

**De invloed van condities op organisatieniveau op de leerintenties
van laagopgeleide werknemers**

Masterthesis

201500003

Eerste begeleider: Louise van der Venne

Tweede begeleider: Machiel Bouwmans

Annemieke van Nifterik (3947459)

Utrecht, 13 juni 2016

Aantal woorden: 7755

Samenvatting

Medewerkers moeten voortdurend investeren in hun baan door deel te nemen aan leeractiviteiten. Laagopgeleide medewerkers hebben daar vaak moeite mee: zij hebben een lagere leerintentie. Het is belangrijk te onderzoeken of de organisatie iets kan betekenen voor laagopgeleide medewerkers, omdat deze groep een kwetsbare positie inneemt binnen de context van employability. Onderzoek naar de invloed van een employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers draagt daarom bij aan mogelijke versterking van de positie van deze medewerkers. Het onderzoek werd uitgevoerd door middel van een vragenlijst (N = 109) en interviews (N = 8). Uit de uitgevoerde regressieanalyse bleek dat een employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie van invloed waren op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers. Uit de interviews bleek dat de organisatie kan bijdragen aan het verhogen van deze leerintenties door middel van (1) bieden van (doorgroei)mogelijkheden, (2) overtuigen van de medewerkers van de noodzaak of het nut van trainingen, (3) aansluiten op interesses van de medewerkers, (4) mogelijkheden bieden ondanks de hoge tijdsdruk, (5) in kaart brengen van de ontwikkeling van medewerkers en (6) verminderen van faalangst en tegenstand. Beperkingen van dit onderzoek, suggesties voor vervolgonderzoek en implicaties voor de organisatiepraktijk zijn beschreven.

Trefwoorden: employabilitycultuur, steun, ontwikkeling, leerintentie, laagopgeleide medewerkers

Inleiding

Organisaties moeten zich tegenwoordig flexibeler opstellen omdat zij zich bevinden in dynamische, snel veranderende omgevingen (Van Vianen, De Pater, & Preenen, 2008; Van der Weert, Volberda, Verwaal, & Stienstra, 2012). Veel organisaties vragen daardoor naar werknemers die breed inzetbaar zijn in de organisatie, of competent zijn zich te ontwikkelen binnen de organisatie (Gvaramadze, 2010; Prince, 2008). Hiervoor is nodig dat medewerkers competenties en kwalificaties inzetten om zich zoveel mogelijk te ontwikkelen. Dit wordt ‘employability’ genoemd. Employability is dus tegenwoordig erg belangrijk (Nauta, Vianen, Heijden, Dam, & Willemsen, 2009). Binnen de context van employability hebben laagopgeleide medewerkers een kwetsbare positie, omdat zij minder in staat zijn hun kwalificaties in te zetten om zich te ontwikkelen (Drago-Severson, 2004). In dat verband dient dit onderzoek een wetenschappelijk en een maatschappelijk doel. Het wetenschappelijke doel is het aanvullen van de beperkte hoeveelheid onderzoek naar laagopgeleide werknemers (Kyndt et al., 2012), zodat onderzoek naar leerintenties van laagopgeleiden verder genuanceerd kan worden. Het maatschappelijke nut van dit onderzoek is tweeledig. Enerzijds is het van belang voor organisaties om factoren te vinden waardoor de positie van hun laagopgeleide medewerkers versterkt kan worden (Clarke, 2008; Drago-Severson, 2004). Binnen organisaties hebben laagopgeleide medewerkers namelijk vaak een kwetsbare positie, terwijl bekend is dat een sterke positie van de medewerker positief resultaat bewerkstelligt (Reinholt, Pedersen, & Foss, 2011). Laagopgeleiden vormen daarom een interessante onderzoeksgroep binnen het kader van employability. Anderzijds is het daarom voor de laagopgeleide medewerkers zelf van belang dat hun positie versterkt en hun kwetsbaarheid verminderd wordt (Drago-Severson, 2004; Van der Weert et al., 2012). Onderzoek naar de manier waarop de organisatie invloed kan uitoefenen op de positie van haar laagopgeleide medewerkers is dus belangrijk. Daarom wordt in dit onderzoek nagegaan in hoeverre de

organisatie door middel van een employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie invloed kan uitoefenen op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers.

