welk interval bent u geboren?
 - a. 1940-1949
 - b. 1950-1959
 - c. 1960-1969
 - d. 1970-1979
 - e. 1980-1989

3. Ik ben werkzaam in:
 - a. Bouw
 - b. Diensten
 - c. Handel/horeca
 - d. Industrie
 - e. Vervoer
 - f. ...

4. Type organisatie?
 - a. Profit-organisatie (winstbeogend)
 - b. Non-profit organisatie (niet winstbeogend)
 - c. Openbaar bestuur
 - d.

5. Indien u werknemer bent, hoe groot is uw organisatie?
 - a. Kleine organisatie
 - b. Middelgrote organisatie
 - c. Grote organisatie

6. Indien u vertegenwoordiger van werknemers bent, hoe groot zijn de meeste organisaties in uw branche?
 - a. Kleine organisatie
 - b. Middelgrote organisatie
 - c. Grote organisatie

7. Type arbeid (enkel werknemer):
 - a. Bediende
 - b. Arbeider
 - c. (Hoger) kaderpersoneel

8. Arbeidsstatuut(enkel werknemer)?
 - a. Vast aangenomen werknemer
 - b. Tijdelijk contractuele werknemer (interim of tijdelijk contract)

9. Welk type loopbaan schrijft u zich toe (enkel werknemer)?
 - a. Ik ben een nieuwe werknemer in mijn organisatie
 - b. Ik ben stevig ingeburgerd in mijn organisatie
 - c. Ik wil eventueel veranderen van organisatie
 - d. Ik ben een eindloopbaanwerknemer in mijn organisatie

10. Ik nam deel aan vorming, training en opleiding (enkel werknemer):

- a. Nooit
- b. Zelden
- c. Af en toe
- d. Meermaals
- e. Voortdurend

11. Aan welke leeractiviteiten nam u deel ?(enkel werknemer)

- a. Cursussen binnen de arbeidsuren
- b. Cursussen buiten de arbeidsuren
- c. Cursussen op de werkplek
- d. Cursussen buiten de werkplek
- e. Teamvergaderingen waarin het de bedoeling was dat het team iets zou bijleren
- f. Studiedagen/ conferenties
- g. Een introductie-activiteit voor nieuwe werknemers
- h. Een stage
- i. Een studiereis
- j. Videotraining (video-opnames en die gezamenlijk bespreken)
- k. Computerondersteund leerpakket op CD-rom of DVD
- l. Bijeenkomsten waarop ik betrokken werd bij het nadenken over de missie en de koers die de organisatie moet varen
- m. Deelname aan vernieuwingsprojecten
- n. Samenkomen in studiegroepen

Vragenlijst "Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding"

Ik nam <u>wel</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om mee te kunnen werken aan vernieuwingen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mijn arbeidsmarktpositie te verstevigen en mijn loopbaanmogelijkheden te vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te werken volgens de actuele vereisten en normen van mijn beroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te kunnen nadenken over wat mijn job voor mij betekent en wat ik ermee wil in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zelfstandiger de zaken in handen te nemen en vragen en problemen zelf te kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat er andere zaken belangrijker waren in mijn organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het mij geen mogelijkheden gaf om op te klimmen en promotie te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik dan aan anderen zou tonen dat ik niet bekwaam genoeg ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mensen zoals ik daar niet aan deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik hiermee geen nieuwe sociale contacten kon leggen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam <u>wel</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om meer te weten over de processen, doelen, klanten enz... binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met meer invloed te kunnen onderhandelen over mijn arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, promotie, extra voordelen...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te laten zien dat ik me blijvend wil inzetten voor de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik me dan een degelijke beroepsbeoefenaar (professional) voel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om af te toetsen of mijn kennis en ervaring nog up to date is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat het mij geen mogelijkheden gaf tot het opnemen van een andere functie in mijn organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat collega's of leidinggevenden de resultaten van de leeractiviteit niet zouden waarderen of belonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik al genoeg had geleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik angst had op te falen tijdens de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik van mijn werkgever geen tussenkomst in de kosten kreeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
...om bij deze organisatie te kunnen blijven werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om leerkansen die ik vroeger gemist had in te halen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen omgaan met de veranderingen in mijn functie en takenpakketten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mijn vakkennis op peil te houden en te verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om van anderen vernieuwende ideeën en meningen te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat ik daarmee méér kwalificaties zou verwerven dan nodig voor het uitvoeren van mijn job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik bang was tijdens de leeractiviteit getest te worden op mijn competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik leren niet belangrijk vond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteiten niet zag zitten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de coach, opleider, opleidingsinstelling een 'slechte naam' had	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
...om de productiviteit mee te kunnen verhogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van de loonsverhoging die ik na mijn deelname zou kunnen krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer klantvriendelijk te kunnen handelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om in mijn job goed te kunnen blijven presteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen samenwerken met mijn team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat ik het te druk had op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik hiermee mijn kansen op de arbeidsmarkt niet kon vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat collega's en leidinggevenden dan meer van mij zouden verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik dan ingewikkelder werk zou krijgen en dat wou ik niet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik geen goede ervaringen had met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om de kwaliteit van onze diensten of producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om een bewijsstuk te behalen dat mijn competenties erkent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met het geleerde mijn bijdrage te leveren aan het succes van de afdeling en van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om competenter te worden in het bedenken van oplossingen voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om sociale relaties te onderhouden en te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat ik daarmee geen salarisverhoging zou krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mijn werkgever dit niet stimuleerde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteiten mij niet interessant leken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik er te weinig aan zou hebben voor mijn eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik geen meeloper wou zijn die deelneemt om goed te staan bij de anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om efficiënter te kunnen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mijn job te kunnen behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met mijn leren te kunnen inspelen op een veranderende interne en externe context	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mijn talenten verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met andere werknemers, mentoren, trainers en managers kennis en ervaring uit te wisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat ik bang was voor de veranderingen die deze leeractiviteit met zich meebracht (niet gelijk aan omdat ik niet voldoende voor verandering zou zorgen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet paste bij mijn niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van gezondheidsredenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze een te grote tijdsinvestering vergde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik op voorhand te weinig vertrouwd was met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om gunstig opgemerkt te worden door anderen en zodoende aanzien te verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de organisatie investeert in het leren van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer voldoening te halen uit de job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hierdoor manieren en technieken te leren die mijn werksituatie aangenamer maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de cultuur, waarden en sfeer van onze Organisatie beter te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat ik collega's niet wou opzadelen met werk dat ze dan van mij zouden moeten overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik niet beschikte over de apparatuur/toegangsmogelijkheden (computer, internet) om deel te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik niet voldeed aan de beginvereisten om de leeractiviteit te mogen starten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de manier van leren mij niet aanstond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik er vrije tijd voor moest opofferen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ik dacht dat het mij iets zou opbrengen, zonder vooraf precies te weten wat dat kon zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mijn deelname gratis was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik hiertoe door wettelijke voorschriften verplicht werd om mijn functie te mogen vervullen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om eens uit mijn dagelijkse jobroutine te stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mijn zakelijke contacten uit te breiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat mijn collega's ook niet deelnamen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik geen of weinig aanmoediging van anderen ondervond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik gezinsverplichtingen had	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het tijdstip waarop de opleiding plaatsvond, niet paste voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik onvoldoende geïnformeerd was over wat er zou gebeuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ik graag iets bijleer en nieuwsgierig ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat de bedrijfsleiding dit wel graag zou hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik meestal alleen werk en ik graag collega's uit andere organisaties wil ontmoeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer zelfvertrouwen in mijn werk te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mij professioneel verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat mijn collega's dat niet als 'normaal' beschouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik vond dat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik mij niet thuis zou voelen in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niet nodig was voor mij job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam wel deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om mij om te scholen en zo voor een andere job in aanmerking te komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te passen in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met nieuwe energie mijn taken te kunnen aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om verder te bouwen op een vroeger gevolgde vorming, training en opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik leren en VTO belangrijk vind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik nam niet deel aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Cruciaal
... omdat de plaats waar de leeractiviteit doorging, moeilijk bereikbaar was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik het nu er niet van inzag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik niet graag leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze mij veel te moeilijk leken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niet zou bijdragen tot mijn kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik niet of maar weinig gemotiveerd was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eventueel andere redenen om werknemers wel aan te moedigen tot vorming, training en opleiding?

Eventueel andere redenen om werknemers niet aan te moedigen tot vorming, training en opleiding?

Hebt u bedenkingen bij deze vragenlijst?
Vul ze hier in. Wij zijn zeer benieuwd naar uw reacties.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wenst u het resultaat van deze enquête te kennen, vul dan volgende gegevens in. Deze gegevens worden niet gekoppeld aan uw antwoorden, zodat uw antwoorden anoniem blijven!

Naam:
Voornaam:
Emailadres:

Of privéadres:
Straat:
Nr:
Postcode:
Gemeente:

Bijlage 5 – Definitieve vragenlijst werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

“Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding”

Hoe de vragenlijst invullen?

U bent **werkgever of leidinggevende** of u bent **vertegenwoordiger** van een organisatie, federatie, vereniging van werkgevers of leidinggevenden.

De hoofdvraag in deze enquête is:

“Welke concrete redenen doen er voor u, als werkgever of leidinggevende, echt toe om (uw) werknemers – al dan niet – aan vorming, training en opleiding te laten deelnemen?” M.a.w. waarom moedigt u hen aan, stimuleert of verplicht u hen, om al dan niet deel te nemen? Indien u vertegenwoordiger bent van werkgevers en leidinggevenden stelt u zich de vraag: **“Welke concrete redenen doen er voor werkgevers en leidinggevenden echt toe om hun werknemers al dan niet te laten deelnemen aan vorming, training en opleiding?”**

Wat is ‘vorming, training en opleiding’ (VTO)?

Denk bij VTO bijvoorbeeld aan een cursus, een studiedag, een dag- of avondopleiding, een zelfstudiepakket, een seminarie, een demonstratie waaraan werknemers deelnemen. Het kan gaan om VTO-activiteiten binnen en buiten de werkuren. Maar: het gaat altijd om VTO-activiteiten die van betekenis of nut zijn voor het werk of de beroepsloopbaan van (uw) werknemers.

Wat wordt er bedoeld met ‘organisatie’?

De term ‘organisatie’ verwijst naar de plaats waar werkgevers, leidinggevenden en werknemers werken. Dit kan zijn: een bedrijf, een ziekenhuis, een winkel, een onderwijsinstelling, een openbaar bestuur, een bank, enz.

Welke redenen doen er echt toe?

Stip telkens één bolletje aan dat uw mening het beste weergeeft. De antwoordalternatieven zijn:

Onbelangrijk: Deze reden doet er voor mij helemaal niet toe

Minder belangrijk: Deze reden doet er voor mij weinig toe

Belangrijk: Deze reden doet er voor mij wel iets toe

Zeer belangrijk: Deze reden doet er voor mij alles toe

Duur:

Het invullen van de vragenlijst neemt tien minuten in beslag. Dank dat u deze tijd wil nemen om de vragenlijst in te vullen.

Naamloos:

Alvorens de vragenlijst te beginnen, wordt er u nog gevraagd enkele vragen in te vullen over uw persoonlijke achtergrond. Wij verzekeren u dat deze gegevens en al uw antwoorden anoniem blijven en nooit worden doorgegeven!

Wie ben ik?

1. Ik ben:
 - a. Een werkgever
 - b. Een leidinggevende
 - c. Een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie
 - d. Een vertegenwoordiger van een organisatie van leidinggevenden

2. Geslacht:
 - a. Man
 - b. Vrouw

3. In welk interval bent u geboren?
 - a. 1940-1949
 - b. 1950-1959
 - c. 1960-1969
 - d. 1970-1979
 - e. 1980-1989

4. Ik ben werkzaam in:
 - a. Bouw
 - b. Diensten
 - c. Handel/Horeca
 - d. Industrie
 - e. Vervoer
 - f. Onderwijs
 - g. Gezondheidssector
 - h. Welzijnswerk
 - i. Openbaar bestuur
 - j. Sociaal-cultureel werk
 - k. Media en communicatie
 - l. ...

