

Relatie tussen leerintenties en werkplekieren van laagopgeleide kleine zelfstandigen

Mieke Cousijnsen (3907090)

Universiteit Utrecht

Masterthesis

Eerste begeleider: Louise van de Venne

Tweede begeleider: Rouven Hagemeijer

Aantal woorden: 7661

Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de relatie tussen leerintentie en werkplekieren bij kleine zelfstandigen. Met kleine zelfstandigen worden zzp'ers en eenmanszaken tot een maximum van vijf personen bedoeld. In voorgaand onderzoek naar leren in organisaties is voornamelijk gericht op grotere organisaties en is deze groep kleine zelfstandigen nog onderbelicht. In dit onderzoek wordt op kleine zelfstandigen gericht, temeer omdat deze doelgroep weinig tot geen collega's heeft om mee samen te leren. Door middel van een mixed method onderzoek werd geprobeerd een antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Binnen de bouwsector werd een survey onderzoek gehouden en zijn er interviews afgenomen. Uit het survey onderzoek bleek dat er een relatie is tussen leerintentie en formeel werkplekieren. Uit de interviews bleek dat de factoren *interesse in beroep en werkveld*, *attitude tegenover leren* en *toegang tot informatie* een positief effect hadden op werkplekieren en de factor *snelheid van de verandering* had een negatief effect op werkplekieren.

Trefwoorden: Leerintentie, werkplekieren, kleine zelfstandigen

Inleiding

In de huidige maatschappij wordt kennis en leren steeds belangrijker. Er is sprake van een lerende economie. Uitsluitend het volgen van een opleiding is niet meer voldoende om de komende jaren op de arbeidsmarkt te werken; werkenden moeten zich blijven ontwikkelen en blijven leren om in de maatschappij te kunnen functioneren (Koster, 2014).

Ook de specifieke groep kleine zelfstandigen, die niet gestimuleerd wordt vanuit een grote organisatie, zal zich net als medewerkers in loondienst moeten blijven ontwikkelen. De term kleine zelfstandigen wordt hier gebruikt om mensen die werken zonder personeel (zzp'ers) of mensen die een eenmanszaak bestaande uit maximaal vijf personen hebben opgericht aan te duiden. Deze groep is de laatste twintig jaar gegroeid, vooral het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is toegenomen. In 2014 waren er ruim 800.000 mensen in Nederland aan het werk als zzp'er (CBS, 2014).

Dit onderzoek zal zich richten op kleine zelfstandigen, omdat deze doelgroep in voorgaand onderzoek nog weinig is onderzocht met betrekking tot leren. In tegenstelling tot leren in grote bedrijven, kleine bedrijven en micro-bedrijven (o.a. Gray, 2002; Greenbank, 2000). De kleine zelfstandigen vormen een doelgroep die in tegenstelling tot werknemers van grote en kleine bedrijven en micro-bedrijven weinig tot geen collega's hebben op de werkplek. Leren van en met collega's zal daardoor minder voorkomen. Daarnaast is deze doelgroep een interessante doelgroep, omdat bij de zzp'ers binnen de doelgroep 55% laagopgeleid is (CBS, 2014). Laagopgeleiden worden door Kyndt, Govearts, Dochy en Baert (2011) gedefinieerd als mensen die werkzaam zijn en niet in het bezit zijn van een startkwalificatie voor hoger onderwijs. CBS (z.d.) definieert basisonderwijs, vmbo, mbo 1 en avo onderbouw als laag opleidingsniveau. Deze doelgroep heeft een lagere intentie om te leren. Leerintentie is de bereidheid of het plan om een actie of leeractie te ondernemen en hiermee het verschil tussen de huidige en gewenste situatie te verminderen door middel van educatie (Kyndt et al. 2011). De leerintentie van iemand beïnvloedt hoe vaak iemand deelneemt aan leeractiviteiten. De lage leerintentie bij laagopgeleiden wordt beïnvloed door economische voorkeuren, zoals toekomstoriëntatie en persoonlijke eigenschappen, zoals examenangst als gevolg van eerdere ervaringen op school (Fouarge, Schils & de Grip, 2013; Illeris, 2006). In dit onderzoek is ervoor gekozen te kijken of leerintentie ook relateert bij kleine zelfstandigen aan een specifieke vorm van leren, namelijk werkplekleren. Zo kan onderzocht worden of leerintentie gekoppeld is aan de deelname van deze specifieke leeractiviteit en kan dit worden gebruikt om werkplekleren bij kleine zelfstandigen te stimuleren.

Theoretisch Kader

Leerintenties

De leerintentie van een persoon wordt door Kyndt et al. (2011) gedefinieerd als de bereidheid of het plan om een actie of leeractie te ondernemen en hiermee het verschil tussen de huidige en gewenste situatie te verminderen door middel van training en educatie. Leerintentie bepaalt in hoeverre iemand deelneemt aan leeractiviteiten. Uit onderzoek blijkt dat lager opgeleiden een lagere leerintentie hebben en dat een aantal factoren de leerintentie van laagopgeleiden kan vergroten. Een eerste factor is steun voor leren door de organisatie. Een tweede factor is zelfsturing in de carrière, waarbij de medewerker nadenkt over de voortgang van zijn carrière. Een derde factor bestaat uit financiële voordelen (Kyndt et al. 2011; Kyndt et al. 2012; Kyndt, Govaerts, Keunen & Dochy, 2013).

Renkema (2006) deed een quasi-experimenteel onderzoek naar de effecten van de 'individual learning account' (ILA) op de leerintentie bij laagopgeleiden. ILA is een maatregel om individueel leren te stimuleren. Het is een rekening waarop geld wordt verzameld dat door de eigenaar van de rekening kan worden gebruikt voor opleidingen en trainingen (Barr, 2001). Om intentie te meten werd in het onderzoek van Renkema (2006) uitgegaan van 'the theory of planned behaviour' van Azjen (1991). De intentie wordt volgens Azjen (1991) bepaald door drie factoren. Als eerste de attitude tegenover het mogelijk uit te voeren gedrag. Ten tweede de inschatting over wat anderen mensen van het gedrag zullen vinden: de subjectieve norm. Als laatste de inschatting die een persoon maakt over het kunnen uitvoeren van het gedrag, de 'perceived behavioural control'. De leerintentie wordt bepaald door individuele factoren, wat ervoor zorgt dat ook bij zelfstandigen leerintentie bepalend kan zijn voor deelname aan leren. Onderzoek van Renkema (2006) liet zien dat de ILA effect heeft op oudere werknemers in technische installatiesector. Doordat zij lang geen training hadden gevolgd zorgde ILA voor een verhoging van de leerintentie door een positieve ervaring met trainingen te geven (Renkema, 2006). In dit onderzoek zal worden gekeken of de leerintentie een factor is die samenhangt met werkplekleren.

Werkplekleren

Informeel werkplekleren. Eraut (2004) heeft gekeken naar informeel leren op de werkplek. Volgens Eraut (2004) is er sprake van informeel leren, als leren op het continuüm van informeel en formeel leren dicht bij de kant van informeel leren ligt. Kenmerken van informeel leren zijn impliciet, ongestructureerd, onbedoeld en opportunistisch leren waarbij geen leraar aanwezig is. Eraut (2004) onderscheidt drie typen informeel leren. De eerste vorm van informeel leren is impliciet leren: het onbewust verwerven van kennis en vaardigheden,

waarbij niet wordt herkend wat er is geleerd (Eraut, 2004). Vormen van impliciet onbewust leren zijn: routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk, onverwachte inzichten opdoen bij een discussie, omgaan met conflictsituaties tussen de werknemer en de baas, onbewuste observatie van collega's met vergelijkbare baan, vragen van een stagiair die de werkende aan het denken zetten en verkrijgen van ongevraagde feedback van een klant (Doornbos, Simons, & Denessen, 2008). Naast impliciet leren zijn er twee soorten van expliciet leren te onderscheiden, namelijk reactief leren en deliberatief leren. Bij reactief leren is er wel sprake van een intentie om te leren, maar dit gebeurt vaak midden in een situatie, waarin weinig tijd is om na te denken. Er wordt een reactie gegeven op basis van eerdere ervaringen. Bij deliberatief leren is er een duidelijk leerdoel en is er tijd om nieuwe kennis te verwerven. Eerdere acties, ervaringen en deelnamen aan het oplossen van problemen en beslissing nemen worden opnieuw bekeken en bediscussieerd (Eraut, 2004). Vormen van deliberatief leren zijn: zoeken naar specifieke informatie, brainstormen of ideeën uitwisselen in een groep om samen een probleem om te lossen, doelbewust observeren van een rolmodel, reflecteren op prestaties met behulp van een peer, ondergeschikten vragen naar opmerkingen en adviseurs raadplegen bij een probleem (Doornbos et al., 2008).

Om leersucces te behalen met informeel werkplekieren zijn twee factoren bepalend. Dit zijn beheersingsstrategieën en een positieve leeroriëntatie (Schulz & Roßnagel, 2010). Met beheersingsstrategieën wordt de capaciteit om leerdoelen te stellen, te plannen, te monitoren en leren te evalueren bedoeld. Met een positieve leeroriëntatie wordt bedoeld dat iemand interesse heeft in het vergroten van zijn kennis, vaardigheden en kwaliteiten en dat die persoon hierin wil investeren. Leeftijd bleek daarentegen geen voorspellende factor voor het leersucces van informeel werkplekieren (Schulz & Roßnagel, 2010).

Kyndt, Dochy en Nijs (2009) deden onderzoek naar leercondities voor informeel werkplekieren. Met leercondities worden kenmerken bedoeld die het leren kunnen stimuleren of hinderen. Als eerste 'feedback and knowledge acquisition', waarmee feedback van andere mensen en kennis die wordt verkregen door onder andere sprekers en gasten wordt bedoeld. De tweede leerconditie is de 'new learning approach and communication tools', waarmee leerervaringen en tools zoals internet worden bedoeld. De derde leerconditie 'being coached', gaat over gecoacht worden door bijvoorbeeld een mentor of meedoen in een buddy systeem. De vierde leerconditie 'coaching others', gaat over het coachen van bijvoorbeeld stagiaires. De laatste leerconditie 'information acquisition', houdt het verkrijgen van informatie binnen een bibliotheek of een community of practice in. In het onderzoek scoorden organisaties met minder dan 20 mensen het hoogst op de conditie 'new learning approach and communication

tools'. Ook van Ruysseveldt en van Dijke (2012) hebben gekeken naar een leerconditie van informeel werkplekieren. Zij keken naar werkdruk en bevonden dat lagere werkdruk samenhangt met een toename van werkplekieren en een hoge werkdruk juist met een afname van werkplekieren. Daarnaast keken zij naar de invloed van autonomie; het bleek dat een hoge autonomie en een hoge werkdruk wel voor een toename in werkplekieren zorgt.

Formeel werkplekieren. Veel onderzoeken zien werkplekieren als informeel leren en zien trainingen en opleidingen als formeel leren (o.a. Kyndt et al. 2009; McPherson & Wang, 2014). Slotte, Tynjälä en Hytönen (2004) zien daarentegen formeel leren ook als een element van leren op de werkplek. Zij zeggen zelfs dat formeel leren en informeel leren even belangrijke elementen zijn van leren op de werkplek. Formeel werkplekieren vindt plaats in een gestructureerde en georganiseerd setting, zoals een training en is bedoeld om specifieke kennis en vaardigheden te verkrijgen (Slotte et al., 2004).

Vormen van formeel werkplekieren zijn trainingsprogramma's, werkgerelateerde projecten en vormen van praktisch werkplekieren als onderdeel van formeel leren (Tynjälä, 2008). Ook on-the-job training kan gezien worden als een vorm van formeel werkplekieren. Green, Ashton en Felstead (2001) deed onderzoek naar de effecten van on-the-job training op bepaalde vaardigheden. On-the-job training bleek hierbij van invloed te zijn voor het ontwikkelen van probleemoplossingsvaardigheden en teamwerkvaardigheden. Werkenden geven aan het begin van hun carrière minder geld uit aan on-the-job training, dan later in hun carrière (Barron, Berger en Black, 1999).

McPherson en Wang (2014) deden onderzoek naar toegang tot werkplekieren van laagopgeleiden in kleine bedrijven. Er bleek meer steun te zijn voor werkplekieren voor werknemers die dezelfde waarden hebben als de leidinggevende. Er werd geen verschil gevonden tussen laagopgeleiden en hoogopgeleiden in relatie tot de toegang van werkplekieren. Voor eigenaren was het leiden van een klein bedrijf de drijfveer om gelijke toegang te geven tot werkplekieren, zoals on-the-job training.

Factoren die werkplekieren beïnvloeden

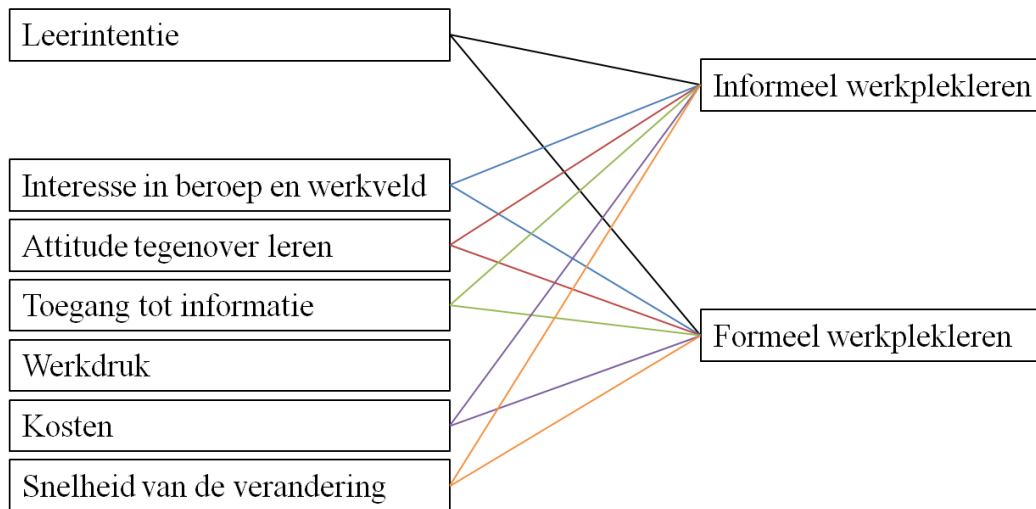
Naast de factor leerintentie, die in dit onderzoek wordt onderzocht, zijn er andere factoren die in eerder onderzoek van invloed bleken te zijn op werkplekieren. Onderzoeken van deze factoren hebben zich hierbij voornamelijk gericht op informeel werkplekieren. Dit onderzoek zal deze factoren ook onderzoeken voor formeel werkplekieren. Een eerste factor die werkplekieren positief beïnvloedt is de interesse die iemand heeft voor zijn beroep en werkveld (Berg & Chyung, 2008; Lohman, 2005). Een tweede factor is de attitude die iemand heeft tegenover leren, dit kan zowel positief (Lohman, 2005) als negatief zijn (Ellinger &

Cseh, 2007; Sambrook, 2005). Bij een positieve attitude zal vaker worden deelgenomen aan werkplekklere (Lohman, 2005), terwijl een negatieve attitude een belemmerende factor is voor werkplekklere (Ellinger & Cseh, 2007). Als derde werd toegang tot informatie door een computer en internet door respondenten in onderzoek van Berg en Chyung (2008) gezien als een factor die informeel werkplekklere vergroot. Ander onderzoek vond daarentegen dat de computer ook kan afleiden van informeel werkplekklere en persoonlijk contact (Ellinger, 2005). Als vierde werden de kosten van trainingen, zowel in geld als in tijd die het medewerkers kost om de training te volgen gezien als een factor die werkplekklere kan verminderen als de middelen niet beschikbaar zijn (Coetzer & Perry, 2008). Een vijfde factor die in onderzoek naar voren kwam was dat mensen ontdaan waren door de snelheid van de verandering. Deze factor had een negatieve invloed op werkplekklere (Ellinger, 2005; Ellinger & Cseh, 2007). Als laatste werd werkdruk als negatieve factor gezien voor informeel werkplekklere (Coetzer & Perry, 2008; Ellinger, 2005; Ellinger & Cseh, 2007; Sambrook, 2005).

Onderzoeksvraag

Dit onderzoek beoogt inzicht te krijgen in de relatie tussen de leerintentie van kleine zelfstandigen en werkplekklere. Er zal worden gericht op laagopgeleide en middelbaar opgeleide kleine zelfstandigen. Een sector waar veel laagopgeleide en middelbaar opgeleide mensen werken als kleine zelfstandige is de bouwsector; de meeste mensen in deze sector hebben een mavo-, vmbo- of mbo-opleiding (Jansen, 2014). Daarom zal dit onderzoek plaatsvinden in deze sector. De onderzoeksvraag hierbij luidt: *Wat is de relatie tussen de leerintentie van kleine zelfstandigen en werkplekklere en welke andere factoren beïnvloeden de relatie tussen leerintentie en werkplekklere?*

Deze hoofdvraag zal worden beantwoord met behulp van de deelvragen: (1) Is er een relatie tussen leerintentie en werkplekklere bij kleine zelfstandigen? en (2) Welke andere factoren dan leerintentie kunnen werkplekklere bevorderen of belemmeren? In Figuur 1 wordt het conceptueel model weergegeven.



Figuur 1. Conceptueel model

Methode

Om een antwoord te geven op de onderzoeksvraag werd een mixed method onderzoek uitgevoerd. Er is een survey onderzoek uitgevoerd en er zijn interviews gehouden. Het voordeel van mixed method onderzoek is dat er gebruik kon worden gemaakt van de voordelen van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Door het afnemen van de vragenlijst konden meer participanten worden bereikt en door het afnemen van interviews kon er dieper op het onderwerp worden ingegaan (Boeije, 2010). Om antwoord te geven op de eerste deelvraag of er een relatie is tussen leerintentie en werkplekieren bij kleine zelfstandigen werd gebruik gemaakt van de resultaten van het kwantitatieve deel en de resultaten over leerintentie en werkplekieren uit het kwalitatieve deel. Om een antwoord te geven op de tweede deelvraag over welke andere factoren werkplekieren bevorderen of belemmeren werd gebruik gemaakt van de resultaten uit het kwalitatieve deel van het onderzoek.

Participanten

Het onderzoek vond plaats onder zzp'ers en eigenaren van eenmanszaken in de bouwsector. De participanten werden verkregen via twee lokale bedrijven, die bouwmaterialen verkochten aan deze doelgroep.