Theoretisch kader

Leeractiviteiten

Voor het behouden van een baan moeten werknemers steeds investeren in leren en ontwikkelen (Raemdonck, Tillema, De Grip, & Valcke, 2012). In het kader van employability betekent dit niet per definitie deelname aan formele leeractiviteiten zoals cursussen. Het kan ook informeel leren inhouden, zoals werkplekleren of deelname aan multidisciplinaire teams (Manuti, Pastore, Scardigno, Giancaspro, & Morciano, 2015). Onder werknemers is een verschil te zien in deelname aan formele leeractiviteiten: formele leeractiviteiten worden vaak gemeden door laagopgeleide werknemers, omdat de vormgeving van deze leeractiviteiten weerstand oproept (Illeris, 2006). Informeel leren lijkt vooralsnog minder weerstand op te roepen onder medewerkers; daardoor is in informeel leren geen verschil te zien tussen laag- en hoogopgeleide werknemers (Manuti et al., 2015). Daarom is het interessant juist de weerstand van werknemers tegen *formele* leeractiviteiten te onderzoeken.

Hoogopgeleide werknemers zijn over het algemeen in staat om te voldoen aan de eisen die employability stelt: het inzetten van kwalificaties en competenties om zich zoveel als mogelijk is te ontwikkelen (Bates & Holton, 2004; De Vos et al., 2011). Voor degenen met een lagere opleiding is het echter minder vanzelfsprekend om kwalificaties en competenties te gebruiken voor het voldoen aan employability (Clarke, 2008; Gvaramadze, 2010).

Laagopgeleide medewerkers

Laagopgeleide medewerkers worden in dit onderzoek beknopt gedefinieerd als medewerkers die met hun huidige kwalificaties geen toegang hebben tot hoger onderwijs (in Nederland hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs). Deze definitie wordt vaker ingezet in onderzoeken en is ontleend aan de onderzoeken van Kyndt et al. (2011,

2012, 2013). Bij deze definitie kan gedacht worden aan medewerkers die niet in het bezit zijn van een diploma van secundair onderwijs. Ook kan gedacht worden aan kwalificaties op niveau 1, 2 of 3 van het middelbaar beroepsonderwijs, waarmee de medewerker niet kan deelnemen aan hoger onderwijs (Kyndt, Dochy, Onghena, & Baert, 2012; Raemdonck et al., 2012). Daarnaast zijn andere kwalificaties mogelijk, bijvoorbeeld lagere technische school. Waar het in de definitie om gaat is het feit dat laagopgeleide medewerkers geen deel kunnen nemen aan het hbo.

Leerintenties

Veel laagopgeleide medewerkers hebben geen behoefte aan het deelnemen aan formeel onderwijs. Deze vorm van onderwijs, en daarmee veel zaken die met ‘leren’ te maken hebben, roept in hen zoals genoemd vaak weerstand op. Deze weerstand wordt veroorzaakt door de houding tegenover leren, die bepaalt in hoeverre iemand leren ziet als een positieve of als een negatieve actie (Illeris, 2006; Kyndt et al., 2012; Kyndt, Govaerts, Keunen, & Dochy, 2013; Sanders, Oomens, Blonk, & Hazelzet, 2011). De houding tegenover leeractiviteiten wordt ‘leerintentie’ genoemd. Een hoge leerintentie – leren wordt als positieve actie gezien – is een sterke voorspeller van daadwerkelijke deelname aan leeractiviteiten. Daarentegen is een lage leerintentie – leren wordt als negatieve actie gezien – een sterke voorspeller van verzaken van deelname aan leeractiviteiten (Kyndt et al., 2012). De leerintentie wordt voor een groot deel gevormd door opleidingsniveau: een laag opleidingsniveau betekent vaak een negatieve attitude tegenover formele leeractiviteiten (Kyndt et al., 2012). Dit is te verklaren vanuit de educatieve achtergrond: het jaren achtereen opdoen van negatieve scholingservaringen veroorzaakt een negatieve houding ten opzichte van leren (Illeris, 2006). Dit heeft tot gevolg dat laagopgeleide werknemers vaak lage leerintenties hebben en dat zij veelal niet snel bereid zijn deel te nemen aan formele leeractiviteiten (Illeris, 2006; Kyndt, Govaerts, Dochy, &

Baert, 2011; Kyndt et al., 2012; Sanders et al., 2011). Daarom hebben leerintenties in dit onderzoek betrekking op voornemens tot deelname aan *formele* leeractiviteiten.