5. Indien u werkgever of leidinggevende bent, hoe groot is uw organisatie?
 - a. Kleine organisatie (minder dan 20 werknemers)
 - b. Middelgrote organisatie (21 tot 150 werknemers)
 - c. Grote organisatie (meer dan 150 werknemers)

6. Indien u vertegenwoordiger van werkgevers of leidinggevenden bent, hoe groot zijn de meeste organisaties in uw branche?
 - a. Kleine organisatie (minder dan 20 werknemers)
 - b. Middelgrote organisatie (21 tot 150 werknemers)
 - c. Grote organisatie (meer dan 150 werknemers)

7. Indien u werkgever of leidinggevende bent, wat is uw functietitel?
 - a. Diensthoofd
 - b. Afdelingschef
 - c. Departementshoofd
 - d. Coördinator
 - e. Sectiechef
 - f. Manager
 - g. Directie

h. ...

8. Ik moedig werknemers aan, stimuleer hen, verplicht hen om aan vorming, training en opleiding deel te nemen:
- a. Nooit
 - b. Zelden
 - c. Af en toe
 - d. Meermaals
 - e. Voortdurend
9. Om welke leeractiviteiten ging het wanneer u uw werknemers stimuleerde tot vorming, training en opleiding?
- a. Cursussen binnen de arbeidsuren
 - b. Cursussen buiten de arbeidsuren
 - c. Cursussen op de werkplek
 - d. Cursussen buiten de werkplek
 - e. Teamvergaderingen waarin het de bedoeling was dat het team iets zou bijleren
 - f. Studiedagen/ conferenties
 - g. Een introductie-activiteit voor nieuwe werknemers
 - h. Een stage
 - i. Een studiereis
 - j. Videotraining (video-opnames en die gezamenlijk bespreken)
 - k. Computerondersteund leerpakket op CD-rom of DVD
 - l. Bijeenkomsten waarop ik betrokken werd bij het nadenken over de missie en de koers die de organisatie moet varen
 - m. Deelname aan vernieuwingsprojecten
 - n. Samenkomen in studiegroepen

“Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding”

In de vragen die volgen spreken we gemakshalve van aanmoedigen, maar bedoelen ook steeds: stimuleren of verplichten. Denk terug aan wat u zelf als werkgever of leidinggevende het voorbije jaar deed aan aanmoedigen, stimuleren of verplichten. “Ik” in de vragen is ook te begrijpen als: wat doen werkgevers of leidinggevenden die ik vertegenwoordig doorgaans in mijn sector?

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om de kwaliteit van onze diensten en producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers daardoor met meer invloed zouden kunnen onderhandelen over bepaalde arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, promotie, extra voordelen...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers breed inzetbaar blijven, dwz functiewijzigingen aankunnen binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers konden nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers hun eigen kennis hierdoor zouden kunnen aftoetsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze het te druk hadden op hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dan méér kwalificaties zouden verwerven dan nodig waren voor het uitvoeren van de job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat je niet méér van hen kan vragen en verwachten dan wat ze nu al kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat werknemers niet graag bijleren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mijn werknemers dat niet konden combineren met andere gezinstaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze konden meewerken aan innovaties in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat zij hun werk, hun job daardoor konden behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers zich blijvend konden inzetten voor de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het belangrijk is dat werknemers goed kunnen blijven presteren tijdens hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers hierdoor zelfstandiger de zaken in handen zouden nemen en vragen en problemen autonoom zouden kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat er andere organisatieprioriteiten waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat de werknemers bang waren voor de veranderingen die met deze opleiding gepaard gingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik leren niet wou stimuleren bij mijn werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dat niet nodig hadden voor hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet genoeg geïnformeerd waren over wat ze zouden moeten leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze meer te weten kwamen over de processen, doelen, klanten enz. binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om ervoor te zorgen dat werknemers een certificaat zouden behalen dat hun competenties erkent om via deze leerprocessen in te kunnen spelen op een veranderende interne of externe context.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat ze hun talenten verder zouden ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met andere werknemers, mentoren en managers kennis en ervaring konden uitwisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze hiermee geen salarisverhoging konden krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat zowel ik als hun collega's de resultaten van de leeractiviteit niet zouden waarderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dan ingewikkelder werk zouden krijgen terwijl ze niet de ambitie hadden om op te klimmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat ze zich niet thuis voelden in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze met deze activiteit hun sociale contacten niet konden uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om het productieniveau minstens te bewaren en zo mogelijk te verhogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de arbeidsmarktpositie van de werknemers te verstevigen en daarmee hun externe loopbaanmogelijkheden te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers de actuele vereisten en normen die behoren tot hun beroep zouden beheersen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat werknemers professionele bekwaamheid boeken in hun loopbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze meer zelfvertrouwen in hun werk zouden krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat werknemers dan sneller naar de concurrentie zouden overstappen voorzien de competenties die ze tijdens die activiteiten hadden verworven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze tijdens de leeractiviteit getest zouden worden op hun competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat mijn werknemers dat niet belangrijk vonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de moeilijkheidsgraad voor hen te hoog was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen tussenkomst in de kosten zouden krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om werknemers efficiënter te doen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... met het oog op de loonsverhoging die werknemers hiermee kunnen bekomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om ervoor te zorgen dat werknemers meer klantvriendelijk handelden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze zich dan een degelijke beroepsuitoefenaar zouden voelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het belangrijk is dat werknemers in interactie met anderen vernieuwende ideeën en meningen leerden kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de leeractiviteit geen mogelijkheden gaf tot jobrotatie of schakeling naar een andere functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dan aan andere zouden moeten tonen dat ze niet bekwaam genoeg zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat dat voor werknemers niet interessant leek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat werknemers de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet begrepen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet voldeden aan de beginvereisten die nodig waren om de activiteiten te mogen starten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om personeel te binden aan de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat hun leren gunstig opgemerkt zou worden door	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderen en ze zodoende aanzien zouden verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat werknemers een bijdrage zouden leveren aan het succes van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat werknemers vakkennis zouden vergaren en verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor beter konden samen werken met hun team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de leeractiviteit geen mogelijkheden gaf om op te klimmen en promotie te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet of maar weinig gemotiveerd waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat werknemers de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet aanvaardden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er vrije tijd voor moesten opofferen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet beschikten over de toegangsmogelijkheden (computer/ internet) die nodig waren om te kunnen deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... met de bedoeling dat werknemers met meer tevredenheid en voldoening de job zouden uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met nieuwe energie hun taken konden aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat zij aan bepaalde wettelijke voorschriften moest voldoen om een bepaalde functie te mogen uitoefenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wou dat werknemers iets waardevols ontdekten voor hun jobinhoud, ook al wisten ze vóór de deelname niet wat dit waardevolle zou kunnen zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om voort te bouwen op een vroeger door de werknemers gevolgde vorming, training of opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het niet paste bij hun zelfbeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de locatie waar de leeractiviteit plaatsvonden, moeilijk bereikbaar was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet paste bij hun niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun collega's dat niet als normaal beschouwden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze te weinig werden aangemoedigd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat daardoor de organisatie een aantrekkelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

imago krijgt omwille van de opleidingskansen die het biedt en daardoor aangeeft dat het investeert in haar werknemers

... omdat er daardoor subsidies ontvangen konden worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om antwoord te bieden op de weet- en leer gierigheid die bij werknemers aanwezig was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze hierdoor manieren en technieken leerden om hun werksituatie aangenamer te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat sommigen van mijn werknemers meestal alleen werken en graag collega's uit andere organisaties wilden ontmoeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

Onbelangrijk Minder belangrijk Belangrijk Zeer belangrijk

... omdat de leeractiviteit niets bijdroeg tot hun vereiste kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat ze dat enkel deden om goed te staan bij anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de werkvormen, werkwijze van de leeractiviteit hen niet aanstonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers vonden dat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar zou zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat ze hun collega's tijdens hun afwezigheid niet wilden opzadelen met hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

Onbelangrijk Minder belangrijk Belangrijk Zeer belangrijk

... om op die manier werknemers om te scholen zodat ze in aanmerking zouden komen voor een andere job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze in staat zouden zijn oplossingen te genereren voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor hun sociale relaties konden onderhouden en verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de visie en cultuur van de organisatie naar werknemers te verspreiden en te expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik zeker weet dat werknemers leren belangrijk vonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

Onbelangrijk Minder belangrijk Belangrijk Zeer belangrijk

... omdat werknemers al genoeg geleerd hadden om hun job te kunnen uitoefenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het tijdstip waarop deze opleiding doorging, niet paste voor mijn werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het opleidings- of vormingscentrum, de consultant of de trainer een 'slechte naam' had	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dan hun collega's ook niet zouden deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers op voorhand te weinig vertrouwd waren met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers wel aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... ter compensatie van vroeger gemiste leerkansen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor hun zakelijke contacten konden uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...om nieuw personeel aan te trekken en te behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat dit in ons bedrijf verwacht wordt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze eens uit hun dagelijkse jobroutine konden stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik moedigde werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat werknemers geen goede ervaringen hadden met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers er te weinig aan zouden hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van gezondheidsredenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het een te grote tijdsinvestering kostte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eventueel andere redenen om werknemers wel aan te moedigen tot vorming, training en opleiding?

Eventueel andere redenen om werknemers niet aan te moedigen tot vorming, training en opleiding?

Hebt u bedenkingen bij deze vragenlijst?
Vul ze hier in. Wij zijn zeer benieuwd naar uw reacties.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wenst u het resultaat van deze enquête te kennen, vul dan volgende gegevens in. Deze gegevens worden niet gekoppeld aan uw antwoorden, zodat uw antwoorden anoniem blijven!

Naam:
Voornaam:
Emailadres:

Of privéadres:
Straat:
Nr:
Postcode:
Gemeente:

Bijlage 6 – Workshop versie werknemers



K.U.LEUVEN
FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN
CENTRUM VOOR SOCIAAL-CULTURELE EN
ARBEIDSPEDAGOGIEK (CSCAP)

Workshop “Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding”

***VTO-perspectieven en –exclusieven van werknemers, werkgevers
en leidinggevenden***

***Promotor: Prof. Dr. Herman Baert
Onderzoekster: Valerie Philipsen***

Werkdocument werknemers

1. Inleiding

Deze workshop kadert in ons onderzoek naar de “**redenen voor competentie-ontwikkeling en opleiding**”, gevoerd door het Steunpunt Werk en Sociale Economie en het Centrum voor Sociaal-culturele en Arbeidspedagogiek. Meer **achtergrondinformatie** over ons onderzoek vindt u in deze map terug. In deze **workshop** willen we samen met u op zoek gaan naar de redenen voor het al dan niet deelnemen aan vorming, training en opleiding (VTO). Daarnaast zijn we ook geïnteresseerd in de verschillen en overeenkomsten die er bestaan tussen werknemers en werkgevers bij het aangeven van deze redenen. Tot slot willen we de discussie rond deze verschillen en overeenkomsten tussen beide doelgroepen nader bekijken.

Concreet gaan we als volgt te werk:

- Drie à vijf vertegenwoordigers van werknemers vormen een groep, vertegenwoordigers van werkgevers en VTO-sleutelfiguren doen dat ook.
- We bieden u telkens een situatie of vraag aan waarbij u met uw collega's (1) moet bepalen welke redenen voor u van toepassing zijn en (2) de belangrijkheid van de aangeboden redenen moet overleggen.
- Na het overleg in subgroepen, plaatsen we de besluiten naast elkaar en sporen congruenties en discrepanties op, dit zowel voor de redenen die er toe doen als voor de orde van belangrijkheid die eraan is toegekend. Vervolgens stellen we vragen naar het eventueel verhogen van de congruentie en van het belang dat aan de redenen wordt toegekend.

Verloop workshop

We gaan ervan uit dat de deelnemers de online vragenlijst rond “redenen voor competentie-ontwikkeling en opleiding” reeds invulden. We geven de vragenlijst in deze map opnieuw weer. Deze vragenlijst kan handig zijn bij het oplossen van de casussen. Voor de casussen wordt steeds een selectie gemaakt van mogelijke redenen, maar u kunt aan die selectie nog andere redenen uit de vragenlijst toevoegen.