Kwantitatief. De vragenlijst is afgenomen onder 37 kleine zelfstandigen. Onder de deelnemers van het survey onderzoek waren 36 mannen en één vrouw. De gemiddelde leeftijd van de participanten was 45,32 jaar (SD = 9,730). De leeftijd van de participanten lag tussen de 27 en 70 jaar. Van de participanten waren negen participanten middelbaar opgeleid, zij hadden een mbo niveau 4, een havo of een vwo diploma. De overige 28 participanten waren lager opgeleid. Hoger opgeleiden participanten, met een hbo of wo diploma zijn niet

meegenomen in de dataset. Onder de participanten waren 27 ZZP'ers; de overige 10 participanten waren eigenaren van eenmanszaken met maximaal vijf personen.

Kwalitatief. Acht van de 37 participanten zijn na deelname aan het survey onderzoek geïnterviewd. De deelnemers aan de interviews waren allemaal man. Onder de geïnterviewden waren drie ZZP'ers en vijf eigenaren van kleine eenmanszaken. De leeftijd van deze participanten lag tussen de 36 en de 70 jaar.

Instrumenten

In dit onderzoek zijn twee instrumenten gebruikt. Een vragenlijst voor het survey onderzoek en een topiclijst voor de interviews.

Kwantitatief. Met de vragenlijst werd de deelvraag of er een relatie is tussen leerintentie en werkplekklere beantwoord. In de vragenlijst werd gevraagd naar achtergrondgegevens van de participanten, zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Vervolgens werd ingegaan op de *frequentie* en de *vormen* van *werkplekklere*. Voor deze vragen was geen bestaande vragenlijst beschikbaar. Bij de informele vormen van werkplekklere is gebruikt gemaakt van de vormen, zoals omschreven door Doornbos et al. (2008). Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen impliciete en deliberatieve vormen van informeel werkplekklere. Een voorbeeld van een informele vorm van werkplekklere was routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk. Er zijn 12 vormen van informeel werkplekklere opgenomen in de vragenlijst. Bij de formele vormen van werkplekklere is gebruik gemaakt van de vormen, zoals omschreven door Tynjälä (2008). Een voorbeeld van een formele vorm van werkplekklere was on-the-job training. Er zijn drie vormen van formeel werkplekklere opgenomen in de vragenlijst. Bij de verschillende vormen van werkplek werd gevraagd naar hoe vaak iemand deze vorm gebruikt met behulp van een 5-punt Likertschaal, waarbij 1 staat voor 'nooit' en 5 voor 'altijd'. De vragenlijst is opgenomen in bijlage A. De *leerintentie* van de participant is de bereidheid om een actie of leeractie te ondernemen en hiermee het verschil tussen de huidige en gewenste situatie te verminderen door middel van training (Kyndt et al., 2011). De leerintentie werd in kaart gebracht door middel van vijf items over leerintenties uit de vragenlijst van Kyndt et al. (2011). Deze items zijn van het Engels naar het Nederlands vertaald. Daarnaast is één item van de vragenlijst aangepast, omdat hier werd gevraagd of iemand de intentie heeft om met zijn leidinggevende over werkgerelateerde trainingen te praten. Zelfstandige hebben geen leidinggevende, daarom is in het onderzoek er voor gekozen dit te vervangen door andere zelfstandigen in dezelfde sector. Een voorbeeld van de schaal leerintentie is "Ik heb de intentie om deel te nemen aan een werkgerelateerde leeractiviteit binnen het komende jaar". Deze vragen werden beantwoord op een 5-punt

Likertschaal, waarbij 1 stond voor ‘helemaal niet mee eens’ en 5 voor ‘helemaal mee eens’. De Cronbach’s alpha van deze vragenlijst, die werd gevonden in Kyndt et al., was .81. De vragenlijst is opgenomen in bijlage A.

Kwalitatief. Een topiclijst werd gebruikt bij de semi-gestructureerde interviews. De topiclijst ging in op leerintentie door met behulp van de stellingen uit de vragenlijst door te vragen waarom de zelfstandige wel of niet een hoge leerintentie had. Vervolgens werden de vormen uit de vragenlijst met de participanten besproken. Als de zelfstandige de vorm van werkplekklere gebruikte werd gevraagd hoe deze vorm werd ingezet. Als de zelfstandige de vorm niet gebruikte, werd gevraagd waarom er geen gebruik werd gemaakt van deze vorm. Met deze vragen in de topiclijst werden de resultaten uit de vragenlijst aangevuld. Zo konden de kwantitatieve gegevens op de deelvraag of er een relatie is tussen leerintentie en werkplekklere worden aangevuld. Daarnaast ging de topiclijst in op factoren, die de participanten zelf zien als bevorderend of als belemmerend ten aanzien van werkplekklere. Vanuit het theoretisch kader werden de volgende factoren meegenomen in de topiclijst: *interesse voor beroep en werkveld, attitude tegenover leren, toegang tot informatie, werkdruk, kosten van de training en snelheid van de verandering*. Eerder onderzoek toonde aan dat deze factoren een invloed hadden op werkplekklere (Berg & Chyung, 2008; Coetzer & Perry, 2008; Ellinger, 2005; Ellinger & Cseh, 2007; Lohman, 2005; Sambrook, 2005). Vervolgens werd een open vraag aan de doelgroep voorgelegd. Hierbij werd gevraagd of de participanten zelf nog andere factoren zagen als bevorderend of belemmerend voor werkplekklere, naast de zes besproken factoren. Met dit deel van de vragenlijst kon de tweede deelvraag over factoren die van invloed zijn op werkplekklere worden beantwoord. In Tabel 1 worden de topics van de interviews weergegeven. De topiclijst is opgenomen in bijlage B.

Tabel 1

Overzicht topics interviews

Topic	
1	Werksituatie
2	Leerintentie
3	Informeel werkplekklere
4	Formeel werkplekklere
5	Interesse in beroep en werkveld
6	Attitude tegenover leren

7	Toegang tot informatie
8	Werkdruk
9	Kosten van werkplekieren
10	Snelheid waarin verandering plaatsvindt
11	Overige factoren

Procedure

Kwantitatief. Als eerste stap werd een pilot van de vragenlijst afgenomen om te kijken of de vragenlijst werd begrepen door de doelgroep. De vragenlijst werd hierbij doorlopen met drie participanten. Samen met de onderzoeker werd de vragenlijst doorgesproken om zo onduidelijkheden eruit te halen en de validiteit van de vragenlijst te vergroten. Uit de pilot kwamen onduidelijkheden naar voren over het beantwoorden van de vragen over werkplekieren. In plaats van te vragen hoe vaak de participant gemiddeld gebruik maakt van informeel en formeel werkplekieren werd nu gevraagd om bij elke vorm de frequentie van gebruik aan te geven. Na deze aanpassingen werd de vragenlijst afgenomen. De participanten zijn op verschillende manieren geworven voor deelname aan het onderzoek, namelijk in persoon bij het lokale bouwbedrijf, per email, per post en per telefoon waarna de vragenlijst werd doorgestuurd. De bedrijven werden verkregen via het netwerk van de onderzoeker. Deelnemers werden verkregen door middel van een gemakssteekproef. Onder de participanten werden twee cadeaubonnen verloot. Het verloten van de cadeaubonnen had als doel het verhogen van de externe motivatie om deel te nemen aan het onderzoek. Bovenaan de vragenlijst werd vermeld dat het een korte vragenlijst betrof en dat de resultaten anoniem werden verwerkt.

Kwalitatief. Het tweede gedeelte van de dataverzameling betrof het kwalitatieve deel. De selectie van deze acht mensen was op basis van vrijwillige deelname. De participanten konden aan het eind van de vragenlijst aangeven of zij mee wilde werken aan een interview. Met participanten die dit aangaven werd contact opgenomen en een afspraak gemaakt voor het interview. De interviews vonden plaats bij de participanten thuis. Na afloop van het interviews werden de deelnemers gevraagd of zij de verslaggeving van het interview wilde inzien. Alle participanten hebben duidelijk aangegeven dat de verslaggeving niet opgestuurd hoefde te worden ter controle.

Analyse

Kwantitatief. Om de eerste deelvraag over de relatie tussen de leerintentie en werkplekieren te beantwoorden werden vier correlatietoetsen uitgevoerd. Hierbij werd

onderzocht of er een verband was tussen leerintentie en informeel werkplekieren en leerintentie en formeel werkplekieren. Daarnaast is gekeken of er een verband was tussen leerintentie en impliciet leren en leerintentie en deliberatief leren. Voordat de correlatie konden worden berekend zijn betrouwbaarheidsanalyses en factoranalyses uitgevoerd.

De vragen gericht op de factor *leerintentie* vormden bij de factoranalyse één factor. De Cronbach's alpha van deze vragen was .91, daarom kon over deze vragen een gemiddelde worden berekend.

De vragen gericht op de factor *informeel werkplekieren* vormden bij de factor analyse vier factoren met een eigenwaarde groter dan 1. De factor matrix kon niet worden uitgerekend, doordat er teveel factoren waren. Hierdoor was niet te zien, welke items hoog laden op welke factor. Daarom is gekozen om over de vormen van impliciet leren en deliberatief leren, zoals onderscheiden binnen informeel werkplekieren door Doornbos et al. (2008), twee aparte factor analyses en betrouwbaarheidsanalyses te berekenen. In Tabel 2 is aangegeven welk item in de vragenlijst behoort tot welke vorm van leren.

Tabel 2

Items informeel werkplekieren uit vragenlijst opgedeeld in twee vormen van leren

Impliciet leren	Deliberatief leren
Routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk	Doelbewust een rolmodel observeren
Onverwachte inzichten opdoen bij een discussie	Zoeken naar specifiek informatie
Omgaan met conflictsituaties	Brainstormen of ideeën uitwisselen on een groep om samen een probleem op te lossen
Onbewuste observatie van collega's met vergelijkbare baan	Reflecteren op prestaties met behulp van collega's met vergelijkbare baan
Vragen van stagiair die u aan het denken zet	Ondergeschikten vragen naar opmerkingen
Verkrijgen van ongevraagde feedback van een klant	Adviseurs raadplegen bij een probleem

Over de vragen gericht op impliciet leren werd één factor onderscheiden bij de factoranalyse met een eigenwaarde groter dan 1. Over de vragen gericht op deliberatief leren is een factor analyse berekend met één fixed factor. Deze factor verklaarde 38,64% van de variantie. De Cronbach's alpha van de vragen gericht op de factor *informeel werkplekieren*

was .80. De Cronbach's alpha van de vragen gericht op de factor impliciet leren was .71 en de Cronbach's alpha van de vragen gericht op de factor deliberatief leren was .65.

De vragen gericht op de factor *formeel werkplekieren* vormden bij de factoranalyse één factor. De Cronbach's alpha van deze vragen was .69, daarom is besloten geen items te verwijderen. Van deze items is een gemiddelde berekend.

Na het uitvoeren van de betrouwbaarheidsanalyses werd gekeken of de assumpties voor de correlaties werden geschonden. Bij alle correlaties bleek uit de Shapiro-Wilk test dat de assumptie voor normaliteit werd geschonden, daarom zijn Spearman correlaties berekend.

Kwalitatief. De opgenomen interviews zijn geanalyseerd per hoofdtopic in de topiclijst. De interviews zijn per topic in een tabel uitgewerkt. Het overzicht van de interviews is opgenomen in bijlage C. Voor elke hoofdtopic zijn aan de hand van de resultaten twee thema's gevormd. Voor de hoofdtopic leerintentie, zijn de thema's hoge en lage leerintentie gevormd. Bij hoofdtopics informeel en formeel werkplekieren werd bij beide onderscheid gemaakt tussen wel of geen gebruik van deze vormen van werkplekieren. Voor de behandelde factoren werd een indeling gemaakt tussen invloed en geen invloed op werkplekieren. Als laatste is voor overige factoren een indeling gemaakt tussen andere belemmerende en bevorderende factoren.

Een tweede beoordelaar heeft één interview in het gehanteerde schema geplaatst. De beoordelaar gebruikte hiervoor de opname van het interview, de topiclijst en het lege schema. Het ingevulde schema werd niet opgestuurd om een onafhankelijke beoordeling te verkrijgen. Om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te bepalen is een Cohen's Kappa berekend. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid was excellent ($K = .80$).

Resultaten

Kwantitatieve resultaten

Met de resultaten van het kwantitatieve deel is de eerste deelvraag te beantwoord: Is er een relatie tussen leerintentie en werkplekieren bij kleine zelfstandigen? Als eerste zijn de descriptieve analyses berekend. De resultaten daaruit zijn weergegeven in Tabel 3. De leerintentie van de kleine zelfstandigen in de steekproef is met een gemiddelde van 2.30 op een schaal van één tot vijf aan de lage kant. Daarnaast blijkt dat de kleine zelfstandigen in deze steekproef meer gebruik maken van informeel werkplekieren dan van formeel werkplekieren.

Tabel 3

Descriptieve analyses

Schaal	N	Gemiddelde	SD	Variantie
Leerintentie	37	2.30	0.96	0.92
Informeel werkplekieren	37	2.59	0.55	0.31
Formeel werkplekieren	37	1.69	0.67	0.45

Vervolgens zijn vier correlaties berekend. Als eerste is een Spearman correlatie berekend tussen leerintentie en informeel werkplekieren. Er werd geen significante relatie gevonden tussen leerintentie en informeel werkplekieren, $r_s = .05$, $p = .773$. Er is dus geen samenhang tussen leerintentie en informeel werkplekieren.

Als tweede is een Spearman correlatie berekend tussen leerintentie en impliciet leren als onderdeel van informeel werkplekieren. Er werd geen significante relatie gevonden tussen leerintentie en informeel werkplekieren, $r_s = .06$, $p = .737$. Er is dus geen samenhang tussen leerintentie en deze vorm van informeel werkplekieren.

Als derde is een Spearman correlatie berekend tussen leerintentie en deliberatief leren als onderdeel van informeel werkplekieren. Er werd geen significante relatie gevonden tussen leerintentie en informeel werkplekieren, $r_s = .08$, $p = .625$. Er is dus geen samenhang tussen leerintentie en deze vorm van informeel werkplekieren.

Als laatste is een Spearman correlatie berekend tussen leerintentie en formeel werkplekieren. Er werd een significante relatie gevonden tussen leerintentie en formeel werkplekieren, $r_s = .35$, $p = .032$. Leerintentie en het gebruik van formeel werkplekieren hangt dus samen en heeft een medium effect.

Kwalitatieve resultaten

Met de interviews werd antwoord gegeven op beide deelvragen. De eerste drie topics van het interview (leerintentie, informeel werkplekieren en formeel werkplekieren) werden gebruikt om in aanvulling op het kwantitatieve deel antwoord te geven op de eerste deelvraag: Is er een relatie tussen leerintentie en werkplekieren bij kleine zelfstandigen? Met de overige topics (de factoren: Interesse in beroep en werkveld, attitude tegenover leren, toegang tot informatie, werkdruk, kosten en snelheid van de verandering) werd een antwoord gegeven op de vraag: Welke andere factoren dan leerintentie kunnen werkplekieren bevorderen of belemmeren? Hieronder worden de resultaten uit de interviews per topic beschreven. Als eerste worden de resultaten besproken, die antwoord geven op de eerste deelvraag. Daarna worden de resultaten besproken die antwoord geven op de tweede deelvraag over andere factoren. Een overzicht van de interviews is opgenomen in bijlage C.

Leerintentie. Over het algemeen is er sprake van een lage leerintentie onder de kleine zelfstandigen die zijn geïnterviewd. Trainingen en cursussen worden weinig gevolgd. Alle participanten hebben aangegeven dat zij op dit moment geen cursus willen gaan volgen in het komende jaar. Redenen die worden gegeven zijn: het werk wordt geleerd in de praktijk, de werkzaamheden die veel worden gebruikt zijn al voldoende geleerd en er worden weinig cursussen aangeboden. Vijf kleine zelfstandigen die zijn geïnterviewd hebben kenmerken van een hoge leerintentie. Sommige van deze kleine zelfstandigen hebben cursussen gevolgd of volgen cursussen. Dit zijn deelnemers die zijn aangesloten bij een franchise organisatie of de cursussen zijn wettelijk verplicht. Ook geven twee van deze vijf kleine zelfstandigen aan wel na te denken over het volgen van een cursus, maar er wordt weinig aangeboden.

Informeel werkplekieren. Er wordt door de participanten veel gebruikt gemaakt van informeel werkplekieren. Het opbouwen van routine wordt bijvoorbeeld door alle participanten gebruikt als een manier van informeel werkplekieren. Dit gebeurt vooral bij het doen van hetzelfde werk, zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Bijvoorbeeld dakvensters plaatsen, als je er daar 15 van hebt gezet is dat routine”*. Een aantal participanten observeert wel eens een rolmodel als vorm van informeel werkplekieren, vooral bij werkzaamheden waar de ervaring ontbreekt. Ook wordt door alle participanten informeel geleerd op de werkplek door te discussiëren over het werk met klanten, andere zelfstandigen of uitvoerders. Zeven van de acht participanten leren informeel op de werkplek door het raadplegen van adviseurs bij een probleem, zoals leveranciers, producenten, aannemers en ondernemingsverenigingen. De participant die geen adviseurs raadpleegde bij problemen was nog geen problemen tegenkomen bij zijn werkzaamheden. Vragen van stagiairs die iemand aan het denken zetten en waarmee informeel geleerd kon worden op de werkplek kwam bij geen van de participanten voor. Ze kwamen geen stagiairs tegen of de stagiairs waren pas net begonnen, waardoor er nog weinig vragen werden gesteld die de kleine zelfstandige aan het denken kon zetten. Zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Je krijgt niet snel vragen van stagiairs. De meeste die met je mee gaan, zijn nog wat verlegen en die doen gewoon wat je zegt”*. Zeven van de acht participanten gebruikten informeel werkplekieren door wel eens te zoeken naar informatie over het werk, voornamelijk over producten en soms ook over de aanpak van het werk. De participant die dit niet deed, gaf aan het volgende aan: *“Nee ik zoek niet zo snel naar informatie over producten. Daar is het wereldje net te klein voor, omdat we zo gespecialiseerd werken”*.

Formeel werkplekieren. Er wordt door de verschillende participanten bijna geen gebruik gemaakt van formeel werkplekieren. Eén participant gaf aan te hebben geleerd van

een stukadoor, als een gildesysteem. Geen enkele participant heeft een cursus op de werkplek gevolgd. De reden die werd gegeven is dat cursussen of trainingen op de werkplek er niet zijn. Zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Cursussen neem ik wel aan deel, maar deze vinden niet op de werkplek zelf plaats. Dat maak je niet meer mee als je zelfstandig stukadoor bent”*. Een participant gaf aan wel een cursus op de werkplek te willen volgen als dit bestond: *“Een training volgen op de werkplek is nog nooit voorgekomen, maar ik zie daar wel wat in. Ik zou het wel een pluspunt vinden, want je kunt dan gewoon je werk doen”*.

Factoren. Hieronder worden andere factoren besproken, die mogelijk van invloed zijn op werkplekleren. De resultaten dienen om de tweede deelvraag over andere factoren die werkplekleren bevorderen of belemmeren te beantwoorden.