Beïnvloedende factoren

Organisatieniveau. Factoren op organisatieniveau kunnen leerintenties van laagopgeleide medewerkers beïnvloeden. Kyndt et al. (2012) wijzen de noodzaak aan van onderzoek hiernaar. Uit verschillende onderzoeken blijken twee factoren op organisatieniveau van invloed te zijn op leerintenties van zowel hoog- als laagopgeleide medewerkers: een employabilitycultuur en geboden steun door de organisatie (Illeris, 2006; Kyndt et al., 2011, 2013; Nauta et al., 2009; Sanders et al., 2011; De Vos, Dewettinck, & Buyens, 2009; De Vos et al., 2011). Omdat echter nog niet bekend is of deze factoren van invloed zijn op de specifieke leerintenties van *laagopgeleide* medewerkers, is het van belang dat de focus van dit onderzoek ligt bij factoren op organisatieniveau (Kyndt et al., 2011).

Employabilitycultuur. De eerste factor op organisatieniveau die invloed kan hebben op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers is de employabilitycultuur. De cultuur van een organisatie bestaat uit de normen en waarden die ten grondslag liggen aan het functioneren van de organisatie en de medewerkers daarbinnen (Van der Weert et al., 2008); een employabilitycultuur betreft die normen en waarden die te maken hebben met de inzetbaarheid van medewerkers. Een organisatie met een sterke employabilitycultuur kan daarom worden omschreven als een organisatie die openstaat voor ontwikkeling van medewerkers en zich niet defensief opstelt tegenover regelmatige carrièrewisseling van medewerkers (Nauta et al., 2009). Door middel van het bieden van carrièreperspectieven en het vergroten van betrokkenheid van de medewerkers stimuleert een organisatie met een employabilitycultuur de persoonlijke groei en ontwikkeling van de medewerkers (Nauta et al., 2009).

Steun vanuit de organisatie. De tweede factor op organisatieniveau is de steun die medewerkers ervaren vanuit de organisatie. Deze steun kan kortweg omschreven worden als ‘het faciliteren van stappen die medewerkers kunnen zetten in hun ontwikkeling’. Het verschil tussen steun vanuit de organisatie en een employabilitycultuur is dat de employabilitycultuur betrekking heeft op de inrichting en vormgeving van de organisatie, die zo georganiseerd kan worden dat medewerkers de *ruimte* hebben om zich te ontwikkelen, terwijl steun vanuit de organisatie betrekking heeft op de manier waarop de organisatie concreet uiting geeft aan het *ontwikkelen* door het opzetten van ontwikkelingsplannen, beloningssystemen en trainingen.

Met adequate ondersteuning en passende faciliteiten kunnen organisaties laagopgeleide medewerkers de kans geven hun eigen ontwikkeling te sturen (Illeris, 2006; Sanders et al., 2011). De organisatie kan bijvoorbeeld door middel van het zoeken van passende leeromgevingen het vermogen van zelfsturing en het zelfvertrouwen van de medewerkers vergroten (Raemdonck et al., 2012; De Vos et al., 2009). Passende leeromgevingen zijn leeromgevingen die aansluiten bij de behoeften van de laagopgeleide medewerker; hierbij horen evaluaties van individuele mogelijkheden (De Vos et al., 2009). Een leeromgeving kan passend gemaakt worden voor een laagopgeleide medewerker door de leeromgeving niet teveel te laten lijken op een formele leersituatie (Illeris, 2006). Volgens Illeris (2006) is het vooral van belang dat er contact wordt gemaakt met de laagopgeleide medewerker om gezamenlijk te komen tot een passende leeromgeving. Een belangrijk onderdeel van steun vanuit de organisatie is daarom het in kaart brengen van capaciteiten, vaardigheden en mogelijkheden van de medewerkers om hen inzicht te bieden in hun eigen competenties (De Vos et al., 2011). Bij veel steun vanuit de organisatie worden de competenties van de medewerker goed in kaart gebracht; hier vloeit vaak een aanbod van formele leermogelijkheden uit voort, zoals deelname aan een cursus of training (De Vos et al., 2009; Nauta, 2009; Runhaar, Loeffen, & Vermeulen, 2012). Weinig steun vanuit de organisatie uit

zich naar de medewerkers door weinig aanbod van leermogelijkheden en weinig reflectie op competenties van de medewerkers.