Verder werken we in de workshop met een aantal **casussen**. Elke casusopdracht bestaat uit vier rondes:

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)
2. Uitwisseling uitkomsten vraagronde 1
3. Vraagronde 2 (in subgroepen)
4. Uitwisseling en discussie vraagronde 2

2. Achtergrondinformatie

2.1. Inleiding

In internationale rapporten en verklaringen (bv. OESO, UNESCO, EU) en Vlaamse regeer- en beleidsverklaringen en in documenten van de sociale partners (o.a. SERV, VOKA, UNIZO, vakbonden, Pact van Vilvoorde) worden vorming, training en opleiding (VTO) ter ontwikkeling van competenties naar voor geschoven als cruciale instrumenten voor de versterking van de competitiviteit en het innovatievermogen van de economie, de verhoging van de werkzaamheid, de versterking van de inzetbaarheid (en het actief burgerschap, de sociale cohesie en sociale inclusie).

Deze dominante overtuiging en de krachtige retoriek waarmee ze wordt uitgedragen ook omzetten in effectief werkzame motieven tot participatie en tot investeringen in VTO en competentieontwikkeling blijkt niet altijd in verhouding tot de intenties. Zo liggen de participatiegraden van werknemers, werkzoekenden en werklozen en de collectieve en private investeringen voor deze groepen in Vlaanderen (grosso modo) achterop in vergelijking met Europese gemiddelden, referentielanden en EU-richtsnoeren (zie o.a. Steunpunt WAV en *Vlaanderen leert*, 2005). Uiteraard zijn er voor dit matige of soms ondermaatse resultaat meerdere verklaringen in te roepen, maar één daarvan is zeker te zoeken in de **motivatieproblematiek** respectievelijk het ontbreken van een voldoende sterk **draagvlak** voor leer- en VTO-inspanningen.

2.2. Participatie en motivatie

In dit onderzoek willen we op zoek gaan naar de motieven bij deelname aan vorming, training en opleiding (VTO). We doen dit aan de hand van de term '**VTO-perspectieven**'. De term perspectief gaat verder dan motivatie en omvat ook attitudes en opvattingen met betrekking tot leren en ontwikkeling. Daarnaast kan een VTO-perspectief ook gelinkt worden aan de te verwachte baten. We willen deze VTO-perspectieven onderzoeken voor de doelgroepen van werknemers en werkgevers.

VTO-perspectieven van werknemers

Op basis van literatuurstudie (van onder meer auteurs als O.C. Houle, S. Sheffield, C. Doets, P. Burgess, R. Boshier, B. Morstain & J. Smart, A. Tough, C.J. Doerbecker en R.R. Hake, P. Dominicé, F. van der Krogt) en een empirisch onderzoek met factoranalyses (bij een 400-tal werknemers) hebben Baert, Clauwaert & Wybo (2006) een lijst van concrete motieven opgesteld die bij werknemers voorkomen met betrekking tot leren en ontwikkeling. Aldus kwamen volgende clusters van perspectieven naar voren: (1) beter individueel functioneren in functie van het andere, (2) continu professioneel ontwikkelen, (3) eigenaarschap in de functie, (4) eruit stappen, (5) opbouwen en in standhouden sociale relaties, (6) externe druk, (7) positieve arbeidssituatie en (8) financiële jobzekerheid. Interessant was ook vast te stellen dat bepaalde concrete motieven die in de literatuur werden genoemd, door de bevraging bij werknemers niet werden erkend.

VTO-perspectieven leidinggevend

Voorgaand onderzoek bij werknemers door Baert, Clauwaert & Wybo (2006) werd verder gezet door Baert & Philipsen (2008). Zij gebruikten ongeveer dezelfde lijst van perspectieven, maar bevroegen deze keer de doelgroep van werkgevers, leidinggevend en directies. Ook zij kwamen na factoranalyse tot een aantal klusters van VTO-perspectieven: (1) Arbeidsprestatie, (2) Behoud en versterking werknemerspositie, (3) Individueel functioneren ten dienste van de organisatie, (4) Arbeidsmotivatie, (5) Innovatie en (6) Netwerken opbouwen.

VTO-exclusieven

Naast onze interesse in de VTO-perspectieven, namelijk de redenen om deel te nemen aan vorming, training en opleiding, willen we ook op zoek gaan naar eventuele redenen om **niet** deel te nemen aan VTO. Om deze 'anti-redenen' te onderzoeken, werken we met de term '**VTO-exclusieven**'. Het gaat hier om redenen, motieven maar ook attitudes en opvattingen die spelen wanneer men ervoor kiest niet deel te nemen aan VTO. Hieraan kunnen ook de te verwachte kosten gekoppeld worden.

2.3. Participatie en een meerpartijenbenadering

Een belangrijk uitgangspunt voor het project is dat competentieontwikkeling een gedeelde verantwoordelijkheid is van individu (werknemer, werkzoekende, werkloze), werkgever, sociale partners, sectoren, onderwijs en aanbieders van opleiding en loopbaanbegeleiding. Van elk van hen wordt betrokkenheid en inspanningen verwacht.

Om de idee van gedeelde verantwoordelijkheid meer kracht bij te zetten zal in dit project gewerkt worden vanuit een **meerpartijenbenadering**. Dit uitgangspunt houdt tevens de erkenning in dat de verschillende actoren – binnen een zekere algemene, abstractere consensus (zoals in de hoger bedoelde verklaringen) – elk meerdere en ook verschillende concrete motieven kunnen hebben (of ontdekken) om al of niet aan VTO deel te nemen en in competentie-ontwikkeling te investeren. Het creëren van een draagvlak veronderstelt dan ook een – impliciete en expliciete – onderhandeling waarin motieven worden ingebracht, afgestemd en gebalanceerd om tot win-win-situaties en effectieve gedeelde inspanningen te komen (Sterck & Baert, 2001). Deze "onderhandeling" en de vereiste creatie van een draagvlak kan zich zowel op maatschappelijk niveau (c.q. het niveau van het overheidsbeleid en van het sociaal overleg), als op het niveau van de arbeidsorganisaties (sectoraal en individueel) en op het persoonlijke niveau (persoonlijke ontwikkelingsplannen) afspelen. Daarbij rijzen telkens vragen naar de soorten motieven (perspectieven) die kunnen spelen, naar de gewichten die door elk van de stakeholders aan de motieven worden toegekend en naar de redenen (anti-motieven of exclusieven) om investeringen en inspanningen in competentieontwikkeling te vermijden of te ontwijken.

3. Vragenlijst

Vragenlijst: "Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding"

Deel 1: **Perspectieven** van werknemers

- Rubriek 1: Efficiënt functioneren

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om efficiënter te kunnen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mee te kunnen werken aan vernieuwingen in hun organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de kwaliteit van de diensten of producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer te weten over de processen, doelen, klanten enz... binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...om de productiviteit mee te kunnen verhogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...om bij hun organisatie te kunnen blijven werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 2: Behoud en versterking werknemerspositie

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om hun arbeidsmarktpositie te verstevigen en hun loopbaanmogelijkheden te vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om een bewijsstuk te behalen dat hun competenties erkent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met meer invloed te kunnen onderhandelen over arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, promotie, extra voordelen...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om gunstig opgemerkt te worden door anderen en zodoende aanzien te verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van de loonsverhoging die ze na hun deelname kunnen krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hun job te kunnen behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om leerkansen die ze vroeger gemist hebben in te halen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zich om te scholen en zo voor een andere job in aanmerking te komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 3: Individueel functioneren ten dienste van het andere

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om met het geleerde bijdrage te leveren aan het succes van de afdeling en van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer klantvriendelijk te kunnen handelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen omgaan met de veranderingen in hun functie en takenpakketten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te werken volgens de actuele vereisten en normen van hun beroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te passen in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te laten zien dat ze zich blijvend willen inzetten voor de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met hun leren te kunnen inspelen op een veranderende interne en externe context	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 4: Continue professionele ontwikkeling

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om hun vakkennis op peil te houden en te verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zich professioneel verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hun talenten verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om in hun job goed te kunnen blijven presteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze zich dan een degelijke beroepsbeoefenaar (professional) voelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te kunnen nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om competenter te worden in het bedenken van oplossingen voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 5: Zelfstandiger en met meer zelfvertrouwen functioneren in de job

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om meer zelfvertrouwen in hun werk te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om af te toetsen of hun kennis en ervaring nog up to date is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zelfstandiger de zaken in handen te nemen en vragen en problemen zelf te kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 6: Netwerken opbouwen en in stand houden

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om hun zakelijke contacten uit te breiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om sociale relaties te onderhouden en te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen samenwerken met hun team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om van anderen vernieuwende ideeën en meningen te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met andere werknemers, mentoren, trainers en managers kennis en ervaring uit te wisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 7: Arbeidssituatie aangener maken

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om eens uit hun dagelijkse jobroutine te stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze meestal alleen werken en graag eens collega's uit andere organisaties willen ontmoeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hierdoor manieren en technieken te leren die hun werksituatie aangener maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer voldoening te halen uit de job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de cultuur, waarden en sfeer van de organisatie beter te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met nieuwe energie hun taken te kunnen aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de organisatie investeert in het leren van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 8: Externe druk

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de bedrijfsleiding dit wel graag zou hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze hiertoe door wettelijke voorschriften verplicht werden om hun functie te mogen vervullen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun deelname gratis is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 9: Leermotivatie

Werknemers nemen deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze leren en VTO belangrijk vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze graag iets bijleren en nieuwsgierig zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het hen iets zou kunnen opbrengen, zonder vooraf precies te weten wat dat kan zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om verder te bouwen op een vroeger gevolgde vorming, training en opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deel 2: Exclusieven van werknemers

- Rubriek 1: Organisatie van het werk

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze het te druk hebben op hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat er andere zaken belangrijker zijn in hun organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 2: Barrières voor de loopbaanontwikkeling

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt niet kunnen vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het hen geen mogelijkheden geeft tot het opnemen van een andere functie in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het hen geen mogelijkheden geeft om op te klimmen en promotie te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze daarmee geen salarisverhoging krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze bang zijn voor de veranderingen die deze leeractiviteit met zich meebrengt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze daarmee méér kwalificaties verwerven dan nodig voor het uitvoeren van hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 3: Externe druk, beloning, waardering collega's/leidinggevenden

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat collega's en leidinggevenden dan meer zouden verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze bang zijn tijdens de leeractiviteit getest te worden op hun competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat collega's of leidinggevenden de resultaten van de leeractiviteit niet zouden waarderen of belonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dan aan anderen tonen dat ze misschien niet bekwaam genoeg zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun werkgever dit niet stimuleert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 4: Persoonlijke overtuigingen

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze dan ingewikkelder werk krijgen en dat willen ze niet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niet nodig is voor hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze al genoeg hebben geleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niets bijdraagt tot hun kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet graag leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mensen zoals zij daar niet aan deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteiten hen niet interessant lijkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze angst hebben om te falen tijdens de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze leren niet belangrijk vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze zich niet thuis zouden voelen in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet of maar weinig gemotiveerd waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen goede ervaringen hebben met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er te weinig aan zouden hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteiten niet zien zitten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze het nut er niet van inzien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen meeloper willen zijn die deelneemt om goed te staan bij de anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 5: Redenen die betrekking hebben op de leeractiviteit of de (werk)situatie

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het veel te moeilijk lijkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het tijdstip waarop de opleiding plaatsvindt, niet past	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de plaats waar de leeractiviteit doorgaat, moeilijk bereikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze onvoldoende geïnformeerd zijn over wat er gaat gebeuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er vrije tijd voor moeten opofferen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze gezinsverplichtingen hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze hiermee geen nieuwe sociale contacten kunnen leggen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de manier van leren hen niet aanstaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de werkgever geen tussenkomst in de kosten doet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van gezondheidsredenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de coach, opleider, opleidingsinstelling een 'slechte naam' heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze vinden dat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet past bij hun niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet voldoen aan de beginvereisten om de leeractiviteit te mogen starten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het een te grote tijdsinvestering vergt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen of weinig aanmoediging van anderen ondervinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet beschikken over de apparatuur/ toegangsmogelijkheden (computer, internet) om deel te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze op voorhand te weinig vertrouwd zouden zijn met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 6: Verhouding collega's

Werknemers nemen <u>niet</u> deel aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat hun collega's dat niet als 'normaal' beschouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun collega's ook niet deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze collega's niet willen opzadelen met werk dat van hen moet overgenomen worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Casussen

4.1. Vragenleidraad

Onderstaande vragen worden gebruikt bij het oplossen van de casussen. U kunt bij elke casus steeds teruggrijpen naar deze volgorde van vragen.