Interesse in beroep en werkveld. Alle participanten gaven aan veel interesse te hebben in hun beroep en werkveld. Zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Ja ik wordt heel enthousiast van mijn werk. Ook gewoon het hele vakgebied. Ik ben gek van het stukadoor werk. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk”*. De interesse bevordert informeel werkplekleren, doordat de participanten door hun interesse sneller informatie opzoeken over hun werk en met andere mensen praten over hun werk. Formeel werkplekleren wordt ook bevorderd door interesse. Drie participanten geven aan ook een cursus te volgen voor hun werk als ze interesse hebben. De cursus moet voor twee van de drie participanten naast interesse ook effectief zijn. De cursus moet wat opleveren, bijvoorbeeld het verkrijgen van bepaalde klanten.

Attitude tegenover leren. De meeste participanten gaven aan dat zij leren in de vorm van school en opleidingen niet leuk vinden. Leren over het beroep of leren op de werkplek wordt door de participanten wel als interessant en leuk gezien, zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Op school vond ik het verschrikkelijk. Maar als ik iets wil leren over mijn beroep, dan bijt ik me daar in vast”*. De meeste participanten geven aan dat dit zorgt dat ze meer gebruik maken van informeel werkplekleren. Een negatieve houding tegenover het leren in een schoolsetting zorgt er dus voor dat kleine zelfstandigen juist positiever staan tegenover informeel werkplekleren en negatiever tegenover formeel werkplekleren. Ook lijkt er een positieve samenhang te zijn tussen enerzijds de attitude tegenover leren en anderzijds interesse. Zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Ja dat is wel een beetje hetzelfde als interesse. Als je interesse hebt wil je het leren”*. Een aantal participanten geeft aan ergens meer over te weten willen komen als het hun interesse wekt.

Toegang tot informatie. Alle participanten geven aan dat zij informatie over het werk goed kunnen vinden. Sommigen maken hierbij gebruik van internet, terwijl andere

zelfstandigen hun informatie verkrijgen via leveranciers. Deze goede toegang bevordert bij veel participanten het informeel op de werkplek in de vorm van informatie zoeken en adviseurs raadplegen, zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Door die goede toegang heb ben ik sporadisch wel bezig met informeel leren, zoals een adviseurs raadplegen of met andere ideeën uitwisselen. En als ik die toegang niet had, dan zou dat minder gebeuren”*. De goede toegang heeft dus een positieve invloed op informeel werkplekieren. Twee participanten geven aan dat de factor toegang tot informatie geen invloed heeft op formeel werkplekieren. Zowel bij goede als bij slechte toegang tot informatie wordt dit niet vaak gebruikt.

Werkdruk. De meeste participanten ervaren werkdruk tijdens het werk. Bij sommigen wisselt de werkdruk ook af. Werkdruk heeft bij de meeste participanten invloed op het informeel werkplekieren. Sommige participanten geven aan dat de werkdruk een negatieve invloed heeft op informeel werkplekieren. De hoge werkdruk zorgt dat op dat moment het werk voor gaat en dat informeel werkplekieren wordt belemmerd, zoals blijkt uit het volgende citaat: *“Als je druk ben dan ben je alleen maar aan het werk. Dan heb je ook geen tijd om informatie op te zoeken”*. Bij minder werkdruk is meer ruimte om informeel te leren op de werkplek. Niet bij alle participanten heeft werkdruk een negatieve invloed op informeel werkplekieren een aantal participanten geeft aan dat een hoge werkdruk werkplekieren juist bevordert. Dit komt doordat de participanten van tevoren dan meer bezig zijn met de planning, op zoek gaan naar informatie over snellere producten of uitzoeken hoe ze efficiënter kunnen werken.

Kosten van werkplekieren. Het merendeel van de participanten geeft aan dat de kosten van werkplekieren het informeel werkplekieren het informeel werkplekieren niet belemmeren of bevorderen, omdat hier geen kosten aan verbonden zijn. Door de participanten worden ook de kosten in tijd aangegeven, waardoor sommige aangeven dat het rendabel moet zijn. Eén participant geeft aan dat er kosten zijn verbonden aan het raadplegen van adviseurs en dat dit zorgt dat hij eerst de adviseurs raadpleegt die gratis advies geven. Kosten zijn voor deze participant een belemmerende factor. De kosten van werkplekieren hebben voor het merendeel van de participanten ook geen invloed op formeel werkplekieren. De participanten doen niet aan formeel werkplekieren of de kosten zijn niet van belang. Er is bij de meesten wel een limiet, maar als het nodig is dan zouden ze de cursus of training volgen.

Snelheid van de verandering. De participanten verschillen in wat ze merken van de verandering. Een aantal participanten geeft aan dat de verandering niet snel gaat, andere participanten geven aan dat er tegenwoordig steeds sneller moet worden gewerkt en ook een aantal participanten geeft aan weinig te merken van de verandering op de werkvloer. Bij

nieuwe producten wordt er wel gezocht naar informatie, maar dit komt niet vaak voor. Verandering in de vorm van een nieuw product zorgt voor bevordering van informeel werkplekklere. Doordat er weinig van de veranderingen wordt gemerkt op de werkvloer hoeft er ook minder te worden geleerd. De participanten die een verandering hebben meegemaakt zeggen dat ze op dat moment wel meer informeel werkplekklere. De lage snelheid van de verandering op de werkvloer heeft dus een belemmerende invloed op werkplekklere.

Andere bevorderende factoren. Aan het eind van het interview werd gevraagd welke andere factoren voor de participanten een bevorderende invloed hadden op werkplekklere. Een aantal participanten wist nog andere factoren aan te geven die werkplekklere bevorderen. Eén van de factoren was sneller produceren, een invulling moeten geven aan tijdsdruk zorgt dat bijvoorbeeld wordt verdiept in snelwerkende producten. Ook moeilijkheden met materialen werd door een participant aangehaald als bevorderende factor voor informeel werkplekklere, bij moeilijkheden werd door de kleine zelfstandige informatie opgezocht over het product of werd met collega's overlegd. Een andere bevorderende factor was het ontbreken van kennis over nieuwe of bestaande werkwijzen voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Het ontbreken van deze kennis zorgt dat informeel werkplekklere werd bevorderd, doordat informatie werd opgezocht of er informatie werd ingewonnen bij collega's. Niet alleen interesse voor het beroep is van belang, ook interesse in een specifiek onderwerp van de cursus werd door een participant gezien als een bevorderende factor. Een volgende participant gaf aan dat hij het belangrijk vond dat trainingen of cursussen onafhankelijk zijn. Cursussen die niet een bepaald product promoten, zouden een bevorderende factor zijn voor formeel werkplekklere. Als laatste werd door een participant aangegeven dat informeel werkplekklere wordt bevorderd bij werkzaamheden waar sneller fouten op kun treden. De participant gaf aan dat het bij deze werkzaamheden belangrijk is om goed op de hoogte te zijn.

Andere belemmerende factoren. Tenslotte werd gevraagd of de participanten ook nog andere factoren kende die werkplekklere belemmerende. Een aantal participanten kon nog andere belemmerende factoren aangegeven. Vier participanten gaven aan dat tijd een belemmerende factor is. De tijd ontbreekt of het wordt als niet zinvol gezien om tijd te investeren. Ook werd door een participant als belemmerende factor aangegeven dat cursussen te specifiek zijn, deze werkzaamheden komen niet vaak voor waardoor het niet rendabel is. Formeel werkplekklere werd bij één van de participanten belemmerd, doordat de klant open moet staan voor een training op de werkplek. Ook ervaring werd aangegeven als belemmerende factor. Deze participant gaf aan dat hij zich minder bezig hield met

werkpleklers, omdat hij al langer meeloopt in het vak. Als laatste belemmerende factor werd aangegeven dat cursussen op de werkplek niet beschikbaar zijn. Dit heeft een negatieve invloed op formeel werkpleklers.

Discussie

Het doel van het onderzoek was om de relatie te onderzoeken tussen leerintentie en werkpleklers bij kleine zelfstandigen en te onderzoeken welke andere factoren invloed hebben op werkpleklers. Dit werd onderzocht door een mixed method studie uit te voeren onder kleine zelfstandigen in de bouwsector. Het onderzoek bestond uit een survey onderzoek en een kwalitatief onderzoek waarbij interviews werden gehouden. De onderzoeksvraag die bij dit onderzoek werd gesteld is: *Wat is de relatie tussen de leerintentie van kleine zelfstandigen en werkpleklers en welke andere factoren beïnvloeden de relatie tussen leerintentie en werkpleklers?*

In het kwantitatieve deel van het onderzoek is een relatie gevonden tussen leerintentie en formeel werkpleklers. De leerintentie van kleine zelfstandigen had geen invloed op informeel werkpleklers. Uit het kwalitatieve deel van het onderzoek bleek dat de factoren *interesse in beroep en werkveld, attitude tegenover leren* en *toegang tot informatie* hadden een positief effect op werkpleklers. De factor *werkdruk* had geen eenduidige invloed op werkpleklers, werkdruk werd door sommige zelfstandige ervaren als een positieve factor en door andere als een negatieve factor. De factor *kosten* van werkpleklers had geen invloed op werkpleklers. De factor *snelheid van de verandering* had een negatief effect op werkpleklers.

Er is nog geen eerder onderzoek gedaan naar de relatie tussen leerintentie en werkpleklers. Schulz & Roßnagel (2010) hebben wel onderzoek gedaan naar de invloed van een positieve leeroriëntatie op informeel werkpleklers. Deze positieve leeroriëntatie was in dit onderzoek een voorspellende factor voor leersucces. Dit resultaat sluit niet aan bij de huidige onderzoek, waar geen relatie wordt gevonden tussen leerintentie en informeel werkpleklers in het surveyonderzoek. Uit het kwalitatieve deel het onderzoek bleek dat de kleine zelfstandigen onderscheid maakten tussen leren in een schoolsetting en leren in de praktijk. De laatst genoemde werd hierbij het meest gebruikt. Een verklaring voor dit resultaat kan zijn dat de leerintentie werd bevraagd aan de hand van de vragen uit de vragenlijst van Kyndt et al. (2011). Deze stellingen waren gericht op het volgen van werkgerelateerde cursussen of trainingen. Informeel werkpleklers komt hierbij minder overeen met trainingen en cursussen dan formeel werkpleklers, omdat formeel werkpleklers gestructureerd en

gepland leren op de werkplek is. Dit zou ook kunnen verklaren waarom er in het onderzoek een relatie is gevonden tussen leerintentie en formeel werkplekleren.

In het kwalitatieve gedeelte is vervolgens gekeken welke andere factoren naast leerintentie werkplekleren bevorderen of belemmeren. De factor *interesse in het beroep en werkveld* beïnvloedt werkplekleren positief. Dit sluit aan bij onderzoek van Berg & Chyung (2008) en Lohman (2005), die ook een positieve beïnvloeding vonden van interesse in beroep en werkveld op werkplekleren. Ook de factor *attitude tegenover leren* heeft invloed op werkplekleren. Deze attitude zorgde dat de zelfstandigen vaker informeel leerden op de werkplek. Onderzoek van Lohman (2005) geeft aan dat een positieve attitude zorgt dat er vaker wordt deelgenomen aan werkplekleren. De positieve attitude tegenover informeel werkplekleren zorgde dat de zelfstandigen vaker deelnamen aan deze vorm van werkplekleren. De derde factor over *toegang van informatie* bleek ook van invloed. De goede toegang tot informatie zorgde ervoor dat er meer gebruik werd gemaakt van informeel werkplekleren. Ook Berg en Chyung (2008) geven aan dat goede toegang tot informatie een positief effect heeft op informeel werkplekleren. De factor werkdruk had bij sommige zelfstandigen een positieve invloed en bij andere een negatieve invloed op informeel werkplekleren. In verschillende onderzoeken werd werkdruk als negatieve factor voor informeel werkplekleren gezien (o.a. Coetzer & Perry, 2008; Ellinger, 2005). Van Ruysseveldt en van Dijke (2012) vonden in hun onderzoek dat een hoge autonomie in combinatie met een hoge werkdruk wel een positief effect heeft op werkplekleren. De kosten van werkplek waren over het algemeen niet van invloed op werkplekleren. Coetzer & Perry (2008) geven aan dat kosten een negatieve invloed kunnen hebben als de middelen niet beschikbaar zijn. In dit onderzoek waren de benodigde middelen beschikbaar, waardoor er geen invloed was op werkplekleren. De laatste factor was de snelheid waarmee werd veranderd. Uit eerder onderzoek bleek dat mensen ontdaan waren door de snelheid van de veranderingen. Dit had een negatieve invloed op werkplekleren (Ellinger, 2005; Ellinger & Cseh, 2007). In dit onderzoek gaven de zelfstandigen aan dat zij tijdens hun werkzaamheden weinig merkten van veranderingen. Hierdoor was er minder noodzaak om te leren.

Limitaties

Bij gebruik en generalisatie van deze resultaten dient rekeningen te worden gehouden met de steekproef van dit onderzoek. Het aantal respondenten voor het kwantitatieve werd van te voren geschat op 50 mensen. Uiteindelijk hebben 37 kleine zelfstandigen deelgenomen aan het survey onderzoek. Ondanks dat er via meerdere methoden participanten zijn geworven en er cadeaubonnen werden verloot onder de deelnemers van het onderzoek was er een lage

respons. Aan de resultaten van het onderzoek zou meer waarde kunnen worden gehecht bij meer respondenten. De resultaten zouden dan beter kunnen worden gegeneraliseerd.

De vragenlijst werd met behulp van een pilot onderzocht op onduidelijkheden. Ondanks het afnemen van de pilot bleek tijdens de interviews dat de geformuleerde vormen in de vragenlijst niet allemaal duidelijk waren bij de respondenten. In de interviews konden deze vormen woorden verduidelijkt door de onderzoeker, maar dit kon niet bij de vragenlijsten. Er is op de enquête vermeld dat er contact konden worden opgenomen met de onderzoeker bij onduidelijkheden, maar geen van de respondenten heeft dit gedaan. De onduidelijkheid van de vormen, die naar voren kwam bij de interviews, kan ertoe geleid hebben dat de respondenten deze vormen anders geïnterpreteerd hebben. In volgend onderzoek is aan te raden de vormen van werkplekklere makkelijker te formuleren, zodat voor de doelgroep duidelijk is wat er met elke vorm wordt bedoeld.

De interviews vonden plaats bij het bedrijf van de kleine zelfstandige. Bij zeven van de acht interviews betrof dit de woning van de kleine zelfstandige. Bij drie van de acht interviews was de partner van de kleine zelfstandige in de ruimte aanwezig waar het interview plaats vond. Dit zou er voor gezorgd kunnen hebben dat de zelfstandige minder open kon spreken en sociaal wenselijke antwoorden zou kunnen hebben gegeven.

In het onderzoek is gekeken naar kleine zelfstandigen in de bouwsector, dit is een specifieke sector waarin veel laagopgeleiden actief zijn. Er kan hierdoor niet worden bepaald of de resultaten te generaliseren zijn naar kleine zelfstandigen in andere sectoren. Het is daarom aan te raden om onderzoek naar leerintentie en werkplekklere bij kleine zelfstandigen ook in andere sectoren uit te voeren. Een vergelijkend onderzoek tussen verschillende sectoren zou hierbij aan te raden zijn. Zo kan worden onderzocht in hoeverre kleine zelfstandigen binnen verschillende sectoren van elkaar verschillen. Ook is aan te raden om in volgend onderzoek meer participanten te laten deelnemen. Zo kunnen meer betrouwbare resultaten worden verkregen en kunnen onderzoeksresultaten worden beter worden gegeneraliseerd.

Implicaties

Het onderzoek kan door de bouwsector worden gebruikt bij invulling van leren op de werkplek voor kleine zelfstandigen. Leren op de werkplek bij kleine zelfstandige vindt voornamelijk plaats door informeel te leren op werkplek. De leerintentie hangt niet samen met dit gebruik van informeel werkplekklere. Zowel zelfstandige met een lage of een hoge leerintentie maken meer gebruik van informeel werkplekklere dan van formeel werkplekklere. Door de sector kan voornamelijk worden ingespeeld op de bevorderende en belemmerende

factoren voor formeel werkplekleren. Ook Berg & Chyung (2008) geven aan dat onderzoek moet worden gedaan hoe persoonlijke factoren invloed hebben op leren. Op dit moment vinden cursussen en trainingen niet plaats op de werkplek voor deze doelgroep. De sector kan hierop inspelen door deze trainingen en cursussen op de werkplek aan te gaan bieden. Hierbij wordt aangeraden om een praktijkgerichte training aan te bieden, omdat de houding tegenover leren gericht is op het leren binnen het vakgebied. Daarnaast wordt aangeraden om een behoeften onderzoek te doen naar de interesse van de doelgroep en de onderwerpen van de cursussen en trainingen af te stemmen op de doelgroep, omdat uit eerder onderzoek (Berg & Chyung, 2008; Lohman, 2005) en uit dit onderzoek blijkt dat interesse een positieve invloed heeft op werkplekleren.

De leerintentie hangt dus samen met formeel werkplekleren en niet met informeel werkplekleren. De reden voor het gebruik van informeel werkplekleren moet daarom worden gezocht bij andere factoren, zoals interesse in beroep en werkveld, attitude tegenover leren en toegang tot informatie.