Individueel niveau. Naast factoren op organisatieniveau blijken ook individuele factoren leerintenties positief te beïnvloeden: zelfsturing, autonomie, financiële voordelen, *self-efficacy* en tevredenheid met de carrière. De eerste factor, zelfsturing, betekent de mate waarin de medewerker¹ zelf zijn competenties in kan zetten om actief zijn loopbaan te sturen (Kyndt et al., 2012). De tweede factor is autonomie: de mate waarin de medewerker vrijheid vanuit de organisatie ervaart om de loopbaan vorm te geven; dit blijkt een positief effect te hebben op het welbevinden van de werknemer en het verloop van de carrière (Colakoglu, 2011; Kyndt et al., 2011). De derde individuele factor betreft het financiële aspect van investeringen in de loopbaan (Burdett & Smith, 2002; Kyndt et al., 2011; Manuti et al., 2015). Ook *self-efficacy*, het vertrouwen in eigen kunnen, is positief gerelateerd aan leerintenties (Kyndt et al., 2011, 2013). De laatste factor van invloed blijkt tevredenheid met de carrière te zijn (Kyndt et al., 2011, 2012, 2013; Van Vianen et al., 2008). De focus van dit onderzoek ligt echter niet op de individuele factoren, maar op de factoren op organisatieniveau.

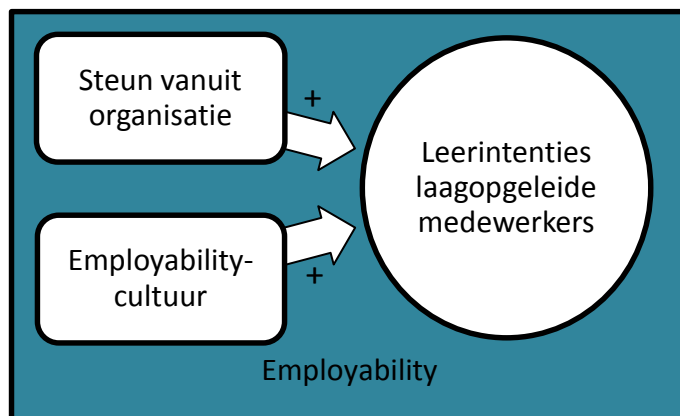
Onderzoeksvraag en onderzoeksmodel

Employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie zijn niet in eerder onderzoek in verband gebracht met de specifieke leerintenties van laagopgeleide medewerkers. Omdat de organisatie mogelijk een rol kan spelen in de employability van haar laagopgeleide medewerkers, is de noodzaak van onderzoek naar factoren op organisatieniveau duidelijk (o.a. Kyndt et al., 2012; De Vos et al., 2011). De onderzoeksvraag luidt dan ook:

‘In hoeverre zijn een employabilitycultuur en geboden steun door de organisatie van invloed op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers en hoe kan dit worden geïllustreerd vanuit de organisatiepraktijk?’

¹ In het vervolg van dit paper zal gesproken worden over de medewerker in masculinum.

Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn twee deelvragen gesteld: (1) ‘In hoeverre zijn een employabilitycultuur en steun van de organisatie van invloed op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers?’ en (2) ‘Hoe kunnen de gevonden verhoudingen worden geïllustreerd vanuit de organisatiepraktijk?’. Vanuit de wetenschappelijke literatuur zoals die hierboven beschreven is kunnen twee verwachtingen opgesteld worden: ‘De door de laagopgeleide werknemer waargenomen employabilitycultuur verhoogt zijn leerintenties’ en ‘De door de laagopgeleide werknemer ervaren steun vanuit de organisatie verhoogt zijn leerintenties’. In Figuur 1 is weergegeven hoe de verschillende variabelen zich tot elkaar verhouden binnen de context van employability.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

Methode

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is vormgegeven door het inzetten van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het doel van deze methodische triangulatie was het illustreren van onderzoeksresultaten die volgen uit het inzetten van één methode (Boeije, 2010). De eerste deelvraag van het onderzoek is beantwoord met behulp van het kwantitatieve deel van het onderzoek. De afhankelijke variabele in dit deel was de leerintentie van de laagopgeleide medewerkers, terwijl employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie de onafhankelijke variabelen vormden. De tweede deelvraag was: ‘Hoe kunnen de gevonden verhoudingen worden geïllustreerd vanuit de organisatiepraktijk?’. Om deze deelvraag te

beantwoorden zijn interviews ingezet, om rijke data te verkrijgen en zo zicht te krijgen op de organisatiepraktijk (Boeije, 2010).