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)
 - a. U kiest voor VTO, ga dan naar vraag b. U kiest niet voor VTO, ga dan naar vraag c.
 - b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?
 - c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer niet deel te nemen?
2. Uitwisseling uitkomsten vraagronde 1 (plenair)
 - a. De subgroepen stellen hun resultaten voor en verantwoorden hun keuze voor of tegen VTO
 - b. Redenen voor wel-deelname worden opgelijst
 - c. Redenen voor niet-deelname worden opgelijst
 - d. Verantwoording van de uitspraken en toelichting van de interpretatie/ het opladen met nieuwe gegevens van de casus
3. Vraagronde 2 (in subgroepen)
 - a. In welke keuze en redenen van de andere partij kan u inkomen?
 - b. In welke keuze en redenen van de andere partij kan u niet inkomen en wat stelt u daartegenover?
4. Uitwisseling en discussie vraagronde 2 (plenair)
 - a. De subgroepen stellen hun resultaten voor
 - b. Op welke redenen en gewichten blijkt toenadering op te treden?
 - c. Waar blijven er verschillen bestaan? Waar zijn ze toegenomen? Waarom is hier geen toenadering opgetreden/ mogelijk?

4.2. Casus 1: Werknemers

Uw organisatie krijgt te maken met uitdagingen omwille van allerlei evoluties in de samenleving en in de kennis- en wetenschappelijke ontwikkelingen. Naar aanleiding van deze veranderingen heeft de leiding van uw organisatie met de beleidsmedewerkers en VTO-sleutelfiguren beslist om over te gaan tot grondige vernieuwingen. Cruciaal in deze hervorming is de rolverschuiving van werknemers en hun teams en het belang van de brede inzetbaarheid van werknemers. Om deze veranderingen aan te pakken, kiest u, vanuit het perspectief van de werknemer, wel of niet voor VTO?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werknemer. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze veranderingen te reageren.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?

Werknemers zouden deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om hun vakkennis op peil te houden en te verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hun talenten verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze graag iets bijleren en nieuwsgierig zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de kwaliteit van de diensten of producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen samenwerken met hun team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan, naast de grote veranderingen, redenen om als werknemer niet deel te nemen?

Werknemers zouden niet deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het een te grote tijdsinname vergt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur zou zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niets zou bijdragen tot hun kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de coach, opleider, opleidingsinstelling een 'slechte naam' heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet voldoen aan de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

beginvereisten om de leeractiviteit te mogen

starten

Andere?

Andere?

Andere?

4.3. Casus 2: Werknemers

Gelet op de situatie op de arbeidsmarkt is het niet gemakkelijk voor uw organisatie om “werknemers in de tweede loopbaanhelft” gemotiveerd te houden resp. niet voortijdig te laten uitstromen. Uw werkgever wil aan deze ‘problemen’ tegemoet komen. Denkt u, vanuit het perspectief van de werknemer, dat dit soort problemen aangepakt kunnen worden met VTO of niet? Zouden werknemers deelnemen aan VTO of niet?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werknemer. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze problemen van motivatie en retentie te reageren.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?

Werknemers zouden deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om van anderen vernieuwende ideeën en meningen te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zelfstandiger de zaken in handen te nemen en vragen en problemen zelf te kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om zich professioneel verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te werken volgens de actuele vereisten en normen van hun beroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer voldoening te halen uit hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer niet deel te nemen?

Werknemers zouden niet deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het tijdstip waarop de opleiding plaatsvond, niet past	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat er andere zaken belangrijker zijn in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze het te druk hebben op hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit hen niet interessant lijkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er het nut niet van inzien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4. Casus 3: Werknemers

Eigen casus

We vragen u om met uw collega's een eigen casus te overleggen en voor te stellen. Deze casus kan bijvoorbeeld betrekking hebben op uw eigen organisatiesituatie of problemen die werknemers ervaren, of organisatietype, of het kan ook gaan om een specifieke eenheid/groep waarin veel chaos heerst of die net heel stabiel kan zijn... De casus moet uitmonden in de vraag of u als werknemer voor VTO kiest en er ook aan deelneemt, of niet, om aan de situatie tegemoet te komen. Met deze casus beantwoordt u onderstaande vragen.

Vraagstelling

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)
 - a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze problemen te reageren.
 - b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?

Werknemers zouden wel deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze zich dan een degelijke beroepsuitoefenaar (professional) voelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met andere werknemers, mentoren, trainers en managers kennis en ervaring uit te wisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om mee te kunnen werken aan vernieuwingen in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met het geleerde bijdrage te leveren aan het succes van de afdeling en van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... om competenter te worden in het bedenken van oplossingen voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer niet deel te nemen?

Werknemers zouden niet deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de leeractiviteit niet past bij hun niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar is voor hen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze gezinsverplichtingen hebben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er vrije tijd voor moesten opofferen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de plaats waar de leeractiviteit zou doorgaan, moeilijk bereikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5. Casus 4: Werknemers

U werkt in een organisatie en hebt een deeltijds contract. Naast werknemers met een deeltijds contract (dat kan lopen van 50%, 75% naar 25% tewerkstelling), zijn er ook veel werknemers met een interimcontract. De organisatie ziet pluspunten in deze verscheidenheid aan werknemers, maar hamert toch ook op een vlotte organisatie van het werk en flexibele inzet en overdracht van de taakuitvoering. Dit is niet altijd gemakkelijk wanneer men werkt met ploegenwissels, verschillende uurroosters en een groot verloop van het personeel. De organisatie wil aan deze problemen werken. U gaat akkoord met de bezorgdheden van het organisatiemanagement. Om ervoor te zorgen dat het werk goed georganiseerd wordt en een flexibele inzet en overdracht mogelijk is, kiest u er, vanuit het perspectief van de werknemer, wel of niet voor om deel te nemen aan vorming, training en opleiding om aan deze bezorgdheden tegemoet te komen?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werknemer. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

1. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om deze kwaliteitsverbeteringen aan te pakken.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?

Werknemers zouden wel deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om af te toetsen of hun kennis en ervaring nog up to date zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om te kunnen nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de organisatie investeert in het leren van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om sociale relaties te onderhouden en te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de cultuur, waarden en sfeer van de organisatie beter te leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer niet deel te nemen?

Werknemers zouden niet deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze er te weinig aan zouden hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet zag zitten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de manier van leren hen niet aanstaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze onvoldoende geïnformeerd zijn over wat er zou gebeuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet of maar weinig gemotiveerd zouden zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.6. Casus 5: Werknemers

Gezien de markteisen en de klantverwachtingen, wil uw organisatie de kwaliteit van de diensten behouden en verbeteren. De consument is immers kritisch geworden en ook op de werkvloer is men gebrand op het vermijden van kwaliteitsverlies en tijdsverlies. Op basis van zowel deze externe als interne vragen, wil uw organisatie alles doen aan een uitstekende kwaliteit. Om deze doelstelling te bespreken, wordt u als werknemer gevraagd ideeën en steun te geven over de aanpak van deze kwaliteitsverbetering. Kiest u, vanuit het perspectief van de werknemer, voor of tegen vorming, training en opleiding om aan deze verbeteringen tegemoet te komen?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werknemer. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

2. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om deze kwaliteitsverbeteringen aan te pakken.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer deel te nemen?

Werknemers zouden wel deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om eens uit hun dagelijkse jobroutine te stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om met nieuwe energie hun taken te kunnen aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om meer klantvriendelijke te kunnen handelen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het kan dat het hen iets zou opbrengen, zonder vooraf precies te weten wat dat kon zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om beter te kunnen omgaan met de veranderingen in hun functie en takenpakketten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen om als werknemer niet deel te nemen?

Werknemers zouden niet deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze collega's niet willen opzadelen met werk dat ze dan van hen moeten overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze op voorhand te weinig vertrouwd zijn met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen goede ervaringen hebben met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet beschikken over de apparatuur/ toegangsmogelijkheden (computer, internet) om deel te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze angst zouden hebben om te falen tijdens de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wenst u het resultaat van deze workshop te kennen, vul dan volgende gegevens in. Deze gegevens worden niet gekoppeld aan uw antwoorden, zodat uw antwoorden anoniem blijven!

Naam:
Voornaam:
Emailadres:

Of privéadres:
Straat:
Nr:
Postcode:
Gemeente:

Wenst u de resultaten van de vragenlijst te kennen?

Vul dan snel de vragenlijst in die u vindt op de volgende website:

<http://ppw.kuleuven.be/cscap/>.

Dit duurt tien minuten en geeft u meteen een kijk op de redenen die er voor u echt toe doen.

De vragenlijst is terug te vinden onder de rubriek "vragenlijst competentie-ontwikkeling".

Voor vragen en meer informatie:

Valerie Philipsen
Valerie.Philipsen@ped.kuleuven.be
016/32.62.14.

Prof. Dr. Herman Baert
Herman.Baert@ped.kuleuven.be
016/32.62.33.

Bijlage 7 – Workshop versie werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren



K.U.LEUVEN
FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN
CENTRUM VOOR SOCIAAL-CULTURELE EN
ARBEIDSPEDAGOGIEK (CSCAP)

Workshop “Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding”

***VTO-perspectieven en –exclusieven van werknemers, werkgevers
en leidinggevenden***

***Promotor: Prof. Dr. Herman Baert
Onderzoekster: Valerie Philipsen***

Werkdocument werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

3. Inleiding

Deze workshop kadert in ons onderzoek naar de “**redenen voor competentie-ontwikkeling en opleiding**”, gevoerd door het Steunpunt Werk en Sociale Economie en het Centrum voor Sociaal-culturele en Arbeidspedagogiek. Meer **achtergrondinformatie** over ons onderzoek vindt u in deze map terug. In deze **workshop** willen we samen met u op zoek gaan naar deze redenen voor het al dan niet aanmoedigen tot vorming, training en opleiding (VTO). Daarnaast zijn we ook geïnteresseerd in de verschillen en overeenkomsten die er bestaan tussen werknemers en werkgevers bij het aangeven van deze redenen. Tot slot willen we de discussie rond deze verschillen en overeenkomsten tussen beide doelgroepen nader bekijken.

Concreet gaan we als volgt te werk:

- Drie à vijf vertegenwoordigers van werknemers vormen een groep, vertegenwoordigers van werkgevers en VTO-sleutelfiguren doen dat ook.
- We bieden u telkens een situatie of vraag aan waarbij u met uw collega's (1) moet bepalen welke redenen voor u van toepassing zijn en (2) de belangrijkheid van de aangeboden redenen moet overleggen.
- Na het overleg in subgroepen, plaatsen we de besluiten naast elkaar en sporen congruenties en incongruenties op, dit zowel voor de redenen die er toe doen als voor de orde van belangrijkheid die eraan is toegekend. Vervolgens stellen we vragen naar het eventueel verhogen van de congruentie en van het belang dat aan de redenen wordt toegekend.

Verloop workshop

We gaan ervan uit dat de deelnemers de online vragenlijst rond “redenen voor competentie-ontwikkeling en opleiding” reeds invulden. We geven de vragenlijst in deze map opnieuw weer. Deze vragenlijst kan handig zijn bij het oplossen van de casussen. Voor de casussen wordt steeds een selectie gemaakt van mogelijke redenen, maar u kunt aan die selectie nog andere redenen uit de vragenlijst toevoegen.