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Barr, N. (2001). *The Welfare State as Piggy Bank: Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State: Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*. OUP Oxford.
- Barron, J. M., Berger, M. C., & Black, D. A. (1999). Do workers pay for on-the-job training?. *Journal of Human Resources*, 235-252. doi:10.2307/146344
- Berg, S. A., & Chyung, S. Y. (2008). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of workplace learning*, 20, 229-244.
doi:http://dx.doi.org/10.1108/13665620810871097
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. London: Sage.
- CBS (2014). Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland. Centraal Bureau voor de Statistiek. Den Haag, Heerlen. Verkregen van www.cbs.nl
- CBS (n.d.) Opleidingsniveau. Verkregen van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/o/opleidingsniveau3.htm>
- Coetzer, A., & Perry, M. (2008). Factors influencing employee learning in small businesses. *Education+ Training*, 50, 648-660. doi:http://dx.doi.org/10.1108/00400910810917037
- Doornbos, A. J., Simons, R. J., & Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among Dutch Police. *Human resource development quarterly*, 19, 129-151.
doi:10.1002/hrdq.1231
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of "reinventing itself company". *Human resource development quarterly*, 16, 389-415. doi:10.1002/hrdq.1145
- Ellinger, A. D., & Cseh, M. (2007). Contextual factors influencing the facilitation of others' learning through everyday work experiences. *Journal of Workplace Learning*, 19, 435-452. doi:http://dx.doi.org/10.1108/13665620710819384
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, 45, 2587-2601.
doi:10.1080/00036846.2012.671926

- Gray, C. (2002). Entrepreneurship, resistance to change and growth in small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 9, 61-72.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/14626000210419491>
- Green, F., Ashton, D., & Felstead, A. (2001). Estimating the determinants of supply of computing, problem-solving, communication, social, and teamworking skills. *Oxford Economic Papers*, 53, 406-433. doi:10.1093/oep/53.3.406
- Greenbank, P. (2000). Training micro-business owner-managers: a challenge to current approaches. *Journal of European Industrial Training*, 24, 403-411.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/03090590010377781>
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 15-28. doi:10.1080/02601370500309451
- Jansen, F. (2014). *Bouw in Beeld 2013-2014*. Verkregen van
<http://www.pianoo.nl/sites/default/files/documents/documents/bouwinbeeld-2013-2014-oktober2014.pdf>
- Koster, F. (2014). Op de toekomst voorbereid. *Mens en maatschappij*, 89, 229-231.
doi:10.1557/MEM2014.3.KOST
- Kyndt, E., Dochy, F., & Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 21, 369-383.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13665620910966785>
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P., & Baert, H. (2012). The learning intentions of low-qualified employees: A multilevel approach. *Adult Education Quarterly*, 63, 165-189.
doi:10.1177/0741713612454324
- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., & Baert, H. (2011). The learning intention of low-qualified employees: A key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*, 4, 211-229. doi:10.1007/s12186-011-9058-5
- Kyndt, E., Govaerts, N., Keunen, L., & Dochy, F. (2013). Examining the learning intentions of low-qualified employees: A mixed method study. *Journal of Workplace Learning*, 25, 178-197. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13665621311306556>
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16, 501-527. doi:10.1002/hrdq.1153
- McPherson, R., & Wang, J. (2014). Low-income low-qualified employees' access to workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 26, 462-473.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JWL-10-2013-0084>

- Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning?. *Journal of Workplace Learning, 18*, 384-394.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13665620610682107>
- Ruysseveldt, J. van, & Dijke, M. H. van (2012). Wanneer bevordert en wanneer hindert werkdruk het werkplek leren?. *Gedrag en organisatie tijdschrift voor sociale, arbeids- en organisatie-psychologie, 25*, 28–44. Verkregen van <http://hdl.handle.net/1765/38042>
- Sambrook, S. (2005). Factors influencing the context and process of work-related learning: Synthesizing findings from two research projects. *Human Resource Development International, 8*, 101-119. doi:10.1080/1367886052000342591
- Schulz, M., & Roßnagel, C. S. (2010). Informal workplace learning: An exploration of age differences in learning competence. *Learning and Instruction, 20*, 383-399.
doi:10.1016/j.learninstruc.2009.03.003
- Slotte, V., Tynjälä, P., & Hytönen, T. (2004). How do HRD practitioners describe learning at work?. *Human Resource Development International, 7*, 481-499.
doi:10.1080/1367886042000245978
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review, 3*, 130-154. doi:10.1016/j.edurev.2007.12.001

Bijlage A: Vragenlijst**Vragenlijst leerintentie en werkplekieren**

Mijn naam is Mieke Cousijnsen. Ik ben student Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Voor mijn Masterthesis doe ik onderzoek naar leerintentie en werkplekieren bij kleine zelfstandigen. Het doel van het onderzoek is om te kijken hoe leren op de werkplek plaatsvindt en of er een relatie is met de leerintentie. Voor u ligt een vragenlijst die onderdeel uitmaakt van dit onderzoek.

Het invullen van deze vragenlijst kost ongeveer 5 minuten. De antwoorden van deze vragenlijst zijn anoniem. De individuele gegevens zullen alleen bekend zijn bij de onderzoeker. U bent niet verplicht om de vragenlijst in te vullen. Vragen over de vragenlijst kunt u aan mij stellen. Mijn e-mailadres is: M.Cousijnsen@students.uu.nl

Allereerst een paar algemene vragen

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?

.....

3. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- Geen
- Basisonderwijs
- Lager beroepsonderwijs (LBO, VMBO)
- MAVO
- MBO niveau 1, laagste niveau
- MBO niveau 2
- MBO niveau 3
- MBO niveau 4, hoogste niveau
- HAVO/VWO onderbouw
- HAVO/VWO
- HBO
- WO

4. Wat voor soort zelfstandige bent u?

- Ik ben ZZP'er
- Ik ben eigenaar van een eenmanszaak met maximaal 5 personen
- Anders, namelijk**(U hoeft de vragenlijst niet verder in te vullen)**

De volgende 2 vragen gaan over leren op de werkplek. Leren op de werkplek kan op verschillende manieren plaatsvinden, zowel informeel als formeel. Geef bij vraag 5 en 6 voor elke vorm van leren op de werkplek aan hoe vaak u deze vorm gebruikt?

- 1 = nooit
 2 = soms
 3 = zo nu en dan
 4 = vaak
 5 = altijd

5. Hieronder staan manieren om informeel te leren op de werkplek. Geef bij elke vorm aan hoe vaak u deze vorm gebruikt.

	1 (nooit)	2	3	4	5 (altijd)
Routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doelbewust een rolmodel observeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onverwachte inzichten opdoen bij een discussie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omgaan met conflictsituaties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onbewuste observatie van collega's met vergelijkbare baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vragen van een stagiair die u aan het denken zet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkrijgen van ongevraagde feedback van een klant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoeken naar specifieke informatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brainstormen of ideeën uitwisselen in een groep om samen een probleem op te lossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reflecteren op prestaties met behulp van collega's met een vergelijkbare baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ondergeschikten vragen naar opmerkingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adviseurs raadplegen bij een probleem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Hieronder staan manieren om formeel te leren op de werkplek. Geef bij elke vorm aan hoe vaak u deze vorm gebruikt.

	1 (nooit)	2	3	4	5 (altijd)
Een training volgen op de werkplek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uitvoeren van werkgerelateerde projecten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leren op de werkplek als onderdeel van een formele training of cursus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende 5 stellingen gaan over leerintentie. Leerintentie is de bereidheid of het plan om door middel van training of educatie een doel te bereiken. Geef bij de volgende stellingen aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen.

1 = Helemaal niet mee eens

2 = Niet mee eens

3 = Niet mee eens en niet mee oneens

4 = Mee eens

5 = Helemaal mee eens

Omcirkel bij elke stelling het antwoord dat voor u het meest van toepassing is. Er is telkens 1 antwoord mogelijk.

7. Ik heb de intentie om met personen uit mijn omgeving te praten over werkgerelateerde cursussen of trainingen die ik zou kunnen volgen.

Helemaal niet mee eens 1 2 3 4 5 Helemaal mee eens

8. Ik heb de intentie om deel te nemen aan een werkgerelateerde leeractiviteit binnen het komende jaar.

Helemaal niet mee eens 1 2 3 4 5 Helemaal mee eens

9. Ik heb de intentie om te kijken naar informatie over werkgerelateerde cursussen en leeractiviteiten waar ik aan deel zou kunnen nemen.

Helemaal niet mee eens 1 2 3 4 5 Helemaal mee eens

10. Ik denk af en toe aan het volgen van een werkgerelateerde training binnen het komende jaar.

Helemaal niet mee eens 1 2 3 4 5 Helemaal mee eens

Z.O.Z.

11. Ik heb de intentie om met andere zelfstandigen in de bouwsector over werkgerelateerde cursussen en trainingen te praten die ik zou kunnen volgen.

Helemaal niet mee eens 1 2 3 4 5 Helemaal mee eens

Voor dit onderzoek zullen ook interviews worden afgenomen. Als u bereid bent mee te werken aan een interview waarin dieper wordt ingegaan op het onderwerp leerintentie en werkplekieren, dan kunt u hieronder uw e-mailadres achterlaten. Er zal dan contact met u worden opgenomen met een nadere toelichting over de interviews.

E-mailadres:

.....

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst!

Bijlage B: Topiclijst semi-gestructureerd interviews**Topiclijst semi-gestructureerde interviews****Informed consent**

- Voorstellen: Masterstudent onderwijswetenschappen aan de Universiteit Utrecht
- Doel onderzoek: Het onderzoek is een masterthesis. Er wordt onderzocht of er een relatie is tussen leerintentie en werkplekieren. Daarnaast wordt gekeken naar de invloed van andere factoren op werkplekieren.
- Het interview zal ongeveer één uur duren.
- Privacy, anonieme verwerking van gegevens
- Toestemming vragen voor opname en aantekeningen
- Bij onduidelijkheid is altijd de mogelijkheid om verduidelijking te vragen. Verder is het geen probleem als u een vraag niet wilt beantwoorden.

Topic 1: Werksituatie

- Kunt u vertellen hoe uw werksituatie eruit ziet?
- ZZP'er/ eenmanszaak

Topic 2: Leerintentie

- Denkt u wel eens aan het volgen van een werkgerelateerde training voor u werk?
- Bent u van plan om binnen een jaar een cursus of training te gaan volgen voor uw werk?
- Zoekt u wel eens naar informatie over cursussen die u kunt gaan volgen?
- Praat u wel eens met mensen in uw omgeving over het volgen van een training of cursus?
- Met welke personen praat u hier wel eens over?

Topic 3: Informeel werkplekieren

- Welke vormen van informeel werkplekieren gebruikt u?
- Wanneer gebruikt u deze vormen van informeel werkplekieren?
- Kunt u een voorbeeld geven?
- Hoe vaak gebruikt u deze vormen van informeel werkplekieren?
- Bent u tevreden met het aantal keer dat u deze vormen van informeel werkplekieren gebruikt? Waarom wel / niet?
- Welke vormen van informeel werkplekieren gebruikt u niet?
- Kunt u uitleggen waarom u deze vormen niet gebruikt?

Topic 4: Formeel werkplekieren

- Welke vormen van formeel werkplekieren gebruikt u?
- Wanneer gebruikt u deze vormen van formeel werkplekieren?
- Kunt u een voorbeeld geven?
- Hoe vaak gebruikt u deze vormen van formeel werkplekieren?
- Bent u tevreden met het aantal keer dat u deze vormen van formeel werkplekieren gebruikt?
Waarom wel / niet?
- Welke vormen van formeel werkplekieren gebruikt u niet?
- Kunt u uitleggen waarom u deze vormen van formeel werkplekieren niet gebruikt?

Topic 5: Interesse beroep/werkveld

- In hoeverre ligt uw interesse bij uw beroep?
- Wordt u enthousiast van uw werk?
- In hoeverre ligt uw interesse bij uw werkveld?
- Zorgt deze interesse ervoor dat u uzelf nog meer wilt blijven verbeteren in uw beroep door middel van werkplekieren?
- Zorgt deze interesse ervoor dat u meer informeel of formeel leert op de werkplek?

Topic 6: Attitude tegenover leren

- Wat is uw houding tegenover leren?
- Beïnvloedt uw houding tegenover leren hoe vaak u bezig bent met werkplekieren?
- Zo, ja hoe beïnvloedt uw houding dit?
- Beïnvloedt uw houding tegenover leren welke vorm van werkplekieren u gebruikt? Meer informeel of meer formeel?
- Zo, ja hoe beïnvloedt uw houding dit?

Topic 7: Toegang tot informatie

- Heeft u een goede toegang tot informatie over uw werk en mogelijke trainingen?, door bijvoorbeeld een laptop of telefoon?
- Beïnvloedt deze goede / minder goede toegang tot informatie over uw werk en mogelijke trainingen? hoe vaak u bezig bent met werkplekieren?
- Zo, ja hoe beïnvloedt deze toegang dit?
- Beïnvloedt deze goede / minder goede toegang tot informatie welke vorm van werkplekieren u gebruikt? Meer informeel of meer formeel?

- Zo, ja hoe beïnvloedt deze toegang dit?

Topic 8: Werkdruk

- Ervaart u veel werkdruk door uw werk?

- Kunt u een voorbeeld geven van werkdruk, die u ervaart?

- Beïnvloedt deze werkdruk hoe vaak u bezig bent met werkplekieren?

- Zo, ja hoe beïnvloedt deze werkdruk dit?

- Beïnvloedt deze werkdruk welke vorm van werkplekieren u gebruikt? Meer informeel of meer formeel?

- Zo, ja hoe beïnvloedt deze werkdruk dit?

Topic 9: Kosten van werkplekieren

- Beïnvloeden de kosten van bijvoorbeeld trainingen hoe vaak u bezig bent met werkplekieren?

- Zo, ja hoe beïnvloedt de kosten dit?

- Beïnvloeden de kosten van bijvoorbeeld trainingen welke vorm van werkplekieren u gebruikt? Meer informeel of meer formeel?

- Zo, ja hoe beïnvloedt de kosten dit?

Topic 10: Snelheid waarin verandering plaatsvindt

- Wat vindt u van de snelheid waarmee verandering in de huidige tijd plaatsvindt?

- Wat merkt u van deze verandering tijdens uw werk?

- Beïnvloedt deze snelheid hoe vaak u bezig bent met werkplekieren?

- Zo, ja hoe beïnvloedt deze snelheid dit?

- Beïnvloedt deze snelheid welke vorm van werkplekieren u gebruikt? Meer informeel of meer formeel?

- Zo, ja hoe beïnvloedt deze snelheid dit?

Topic 11: Overige factoren

- Weet u zelf nog andere factoren, die werkplekieren voor u heeft bevordert of kan bevorderen?

- Weet u zelf nog andere factoren, die werkplekieren voor u heeft belemmerd of kan belemmeren?

- Wilt u nog iets toevoegen aan dit gesprek wat u nog niet gezegd heeft, maar in het kader van het onderzoek wel belangrijk vindt?

Afsluiting

- Controle uitgewerkt interview
- Bedanken voor deelname

Bijlage C: Schema interviews.

	Interview 1 (Eenmanszaak, zonder vast personeel, soms wel mensen ingehuurd. Vak geleerd in de praktijk van andere stucadoor.)	Interview 2 (Eenmanszaak, zonder personeel. Eigen klanten, niet werkend voor een andere bedrijven. Geen stukadoorsopleiding gehad, ik heb het vak geleerd door mee te lopen bij mijn vader)	Interview 3 (Eenmanszaak, huurt 1 of 2 zzp'ers in. Doet allerlei klussen in de bouw binnen een clustergroep, met andere kleine ondernemingen uit de buurt en werkt hiermee samen aan projecten. Opleidingen: LTS en middenstandsdiploma)	Interview 4 (Eenmanszaak zonder personeel, mijn vrouw doet de administratie. Klusbedrijf, alle klussen behalve metselen en stukadoren.)	Interview 5 (Ik ben zzp'er ik verhuur mezelf, maar neem ook zelf klussen aan)	Interview 6 (Ik heb een eenmanszaak, ik heb 1 iemand in loondienst en ik huur 4 zzp'ers in. We werken veel voor hoofdaannemers)	Interview 7 (Ik werk sinds 6 jaar alleen, en ben een beetje aan het afbouwen.)	Interview 8 (Ik ben zzp'er, ik werk alleen. Ik doe timmeren metselwerkzaamheden. Tegelwerk en stucwerk. Ik werk soms voor een aannemer, maar neem ook zelf klussen aan, zoals badkamers.)
Hoge leerintentie	- Ik spreek met een andere zelfstandige wel eens over het volgen van een cursus, maar de tijd ontbreekt en ik heb werk genoeg	- Ik heb werkgerelateerde trainingen en cursussen gedaan, maar dat is al weer lang terug. Ik heb er wel veel van geleerd. Via de branche vereniging. -Ik zou zo		- Ik heb gedurig een werkgerelateerde trainingen gevolgd, vanuit de franchiseorganisatie waar ik bij ben aangesloten. - Ik ben hier binnenkort niet	- Ik heb net twee verplichten cursussen afgerond, VCA en code 95 voor de vrachtauto.	- Ja ik denk wel eens aan het volgen van een werkgerelateerde training. Het ligt eraan in welke sector, want in onze sector wordt er weinig aangeboden.		

		<p>weer een training volgen. Ik hou het ook wel een beetje bij. Maar het is sporadisch wat ze nu nog doen. Het wordt niet zoveel meer aangeboden.</p>		<p>meer bij aangesloten, maar als ik de mogelijkheid krijg en daar veel van leer zou ik cursus zeker volgen.</p> <p>- Nu krijg ik informatie over cursussen via de franchise organisatie en als dat me interesseert dan schrijf ik me daar voor in.</p>		<p>- Ik zoek wel eens informatie op, maar dan moet het gaan over cursussen over veiligheid enzo. De verplichte cursussen.</p> <p>- Als je een week het rustig hebt, of met vorstverlet. Dat je denkt ik doe een cursus VCA of EHBO, maar niet specifiek voor het werk.</p> <p>- Ik heb wel eens gedacht om een cursus te volgen, om zelf je gereedschap te kunnen keuren. Dat je niet meer naar een keuringsbedrijf hoeft. Daar heb ik een keer naar gezocht.</p>	
--	--	---	--	---	--	---	--

						Daar heb ik het met andere collega's op de bouw ook wel over gehad.		
Lage leerintentie	<p>- Denk niet na over werkgerelateerde trainingen, geen interesse hierin, want ik werk volgens standaard werkzaamheden en nieuwe dingen zijn minder interessant.</p> <p>- Geen informatie zoeken over cursus op internet</p>	<p>- Werk gaat voor, dus ik kan niet zeggen wanneer ik een volgende training volg.</p> <p>- Ik zoek niet echt informatie over trainingen. dan moet ik wel al een ingang hebben. Via de folder van het bedrijf. Ik ga niet zelf actief zoeken hiernaar. Eerder deed ik dit wel, omdat ik me wel breder wil oriënteren. Maar je doet dit niet echt, omdat je dit niet meemaakt.</p>	<p>- Ik denk niet aan het volgen van een werkgerelateerde training, want in de praktijk leer je het beste.</p> <p>- Ik ben niet van plan op binnen een jaar een cursus te gaan volgen. Het kan voorkomen dat ik een cursus vindt die ik volgen, omdat ik dit nodig heb voor een klus. Maar zoals het er op dit moment uitziet niet.</p> <p>- Ik zoek ook geen informatie over cursussen.</p>	<p>- Deze week toevallig werk ik met een ander zelfstandige van de franchiseorganisatie en dan hebben we erover welke cursussen we hebben gedaan. Maar over het algemeen niet echt nee.</p> <p>- Ja je weet nooit wat je tegen komt. Maar ik denk niet dat ik binnen een jaar een cursus ga volgen.</p>	<p>- Maar verder ben ik niet zo van het leren.</p> <p>- Nee ik denk dat ik pas over 5 jaar weer een cursus volg, want dan is de code 95 weer afgelopen. Maar verder scheelt het met me niet zo veel.</p> <p>- Ik zoek daar ook niet zo veel over op.</p>	<p>- Voor ons werk zelf hoeft je geen cursussen te doen.</p> <p>- Nee op dit moment zit het niet in de planning om binnen een jaar een cursus of training te volgen.</p>	<p>- Ik vind niet dat je dit kunt leren met trainingen en cursussen. Je moet het in de praktijk doen. Ik heb niet de intentie om nog een training of cursus te gaan volgen.</p>	<p>- Nee ik denk helemaal niet aan het volgen van een werkgerelateerde training. Ik hou niet van leren.</p> <p>- Nee ik zoek daar ook niks over op. Ik hou het gewoon hierbij en voor de rest eigenlijk niks. Alleen wat verplicht is, zoals VCA.</p>