Participanten

Kwantitatief. De participanten in dit onderzoek zijn laagopgeleide medewerkers van verschillende organisaties, grotendeels verdeeld over de arbeidsmarktsectoren bouw, groenvoorziening en zorg. Voor het verkrijgen van de participanten is gebruik gemaakt van twee soorten steekproeven: de sneeuwbalsteekproef en een doelgerichte steekproef. De sneeuwbalsteekproef is gebruikt om een start te maken met de dataverzameling: er is begonnen in het netwerk van de onderzoeker, waarna dit netwerk uitgebreid is met verschillende andere organisaties (Onwuegbuzie & Collins, 2007). Daarnaast is de doelgerichte steekproef gebruikt. Volgens Onwuegbuzie en Collins (2007) is sprake van een doelgerichte steekproef als er personen worden gezocht die moeten voldoen aan een bepaald profiel. In dit onderzoek werd gezocht naar personen met bepaalde kenmerken: laagopgeleide medewerkers van organisaties. De bezochte organisaties zijn weergegeven in Bijlage A. In totaal hebben 109 laagopgeleide medewerkers deelgenomen aan het onderzoek door de vragenlijst in te vullen, waarvan 72.5 procent man was. De participanten varieerden in leeftijd; de jongste was 16 en de oudste 66 ($M = 26.8$, $SD = 10.2$).

Laagopgeleide medewerkers zijn hierboven gedefinieerd als medewerkers die met hun huidige kwalificaties geen toegang hebben tot het hbo (Kyndt et al., 2011). Zowel de vooropleidingen die de laagopgeleide participanten gevolgd hebben als de hoogst afgemaakte opleidingen zijn te zien in Tabel 1.

Tabel 1.

Overzicht van gevolgde opleidingen (N = 109)

Vooropleiding	Frequentie
Vmbo (leerweg ondersteunend onderwijs)	18
Vmbo (basisberoeps)	21

Vmbo (kaderberoeps)	27
Vmbo (theoretische leerweg/gemengde leerweg)	39
Havo	4
<hr/>	
Hoogst afgemaakte opleiding	Frequentie
<hr/>	
Basisonderwijs	1
Lager beroepsonderwijs (LBO, VMBO)	29
Mavo	10
MBO niveau 1	5
MBO niveau 2	25
MBO niveau 3	38
Havo/Vwo onderbouw	1

Kwalitatief. De interviews zijn gehouden met medewerkers uit de verschillende organisaties ($N = 8$). De geïnterviewden hadden de vragenlijst al ingevuld; zo waren zij op de hoogte van het onderzoek. In dezelfde vragenlijst konden zij zich aanmelden voor een interview. Daarom heet deze manier van steekproeftrekking zelfselectie: de participanten konden zelf kiezen of zij zich aanmeldden (Onwuegbuzie & Collins, 2007). De gemiddelde leeftijd van deze participanten was 29.6 jaar ($SD = 11.46$). Er werden vier mannen en vier vrouwen geïnterviewd. Tijdens de laatste twee interviews bleek dat er saturatie optrad; er kwam geen nieuwe informatie meer naar voren betreffende de onderwerpen die onderzocht zijn (Boeije, 2010).

Instrumenten

Kwantitatief. De afhankelijke variabele in dit onderzoek was de *leerintentie*: het voornemen aan cursussen of trainingen deel te nemen. Deze is gemeten met behulp van de vijf items die Kyndt et al. (2011) gebruikten, zie de vragen 7 tot en met 11 in Bijlage B. Sanders, Oomens, Blonk en Hazelzet (2011) rapporteerden een hoge Cronbach's α bij deze vijf items, namelijk .96. De items zijn door de onderzoeker vertaald in het Nederlands. Voorbeelditems van deze schaal zijn 'Ik ben van plan binnen een jaar deel te nemen aan een cursus of training die met mijn werk te maken heeft.' en 'Ik ben van plan met mijn

leidinggevende te praten over het volgen van een cursus of training die met mijn werk te maken heeft.’.