Verder werken we in de workshop met een aantal **casussen**. Elke casusopdracht bestaat uit vier rondes:

5. Vraagronde 1 (in subgroepen)
6. Uitwisseling uitkomsten vraagronde 1
7. Vraagronde 2 (in subgroepen)
8. Uitwisseling en discussie vraagronde 2

4. Achtergrondinformatie

4.7. Inleiding

In internationale rapporten en verklaringen (bv. OESO, UNESCO, EU) en Vlaamse regeer- en beleidsverklaringen en in documenten van de sociale partners (o.a. SERV, VOKA, UNIZO, vakbonden, Pact van Vilvoorde) worden vorming, training en opleiding (VTO) ter ontwikkeling van competenties naar voor geschoven als cruciale instrumenten voor de versterking van de competitiviteit en het innovatievermogen van de economie, de verhoging van de werkzaamheid, de versterking van de inzetbaarheid (en het actief burgerschap, de sociale cohesie en sociale inclusie).

Deze dominante overtuiging en de krachtige retoriek waarmee ze wordt uitgedragen ook omzetten in effectief werkzame motieven tot participatie en tot investeringen in VTO en competentieontwikkeling blijkt niet altijd in verhouding tot de intenties. Zo liggen de participatiegraden van werknemers, werkzoekenden en werklozen en de collectieve en private investeringen voor deze groepen in Vlaanderen (grosso modo) achterop in vergelijking met Europese gemiddelden, referentielanden en EU-richtsnoeren (zie o.a. Steunpunt WAV en *Vlaanderen leert*, 2005). Uiteraard zijn er voor dit matige of soms ondermaatse resultaat meerdere verklaringen in te roepen, maar één daarvan is zeker te zoeken in de **motivatieproblematiek** respectievelijk het ontbreken van een voldoende sterk **draagvlak** voor leer- en VTO-inspanningen.

4.8. Participatie en motivatie

In dit onderzoek willen we op zoek gaan naar de motieven bij deelname aan vorming, training en opleiding (VTO). We doen dit aan de hand van de term '**VTO-perspectieven**'. De term perspectief gaat verder dan motivatie en omvat ook attitudes en opvattingen met betrekking tot leren en ontwikkeling. Daarnaast kan een VTO-perspectief ook gelinkt worden aan de te verwachte baten. We willen deze VTO-perspectieven onderzoeken voor de doelgroepen van werknemers en werkgevers.

VTO-perspectieven van werknemers

Op basis van literatuurstudie (van onder meer auteurs als O.C. Houle, S. Sheffield, C. Doets, P. Burgess, R. Boshier, B. Morstain & J. Smart, A. Tough, C.J. Doerbecker en R.R. Hake, P. Dominicé, F. van der Krogt) en een empirisch onderzoek met factoranalyses (bij een 400-tal werknemers) hebben Baert, Clauwaert & Wybo (2006) een lijst van concrete motieven opgesteld die bij werknemers voorkomen met betrekking tot leren en ontwikkeling. Aldus kwamen volgende clusters van perspectieven naar voren: (1) beter individueel functioneren in functie van het andere, (2) continu professioneel ontwikkelen, (3) eigenaarschap in de functie, (4) eruit stappen, (5) opbouwen en in standhouden sociale relaties, (6) externe druk, (7) positieve arbeidssituatie en (8) financiële jobzekerheid. Interessant was ook vast te stellen dat bepaalde concrete motieven die in de literatuur werden genoemd, door de bevraging bij werknemers niet werden erkend.

VTO-perspectieven leidinggevenden

Voorgaand onderzoek bij werknemers door Baert, Clauwaert & Wybo (2006) werd verder gezet door Baert & Philipsen (2008). Zij gebruikten ongeveer dezelfde lijst van perspectieven, maar bevroegen deze keer de doelgroep van werkgevers, leidinggevenden en directies. Ook zij kwamen na factoranalyse tot een aantal klusters van VTO-perspectieven: (1) Arbeidsprestatie, (2) Behoud en versterking werknemerspositie, (3) Individueel functioneren ten dienste van de organisatie, (4) Arbeidsmotivatie, (5) Innovatie en (6) Netwerken opbouwen.

VTO-exclusieven

Naast onze interesse in de VTO-perspectieven, namelijk de redenen om deel te nemen aan vorming, training en opleiding, willen we ook op zoek gaan naar eventuele redenen om **niet** deel te nemen aan VTO. Om deze 'anti-redenen' te onderzoeken, werken we met de term '**VTO-exclusieven**'. Het gaat hier om redenen, motieven maar ook attitudes en opvattingen die spelen wanneer men ervoor kiest niet deel te nemen aan VTO. Hieraan kunnen ook de te verwachte kosten gekoppeld worden.

4.9. Participatie en een meerpartijenbenadering

Een belangrijk uitgangspunt voor het project is dat competentieontwikkeling een gedeelde verantwoordelijkheid is van individu (werknemer, werkzoekende, werkloze), werkgever, sociale partners, sectoren, onderwijs en aanbieders van opleiding en loopbaanbegeleiding. Van elk van hen wordt betrokkenheid en inspanningen verwacht.

Om de idee van gedeelde verantwoordelijkheid meer kracht bij te zetten zal in dit project gewerkt worden vanuit een **meerpartijenbenadering**. Dit uitgangspunt houdt tevens de erkenning in dat de verschillende actoren – binnen een zekere algemene, abstractere consensus (zoals in de hoger bedoelde verklaringen) – elk meerdere en ook verschillende concrete motieven kunnen hebben (of ontdekken) om al of niet aan VTO deel te nemen en in competentie-ontwikkeling te investeren. Het creëren van een draagvlak veronderstelt dan ook een – impliciete en expliciete – onderhandeling waarin motieven worden ingebracht, afgestemd en gebalanceerd om tot win-win-situaties en effectieve gedeelde inspanningen te komen (Sterck & Baert, 2001). Deze "onderhandeling" en de vereiste creatie van een draagvlak kan zich zowel op maatschappelijk niveau (c.q. het niveau van het overheidsbeleid en van het sociaal overleg), als op het niveau van de arbeidsorganisaties (sectoraal en individueel) en op het persoonlijke niveau (persoonlijke ontwikkelingsplannen) afspelen. Daarbij rijzen telkens vragen naar de soorten motieven (perspectieven) die kunnen spelen, naar de gewichten die door elk van de stakeholders aan de motieven worden toegekend en naar de redenen (anti-motieven of exclusieven) om investeringen en inspanningen in competentieontwikkeling te vermijden of te ontwijken.

5. Vragenlijst

Vragenlijst: "Redenen voor competentieontwikkeling en opleiding"

a. Deel 1

Perspectieven werkgevers, leidinggevenden en VTO-verantwoordelijken

• Rubriek 1: Arbeidsprestatie

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om werknemers efficiënter te doen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze kunnen meewerken aan innovaties in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de kwaliteit van de diensten en producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om het productieniveau te bewaren als ook te verhogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om personeel te binden aan de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze meer te weten komen over de processen, doelen, klanten enz. binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Rubriek 2: Behoud en versterking werknemerspositie

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om de arbeidsmarktpositie van de werknemers te verstevigen en daarmee hun externe loopbaanmogelijkheden te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om ervoor te zorgen dat werknemers een certificaat zouden behalen dat hun competenties erkent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers daardoor met meer invloed zouden kunnen onderhandelen over bepaalde arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, promotie, extra voordelen...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat hun leren gunstig opgemerkt zou worden door anderen en ze zodoende aanzien zouden verwerven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van de loonsverhoging die werknemers hiermee kunnen bekomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat zij hun werk, hun job daardoor kunnen behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ter compensatie van vroeger gemiste leerkansen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om op die manier werknemers om te scholen zodat ze in aanmerking komen voor een andere job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Rubriek 3: Individueel functioneren ten dienste van de organisatie

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... opdat werknemers bijdrage zouden leveren aan het succes van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om ervoor te zorgen dat werknemers meer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

klantvriendelijk handelen				
... zodat werknemers breed inzetbaar blijven, dwz functiewijzigingen kunnen doorstaan, binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers de actuele vereisten en normen die behoren tot hun beroep zouden beheersen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om via deze leerprocessen in te kunnen spelen op een veranderende interne of externe context.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers zich blijvend kunnen inzetten voor de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 4: Continue professionele ontwikkeling

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat werknemers vakkennis vergaren en verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers professionele bekwaamheid boeken in hun loopbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze hun talenten verder ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het belangrijk is dat werknemers goed kunnen blijven presteren tijdens hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers kunnen nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat ze in staat zijn oplossingen te genereren voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze zich dan een degelijke beroepsuitoefenaar voelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 5: Zelfstandiger en met méér zelfvertrouwen functioneren in de job

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat hun werknemers meer zelfvertrouwen in hun werk zouden krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers hun eigen kennis hierdoor kunnen aftoetsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers hierdoor zelfstandiger de zaken in handen zouden nemen en vragen en problemen autonoom zouden kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 6: Netwerken opbouwen en in stand houden

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze daardoor hun zakelijke contacten kunnen uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor hun sociale relaties kunnen onderhouden en verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor beter kunnen samen werken met hun team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het belangrijk is dat werknemers in interactie met anderen vernieuwende ideeën en meningen leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met andere werknemers, mentoren, trainers en managers kennis en ervaring kunnen uitwisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 7: Arbeidssituatie van de werknemer aangenamer maken

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze eens uit hun dagelijkse jobroutine kunnen stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat sommigen van hun werknemers meestal alleen werken en graag collega's uit andere organisaties willen ontmoeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze hierdoor manieren en technieken leren om hun werksituatie aangenamer te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... met de bedoeling dat werknemers met meer tevredenheid en voldoening de job uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...om nieuw personeel aan te trekken en te behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...omdat daardoor het bedrijf een aantrekkelijk imago krijgt omwille van de opleidingskansen die het biedt en daardoor aangeeft dat het investeert in haar werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de visie en cultuur van de organisatie naar werknemers te verspreiden en te expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met nieuwe energie hun taken konden aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 8: Externe druk

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat dit in hun organisatie verwacht wordt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...omdat zij aan bepaalde wettelijke voorschriften moeten voldoen om een bepaalde functie te mogen uitoefenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat er daardoor subsidies ontvangen kunnen worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 9: Leermotivatie van de werknemer

Werkgevers moedigen hun werknemers aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
...omdat hun werknemers leren belangrijk vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om antwoord te bieden op de weet- en leer gierigheid die bij werknemers aanwezig is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers iets waardevols ontdekken m.b.t. hun jobinhoud, ook al weten ze vóór de deelname niet wat dit waardevolle zou kunnen zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om voort te bouwen op een vroeger door de werknemers gevolgde vorming, training of opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b. Deel 2

Exclusieven werkgevers, leidinggevenden en VTO-verantwoordelijken
--

- Rubriek 1: Organisatie werk

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze het te druk hebben op hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat er andere organisatieprioriteiten zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 2: Loopbaan barrières

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat werknemers dan méér kwalificaties verwerven dan nodig zijn voor het uitvoeren van de job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dan sneller naar de concurrentie overstappen met de competenties die ze tijdens die activiteiten hebben verworven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit geen mogelijkheden geeft tot jobrotatie of omvorming naar een andere functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit geen mogelijkheden geeft om op te klimmen en promotie te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers bang zijn voor de veranderingen die met deze opleiding gepaard gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze hiermee geen salarisverhoging krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 3: Externe druk/ beloning/ waardering collega's/ leidinggevenden

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat je niet méér van hen kan vragen en verwachten dan wat ze nu al kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat men de resultaten van de leeractiviteit niet zou waarderen of belonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat men dit niet wil stimuleren bij werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze tijdens de leeractiviteit getest worden op hun competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dan aan andere zouden moeten tonen dat ze misschien niet bekwaam genoeg zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 4: Persoonlijke overtuigingen van de werknemers