		<p>- De interesse is er, maar er is weinig vraag. En voor de basis dingen hoef ik eigenlijk geen cursus meer voor te doen.</p> <p>- Ik werk teveel alleen om met andere over een cursus of training te praten. Ik ontmoet bijna geen andere stucadoors. Dat vind ik wel jammer, dat mag van mij wel meer gebeuren.</p>	<p>Mijn werk is in de praktijk. Ik heb 1 cursus voor mijn boekhoud programma gevolgd, omdat dat nodig was. Ik loop met een metselaar, een glaszetter, een stukadoor en een voeger mee. En wij leren van elkaar. Ik blijf binnen mijn vakgebied werken en als het niet binnen mijn vakgebied valt bel ik iemand op die dit wel kan.</p> <p>- Ja ik praat wel eens met andere collega's over het volgen van trainingen en cursussen. Maar ik heb niet de intentie om dit te doen,</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			want cursussen brengen mij niet zoveel					
Gebruik van informeel werkplekleren	<p>- Routine opbouwen bij het uitvoeren van werk, gebruik ik wel. Komt voor bij moeilijk klussen, waar je veel aandacht aan moet besteden, en na verloop van tijd gaat dit dan beter</p> <p>- Soms doe ik wel onbewust eens kijken hoe iemand het werk aanpakt. Op een grotere bouwplaats zijn er ook collega's concurrenten en dan kijk je wel onbewust van wat gebruiken ze en hoe doen ze dat.</p>	<p>- Routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk heb ik heel vaak. Als ik aan het werk, dan doe je met mijn werk routine op. Sommige dingen doe ik al zo op de automatische piloot, dat ik daar geen routine meer voor op hoe te bouwen. Dat is opgebouwd. En bij speciale onderdelen, dat komt zo weinig voor dat je niet eens de kans krijgt om routine op te bouwen. Dit is meer bij de gangbare zaken.</p>	<p>- Routine opbouwen speelt mee, je komt vaker dezelfde dingen tegen. En dat wordt routine werk. Bijvoorbeeld dakvensters plaatsen, als je er daar 15 van hebt gezet is dat routine. Omdat je al langer meeloopt, wordt het ook steeds vaker routine.</p> <p>- Doelbewust een rolmodel observeren is aan de orde, vooral met nieuwe dingen. Ik vraag aan vakbekwame mensen of ik eens mag kijken of mee</p>	<p>- Routine opbouwen bij het uitvoeren van het werk. Ja dat doe je altijd eigenlijk. Meestal met klussen die je niet vaak doet. Hoe vaker je het doet hoe handiger je er in wordt.</p> <p>- Doelbewust een rolmodel observeren doe ik ook. Ik kijk altijd als ik ergens binnen kom, hoe het tegelwerk zit of bij timmerwerk hoe ze dat gedaan hebben.</p> <p>- Inzichten opdoen bij een discussie. Ja, dat ligt eraan waar het over</p>	<p>- Discussie heb je altijd, dat is overleg, zeg ik altijd. Discussie plaats met de uitvoerder, en je moet de klant er zelf bijhouden. Contact met de klant is heel belangrijk.</p> <p>- Bij eigen klanten moet je met de klant praten, en anders doet de uitvoerder of aannemer dat.</p> <p>- Routine bouw je op als je continu het zelfde werk hebt.</p> <p>- Vooral in het begin let je heel veel op, hoe een ander</p>	<p>- Ja routine opbouwen is bij mijn werk heel belangrijk, dat het veel hetzelfde gaat. Je werkt met kraantjes om blokken te tillen, en dan is het heel belangrijk dat iedereen weet wat ie moet doen. Anders krijg je ongelukken. Je moet hierbij op elkaar inspelen. Dus je moet het steeds hetzelfde doet, dan wordt het een automatisme.</p> <p>- Dan moet je net met andere jongens werken, dan kijk je wel</p>	<p>- Routine opbouwen doe je om het te doen. Ja, dat is alles eigenlijk. Ja, eigenlijk bouw je routine op binnen het stukadoren, dat zijn verschillende onderdelen en daar bouw je allemaal routine mee op.</p> <p>- Omdat je het veel doet ontdek je dingen die makkelijker gaan, maar dat is ervaring.</p> <p>- Je hebt er wel eens over hoe iemand iets aanpakt, maar iedereen heeft zijn eigen</p>	<p>- Ja je wordt wel steeds beter met klussen. Met timmerwerk wordt je daar sneller in. Als je dat vaker doet. Bij renovatie is het vaak hetzelfde.</p> <p>- Vooral met keukens plaatsen. Dan kijk ik nog wel eens van hoe doet die het, maar voor de rest eigenlijk niet. Ja ik gebruik dat dan wel weer. Dat onthou ik dan wel en als ik het dan een keer moet doen dan weet ik hoe het zit.</p> <p>- Ik vraag wel eens aan</p>

	<p>- Ik kom wel conflictsituaties tegen met een klant of een leverancier. Pas had ik een machine besteld bij een leverancier en bij het testen werkte het niet en ging de machine verstopt zitten. Dan ging dat wel zeggen tegen de leverancier, en dan komt het wel goed. Ik heb hierbij geleerd dat ik wel moet nadenken van te voren wat ik ga zeggen.</p> <p>- Bij een conflict situatie met een klant stel ik me anders op, dan probeer ik heel goed te luisteren naar de klant. Dan</p>	<p>- Mijn vader kan ik nog wel raadplegen die doet dat niet meer, maar weet het nog wel. Dus dat is dan een rolmodel.</p> <p>- Onverwachte inzichten opdoen bij een discussie doe ik ook. Als de discussie er is. Die discussie kan er ook zijn bij bepaalde volgorde in je werk. Bijvoorbeeld met een tegelzetter, schilder of keukenboer. Jij kan beter eerst dit en dan dat, want dat is voor mij handiger. Het gaat dan om de planning, over hoe we kunnen samenwerken.</p>	<p>mag lopen. Ik vraag hier expliciet naar en vraag ook wel of ik het zelf ook mag proberen.</p> <p>- Ja op de werkvloer discussiëren wij vaak op materialen en werkwijzen. En ook wat leveranciers op de markt brengen, daar overleggen e dan over of we dat nodig vinden. En dat we dan snappen waarom het geproduceerd wordt. En dan denk je inderdaad dat is een inzicht die had ik nog niet.</p> <p>-Ja conflicten komen voor,</p>	<p>gaat. Als je iets heel vaak gedaan hebt dan heb je daar een eigen mening over. Als je iets minder vaak doet dan doe je sneller inzichten op.</p> <p>- Je wilt altijd de klant tevreden houden. Ik heb wel geleerd dat ik harder moet optreden. Ik ben soms te soft. Bijvoorbeeld klanten die achteraf bij de factuur klachten geven. Dat leer je van, want nu zet ik het vooraf in de offerte.</p> <p>- Ik doe automatisch andere</p>	<p>het doet. En dat ga je proberen te hanteren en ander probeer je het op een andere manier nog beter te doen.</p> <p>- Over materiaal zoek ik wel een wat op. En ik zoek ook naar boeken over oud metselwerk, maar die zijn niet te krijgen.</p> <p>- Adviseurs vraag ik wel eens om advies. Ik vraag dan aan een bouwbedrijf welk product ik het beste kan gebruiken. En dat laat ik ze uitzoeken.</p> <p>- Ik laat ze ook wel de stenen uitzoeken, want ik ben</p>	<p>eens hoe pakt die dat aan. Maar tot nu blijkt dat wij geautomatiseerder werken dan die andere jongens. Als ik dan op me heen kijk, dan denk ik we oen het nog steeds goed op dat gebied.</p> <p>- Ja je hebt wel discussie over de route van het werk. Begin je daar of daar. Als je de blokken van te voren op de juiste plek zet, kun je sneller werken. Dus daar discussier je wel eens over met collega's en zzp'ers.</p> <p>- Ja conflictsituaties gebeurt ook</p>	<p>manier. En je neemt het wel eens over, dat je zegt zoals jij dat doet lijkt me makkelijker.</p> <p>- Ja feedback van klanten krijg je wel, maar dat is meestal positief.</p> <p>- Ja, adviseurs raadplegen dat doe je ook wel. Er is een ondernemingsvereniging voor afbouwbedrijven en daar kun je contact mee opnemen en ik neem ook wel eens contact op met een leverancier. Als je dan een probleem hebt kun je ze bellen en dan adviseren ze.</p>	<p>zzp'ers hoe ze iets doen.</p> <p>- Ik vraag wel eens informatie over producten bij de leverancier.</p>
--	---	---	---	--	---	--	---	---

	<p>probeer ik uit de leggen hoe ik werk en waarom. Ik leer van dit soort conflicten, omdat ik deze conflicten wil vermijden. Je maakt afspraken en die moet je nakomen. Bijvoorbeeld dat ik rustig uitleg waarom ik de wand van het plafond lossnijd om scheuren te voorkomen. Hier leer je in de loop van de jaren mee omgaan, eerst voel je hier niet prettig bij.</p> <p>- 90% van je informatie dat heb je in je zitten door de ervaring, maar bij specifieke</p>	<p>De volgorde.</p> <p>- Conflictsituaties, ja daar leer je wel van of we het andere aan moeten pakken. Bijvoorbeeld conflictsituaties met een klant, dat maak ik niet veel mee, maar daar kan je wat van leren. Ik probeer het zoveel mogelijk te voorkomen. ik communiceer van te voren de planning. En als ik daarin iets wijzig laat ik dat altijd weten. Dat vinden ze prettig. Vaak is het niet echt een conflict. En kun je het makkelijk oplossen.</p>	<p>gelukkig niet vaak. Je hebt met heel veel mensen te maken en dan wil er wel eens een conflict ontstaan over hoe een collega is oppakt waar jij het niet me eens bent. Je hebt een meningsverschil. En dat gaan we dan uitzoeken bij een vertegenwoordiger of een leverancier, en wat daaruit komt. Daar leren we van.</p> <p>- Onbewust een collega observeren gebeurt wel ja. Dat ik bijvoorbeeld een gereedschap zie om het werk te vergemakkelijken.</p>	<p>collega's observeren. Ik zie werk als hobby en dan let je ook overal op.</p> <p>-Ja vaak hoor je wel of de klant het goed of niet goed vindt. En als het niet goed ja dan doe ik daar wat mee.</p> <p>- Zoeken naar specifieke informatie doe ik altijd. Over welk product ik het best kan gebruiken en hoe ik het beste kan werken.</p> <p>- Adviseurs raadplegen bij een probleem. Ja dat doe je ook. Ik heb wel eens een buitengevel moet verven.</p>	<p>zelf een beetje kleurenblind. Dan weet ik zeker dat ik de juiste kleur heb.</p> <p>- Ik wat ik nog nooit gedaan heb, dan haal je iemand erbij. En dan let ik op.</p> <p>- Als ik iets niet kan, dan neem ik iemand mee die ik het wel kan. En al moet ik dan de hele week voor niks meelopen, als het aan het eind van de week maar kan. Dat is het mooiste.</p>	<p>wel met andere op de bouw. over de aanpak, maar dat wordt gewoon besproken en dat doe ik gewoon het liefst op de persoon zelf. Onder vier ogen, dat vind ik wel zo netjes.</p> <p>- Ja dat gebeurt wel dat je denkt zo'n conflict pak ik de volgende keer anders aan, anders heeft iedereen er last van. Wij hanteren een bepaalde volgorde in het werk, maar met een aannemer heb je dan wel eens conflict, die liever een andere</p>		
--	---	--	--	---	---	---	--	--

	<p>materialen en je moet je voorbereiden op de klant. Daar moet je je in verdiepen. Zowel informatie over het materiaal als de aanpak. Ik zoek bijvoorbeeld wel een informatie over de ondergrond, wat daar mee moet gebeuren voordat je kunt gaan stucen. dat verschilt per materiaal en per merk.</p> <p>- Je hebt wel een bepaalde groep om je heen waar je ideeën mee wisselt. Van hoe jij dat, bij loop het helemaal niet hoe doe jij dit dan. Dat gebeurt wel.</p>	<p>- Observatie van collega's. Ja ik zie ze niet zo vaak aan het werk, maar als het ik zie dan let ik toch wel even op hoe hij dit doet. Dit is wel bewust. Als ik een collega aan het werk zie ben ik bewust geïnteresseerd.</p> <p>- Ik had pas een klus, daar was de ondergrond te nat. Waardoor ik mijn werk daar niet goed op kon doen. er onstonden blazen op de muur. Dat had ik ze wel eerder vertellen. En ik toen afgesproken deze wanden opnieuw te</p>	<p>En dan denk je wel eens hé dat wal een slim ideetje.</p> <p>- Ik zoek vrij regelmatig naar specifieke informatie over het werk. Ik doe best veel aparte klussen, en dan google ik best veel materialen. Je moet constant informatie inwinnen om het juiste te doen en te leveren wat de klant vraagt.</p> <p>- Brainstormen met een groep komt zo nu en dan wel eens voor. Maar vaak is dat met een gezellig avondje.</p> <p>- Reflecteren p prestaties komt wel voor. Je</p>	<p>En toe n heb ik een vertegenwoordiger van een verffabrikant gevraagd en die is komen kijken welk verfer op zat. En die heeft toen advies gegeven hoe ik het moest aanpakken.</p>		<p>volgorde hanteert. Als dit vaker tegenkomt dan leer je daarvan, en de volgende keer ga je al met die mensen in voorbespreking om tafel en dan vertel je al hoe je de klus gaat aanpakken.</p> <p>- Ja ik heb nu een jongen die in de vakantie meegaat. En ik vind het dan wel leuk om te vragen hoe hij dat ziet. Misschien dat hij dan net een andere manier ziet, waardoor je sneller kunt werken.</p> <p>- Tien jaar geleden is wel een grote verandering geweest in het</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--	--

	<p>Zelfstandigen, en stucadoors onder elkaar. Je bent aan de ene kant concurrenten, maar ook collega's van elkaar. En bij nieuw materiaal probeer je toch uit te wisselen met elkaar.</p> <p>- Reflecteren op prestaties met andere zelfstandigen, komt op zich overeen met wat ik net vertelde.</p> <p>- Adviseurs vraag ik zeker om raad. Alleen niet bij een probleem. Ik wil geen problemen hebben, dus ik ben al voorbereid. Ik vraag eerst de adviseur.</p>	<p>doen. Daar leer je van om op tijd je klant te informeren, dat het waarschijnlijk niet gaat lukken. Door de ondergrond van de wand. Door eerlijk te zijn kwamen we daar uit.</p> <p>- Specifieke informatie opzoeken doe ik wel. Vaak is dat materiaal. Materiaalkeuze, ondergrond, hoe pak je dat aan. Dat kan lastig zijn en dan zoek je dat op. Dat leer je van, dat sla je op.</p> <p>- Brainstormen in een groep heb ik voor het laatst meegemaakt tijdens een</p>	<p>vergelijkt jezelf met anderen.</p> <p>-</p> <p>Ondergeschikt en vraag ik ook wel eens naar opmerkingen. Bijvoorbeeld iets wat je moet maken, wat je op verschillende manieren kan maken. En dat je dan een voorbeeld maakt en dan vraagt aan iemand die niet met het vak te maken heeft. Wat vindt jij hier van of zie je het liever anders. Je hebt in het vak een bepaalde logica en dan ben ik benieuwd hoe iemand anders daar naar kijkt.</p>			<p>product. En dan is het belangrijk dat je daar informatie over opzoekt.</p> <p>- Ja adviseurs raadplegen, dat gebeurt wel. Ik kom wel eens tegen dat ik denk dat de constructie niet sterk genoeg is. Dan ben je bang dat je op de volgende verdieping door de vloer heen zakt. En dan vraag ik of de aannemer en de constructeur daar naar willen kijken. Het gaat me dan om mijn eigen veiligheid, dat ik niet tijdens mijn werk naar beneden stort.</p>		
--	---	---	--	--	--	--	--	--

	<p>Bijvoorbeeld mensen voor een bepaald materiaal, de leverancier. Die vraag ik naar een testrapport, over een klus. Met de vraag hoe ik dat moet doen. Dan wordt ik helemaal geadviseerd.</p>	<p>cursus. Dat waren fictieve problemen, maar daar leer je van.</p> <p>- Reflecteren op prestaties met behulp van collega's. Mijn vader kan ik nog wel eens raadplegen. Dat overleg nog wel eens met hem.</p> <p>- Adviseurs raadplegen bij een probleem. Dat doe ik ook wel. Dat is dan vaak iemand van de producent, maar dat heb ik nog niet veel meegemaakt. Pas had ik een probleem bij een product, daar heb ik de vertegenwoordiger over gesproken.</p>	<p>- Als er probleem is met een product. Dan vraag ik een adviseur om het op te lossen. Of om in ieder geval tip te geven of uitleg te komen geven waarom dat gebeurt. Dat komt soms voor.</p> <p>- Ik denk dat ik daarnaast best veel leer van het slopen. En dan zie je hoe er in die tijd gebouwd werd en hoe de constructies in elkaar zitten en welke materialen zijn gebruikt. Je leert van de andere bouwstijlen die zijn gebruikt.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>Eigenlijk meer een klacht neergelegd, om problemen te voorkomen bij volgende klanten. Nu was er nog geen probleem, bij deze klant.</p> <p>- Je leverancier raadplegen, dat doe je wel.</p>						
<p>Geen gebruik van informeel werkplekleren</p>	<p>- Ik doe niet snel doelbewust een rolmodel observeren, ik ben een oude rot in het vak, werk al dertig jaar, dus bewust doe je dat niet. Je hebt je eigen ideeën over het werk en als je dat goed ligt hou je je daaraan en ga je niet wisselen.</p> <p>- Ik doe niet</p>	<p>- Doelbewust een rolmodel observeren doe ik eigenlijk niet, want ik kom ze niet tegen.</p> <p>- Vragen van een stagiair, dan kom ik niet tegen. Want ik heb nooit stagiairs. Ik neem geen stagiairs, omdat het meer werk is dan dat het oplevert. Het is geen meerwaarde.</p>	<p>- Ik heb wel eens stagiairs gehad, maar het enige wat mij aan het denken heeft gezet is of ik personeel zou willen. En voor de rest niet.</p> <p>- Klanten zijn zo verschillend als je met die feedback wat mee gaat doen. Denk ik dat het heel verwarrend wordt. Want de een iets</p>	<p>- Vragen van en stagiair heb ik nooit meegemaakt. ik heb nooit en stagiair gehad.</p> <p>- Sommige dingen wil ik ook niet leren. Zoals stukadoren en werk van een loodgieter. Ik ken een stukadoor en loodgieter en die vraag ik dan om het werk te doen.</p>	<p>- Nee stagiair stellen wel vragen, maar daar heb ik geen inzichten bij opgedaan. Ik heb drie slechte ervaringen gehad met stagiairs, dus voor mij hoeft dat niet meer.</p> <p>- Iets wat je altijd al doet, ja daar doe je dat niet voor.</p>	<p>- Zelf doe je niet zo snel meer een rolmodel observeren. Maar jonge mensen die meelopen, daarbij geef je wel aan kijk eens goed naar hoe hij dat aanpakt.</p> <p>- Nee ik zoek niet zo snel naar informatie over producten. Daar is het wereldje net te</p>	<p>- Je krijgt niet snel vragen van stagiairs. De meeste die met je mee gaan, zijn nog wat verlegen en die doen gewoon wat je zegt.</p>	<p>- Nee stagiairs stellen nooit vragen, want die heb ik nooit. Ze lopen er op de bouw wel, maar die jongen loopt net een week stage.</p> <p>- Nee ik zoek geen informatie over hoe ik een klus aanpak.</p> <p>- Ik heb nog geen problemen meegemaakt</p>

	<p>snel ideeën op bij discussie, omdat ik weinig discussie heb.</p> <p>-Vragen van een stagiair die me aan het denken zet kom ik niet tegen, omdat ik wel vragen van stagiairs krijg maar door de jaren ervaring blijf je toch bij het oude.</p> <p>- Ondergeschikt en zouden bij de jongens zijn die ik inhuur, maar die vraag ik niet naar opmerkingen. Het zijn jongens die van de hoed en de rand weten. Het zijn geen jongens die kok zijn en mee gaan</p>	<p>- Feedback van een klant, dat is meer in het verlengde van een conflict. Positief kom je minder tegen. Sommige zeggen wel 'Dat ziet er mooi uit'. Maar dat gebeurt niet altijd. Dit heeft invloed op mijn werk, ze hebben te weinig inzicht om mijn werk te kunnen beoordelen.</p> <p>- In verleden als leerling in loondienst werken, daar heb ik heel veel van geleerd. Als zelfstandige wordt dit minder. Dat moet je er rijp</p>	<p>tevreden met iets waar de andere niet tevreden mee is. Dus ik denk dat het belangrijk is om te werken op je eigen manier en van daaruit krijg je ook je klanten. Feedback kan een lesje zijn voor die klant, maar niet voor de volgende.</p>	<p>- Ideeën uitwisselen in een groep nee dat heb ik nooit meegemaakt. Dat gebeurt meestal niet in een groep. Als ik problemen heb dan vraag ik iemand die er meer verstand van heeft.</p> <p>- Reflecteren op prestaties met collega's nee dat doe ik nooit eigenlijk. Ik hoor van de klant of ze tevreden zijn.</p> <p>- Ik vraag ondergeschikten niet naar opmerkingen. Ik ga altijd naar klanten toe met de offerte. Ik heb gemerkt dat je dan ook</p>		<p>klein voor, omdat we zo gespecialiseerd werken. Je komt wel eens op een fabriek, maar daar krijg je vaak informatie die je al wist.</p>		<p>met een klus, dus dan raadpleeg je ook geen adviseurs.</p>
--	---	---	---	---	--	--	--	---

	stucadoren. Ze zitten in het vakgebied	voor zijn en niet teveel meer moeten vragen. - Ondergeschikt en vragen naar opmerkingen. Ik maak ze niet mee.		meteen kunt uitleggen waarom een ander goedkoper is. En dan kun je ook meteen opmerkingen krijgen van de klant.				
Gebruik van formeel werkplekleren		- Je leert het stucadoor vak van een andere stucadoor. Daar leer je het vak in de loop der jaren. dus dat zou je kunnen zien als een training van een stukadoor. Het lijkt op het oude gilde systeem. Maar dan moet je wel je basisvaardigheden hebben geleerd, over materiaal enzo.						
Geen gebruik van formeel werkplekleren	- Ik volg geen training op de werkplek, dat	- Dat heb ik eigenlijk nooit gedaan denk	- Een training volgen op de werkplek is	- Doelbewust en gepland leren op je	- Nee ik leer meer van met iemand	- Nee niet dat je echt een cursus	- Doelbewust en gepland leren kom ik	- Nee een training op je werk heb je

	<p>doe ik helemaal niet.</p> <p>- In grotere bedrijven gebeurt het wel, maar als zelfstandige niet. In grote bedrijven willen ze nog wel eens training geven.</p> <p>- Ik wordt wel eens uitgenodigd voor een training bij bedrijven van bouwmaterialen, maar de tijd ontbreekt. Zolang ik het niet nodig, vind ik dan mis er ook niks aan.</p>	<p>ik. Wel in het verleden, meegelopen met een andere stucadoor. Dat was elke dag training.</p> <p>- in ons werk als je een cursus doet, wordt er altijd een werkplek gesimuleerd.</p> <p>- Ik heb een cursus certificaat buitengevel isolatie gedaan. En daar gingen ze ervan uit, dat je al als stucadoor aan de slag was. Maar er werden geen opdrachten gegeven om dit zelf uit te proberen op de eigen werkvloer.</p> <p>- Cursussen</p>	<p>nog nooit voorgekomen, maar ik zie daar wel wat in. Ik zou het wel een pluspunt vinden, want je kunt dan gewoon je werk doen.</p>	<p>werkplek gebeurt nooit. Op mijn werk volg ik geen trainingen. Trainingen zijn bij een fabriek. Daar krijg je uitleg hoe je het moet en loop een keer door de fabriek, je eet even en dan kun je weer naar huis. Dus op de werkplek gebeurt dat bij mij sowieso nooit eigenlijk.</p>	<p>meelopen. Dus een training of op school niet.</p>	<p>afspreekt, want die zijn er gewoon niet voor ons werk. Dit werk moet je echt in de praktijk leren, je kunt nergens terecht voor een opleiding. Er zijn niet echt cursussen voor ons werk, want er is maar een kleine tak in de bouw die dit doet.</p>	<p>niet tegen.</p>	<p>niet. Een training op de werkplek is er ook niet.</p> <p>- En als je het goed doet en geen commentaar krijgt is dat ook niet nodig. Als je alles kan, dan heb je dat niet nodig. Kwa timmerwerk kan ik het, dan ga ik daar ook geen training of cursus voor volgen.</p>
--	---	---	--	--	--	--	--------------------	--

		neem ik wel aan deel, maar deze vinden niet op de werkplek zelf plaats. Dat maak je niet meer mee als je zelfstandig stukadoor bent.						
Interesse in beroep en werkveld	<p>- Ja ik wordt heel enthousiast van mijn werk. Ook gewoon het hele vakgebied. Ik ben gek van het stukadoor werk. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk.</p> <p>- Ik het leuk dat je altijd iets moois maakt. Je ziet elke dag resultaat. En dat vind ik geweldig. Het is altijd zichtwerk.</p>	<p>- Ik vind het wel boeiend, maar omdat ik weet dat er met nieuwe disciplines weinig uit te halen is. Diep ik het niet echt uit of ga ik zo'n cursus niet volgen.</p> <p>- Ik vind mijn beroep wel interessant. Ik vind het boeiend hoe mensen iets doen of hoe mensen het aanpakken. Het is nog net geen hobby, maar</p>	- Mijn interesse ligt ver bij mijn beroep. Ik probeer wel bij te blijven.	- Je werk moet je wel interesseren, dat moet ik toe geven. Ik heb in principe overal wel interesse in, vooral als het over je vakgebied gaat natuurlijk.	<p>- Ik wil daar meer over te weten komen, want ik vind wildverband metselen het mooiste wat er is.</p> <p>- Niet alleen bij metselen, maar ook bij timmeren. Oude verbanden vind ik veel mooier.</p>	<p>- Ja ik vind mijn werk mooi. Ik heb eerst voor elektricien geleerd, maar ik vond zichtwerk toch leuker. En met dit werk als je wegrijdt dan heb je wel het idee van ik heb wat gedaan.</p> <p>- Ik ben wel altijd enthousiast over mijn werk en op de bouw vinden ze dat ook aanstekelijk.</p>	- Ik vind mijn beroep hartstikke mooi en daar wil ik ook altijd wat over vertellen. Het is gewoon een heel fijn beroep.	Ja ik heb sowieso interesse in mijn beroep. Ik heb verder geen hobby's, maar het is werk is mijn hobby. Van de bouw heb ik overal interesse in.

		interessant genoeg om het vol te houden.						
Factor interesse beroep/werkveld heeft invloed op werkplekleren	<p>- Ja, doordat ik enthousiast ben ga ik wel sneller het eens met een andere stukadoor over hebben. Das ja dan heeft het wel invloed.</p> <p>- Met een andere collega's heb ik wel aan het eind contact over het werk. Dus met dat informele leren ben ik wel meer bezig, doordat ik mijn werk zo leuk vindt.</p>	<p>- Ik denk wel dat dit zorgt dat ik meer wil leren op de werkplek. Maar voornamelijk informeel.</p> <p>- Een renovatieklus met veel verschillende taken, wordt je meer enthousiast van. Daar moet je je dan in verdiepen. En dat is een uitdaging.</p>	<p>- Als er een cursus nodig zou zijn dan zou ik dat doen. Maar ik heb wel dat ik veel uitzoek en lees daarover om bij te blijven. Dus het heeft invloed op dat informeel leren. En ook wel op dat formeel leren een cursus is die nodig is voor mijn werk dan zou ik dat doen. Ik moet er wat mee kunnen, bepaalde klanten krijgen of mezelf onderscheiden van anderen. Dus het gaat best wel ver voordat ik die cursus zou</p>	<p>- Ik lees ook best wel veel over mijn werk, maar je moet het wel tegenkomen. Ik heb interesse om te lezen over dingen die ik vaker doe.</p> <p>- Ik heb er wel interesse in en dan lees je het wel en dan sla je het ook op.</p>	<p>- Iets wat niet mijn interesse heeft, bijvoorbeeld pur spuiten. Dat doe ik wel mijn werk, maar daar ga ik me niet in verdiepen.</p> <p>- Als ik het leuk vind, dan zoek ik een man op die me dat kan leren.</p> <p>- Als er cursus wildverband zou zijn, dan ga ik erheen, maar dan wel met handarbeid. Niet alleen op papier.</p> <p>- Het oude systeem vind ik veel mooier, er daar zoek ik dan ook wat</p>	<p>- Ja je bent geïnteresseerd in je werk. Dat je wilt kijken waar het beter kan of sneller kan.</p> <p>- En je gaat wel eens naar zo'n fabriek en als er nieuwe producten op de markt komen dat je daar naar kijkt. Maar verder niet.</p> <p>- Als er een cursus was waar ik wat aan had, zou ik dat volgen. Dat wordt ook wel beïnvloed door die interesse.</p>	<p>- Ja ik lees wel dat boek over afbouw.</p> <p>- Ik sprak pas iemand en die zei ik dat en dat. En toen vroeg ik wat is dat. Ik doe niet zoveel klussen meer en dan raak je er toch een beetje uit.</p> <p>- Er zijn zoveel nieuwe dingen gekomen en dat vind ik wel interessant en staat ook in zo'n boekje.</p>	<p>- Mensen om je heen die vragen er dan naar. En dan vertel je over je werk. Met iedereen heb je het daar over. Met klanten, die vragen het ook aan me. Wat ik doe. Ik vertel heel veel over mijn werk.</p> <p>- Bij de leverancier vraag ik het ook wel, wat ik het beste kan gebruiken voor een klus. Ja dat komt omdat ik mijn werk leuk vind.</p>

			volgen. Als ik geen interesse zou hebben zou ik dat niet doen.		over op en praat daar met mensen over.			
Factor interesse beroep/werkveld heeft geen invloed op werkplekieren		- Het routinematige werken, verzwakt wel eens de interesse en het boeiende van het vak.		- Nee ik denk dat interesse invloed heeft op dat ik niet die formele kant gebruik.				- Nee informatie zoek ik niet op over mijn werk. Wel over machines, maar over werk niet.
Attitude tegenover leren	- Ik vind leren heel belangrijk. Toen ik jong was en zeiden nooit dat ik moest leren. Dat heb ik altijd jammer gevonden. Ik kon redelijk meekomen. - Ik heb een vak geleerd waar ik veel plezier in heb, maar bij mij zoon stimuleer ik dit wel. Dat vind ik echt	- Op school vond ik het verschrikkelijk . Maar als ik iets wil leren over mijn beroep, dan bijt ik me daar in vast.	- Ik versta onder leren saaie informatie opdoen. 30% heb je daar wat aan en voor de rest luister je naar dingen die je niet nodig hebt. Ik zie het als een noodzaak. - Mijn interesse moet gewekt zijn, vind ik leren niet erg.	- Nou ja als je er beter van kan worden, maar dat ligt ook aan je interesse. Als je er geen interesse in hebt wil je ook niet leren. Heb je ergens wel interesse in, dan wil je het ook wel leren.	- Ik hou niet van leren. Ik moest op school dingen leren wat je nooit in de praktijk gebruikt. - Leren in praktijk daar heb ik veel meer interesse in.	- Leren op zich was niet mijn favoriete onderdeel vroeger. Ik ben wel iemand van de praktijk. Na de LTS ben ik direct gaan werken, omdat ik niet dacht van ik ga tot mijn 25ste studeren.	- Leren vind ik waardeloos. Ik vond een vak leren altijd prima, maar rekenen en taal dat hoeft van mij allemaal niet. - Leren over stukadoren dat is wel leuk. - Je moet het leren in de praktijk, daar leer je het echt en niet in een boekje.	- Ik ben anti-leren. School heeft mijn nooit geïnteresseerd. Ik heb bij het bedrijf waar ik werkte eigenlijk alles geleerd. - Ik ben alleen van het leren op de werkvloer en niet via school. Op school leerde je wel een beetje timmeren,

	belangrijk.							maar op de werkplek leer je het veel beter. Ja echt dat informele, als je bezig bent dan leer je het.
Factor attitude tegenover leren heeft invloed op werkpleklernen	Ik weet niet of dat invloed heeft op hoeveel ik leer op de werkplek.	<ul style="list-style-type: none"> - Als het nodig is in een situatie die je niet vaak tegenkomt. Dan ga ik daar achteraan. Ik ga me daarin verdiepen. Met leveranciers en internet, natuurlijk. Of overleg me mijn vader. En dan kan ik zo'n project goed inkleden. - Specifiek dingen ga je je niet in verdiepen op voorhand. Want sommige dingen maak je nooit mee. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het informele zie ik meer als normaal. Als je in je werk geïnteresseerd wil en vooruit wil, dan doe je dat. - Het formele moet je echt gericht op gaan zoeken. Dus zoals ik zei moet ik geïnteresseerd zijn en dan wil ik daar meer over leren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ja dat is wel een beetje hetzelfde als bij interesse. Als je interesse hebt wil je het leren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ik loop liever met iemand een week mee, dan dat ik in de avonden op school ga zitten. Dat is niks voor mij. - Ja dat zorgt denk ik wel dat ik meer bezig ben met in de praktijk leren. Dat vind ik veel mooier. - Als een klant vraagt kun je dat doen, en als ik dat dan niet kan dan ga ik uitzoeken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ja, dat informele leren is wel echt veel meer mijn ding. Ja ik leer het liefst gewoon op de plek zelf en in de praktijk. 	<ul style="list-style-type: none"> - Op mijn leeftijd dan ga je geen cursus of training meer volgen. Ik heb dat vroeger wel gedaan. Een cursus vloerenlegger heb ik gedaan. En ik heb geleerd over isolatie. 	Ja, zo kun je dat zeggen. Mijn houding zorgt dat ik meer met dat informele leren bezig ben.
Factor attitude tegenover leren	Ik weet niet of dat invloed							

heeft geen invloed op werkpleklere	heeft op hoeveel ik leer op de werkplek.							
Toegang tot informatie	Ja, ik goede toegang. Ik ken belangrijke mensen waar ik heen kan bellen. En ik maak gebruik van internet. Maar ik ben nog wat ouderwets, dus ga nog veel bellen.	Ja, in deze tijden, het digitale tijdperk. Op internet moet je wel in de gaten houden wat de bron is. En de producent raadplegen en het informatieblad van het product. En verifiëren bij anderen, want soms klopt dingen ook niet helemaal.	Ja, ik voldoende toegang tot informatie. De informatie die ik nodig heb, heb ik voorhanden. Ik krijg voornamelijk informatie via leveranciers en daarnaast google. Maar op internet kun je niet allemaal voor waar aannemen.	Ja, dat is tegenwoordig heel makkelijk met internet. Je kunt alles googelen. Ja die computer zijn heel erg makkelijk.	- Voor mijn werk vraag ik informatie aan anderen, want ik ben niet zo goed met computers. En het lukt goed om de informatie via de mensen te krijgen.	- Ja, ik vind wel dat ik goede toegang heb tot informatie over mijn werk. Wat ik moet weten, die informatie krijg ik ook. Van de klant en van de fabriek, daar heb je genoeg aan. En die connecties heb ik ook.	- Ja, ik kan makkelijk aan informatie komen. Als ik de leverancier opbel dan vertellen ze me alles wat ik wil weten. - Het bedrijf van het boekje en de ondernemingsvereniging afbouw, die adviseren je wel, maar ze geven je geen garantie. Als je het doet zoals ze zeggen en het gaat toch verkeerd. Dan zeggen ze dat is ondernemingsrisico.	De informatie die ik zoek kan ik goed vinden, maar ik zoek niet vaak informatie op. Je vraagt wel eens bij de leverancier over producten.
Factor toegang tot informatie heeft invloed op	- Door die goede toegang heb ben ik	- Productkennis zoek ik zelf op.	- Ja die goede toegang zorg dat ik meer	- Ja dat kun je wel weer aan elkaar		- Ja in zoverre dat als je al bouwtekeninge	- Doordat ze geen garantie geven ga je	- Als je het nodig hebt dan vraag je het, bij

werkpleklere	sporadisch wel bezig met informeel leren, zoals een adviseurs raadplegen of met andere ideeën uitwisselen. En als ik die toegang niet had, dan zou dat minder gebeuren.	<p>Als ik iets niet helemaal weet of ik heb iets speciaals nodig. Dat kan je allemaal vinden. Je moet wel je verstand gebruiken, want er staan ook dingen op die niet kloppen. In combinatie met informatie van de leverancier en het internet kom je heel ver.</p> <p>- Je maakt wel eens mee dat je daardoor meer bezig bent met informeel leren op de werkplek. Bijvoorbeeld betonlook producten. Als je merkt dat klanten dan mooi vinden. Dan wil je daar</p>	informeel leer. Er komen telkens nieuwe producten bij en als de leverancier mij niet informeert blijf ik stilstaan. Het is dus belangrijk dat ik hier informatie over krijg, want anders ga je werken met verouderde producten.	koppelen. Ja, als je iets wilt weten dan kun je dat googlen en je kan zelf video's zien hoe je dat moet doen. En dan ben je eigenlijk ook weer aan het leren.		n van te voren hebt. Je al het erover kunt hebben waar je het beste kan beginnen. Dat kun je dan sneller overleggen met elkaar.	naar meerdere bedrijven om advies te vragen. Vaak komen er dan verschillende adviezen uit en dan vraag je het ook wel aan collega's van hoe heb jij dat aangepakt.	een leverancier.
--------------	---	--	---	---	--	---	--	------------------