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze dan ingewikkelder werk krijgen terwijl ze niet de ambitie hebben om op te klimmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dat niet nodig hebben voor hun job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers al genoeg geleerd hebben om hun job te kunnen uitoefenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niets bijdraagt tot hun kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet graag bijleren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het niet past bij hun identiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat dat voor werknemers niet interessant lijkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dat niet belangrijk vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze zich niet thuis voelen in een groep van onbekende deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet of maar weinig gemotiveerd zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers geen goede ervaringen hebben met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers er te weinig aan hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet aanvaarden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet begrijpen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dat enkel doen om goed te staan bij anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 5: Redenen die betrekking hebben op de leeractiviteit of de (werk)situatie van werknemers

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de moeilijkheidsgraad voor hen te hoog is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het tijdstip waarop deze opleiding doorgaat, niet past voor hun werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de plaats waar de leeractiviteit plaatsvindt, moeilijk bereikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers er niet genoeg over geïnformeerd zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er vrije tijd voor moeten opofferen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze met deze activiteit hun sociale contacten niet kunnen uitbreiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... omdat de werkvormen, werkwijze van de leeractiviteit hen niet aanstaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun werknemers dat niet kunnen combineren met andere gezinsverantwoordelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omwille van gezondheidsredenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het opleidings- of vormingscentrum, de consultant of de trainer een 'slechte naam' heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers vinden dat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet past bij hun niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet voldoen aan de beginvereisten die nodig zijn om de activiteiten te mogen starten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers niet beschikken over de toegangsmogelijkheden (computer/ internet) die nodig zijn om te kunnen deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat mijn werknemers op voorhand te weinig vertrouwd waren met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen tussenkomst in de kosten zouden krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het een te grote tijdsinvestering kost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze te weinig worden aangemoedigd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Rubriek 6: Verhouding collega's

Werkgevers moedigen hun werknemers niet aan tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat hun collega's ook niet deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers hun collega's niet willen opzadelen met hun eigen werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat hun collega's dat niet als normaal beschouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Casussen

6.1. Vragenleidraad

Onderstaande vragen worden gebruikt bij het oplossen van de casussen. U kunt bij elke casus steeds teruggrijpen naar deze volgorde van vragen.

5. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- U kiest voor VTO, ga dan naar vraag b. U kiest niet voor VTO, ga dan naar vraag c.
- Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen voor werkgevers en leidinggevenden om hun werknemers te laten deelnemen aan vorming, training en opleiding?

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan redenen voor werkgevers en leidinggevenden om hun werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?
- 6. Uitwisseling uitkomsten vraagronde 1 (plenair)
 - a. De subgroepen stellen hun resultaten voor en verantwoorden hun keuze voor of tegen VTO
 - b. Redenen voor wel-deelname worden opgesteld
 - c. Redenen voor niet-deelname worden opgesteld
 - d. Verantwoording van de uitspraken en toelichting van de interpretatie/ het opladen met nieuwe gegevens van de casus
- 7. Vraagronde 2 (in subgroepen)
 - a. Geef 1 reden bij de andere partij waarmee je het eens bent.
 - b. Geef 1 reden bij de andere partij waarmee je het niet eens bent.
- 8. Uitwisseling en discussie vraagronde 2 (plenair)
 - a. De subgroepen stellen hun resultaten voor
 - b. Op welke redenen en gewichten blijkt toenadering op te treden?
 - c. Waar blijven er verschillen bestaan? Waar zijn ze toegenomen? Waarom is hier geen toenadering opgetreden/ mogelijk?

6.2. Casus 1: Werkgevers, leidinggevenden, VTO-sleutelfiguren

U staat aan het hoofd van een organisatie. Tegenwoordig moet elke organisatie kunnen inspelen op evoluties in de samenleving en in de kennis- en wetenschappelijke ontwikkelingen. Om hieraan tegemoet te komen, heeft u met de beleidsmedewerkers en VTO-sleutelfiguren beslist om over te gaan tot grondige vernieuwingen. Cruciaal in deze hervorming is de rolverschuiving van werknemers en hun teams en het belang van de brede inzetbaarheid van elke werknemer. Om deze veranderingen aan te pakken, kiest u wel of niet voor VTO?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werkgever. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

- 1. Vraagronde 1 (in subgroepen)
 - a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze veranderingen te reageren.
 - b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen voor leidinggevenden en werkgevers om hun werknemers te laten deelnemen aan vorming, training en opleiding?

Werkgevers zouden hun werknemers

Onbelangrijk

Minder

Belangrijk

Zeer

aanmoedigen tot deelname aan vorming, training en opleiding...

belangrijk

belangrijk

... zodat ze vakkennis vergaren en verruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze hun talenten verder ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om antwoord te bieden op de weet- en leergierigheid van de werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de kwaliteit van onze diensten of producten te helpen waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze daardoor beter kunnen samenwerken met hun team en met andere teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan voor werkgevers en leidinggevenden redenen om werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers niet laten deelnemen aan vorming, training en opleiding...

Onbelangrijk

Minder belangrijk

Belangrijk

Zeer belangrijk

... omdat het een te grote tijdsinvestering kost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het te duur is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet zou bijdragen tot hun vereiste kennen en kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat het opleidings- of vormingscentrum, de consultant of de trainer een 'slechte naam' heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet voldoen aan de beginvereisten die nodig zijn om de activiteit te mogen starten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.3. Casus 2: Werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Gelet op de situatie op de arbeidsmarkt is het niet gemakkelijk om "werknemers in de tweede loopbaanhelft" gemotiveerd te houden resp. niet voortijdig te laten uitstromen. Vindt u in die context van motivatie en retentie de kansen tot deelname aan VTO een aangewezen middel of niet?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werkgever. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

2. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze problemen van motivatie en retentie te reageren.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen voor leidinggevenden en werkgevers om hun werknemers te laten deelnemen aan vorming, training en opleiding?

Werkgevers zouden hun werknemers aanmoedigen tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het belangrijk is dat werknemers in interactie met anderen vernieuwende ideeën en meningen leren kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers hierdoor zelfstandiger de zaken in handen zouden nemen en vragen en problemen autonoom zouden kunnen oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze professionele bekwaamheid boeken in hun loopbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers de actuele vereisten en normen die behoren tot hun beroep beheersen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... met de bedoeling dat werknemers met meer tevredenheid en voldoening de job uitoefenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan voor werkgevers en leidinggevenden redenen om werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers niet laten deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat het tijdstip waarop de opleiding doorgaat, niet past	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat er andere organisatieprioriteiten zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze het te druk hebben op hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat werknemers dat niet interessant vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze de doelstellingen en ideeën van de leeractiviteit niet zouden aanvaarden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4. Casus 3: Werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Eigen casus

We vragen u om met uw collega's een eigen casus te overleggen en voor te stellen. Deze casus kan bijvoorbeeld betrekking hebben op uw eigen organisatiesituatie, of organisatietype, of het kan ook gaan om een specifieke eenheid/groep waarin veel chaos heerst of die net heel stabiel kan zijn... De casus moet uitmonden in de vraag of u uw werknemers laat deelnemen aan vorming, training en opleiding of niet. Met deze casus beantwoordt u onderstaande vragen.

Vraagstelling

2. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om op deze problemen te reageren.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan redenen voor leidinggevenden en werkgevers om hun werknemers te laten deelnemen aan vorming, training en opleiding?

Werkgevers zouden hun werknemers ook aanmoedigen tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze zich daardoor een degelijk beroepsuitoefenaar voelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met andere werknemers, mentoren en manager kennis en ervaring kunnen uitwisselen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze kunnen meewerken aan innovaties in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... opdat werknemers een bijdrage zouden leveren aan het succes van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze goed worden in het genereren van oplossingen voor nieuwe problemen en moeilijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan voor werkgevers en leidinggevenden redenen om werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers niet laten deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat de leeractiviteit niet past bij hun niveau van kennis, kunde en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de leeractiviteit niet praktisch bruikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze dat niet kunnen combineren met hun gezinstaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze er vrije tijd voor moeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

opofferen				
... omdat de plaats waar de leeractiviteit doorgaat, moeilijk bereikbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.5. Casus 4: Werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Uw organisatie werkt veel met deeltijdse contracten (die kunnen lopen van 10 tot 75% tewerkstelling) en met kortlopende contracten. Als werkgever ziet u pluspunten in deze verscheidenheid aan werknemers en functies, maar u benadrukt toch ook een vlotte organisatie van het werk en een flexibele inzet en overdracht van de taakuitvoering. Dit is niet altijd gemakkelijk wanneer men werkt met ploegenwissels, verschillende uurroosters, personeelsverloop, etc. Ook is het moeilijk om met deeltijdse contracten en kortlopende contracten nieuwe en kwaliteitsvolle mensen aan te trekken. U wilt aan deze problemen werken. Kiest u dan, als werkgever, wel of niet voor deelname aan VTO om aan deze problemen tegemoet te komen?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werkgever. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

3. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om deze kwaliteitsverbeteringen aan te pakken.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan, naast deze verbeteringen, redenen om uw werknemers te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers ook aanmoedigen tot deelname aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... om hun eigen kennis eens af te kunnen aftoetsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze eens kunnen nadenken over wat hun job voor hen betekent en wat ze ermee willen in de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat daardoor de organisatie een aantrekkelijk imago krijgt omwille van de opleidingskansen die het biedt en daardoor aangeeft dat het investeert in haar werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om hun sociale relaties te onderhouden en te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... om de visie en cultuur van de organisatie naar werknemers te verspreiden en te expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andere?

c. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan, naast deze verbeteringen, redenen om uw werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers niet laten deelnemen aan vorming, training en opleiding...	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze er te weinig aan zouden hebben voor hun eigen ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wist dat ze de ideeën en doelstellingen van de leeractiviteit niet zouden begrijpen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat de werkvormen, werkwijze van de leeractiviteit ongepast zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet genoeg geïnformeerd zijn over wat ze zouden moeten leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet of maar weinig gemotiveerd zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.6. Casus 5: Werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Gezien de markteisen en de klantverwachtingen, wil uw organisatie de kwaliteit van de diensten aan klanten behouden en verbeteren. De klant is immers kritisch geworden en ook op de werkvloer is men gebrand op het vermijden van kwaliteits- en tijdsverlies. Op basis van zowel deze externe als interne vragen, wil uw organisatie alles doen aan een uitstekende kwaliteit. Om deze doelstelling te bespreken, wordt u als diensthoofd gevraagd ideeën en steun te geven over de aanpak van deze kwaliteitsverbetering. Kiest u, als leidinggevende, voor of tegen vorming, training en opleiding om aan deze verbeteringen tegemoet te komen?

U beantwoordt volgende vragen vanuit het standpunt van de werkgever. VTO staat voor vorming, training en opleiding.

Vraagstelling

4. Vraagronde 1 (in subgroepen)

- a. U kiest voor VTO (ga naar b) of u kiest niet voor VTO (ga naar c) om deze kwaliteitsverbeteringen aan te pakken.
- b. Indien u kiest voor VTO, wat zijn dan, naast deze verbeteringen, redenen om uw werknemers te laten deelnemen aan VTO?

c.

Werkgevers zouden hun werknemers ook aanmoedigen tot deelname aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... zodat ze eens uit hun dagelijkse jobroutine kunnen stappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ik wou dat werknemers mogelijks iets waardevols ontdekken voor hun jobinhoud, ook al wisten ze vóór hun deelname niet wat dit waardevolle zou kunnen zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze leren meer klantvriendelijk te handelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat werknemers breed inzetbaar blijven, dwz functiewijzigingen aankunnen binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... zodat ze met nieuwe energie hun taken kunnen aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d. Indien u niet kiest voor VTO, wat zijn dan, naast deze verbeteringen, redenen om uw werknemers niet te laten deelnemen aan VTO?

Werkgevers zouden hun werknemers niet laten deelnemen aan vorming, training en opleiding...

	Onbelangrijk	Minder belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
... omdat ze anders hun collega's tijdens hun afwezigheid met hun werk opzadelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze op voorhand te weinig vertrouwd zijn met de inhoud, het thema, het onderwerp van de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze geen goede ervaringen hebben met vorige leeractiviteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze niet beschikken over de toegangsmogelijkheden (computer/ internet) die nodig zijn om te kunnen deelnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... omdat ze misschien angst zouden hebben om te falen tijdens de leeractiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wenst u het resultaat van deze workshop te kennen, vul dan volgende gegevens in. Deze gegevens worden niet gekoppeld aan uw antwoorden, zodat uw antwoorden anoniem blijven!

Naam:
Voornaam:
Emailadres:

Of privéadres:
Straat:
Nr:
Postcode:
Gemeente:

Wenst u de resultaten van de vragenlijst te kennen?

Vul dan snel de vragenlijst in die u vindt op de volgende website:

<http://ppw.kuleuven.be/cscap/>.

Dit duurt tien minuten en geeft u meteen een kijk op de redenen die er voor u echt toe doen.

De vragenlijst is terug te vinden onder de rubriek "vragenlijst competentie-ontwikkeling".

Voor vragen en meer informatie:

Valerie Philipsen
Valerie.Philipsen@ped.kuleuven.be
016/32.62.14.

Prof. Dr. Herman Baert
Herman.Baert@ped.kuleuven.be
016/32.62.33.

Bijlage 8 – Factormatrix perspectieven van werknemers

Factor Matrix^a

	Factor									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Persp - Beroepsgroepsidentiteit	,471	-,184	-,143	,182	,081	,219	,232	,053	,059	,106
Persp - Versteving arbeidsmarktpos	,407	,310	,089	,091	-,407	,066	,040	,063	,009	,142
Persp - Bezinning	,397	,051	,184	-,230	-,203	,043	,236	-,030	,193	-,017
Persp - Eigenaarschap	,445	-,115	-,034	-,035	-,104	,024	,289	,117	,026	,006
Persp - Functioneren in team	,460	,335	-,141	-,018	,082	-,352	,025	-,049	-,036	-,143
Persp - Nieuwe energie	,551	,023	,137	,034	,117	-,275	,127	,038	,073	-,087
Persp - Bijscholing	,557	-,030	,111	,092	,096	-,197	,051	,147	,017	-,115
Persp - Belangrijkheid	,467	-,105	,273	,044	-,112	-,038	-,036	-,026	,102	-,015
Persp - Informatie opdoen	,432	-,082	-,282	-,254	,052	,059	,116	,140	,005	,121
Persp - Onderhandelen arbeidsvoorw	,311	,514	-,040	-,103	-,331	,067	,150	,054	-,101	-,038
Persp - Inzet	,472	,356	-,106	,047	-,017	,205	,168	-,118	-,087	-,157
Persp - Gevoel van professionaliteit	,475	-,146	,156	,267	,011	,228	,114	,046	-,059	-,132
Persp - Eigen kennis aftoetsen	,507	-,218	,100	,082	,145	,161	,153	,056	-,071	-,024
Persp - Binding	,402	,378	-,256	,084	,090	,192	,078	-,236	,087	,033
Persp - Kennis vergroten en verruimen	,550	-,385	-,006	,261	,029	,097	,003	,029	-,216	-,050
Persp - Met en door anderen vernieuwende ideeën	,532	-,312	,271	-,132	,032	,073	-,092	-,202	-,274	-,133
Persp - Productieverhoging	,503	-,039	-,344	-,138	,001	,028	-,133	,225	,065	,047
Persp - Loonsverhoging	,326	,576	-,138	-,012	-,229	,027	-,088	,135	-,095	-,047
Persp - Dienstverlening klanten	,516	-,001	-,198	-,135	,015	-,148	-,079	,053	-,075	,049
Persp - Brede inzetbaarheid	,499	-,079	-,293	,146	-,038	,002	,090	,004	-,198	,057
Persp - Kwaliteitszorg	,588	-,293	-,252	-,007	,082	,087	-,218	,035	,124	-,094
Persp - Effectief teamwork	,629	-,057	-,136	-,195	,006	-,172	-,029	-,106	-,102	,035
Persp - Certificeren van competenties	,366	,422	-,013	,040	-,175	,040	-,104	,009	,074	-,141
Persp - Dienstbaarheid	,600	-,192	-,213	-,046	-,046	,086	-,273	-,028	,199	-,017
Persp - Individueel leervermogen	,640	-,324	,016	-,015	-,161	-,107	-,158	,071	,025	-,034
Persp - Sociale relaties	,517	,129	,270	-,379	,020	,113	-,038	-,028	-,007	,038
Persp - Efficiëntie	,548	-,273	-,280	,179	,034	-,027	-,040	,089	,031	,064
Persp - Jobbehoud	,419	,516	-,205	,151	,004	,037	,004	-,165	,038	,112
Persp - Leervermogen organisatie	,567	-,127	-,224	-,106	,009	-,051	-,030	-,015	-,070	,137
Persp - Talentontwikkeling	,609	-,185	,261	,146	-,185	-,024	-,113	-,203	,055	,170
Persp - Opbouwen leernetwerk	,569	-,138	,243	-,294	,065	-,011	-,010	-,124	-,181	-,024
persp - Status verwerven	,348	,479	,138	,068	-,013	,185	-,220	,018	-,031	-,082

Persp - Image building	,466	,141	-,057	-,056	,193	-,008	-,096	-,106	,121	-,129
Persp - Arbeidstevredenheid	,628	-,136	,115	,103	,006	-,100	,104	-,170	,124	,074
Persp - Leefbaarheid	,590	-,123	,005	,080	-,069	-,202	,179	-,044	,015	,078
Persp - Kennismaking organisatiecultuur	,518	,160	-,036	-,307	,221	-,096	,128	-,095	,033	-,066
Persp - Subsidies	,183	,207	,174	,183	,252	-,014	-,065	-,071	-,026	,269
Persp - Aan een verplichting voldoen	,201	,494	-,082	,038	,184	-,066	-,022	-,030	-,143	,071
Persp - Doorbreken dagelijkse routine	,196	,248	,377	,078	,290	,029	-,051	,071	,076	,182
Persp - Professioneel netwerk	,436	,175	,345	-,228	,073	,126	-,138	,282	-,106	,142
Persp - Weetgierigheid	,401	-,199	,304	,003	-,163	,097	-,050	-,107	,145	-,007
Persp - Goed blijven presteren	,627	-,247	-,132	,121	-,022	-,018	-,063	-,021	-,074	,146
Persp - Omscholing	,251	,484	,149	,158	-,228	-,268	-,073	,017	-,018	,073
Persp - Innovatie	,381	-,139	-,175	-,331	-,064	,139	,030	-,065	,101	,002
Persp - Doorbreken solitaire arbeid	,376	,203	,263	-,117	,222	,054	,093	,181	,059	,031
Persp - Verwachting inlossen	,391	,400	-,083	,167	,266	,121	-,132	-,019	,037	-,098
Persp - Zelfvertrouwen	,495	,143	,115	,183	,180	-,087	,101	,163	,124	-,134
Persp - Professionele ontwikkeling	,609	-,290	,156	,212	-,147	-,046	-,093	,102	-,031	-,143

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 10 factors extracted. 10 iterations required.

Bijlage 09 – Factormatrix exclusieven van werknemers

Rotated Factor Matrix^a

	Factor								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Excl - Andere organisatieprioriteiten	,365	,068	,062	,111	,496	,096	,153	-,046	-,077
Excl - Geen mogelijkheden tot promotie	,004	,223	,080	,760	,058	,067	,043	-,034	,056
Excl - Gebrek aan effectiviteit	,814	,038	,047	,005	,074	,054	,041	-,014	,088
Excl - Moeilijke bereikbaarheid	,492	,156	,271	,035	,248	,011	,178	,085	,279
Excl - Geen bijdrage kennis	,742	,056	,016	,080	,052	,073	-,090	-,051	,119
Excl - Negatieve attitude leren	,134	,558	,167	,182	-,141	,056	-,081	-,023	,168
Excl - Geen jobrotatie	,106	,297	,082	,649	,010	,029	,125	,049	-,119
Excl - Geen waardering achteraf	,222	,331	,019	,297	,107	,322	,280	,055	-,215
Excl - Faalangst	,068	,717	,100	,133	,096	,116	,118	,069	,023
Excl - Perceptie van volleerd zijn	,321	,428	-,071	,125	,053	,015	,043	-,033	-,054
Excl - Weigerachtig tav overkwalificatie	,032	,633	,087	,189	,006	,000	,068	,044	-,093
Excl - Geen financiële ondersteuning WG	,201	,102	,148	,234	,237	,254	,589	-,028	,023
Excl - Test-angst	,047	,777	,206	,118	,066	,064	,075	,062	-,064
Excl - Ideologie niet begrijpen	,685	,127	,048	-,029	,141	,041	,152	,068	-,186
Excl - Slechte reputatie instituut/opleider	,594	,173	,172	,046	,104	,012	,214	,110	-,100
Excl - Werkbelasting	,332	-,052	,058	,044	,785	,049	,050	,066	-,002
Excl - Onbelangrijkheid	,022	,723	,042	,136	-,014	-,055	,033	,079	-,011
Excl - Hogere verwachting externen	,088	,504	,134	,176	,115	,138	,025	,686	,022
Excl - Geen externe employability	,182	,344	,008	,524	,133	,102	-,028	,160	,093
Excl - Slechte ervaringen	,372	,406	,155	,079	-,009	,147	,123	,049	,018
Excl - Geen salarisverhoging	,045	,325	,223	,699	-,003	,127	,038	,096	,079
Excl - Gebrek stimulatie werkgever	,157	,167	,055	,307	,190	,515	,239	,120	-,039
Excl - Oninteressant	,700	-,052	,124	,094	,317	,112	-,015	,044	-,097
Excl - Gebrek persoonlijke ontw	,659	-,026	,131	,150	,307	,125	,016	,081	-,121
Excl - Meeloper	,275	,386	,240	,172	,031	,075	-,034	,084	-,160
Excl - Fear of change	,139	,653	,178	,145	,051	,217	,043	,164	,021
Excl - Te hoog of te laag niveau	,611	,145	,215	,095	,179	,099	-,021	,100	-,083
Excl - Te grote tijdsinname	,424	,094	,176	-,012	,504	,124	,166	,106	,212
Excl - Gezondheidsredenen	,229	,313	,508	,073	,095	-,035	,073	,045	,070
Excl - Belasting collega's	,170	,205	,534	,085	,241	,157	-,045	-,084	-,117
Excl - Te weinig voeling	,447	,311	,230	-,044	,082	,194	,146	,111	,108
Excl - Onvoldoende startbagage	,261	,233	,572	,124	-,007	,055	,042	,082	,089
Excl - Ongepaste werkvormen	,582	,125	,484	,059	,005	,044	,137	,148	-,029
Excl - Gebrek aan toegangsmogelijkheden	,110	,327	,584	,119	,042	,149	,090	,121	,043
Excl - Opoffering vrije tijd	,311	,222	,236	,186	,298	,135	,207	,072	,309
Excl - Afzondering van de groep	,081	,530	,235	,081	,111	,468	-,141	-,027	,130

Excl - Te weinig aanmoediging	,181	,290	,177	,080	,077	,787	,126	,075	,062
Excl - Gezinsverantwoordelijkheden	,365	,115	,397	,153	,220	,239	,229	-,022	,313
Excl - Ongepast tijdstip	,486	-,023	,360	,069	,414	,157	,133	,061	,318
Excl - Ontbreken stimulerende peergroup	,115	,649	,221	,153	-,002	,297	,042	-,045	,054
Excl - Informatietekort	,546	,195	,335	,000	,032	,139	,257	,070	,136
Excl - Onbruikbaarheid	,669	,101	,130	,007	,177	,078	,004	-,159	,059
Excl - Te kostelijk	,374	,054	,112	,014	,321	,058	,400	,045	,164
Excl - Zich niet welkom voelen	,169	,624	,155	,078	,029	,083	,022	,090	,257
Excl - Overbodig	,619	,181	,037	,133	,042	-,052	,053	-,059	,146
Excl - Tevredenheid bereikte werkniveau	,106	,591	,190	,185	,067	,096	,001	,560	,029
Excl - Gebrek aan motivatie	,560	,275	,127	,064	-,037	,049	,050	,163	,205

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Bijlage 10 – Factormatrix perspectieven van werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Rotated Factor Matrix^a