		<p>meer over weten en dat ook kunnen.</p> <p>- Vaak ook producenten die een seminar geven. Ik heb dat één keer gedaan, en dat vond ik nuttig.</p>						
Factor toegang tot informatie heeft geen invloed op werkpleklere	- Bij het formele leren op werkplek denk dat het weinig verschilt of ik wel of niet goede toegang heb tot informatie.	- Je moet bij het zoeken op je eigen basiskennis vertrouwen. En dan merk je wel op als het niet klopt wat ze er neer zetten.	- Zolang ik de informatie zo kan krijgen ga ik niet op zoek naar een cursus of training.					Nee het zorg niet dat je sneller bezig bent met leren op de werkplek.
Werkdruk	Ja, de werkdruk is hoog. Waarom, je bent zzp'er. Je hebt met verschillende, aannemers, bouwbedrijven en particulier te maken. Je probeert alles goed te plannen, maar	Ja, ik ervaar behoorlijk veel werkdruk. Dat heeft te maken met een volgorde in een werksituatie. Na ons komen er mensen, die hun werk op tijd af willen hebben. En dat maakt dat je	De werkdruk verschilt per seizoen. Als je meerdere klussen hebt van klanten die je kent dan ga je alle zeilen bij zetten om ze niet te verliezen en dat geeft werkdruk.	De ene keer wel en de andere keer niet. Dat is net hoe je het zelf inplant. Als je pech hebt en er loopt een klus uit dan moet je ook zaterdag werken of 's avonds.	Toen ik jonger was maakte ik mezelf meer druk. Ik laat me nu niet meer gek maken. Duizend stenen per dag dat lukt niet, dus dan neem ik zo'n klus ook niet aan.	- Vroeger ervaarde ik wel veel werkdruk, maar nu niet meer. - We werken wel altijd in een heel strak schema. Als je niet houdt van productiewerk dan zou je veel stress hebben,	- Ik ervaar heel veel werkdruk door mijn werk. Omdat je klein bent moet je alles gigantisch goed plannen. - Soms loop iets uit en dan zeggen ze dan moet je	Ja heel veel, vooral in deze tijd. In de renovatie moet het allemaal heel snel. Het moet netjes en het moet snel.

	<p>het kan zijn dat iemand op maandagochtend belt dat het niet kan en dan ligt je planning in het honderd. Voor bouwbedrijven kun je dan schuiven, maar voor particulier kan dit niet. Als ik zeg dat ik kom en jij maakt je woonkamer klaar en ik kom dan niet. Daar wordt jij niet vrolijk van.</p> <p>- dat bedoel ik met werkdruk. Je probeert mensen tevreden te houden. En natuurlijk de hoeveelheid werk.</p>	<p>alle deadlines moet halen. Dat je het binnen een bepaalde tijd af moet hebben kan wel stress geven.</p>				<p>maar ik het juist wel leuk om onder tijdsdruk is klaar te hebben. Maar je moet dus wel doorwerken om het op tijd af te hebben.</p>	<p>volgende week komen, maar dan heb je al een andere klus. En dat is heel moeilijk.</p>	
Factor werkdruk heeft invloed op werkpleklers	- Ja, misschien heeft dat wel invloed op dat	- Ja, die werkdruk kan invloed	- In een drukke periode gun ik mezelf geen	- Als je heel druk bent, dan ben je niet	- Ja door minder werkdruk leer	- Ja dat plannen en overleggen is	- Je moet je klussen goed plannen van e	- Ja je hebt wel eens dat je denkt dat moet

	formeel leren.	hebben. Doordat je informatie zoekt over een sneldrogend product. Of een adviseur vraagt. Dus dat zorgt dat je meer met informeel leren bezig bent. Sneller werken kan door productkeuze en daar ik dan doelbewust naar zoeken.	tijd om nieuwe informatie van producten op te slurpen. Op dat moment probeer je alles te reilen en zeilen te houden. En ben ik niet gecharmeerd van nog meer informatie. Dit doe je meer als niet niet zoveel werkdruk hebt. - In een drukke periode met elkaar om tafel zitten en overleggen kan nog wel fijn zijn. Dat gebeurt dan ook.	bezig met het volgen van trainingen. En als je het wat rustiger hebt sta je er wel meer open voor. - Als je druk bent dan ben je alleen maar aan het werk. Dan heb je ook geen tijd om informatie op te zoeken. Ja dan ben minder bezig met leren op de werkplek, dan moet je gewoon zorgen dat het werk klaarkomt.	je wel makkelijker in de praktijk. - Als je heel druk bent, dan ga je gewoon door.	daar een gevolg van. - Ja die strakke planning zorgt dat je meer bezig bent met van te voren plannen en informatie inwinnen. - Ja in de loop van de jaren heb je het gevoel dat het sneller moet kunnen. Dus je bent steeds bezig met efficiënter werken. Vroeger keken we in een boekje, maar op gegeven moment leerde we van een zelfstandige een handigere manier en nu kijken we niet meer in dat boekje.	voren en informatie opzoeken, maar je moet je wel altijd aanpassen. - Je roept ook nog wel eens andere zelfstandige in. Als je iets snel moet maken. Van kun je even helpen, want ik moet gewoon sneller. Als je alleen bent kun je geen plafond van 60 meter aan, dan moet je toch met z'n tweeën zijn.	ook in 8 uur kunnen. En dan overleg je van als jij dit doet, dan kan ik dat gaan doen. Ja, dat onderling overleg wordt wel meer. Als je met z'n tweeën loop wil je toch zien dat je op tijd klaar bent.
Factor werkdruk heeft geen	- Nee, op de informele kant							Nee, dat zorgt niet dat ik

invloed op werkpleklers	heeft het geen invloed. Contacten onderling en leren van je werk blijft. Ondanks de werkdruk.							minder snel informatie opzoek. Ik heb daar geen interesse in. - Nee trainingen en cursussen trekt me helemaal niet, dat komt niet door de werkdruk.
Factor kosten heeft invloed op werkpleklers	-	- In een formele situatie bij dingen die niet vaak voor komen. Dan kan ik het wel interessant vinden, maar dan moet het wel rendement hebben.				- Informeel kost ook geld, want je steekt er ook tijd in. Informeel leren om efficiënter te werken doe je wel meer, door de kosten in tijd.	- Ja, adviseurs raadplegen kost soms geld. Bij de ondernemingsvereniging afbouw betaal je eigenlijk altijd kosten. Bij de leverancier zitten er geen kosten aan. Ja dat zorgt wel dat je sneller advies vraagt aan de leverancier, dan aan de ondernemingsvereniging.	
Factor kosten heeft geen	- Training doe je sowieso niet.	- informeel heeft het geen	- Als ik ergens interesse in	- De enige training waar	- Nee de kosten maakt	- Informeel leren waarmee	- Nee dat heeft geen invloed	- Nee het interesseert me

invloed op werkpleklers	Dat maakt geen verschil of de training goedkoop of duur is. Ik doe het gewoon evengoed niet.	invloed op, want hier zitten geen kosten aan verbonden.	heb, dan is het op dat moment geld niet van belang. Er is natuurlijk wel een limiet. Op dat moment zouden de kosten niet tegenover staan wat ik eruit kan halen.	kosten aan verboden waren was een houtrenovatie cursus. Andere trainingen kon ik kosteloos naar toe. - Nee als er kosten aan verbonden zijn zou ik niet minder snel gaan. Dat ligt eraan hoe graag je het onder de knie wilt krijgen. Je moet ook afwegen of het terug gaat verdienen en of het dan nut heeft dat je het volgt. - Nee aan de informele kant zitten geen cursussen aan verbonden, maar dat zorgt niet dat ik daar vaker mee bezig ben.	mij niet zoveel uit. - Nee als een training nodig heb, dan moet ik hem hebben. Dan maken de kosten niet uit.	je niet efficiënter werk, dat doe je minder door de kosten kwijt. Het aanleren bij iemand anders dat is wat tijd kost, omdat hier geen opleiding voor is.	op het volgen van een cursus. Nu doe je het niet meer, maar eerder als dat geld kostte dan betaalde je dat gewoon. Dat vond je niet erg.	niet, alleen de trainingen die je moet doen. Maar als ik zelf mag kiezen maken kosten geen verschil.
-------------------------	--	---	--	---	---	---	--	--

<p>Snelheid van verandering</p>	<p>- Ik vind het te snel allemaal gaan. Er wordt van een mens steeds meer gevraagd. Als moet steeds sneller, mooier en goedkoper. Dat snelle word ik wel een mooi van. Je moet steeds sneller een huis stukadoren. Je moet sneller werken.</p> <p>- Voor buitenwerk is er wel sneller materiaal.</p>	<p>- Het kan zijn de doelgroep die je bedient, de klant. Of het complete werk, dus het huis.</p> <p>- Je merkt dat producenten ook geld willen verdienen. Het moet rendabel zijn wat ze op de markt brengen, maar vooral ook de vakman bedienen. Vaak ook met snelheid te maken. Een snel product, omdat de marktprijzen laag zijn.</p> <p>- De klanten veranderen ook, zijn erg kritisch geworden. Door internet met name.</p>	<p>- Ik heb me in het begin een beetje gestoord aan die verandering. Van al die veranderingen heb ik het idee dat de helft de plank mis slaat. Het is niet allemaal zo zeer beter wat er bedacht wordt. Het is vaak om de portemonnee begonnen in plaats van een beter product te leveren.</p> <p>- Als je dan pakt wat je nodig. En inspeelt op de vooruitgang die jij goed vindt. Dan is het bij te benen.</p>	<p>- Iedereen doet aan de snelheid van verandering mee. De verandering overkomt. Je hoeft niet een computer te hebben. Ik ben al blij met een mobiele telefoon, sommige willen altijd de nieuwste hebben.</p> <p>-Ja dat kost altijd geld, de ene machine is mooier dan de andere. Dat werkt misschien sneller, maar dan moet je een afweging maken. Hoe vaak je gebruik je het, wat zijn de kosten en is het lonend. Dus op mijn werk merk ik</p>	<p>- De ontwikkeling van producten is wel leuk. Producten gaan steeds sneller, alleen de mensen willen meedraaien en dat gaat niet lukken. Het werk moet steeds sneller, maar dat kan niet.</p> <p>- Ja ik merk wel dat producten sneller vernieuwen, maar ik wil niet zeggen dat ze altijd beter worden.</p>	<p>- Ik vind dat dat in ons werk niet supersnel gaat. Dat is goed bij te houden. Er veranderen wel dingen, maar dat gaat in een heel traag tempo. Voor mijn gevoel gaat het allemaal heel traag in de bouw.</p>	<p>- Ik daar eigenlijk geen mening over, want ik heb er weinig meer mee te maken in mijn werk. Ik doe mijn werk nog op de manier hoe ik het eerder deed.</p>	<p>- Ik denk dat je dan grote aannemer moet zijn. Maar ik merk het niet echt.</p> <p>- Op het werk zelf merk je er weinig van.</p>
---------------------------------	--	---	--	--	---	---	--	--

				weinig van de verandering.				
Factor snelheid verandering heeft invloed op werkplekleren	<p>- Dat er andere materiaal sneller komt niet, dat is al jaren zo dat materiaal. Voor binnenwerk is nog het hetzelfde.</p> <p>- Er zijn wel andere methode, maar dat is maar een modetrend. Dat is na een paar jaar weer weg. Ik probeer nog altijd de basis van 30 jaar geleden te hanteren. Al die nieuwe snufjes heb ik geen interesse in.</p>	<p>- Er is weinig verandering te merken op het werk.</p> <p>- Het grootste gedeelte van mijn werk kwa producten en technieken is wel hetzelfde gebleven. Nieuwe producten komen nog niet veel op markt. Er is al heel lang vraag naar gladde muren en dat blijft ook.</p>	<p>- Ja die verandering zorgt er zeker voor dat je meer bezig bent met informeel leren. Want je moet bijblijven en je moet alle producten die langs komen observeren en toch overleggen met collega's wat hun ervaring is. En dat gaat vaak over prijs/kwaliteit verhouding.</p>	<p>- Ja je leest wel op internet als er iets nieuws. Of mensen die tegen je zeggen dat moet je aanschaffen, want dat werkt zo geweldig. Dan ga ik mezelf er eens in verdiepen, en kijk op internet. Maar je hoort er niet zo heel veel erover.</p> <p>- Ja als je zelf het niet gebruikt hoeft je dat ook niet te leren.</p>	<p>- Ja je moet mee voor de klanten. Voor mezelf zou ik het bij het ouderwetse houden. Als een klant iets wil dan ga je dat uitzoeken, en kijken hoe het werkt. En dan ga je ermee aan de gang. Ja dat hoor de dan van leveranciers en ik krijg één keer in de maand een boek waar de nieuwe producten in staan.</p>	<p>- Daardoor hoeft je inderdaad minder bezig te zijn met leren op de werkplek. Als er geen nieuwe dingen zijn hoeft je het ook niet te leren.</p> <p>- Zolang het bestekboekje met de aanpak niet veranderd hoeft je dat ook niet te leren. Voor een aantal jaar geleden is een maatvoering in dat boekje aangepast en dan krijg je even een verandering in de bouw. En als iedereen daaraan gewend is dan is het weer rustig en weet</p>	<p>- Bij nieuwe dingen dan doen meestal andere informatie daarover opzoeken. En die bewoorden dan hoe je dat moet doen. Dus die leerde ons dat aan.</p>	

						iedereen wat hem te doen staat.		
Factor snelheid verandering heeft geen invloed op werkplekleren							- Maar nu doe ik daar weinig meer mee. Ik gebruik de dingen die ik al weet.	- Nee ik ben niet minder bezig met leren op werkplek doordat ik minder merk van die verandering. Dat is nog steeds dat ik geen interesse heb.
Andere bevorderende factoren	Buitenwerk kan sneller wat mis mee gaan, en dan praat je ook over kosten en dan is het belangrijk dat je goed op de hoogte bent.	- Informeel doe ik sneller, want dat ik makkelijke op te pakken, vrijblijvender. - Aanvraag van een klant, over een manier van werken die je nog niet goed kent. Dan moet je daar nog meer van weten. - Wat ik interessant vind ik technieken uit andere landen.	- Productie, als je sneller kunt werken. Bijvoorbeeld werken met sneldrogende mortel. Dus dat is meer die informele kant. - Training of cursus moet onafhankelijk zijn. Als een leverancier dit doet prijst hij een bepaald product aan. Dus dat is niet onafhankelijk,	- Als iemand mij kan vertellen hoe ik sneller een dakraam kan plaats, dan wil ik daar meer over weten. Maar als het informatie is over dingen die je niet tegenkomt, dan lees je daar overheen. -Als je weet dat iets je niveau omhoog	-		- Als je moeilijkheden hebt met materialen dan ga je dat uiteraard opzoeken. En ook vragen bij collega's. Anders niet, alleen als er problemen zijn. - Als je iets niet weet en je wilt het weten, dan ga je met iemand meelopen. En	- Ja als er een nieuwe manier van stukadoren bijvoorbeeld is. Dan zou ik het gaan navragen bij een stukadoor. Ik ga daar niet snel een training over volgen. Dan zou ik eerder een stukadoor bellen en vragen kun je me daar geen informatie over geven of kan ik niet een dan

		<p>Maar daar is geen markt voor in Nederland.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdsdruk, daardoor leer je juist. Door daar invulling aan te geven. 	<p>als zo'n cursus er was zou ik eerder voor open staan.</p>	<p>kan halen. Dan heb je daar interesse in en dan ga je dat leren.</p>			<p>ga je het in de praktijk leren.</p>	<p>met je mee.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als een cursus op de werkplek zelf wordt gegeven dan zou ik het wel volgen. Dan zou ik meteen meedoen. Moet het wel mijn interesse hebben.
<p>Andere belemmerende factoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De tijd ontbrenkt. Als je een middag vrij bent, ben je blij dat je klaar bent. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursussen te specifiek, dan kom ik niet tegen binnen mijn werk. Dan heeft het geen rendement om hier aan deel te nemen. - De markt is te krap om te gaan richten op deze specifieke technieken van stukadoeren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijd zou het eerder tegenhouden dan kosten. - De klant moet er open voor staan. Als ze dat niet willen dan ga je niet formeel leren, met een cursus of een training tijdens een klus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Om een training op de werkplek te volgen. Ja meestal heb je daar geen tijd voor. En je moet ook klanten hebben die dat goed vinden. - Meestal moet het allemaal snel, snel, snel en dan heb je ook weinig tijd om te leren. 		<ul style="list-style-type: none"> - Je loopt al zo lang mee, dat je er minder mee bezig bent. Dus ervaring dan. 		<ul style="list-style-type: none"> - Een cursus op de werkplek is er helemaal niet. - Ik vind het zonde van mijn tijd.

Bijlage D: Basishouding wetenschappelijk integer handelen

Eed

Ik beloof de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening te gebruiken bij het uitvoeren en rapporteren van mijn onderzoek. De hierin opgestelde richtlijnen zal ik gebruiken om op een correcte manier mijn taken uit te voeren. Ik beloof eerlijk en zorgvuldig te handelen als onderzoeker. Ik zal daarom niet liegen over mijn bevindingen, respect tonen voor mijn participanten en geen resultaten van eerder onderzoek overnemen zonder de bron te vermelden. Ik beloof betrouwbaar te zijn bij de uitvoering en rapportage van mijn onderzoek. Ik zal daarom geen onderzoeksresultaten zelf genereren, maar de onderzoeksdata wordt daadwerkelijk verzameld. Ik houd mij aan het principe van controleerbaarheid, door de stappen in het onderzoek navolgbaar te rapporteren en ruwe onderzoekgegevens te bewaren. Ik zal onpartijdig zijn door waarheidsvinding het doel van mijn onderzoek te laten zijn en zal mij niet bewust laten beïnvloeden door commercieel succes. Als laatste neem ik verantwoordelijkheid voor mijn onderzoek. Ik zal daarom bereid zijn om verantwoording af te leggen voor mijn onderzoeksthema en zal meewerken aan de beoordeling van de kwaliteit van mijn onderzoek.