	Factor												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Persp - Informatie opdoen	,161	,327	,384	,121	,079	,023	-,009	,058	,131	,124	,099	,054	-,052
Persp - Eigenaarschap	-,047	,350	,053	-,009	,157	,223	,051	,058	,069	,064	,194	,216	,257
Persp - Leervermogen organisatie	,015	,565	,099	,067	,150	,061	,140	,117	,044	,017	-,035	,130	-,081
Talentontwikkeling	-,044	,165	,093	,070	,265	,073	,371	,212	,125	-,145	-,044	,170	-,101
Persp - Certificeren van competenties	,605	-,048	,032	,155	-,008	,118	,026	,035	,233	,016	-,029	,005	,062
Persp - Productieverhoging	,069	,047	,085	,192	,070	,197	-,039	,019	,071	-,022	,595	,071	-,046
Persp - Opbouw leernetwerk	,075	,203	,259	-,076	,141	,039	,491	,128	,013	,140	,014	,087	-,012
Persp - Beroepsgroepsidentiteit	,147	,226	,074	-,006	,534	-,030	,076	,010	,004	,097	,216	,134	-,173
Persp - Versteving arbeidsmarktpos	,156	-,047	,037	,098	,170	,499	,095	,162	,386	-,092	,010	-,109	,136
Persp - Zelfvetrouwen	,079	,081	,437	,077	,354	,076	,164	,135	,091	,065	,162	,065	,150
Persp - Efficiëntie	,165	,372	,117	-,092	,164	-,018	,059	,000	-,088	,050	,450	,127	,036
Persp - Loonsverhoging	,460	,007	,064	,024	-,044	,402	-,069	,056	,176	,129	,029	,029	-,002
Persp - Professionele ontwikkeling	,012	,159	,089	,099	,648	,051	,124	,112	,048	,042	,023	,087	,012
Persp - Gevoel van professionaliteit	,185	,095	,342	,144	,393	,048	,127	,124	,001	,201	-,038	,080	,120
Persp - Met en door anderen vernieuwende ideeën	-,082	,288	,229	,081	,285	,065	,457	,078	-,024	,113	-,017	,009	,009
Persp - Dienstverlening klanten	,402	,200	,381	-,003	,174	,142	-,045	,023	-,025	,239	,183	,013	-,046
Persp - Inhaalbeweging eerder gemiste leeransen	,388	-,080	,142	,264	,046	,248	,151	,139	-,030	,054	,036	,062	-,077
Persp - Personeelsrekrutering	,291	,120	,134	,442	-,022	,380	,086	,039	,105	,247	,165	,019	-,105
Persp - Verwachting inlossen	,201	,039	,069	,271	,037	-,010	-,014	,004	,095	,515	,011	-,043	-,050
Persp - Dagelijkse routine doorbreken	,098	-,018	,203	,169	,175	,059	,187	,106	,120	,523	-,089	-,098	,083
Persp - Professioneel netwerk	,144	,063	-,006	,271	,055	,407	,188	,221	,097	,122	,232	-,014	,127
Persp - Personeelsbinding	,098	,068	,023	,564	,012	,048	,052	,011	-,021	,093	,042	,123	-,052
Persp - Status verwerven	,211	,031	,042	,498	,112	,020	,031	,067	,173	,014	,035	,023	,233
Persp - Kennis vergroten en verruimen	,007	,266	,188	,080	,372	-,111	,177	,093	-,012	-,088	,337	,061	-,044
Persp - Dienstbaarheid	-,045	,371	,170	,356	,248	,002	-,049	,045	-,042	-,051	,179	,161	-,069
Persp - Arbeidstevredenheid	,012	,163	,656	,044	,095	,073	,123	,126	,022	,030	,043	,145	-,043
Persp - Effectief teamwork	,198	,360	,322	,056	,301	,008	,135	,037	,062	,017	,131	-,030	,127
Persp - Nieuwe energie	,082	,271	,616	,059	,045	-,070	,232	,175	,046	,046	,059	,090	-,082
Persp - Toevallig iets waardevol ontdekken	,342	,067	,327	,208	,149	,009	,335	,056	,207	,047	,032	-,067	-,006
Persp - Bijscholing	,388	,022	,121	,153	,260	-,097	,235	,109	,036	-,029	,062	-,064	,039
Persp - Subsidies	,427	,049	-,062	,095	-,071	,067	-,003	,199	,004	,309	,172	,108	-,065

Persp - Image building	,143	,076	,029	,546	,113	,177	-,006	,162	,034	,208	,045	,014	-,077
Persp - Leefbaarheid	,253	,277	,280	,053	,188	,006	,098	,313	,069	,165	,075	-,012	,112
Persp - Weetgierigheid	,095	,146	,234	,102	,172	-,015	,084	,697	,058	,012	,066	,046	-,051
Persp - Omscholing	,331	,069	,057	,137	-,024	,567	-,037	-,090	-,005	,082	,000	-,070	,028
Persp - Individueel leervermogen	,017	,613	,203	,069	,123	,185	,085	,097	-,010	-,031	,135	,016	,111
Persp - Onderhouden sociale relaties	,094	,126	,087	,278	,037	,137	,348	,208	,253	,241	,098	-,077	,254
Persp - Kennismaking organisatiecultuur	,217	,323	,243	,380	-,023	,039	,210	,079	,143	,123	-,019	,028	,110
Persp - Belangrijkheid	,097	,172	,138	,192	,142	,083	,226	,385	,042	,084	-,046	,006	,004
Persp - Onderbreken solitaire arbeid	,185	,032	,184	,065	-,089	,057	,298	,379	,136	,278	,002	-,017	,217
Persp - Aan een verplichting voldoen	,675	,126	,081	,135	,100	,069	,074	,036	-,030	,130	,042	-,004	-,045
Persp - Goed blijven presteren	,025	,157	,102	,029	,203	-,142	,059	,005	,010	-,022	,297	,559	,034
Persp - Inzet	,108	,230	,168	,215	,067	,051	,084	,033	,066	-,081	-,023	,615	-,093
Persp - Kwaliteitszorg	,034	,282	,131	,058	,169	-,117	,041	,043	,053	,032	,184	,112	-,339
Persp - Onderhandelen arbeidsvoorwaarden	,282	,007	,015	,053	-,021	,171	-,087	,027	,498	,172	,060	,055	,008
Persp - Brede inzetbaarheid	,034	,258	-,023	,025	-,033	,502	,027	-,013	,152	-,049	,046	,034	-,009
Persp - Eigen kennis aftoetsn	,138	,049	,057	,140	,140	-,086	,335	,046	,302	-,080	,128	,190	,014
Persp - Bezinning	,049	,131	,113	,046	,031	,204	,194	,064	,621	,097	-,043	,037	-,032
Persp - Innovatie	,060	,373	,131	,122	,046	,108	,114	,042	,083	,033	,030	,120	-,138
Persp - Jobbehoud	,454	,095	,061	,080	,084	,244	-,046	,007	,176	-,014	,036	,248	,088

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 16 iterations.

Bijlage 11 – Factormatrix exclusieven van werkgevers, leidinggevenden en VTO-sleutelfiguren

Rotated Factor Matrix^a

	Factor								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Excl - Werkbelasting	,037	,019	,215	,047	,138	,654	,115	,079	-,043
Excl - Hogere verwachting externen	,304	,012	,071	-,016	,443	,183	,025	,069	-,105
Excl - Negatieve attitude tav leren	,191	-,016	-,144	,129	,567	,076	,079	,068	,004
Excl - Andere organisatieprioriteiten	,088	,191	,101	,080	,136	,614	,019	,177	,072
Excl - Gezinsverantwoordelijkheden	,203	,304	,104	,139	,357	,325	,074	-,060	,028
Excl - Fear of change	,332	,006	,034	,070	,485	,190	-,072	,106	,149
Excl - Overbodig	,094	,144	,093	,031	,084	,127	,052	,716	-,010
Excl - Tekort aan informatie	,146	,155	,123	,160	,202	,159	,198	,438	,094
Excl - Geen waardering achteraf	,461	,185	,064	,082	,159	,010	,041	,268	,006
Excl - Zich niet welkom voelen	,463	,182	,135	-,036	,397	-,013	,157	,074	,150
Excl - Tevredenheid bereikte niveau	,516	,298	,105	-,159	,280	,026	,115	,142	,043
Excl - Concurrentie	,588	,056	,099	,135	,047	,119	-,034	-,028	-,035
Excl - Gebrek aan nieuwe sociale contacten	,537	,171	,066	-,042	,320	-,103	,132	,162	,157
Excl - Onbelangrijkheid	,381	,061	,079	,193	,247	,014	,411	,058	,084
Excl - Te moeilijk	,203	,586	,194	,046	,138	,082	,379	,041	,008
Excl - Gebrek financiële ondersteuning WG	,323	,367	,298	,013	,084	,053	,173	,012	,094
Excl - Test-angst	,682	,084	,012	,048	,146	,034	-,005	5,607E-5	-,016
Excl - Tonen van tekort	,530	,297	,003	,134	,166	,129	,082	,038	-,010
Excl - Geen mogelijkheden interne mobiliteit	,571	,140	,013	,115	-,189	,181	,124	,045	-,068
Excl - Gebrek aan effectiviteit	,223	,626	,150	,174	,108	,140	,369	,093	,121
Excl - Onvoldoende startbagage	,125	,658	,240	,141	-,039	,188	,283	,149	,044
Excl - Oninteressant	,031	,241	,261	,215	,038	,135	,536	,181	-,128
Excl - Geen mogelijkheid tot promotie	,670	,102	-,010	,085	,024	,032	,030	,014	-,011
Excl - Gebrek aan motivatie	,156	,241	,088	,429	,003	,206	,380	,266	,259
Excl - Opoffering vrije tijd	,168	,289	,390	,187	,142	,110	,056	,052	,254
Excl - Discrepancie eigen identiteit	,318	,272	,038	,487	-,047	,060	,260	,063	,097
Excl - Gebrek aan toegangsmogelijkheden	,314	,550	,159	,062	,125	-,044	-,006	,095	,120
Excl - Moeilijke bereikbaarheid	,116	,146	,576	,170	,030	-,035	,204	,065	,157
Excl - Ontbreken stimulerende peergroup	,563	,231	,170	,144	,125	-,029	-,021	,036	,302
Excl - Te hoog of te laag niveau	,072	,561	,327	,321	-,084	,020	,115	,159	,033
Excl - Te weinig aanmoediging en steun	,507	,185	,144	,216	,123	,095	,051	,019	,327
Excl - Ideologie niet aanvaarden	,223	,408	,166	,430	,020	,149	,227	,236	,297
Excl - Meeloper	,228	,544	,065	,287	-,036	,024	-,127	,169	-,060
Excl - Geen bijdrage kennis	,036	,406	,407	,292	-,056	,001	,069	,349	-,192
Excl - Onbruikbaarheid	,028	,222	,448	,583	,056	,045	,066	,080	-,011
Excl - Belasting collega's	,288	,051	,295	,348	,134	,275	-,098	-,042	,140

Excl - Ongepast tijdstip	,057	,146	,623	,263	,055	,108	,063	,011	,073
Excl - Afzondering collega's	,455	,121	,245	,298	,221	,037	-,085	,030	,244
Excl - Slechte reputatie opleidingsinst	,099	,426	,477	,243	-,004	,067	-,098	,143	,035
Excl - Te weinig voeling	,074	,363	,357	,326	,047	,177	,034	,213	,208
Excl - Geen goede ervaring	,210	,109	,287	,519	,175	,081	,115	,049	-,011
Excl - Gebrek persoonlijke ontw	,088	,365	,345	,432	,008	,117	,110	,106	-,276
Excl - Gezondheidsredenen	,158	,676	,240	,197	,055	,098	-,052	-,019	-,009
Excl - Te kostelijk	,075	,227	,718	,018	-,076	,073	,047	,035	-,094
Excl - Te grote tijdsinname	,089	,132	,681	,143	-,010	,300	,047	,091	-,029
Excl - Ongepaste werkvormen	,104	,294	,273	,619	,098	-,002	,067	-,001	,029
Excl - Geen salarisverhoging	,553	-,025	,097	,060	,167	-,033	,086	,057	-,022

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.