Dilemma's

Het eerste dilemma gaat over betrouwbaarheid, dilemma II b. Een onderzoeker heeft een onderzoek gepubliceerd waarbij hij zich kritisch uitlaat over een maatschappelijk onderwerp. Nadat hij een opdracht bij een belanghebbende krijgt schrijft hij een rapport waarin hij een positievere toon aanhoudt in plaats van de kritische noot. Dit rapport wordt daarna gebruikt bij in de besluitvorming van de belanghebbende. In eerste instantie verwacht ik dit dilemma niet binnen mijn onderzoek tegen te komen. Ik zou het dilemma tegen kunnen komen als een belanghebbende binnen de bouwsector mij vraagt voor een rapport over kleine zelfstandigen in de bouw, maar ik zal niet als in het voorbeeld meerdere onderzoeken op dit gebied uitvoeren. Ik denk dat het in mijn geval belangrijk is om voorzichtig te zijn met uitspraken, omdat er wordt gebaseerd op één onderzoek. Zoals in de VSNU code staat beschreven is het belangrijk om duidelijk aan te geven wat wetenschappelijke kennis is en wat de eigen opvattingen zijn. Mijn handelingsvoorkeur zou zijn om je niet te laten beïnvloeden voor de belanghebbende. Mocht je zelf tot een andere opvatting komen dan moet je duidelijk laten blijken in het rapport wat je eerdere opvattingen waren en waarom je van mening bent veranderd. Als ik hulp van anderen zou willen inschakelen dan ging ik informatie inwinnen bij collega's over hoe zij met de situatie om zouden gaan.

Het tweede dilemma gaat over controleerbaarheid, dilemma III b. Het gaat hierbij om een docent, die geen literatuurverwijzingen heeft opgenomen in zijn studieboek. De reden hiervoor is om de leesbaarheid te vergroten. Bij het schrijven van zijn boek heeft hij informatie gebruikt uit het werk van andere collega's. Moet je dit vermelden? Ik vind dat je dit moet vermelden. In de VSNU code wordt ook aangegeven dat de herkomst of de bron van de informatie moet worden vermeld in het onderwijsmateriaal. Ik zou dit dilemma tegen kunnen komen, als mij wordt gevraagd om een tekst te schrijven voor eerstejaars studenten over mijn onderzoek. Mijn handelingsvoorkeur zou zijn om met voetnoten te werken. De gebruikte literatuur kan dan aan het einde van het hoofdstuk worden weergegeven. Zo wordt de leesbaarheid behouden en worden geraadpleegde bronnen gedocumenteerd. Ik denk dat het dit dilemma niet nodig is om hulp van anderen in te schakelen, omdat met deze oplossingen aan de leesbaarheid en aan de vermelding van de bron wordt voldaan.

Het laatste dilemma gaat over onpartijdigheid, dilemma IV b. Het gaat hierbij wederom om een docent. Deze docent stelt voor om een door hemzelf geschreven boek op te nemen in de verplichte literatuurlijst. De docent ontvangt hierover royalty's, moet de docent dit geld afdragen? In de VSNU code staat beschreven dat het uitsluitend voorschrijven van eigen studieboeken moet worden vermeden. In dit voorbeeld gaat het om één studieboek. Mijn handelingsvoorkeur zou uitgaan naar het gebruiken van het boek, mits het goed aansluit bij de cursus. Het is hierbij van belang van de docent niet aan de beslissing neemt. Hulp van anderen collega's binnen de cursus moet worden ingeroepen om samen een beslissing te nemen over het gebruik van het boek in de cursus. Eventueel kan ook gevraagd worden aan collega's buiten de cursus of zij het boek vinden passen. Als de collega's na een bewuste overweging ook kiezen voor het boek van de docent, vind ik dat de docent de royalty's van het boek niet hoeft af te dragen.

Bijlage E: Navolgbaar data verzamelen en analyseren

Tijdens de dataverzameling worden de genomen stappen beschreven in de methodesectie. Andere onderzoekers kunnen in de methodesectie lezen welke stappen zijn ondernomen bij de verzameling van de data. De uitgevoerde analyses zullen worden opgeslagen in een Syntax bestand. De gebruikte analyses zijn zo navolgbaar voor volgend onderzoek.

De volgende gegevens zullen worden opgeslagen op een PC en een USB-stick, namelijk de ruwe data van het kwantitatieve deel in SPSS, de output van de analyses en de syntax van de analyses. In de output zijn alle gegevens uit de vragenlijsten opgeslagen, daarom is besloten alleen de output te bewaren. Het excelbestand met de online vragenlijsten en de papieren vragenlijsten zullen niet worden bewaard, omdat dit geen extra informatie oplevert. Van de kwalitatieve gegevens zal de tabel met de uitwerking van de interviews per thema worden bewaard. Deze tabel zal worden opgenomen als bijlage in de masterthesis. De opnames van de interviews zullen niet worden bewaard in verband met anonimiteit. De masterthesis zal digitaal worden bewaard op een PC en een USB-stick.

Bijlage F: Voorkomen van plagiaat

Om plagiaat te voorkomen zullen geen teksten geheel of voor een deel worden overgenomen, tenzij het een citaat betreft. Bij een citaat in de tekst zal worden verwezen naar het citaat volgende de regels in de APA-handleiding. Citaten worden alleen gebruikt waar dit toepasselijk is binnen de tekst, zoals bij de definitie van een begrip. Zo wordt voorkomen dat de tekst voor het grootste gedeelte bestaat uit citaten.

Daarnaast zal om plagiaat te voorkomen de informatie uit de artikelen in eigen woorden worden opgeschreven. Zo wordt voorkomen dat de tekst te veel overeenkomt met het origineel. Alle bronnen zullen worden vermeld. Er zullen geen bronnen worden gebruikt zonder er naar te verwijzen.

De huidige inleiding zal worden doorlopen op correcte verwijzing naar de bronnen. Hierbij zal worden gekeken of de bronnen op de juiste wijzen worden vermeld volgens APA in de lopende tekst en in de referentielijst. Daarnaast zal nogmaals worden bekeken of informatie, die staat vermeld in de tekst overeenkomt met de informatie in de artikelen.

Bijlage G: FETC formulier aanvraag en beoordeling*Deel 1 Samenvatting onderzoek*

Onderzoeksvragen of hypothesen van het onderzoek
<p><i>Beschrijf hier de onderzoeksvraag(en) of hypothesen van je onderzoeksplan (max 200 woorden).</i></p> <p>De onderzoeksvraag van mijn onderzoek is: Wat is de relatie tussen de leerintentie van kleine zelfstandigen en werkplekklere en zijn er mogelijke andere factoren die van invloed zijn?</p> <p>De deelvragen van het onderzoek zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Is er een relatie tussen leerintentie en werkplekklere bij kleine zelfstandigen? 2. Welke andere factoren dan leerintentie kunnen werkplekklere bevorderen of belemmeren?
Onderzoeksmethode – type onderzoek met onderbouwing
<p><i>Beschrijf hier het design van het onderzoek (max 100 woorden).</i></p> <p>Mixed method onderzoek, bestaande uit het afnemen van vragenlijsten en semigestructureerde interviews. Met behulp van de vragenlijst zal een antwoord worden gegeven op de eerste deelvraag, en de interviews zullen worden gebruikt om een antwoord te geven op de tweede deelvraag.</p> <p>Er is gekozen voor mixed method, zodat naast de analyse van de relatie tussen leerintentie en werkplekklere deze relatie verder kan worden uitgewerkt door aanvulling vanuit de interviews. De interviews worden afgenomen om hoe de relatie tussen leerintentie eruit ziet en of andere factoren hierop van invloed zijn.</p>
Onderzoeksmethode – respondenten
<p>Kruis aan, wie zijn de respondenten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 18 jaar of ouder en wilsbekwaam; <input type="checkbox"/> 18 jaar of ouder en wilsonbekwaam; <input type="checkbox"/> 12 t/m 17 jaar en in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming; <input type="checkbox"/> 12 t/m 17 jaar en niet in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming; <input type="checkbox"/> jonger dan 12 jaar. <p><i>Beschrijf hier de methode van sampling en hoeveel respondenten beoogd zijn.</i></p> <p><i>Is er sprake van informed consent? Beschrijf de procedure. (max 300 woorden). Voeg wervings- en informatiebrieven bij als bijlage bij deze opdracht (NB er staan voorbeeldbrieven op blackboard die als voorbeeld kunnen dienen).</i></p> <p>Voor het verkrijgen van respondenten voor de vragenlijsten en de interviews zal zoveel mogelijk in persoon aan de respondenten worden gevraagd of zij aan het onderzoek mee willen werken. De respondenten zullen worden benaderd bij een lokaal bouwmaterialenbedrijf, waar de respondenten klant zijn. In dit gesprek zal ook worden aangegeven waar het onderzoek over gaat, dat de gegevens anoniem worden verwerkt en er zal worden aangegeven wat er van de respondent verwacht. Bij de vragenlijst betreft dit het invullen van de vragenlijst en bij de interviews het deelnemen aan een interview afgenomen door de onderzoeker. De andere respondenten zullen per email worden verkregen. Vanuit lokale bedrijf zal in dit geval gemaild worden naar de respondenten om te vragen om zij hun medewerking willen verlenen.</p> <p>Er is sprake van informed consent naast de mondelinge uitleg zal bovenaan de vragenlijst de volgende informatie worden vermeld: Doel van het onderzoek, anonieme verwerking gegevens en geen verplichting tot invullen vragenlijst.</p> <p>Bij de interviews zal vooraf aan het interview worden verteld waar het onderzoek over gaat, wordt verteld aan de participant dat de gegevens anoniem zullen worden verwerkt, dat de participant de vraag niet hoeft te beantwoorden als hij/zij dit niet wil en wordt gevraagd om toestemming voor het maken van een opname van het interview. De uitwerking van het interview zal ter controle worden gestuurd naar de participant, hij/zij kan dan aangeven of de informatie klopt en of de participant bepaalde gedeelte liever vertrouwelijk behandeld ziet. Deze gedeelte zullen dan worden verwijderd.</p> <p>Het beoogde aantal respondenten is 50 voor de vragenlijst en 10 voor de interviews.</p>
Onderzoeksmethode – dataverzameling

Beschrijf welke instrumentatie (welke vragenlijstschalen, inhoud interviewleidraad, observatieschema, lichamelijk/psychologisch onderzoek etc.) gebruikt zal worden. Welke risico's zijn er voor de respondenten? (max 400 woorden).

In het onderzoek zal een vragenlijst en een topiclijst worden gebruikt.

In de vragenlijst worden vragen opgenomen over de algemene gegevens van de participant, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau. Er zal worden gevraagd naar de leerintentie door gebruik te maken van een vragenlijst van Kyndt et al. 2011 over leerintenties bestaand uit vijf items. Deze vragen zullen worden beantwoord op een 5-punt Likertschaal. Als laatste zal gevraagd worden naar de frequentie van werkplekklere en de vormen van werkplekklere die de participant gebruikt.

In de interviewleidraad zal de relatie tussen leerintentie en werkplekklere verder worden uitgediept. Er zullen vragen worden gesteld over hoe werkplekklere door de participant wordt gezien, verder zal in worden gegaan op de frequentie van werkplekklere en zal worden gevraagd naar de achterliggende motivatie, de leerintentie. Verder zal in het interview worden ingegaan op andere factoren die naast leerintentie werkplekklere kunnen bevorderen of belemmeren. Factoren die worden meegenomen zijn: factoren die de leerintentie kunnen beïnvloeden (attitude, subjectieve norm en 'perceived behavioural control'), werkdruk, autonomie, positieve leeroriëntatie en beheersingsstrategieën. Als laatste zal worden gevraagd welke andere factoren de participant zelf ziet als belemmerend of stimulerend voor werkplekklere.

De risico's voor de respondenten voor beide instrumenten acht ik klein. Mocht de respondenten bepaalde vragen niet willen beantwoorden, dan kunnen zij dit aangeven. Dit word ook vermeld op de vragenlijst en verteld voorafgaand aan het interview.

Onderzoeksmethode – verwerking gegevens

Beschrijf door middel van welke analyses getracht wordt met behulp van de verzamelde data antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Welke procedures rondom anonimiteit, privacy en inzage worden gehanteerd (max 200 woorden)

Om de vragenlijst te analyseren zullen correlaties worden berekend. De resultaten van de vragenlijst zullen niet per persoon worden vermeld, maar altijd in groepsverband. Dit wordt gedaan om te voorkomen dat uit de resultaten kan worden gehaald welke participant welke antwoorden heeft ingevuld.

Bij de interviews zullen de gegevens per persoon niet worden opgenomen in het onderzoek, hier worden alleen de gegevens van de interviews in het algemeen weergegeven. Gegevens waarbij de identiteit van de participant te achterhalen zijn zullen worden verwijderd. Ook worden de transcripten van de interviews ter controle opgestuurd naar de participant. De participant kan dan aangeven of hij/zij gedeelte vertrouwelijk behandeld ziet. Deze gedeelte zullen dan worden verwijderd.

Deel 2 Ethische toetscriteria

1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)	
Belasting proefpersonen/ invasiviteit moet niet té of onredelijk hoog zijn	<p>Er is sprake van een hogere mate van belasting/invasiviteit, naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er meer (merkbaar of onmerkbaar) gevraagd van proefpersonen, in termen van: <ul style="list-style-type: none"> - activiteit - moeite - persoonlijke/privacy-gevoelige informatie - confrontatie - pijn - misleiding/achterhouden informatie
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	<p>1a. Max. 150 woorden</p> <p>In het onderzoek is geen sprake van misleiding of achterhouding van informatie. Ook ondervindt de participant naar inschatting geen pijn door deelname aan het onderzoek. Het kan zijn dat de participant zijn leerintentie en het werkplekklere dat hij/zij ziet als persoonlijke informatie.</p>

	De participant zou geconfronteerd kunnen worden met de gedachte dat zijn leerintentie laag is of hij/zij weinig deelneemt aan werkplekleren. Ook kan het zijn dat de participant het niet prettig vindt om zijn opleidingsniveau te vertellen.
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan a) spaarzaamheid in de opzet van het onderzoek (niet meer gegevens dan noodzakelijk), b) nette procedures tijdens uitvoering (bijv. briefing, debriefing, beloning van personen etc.)</p>	<p>1b. Max. 150 woorden</p> <p>Dit risico wordt geprobeerd te vermijden door duidelijk aan te geven dat de gegevens anoniem worden verwerkt, zowel bij de vragenlijst als de interviews. Verder is de participant niet verplicht tot het beantwoorden van de vragen, als de participant dit niet wil. Ook dit wordt aangegeven in de tekst bovenaan de vragenlijst en bij de mondelinge informed consent voorafgaand aan het interview.</p>

2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)	
Informatievoorziening en toestemming van proefpersonen moet voldoende en juist zijn	<p>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van informatievoorziening en toestemming is vereist naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de belasting/invasiviteit groter is • proefpersonen zelf kwetsbaarder zijn (bijv. in termen van leeftijd, geestelijke of lichamelijke toestand, afhankelijkheid)
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	<p>2a. Max. 150 woorden</p> <p>De proefpersonen in het onderzoek zijn 18 of ouder en zijn wilsbekwaam. Er is dus geen sprake van een kwetsbare doelgroep. Ook de belasting/invasiviteit is niet groot, zoals hierboven beschreven mag de participant zelf bepalen of hij/zij bepaalde vragen niet invult of geen antwoord op geeft.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan zorgvuldige (actieve/passieve) informed consent procedure onder proefpersonen en/of (wettelijke) vertegenwoordigers of betrokkenen</p>	<p>2b. Max. 150 woorden</p> <p>n.v.t.</p>

3. Gegevens (max. 3 punten)	
3. Gegevens moeten vertrouwelijk en veilig worden behandeld en opgeslagen	<p>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van omgang met gegevens is vereist naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatie gevoeliger/persoonlijker is • danwel op bepaalde manieren consequenties zou kunnen hebben wanneer dit niet veilig

<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>3a. Max. 150 woorden</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan zorgvuldige procedure en structuur voor opslag van ruwe en verwerkte data (bijv. conform data protocol FSW)</p>	<p>3b. Max. 150 woorden</p>

4. Data verzameling (max. 1 punt)	
<p>4. Data verzameling moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn</p>	<p>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van dataverzameling is vereist naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • steekproef minder representatief en/of kleiner is • de (precieze) uit te voeren analyses van de gegevens nog onduidelijk of onbepaald zijn • de mate en soort van opbrengst en/of waarde voor het wetenschappelijk of maatschappelijk veld beperkt of nog onduidelijk is
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>4a. Max. 150 woorden</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sample onderzoek, kans op uitval (attrition), generalisatie waarde, - pilots, bepalen van analysestappen, analyse 	<p>4b. Max. 150 woorden</p>

<p>modellen en poweranalyse om te zien of er voldoende (maar ook niet veel, zie 1) gegevens worden verzameld</p> <p>- inschatting gebruik onderzoeksrapport, impact op wetenschap/veld, plannen van valorisatie-activiteiten</p>	
--	--

Beoordelingsformulier Aanvraag goedkeuring ethische commissie

Datum: februari/maart 2016 Naam student: Mieke Cousijnsen
 Beoordeeld door: Sylvia Peters Eindcijfer:8

1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	2
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<p><i>Opmerkingen</i> <i>De belasting is beperkt. Er wordt op het FETC formulier alleen opgemerkt dat er geen pijn optreedt bij het onderzoek, maar het gaat ook om de belasting in tijd. Dit punt wordt bij 2 toegelicht. De mate van privacy gevoeligheid wordt toegelicht.</i></p>	

2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	3
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<p><i>Opmerkingen</i> <i>Deelname is vrijwillig. Er wordt toestemming gevraagd voor deelname.</i></p>	

3. Gegevens worden vertrouwelijk en veilig behandeld en opgeslagen (max. 3 punten)	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	2
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<p><i>Opmerkingen</i> <i>Gegevens worden anoniem verwerkt. De resultaten van het onderzoek worden algemeen en op groepsniveau teruggekoppeld. Niet duidelijk is op grond van het FETC formulier hoe de data worden opgeslagen, veilig of niet, en hoe lang, zie ook Data protocol FSW.</i></p>	

4. Data verzameling moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn (max. 1 punt)	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde	1

in het voorgesteld onderzoek?	
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<i>Opmerkingen</i> <i>Er is een risico inschatting en de steekproefgrootte is berekend. Ook de risico's ten aanzien van de generaliseerbaarheid zijn toegelicht.</i>	