De eerste onafhankelijke variabele, de *employabilitycultuur*, is gemeten met behulp van de vragenlijst die ontwikkeld is door Nauta, van Vianen, van der Heijden, van Dam en Willemsen (2009), zie de vragen 12 tot en met 19 van Bijlage B. De Cronbach's α van deze items werd door Nauta et al. (2009) gerapporteerd als voldoende, namelijk .73. Deze vragenlijst bestaat uit acht items, die zijn vertaald in het Nederlands. Voorbeelditems zijn ‘De organisatie waarin ik werk, moedigt de medewerkers aan om regelmatig van baan te wisselen.’ en ‘De organisatie waarin ik werk, heeft graag flexibele medewerkers.’. De items 17 en 18 (zie Bijlage B) moesten omgekeerd worden gescoord.

De tweede onafhankelijke variabele, de *steun vanuit de organisatie*, is gemeten met behulp van de vragenlijstitems die zijn ontworpen door De Vos, Dewettinck, en Buyens (2009) (zie de vragen 20 t/m 31 van Bijlage B). Deze vragenlijst bestaat uit 12 items, die volgens De Vos et al. (2009) uit twee dimensies bestaan: steun van de managers en Human Resource (HR)-activiteiten van de organisatie. Voorbeelditems van de eerste subschaal zijn ‘Mijn leidinggevende geeft mij regelmatig feedback over mijn prestaties’ en ‘Er worden bijeenkomsten georganiseerd waar ik met mijn leidinggevende over mijn loopbaan praat’. Voor de tweede subschaal zijn voorbeelditems: ‘Iedereen heeft een uitgewerkt persoonlijk ontwikkelingsplan’ en ‘Planningen voor ontwikkelingsplannen worden steeds aangepast’. Voor de Nederlandse vertaling van de items is gebruik gemaakt van het onderzoek van Runhaar, Loeffen en Vermeulen (2012), waar deze vragenlijst in het Nederlands is ingezet. De Cronbach's α van deze Nederlandse items was voldoende, namelijk .73 (Runhaar, Loeffen, & Vermeulen, 2012).

De drie genoemde variabelen zijn gescoord met behulp van een 5-punts Likertschaal, waarbij 1 gelijk is aan ‘Helemaal niet mee eens’ en 5 aan ‘Helemaal mee eens’. Er is gekozen

voor een 5-punts Likertschaal, omdat de oorspronkelijke vragenlijsten deze verdeling van punten kenden. Naast de genoemde drie variabelen zijn algemene gegevens van de medewerkers bevraagd: leeftijd, opleidingsniveau, hoogst afgemaakte opleiding, geslacht en type contract (zie de vragen 1 t/m 6 van Bijlage B). De vraag naar de hoogst afgemaakte opleiding is niet meegenomen in de kwantitatieve analyses; de antwoorden hierop zijn slechts gebruikt om de vraag naar het opleidingsniveau te verifiëren (zie de vragen 4 en 5 van Bijlage B).

Kwalitatief. Het kwalitatieve deel van het onderzoek bestond uit het interviewen van verschillende laagopgeleide medewerkers. De interviews waren semi-gestructureerd van aard. Dat betekent dat voorafgaand aan het interview een aantal vragen opgesteld was, als richtlijn om de interviews vorm te geven (zie Tabel 2). De *topics* en de bijbehorende vragen zijn afgeleid uit de literatuur en bijgesteld aan de hand van de kwantitatieve resultaten van het onderzoek. Hiermee kon de vraag beantwoord worden: ‘Hoe kunnen de gevonden verhoudingen worden geïllustreerd vanuit de organisatiepraktijk?’.

Tabel 2.

Topiclijst interviews

Variabele	Topic	Vragen
Employabilitycultuur	Mogelijkheden	Kun je iets vertellen over mogelijke cursussen en trainingen op jouw werk? Zou je een cursus willen volgen als die mogelijkheid er is? Praten je wel eens over de mogelijkheden die er zijn voor het volgen van een cursus? Met wie dan? Kun je een voorbeeld geven?
	Soort cursussen	Wat voor soort cursussen zou jij dan willen volgen?
	Aard van de werkzaamheden	Hoe passen die cursussen in jouw werk? Dragen ze daaraan bij?
	Interesse	Is er ruimte om iets aan scholing te doen wat aansluit op jouw interesses?

		Wie selecteert jouw cursussen, mag je ze zelf uitzoeken?
		Vind je het interessant om een cursus te gaan doen?
Tijdsdruk		Is het wat tijd betreft mogelijk om een cursus te volgen in de tijd van de baas?
		Is er tijd om een cursus te volgen in de organisatie waarin jij werkt?
Risico's		Kun je iets bedenken dat medewerkers zou kunnen tegenhouden in het volgen van cursussen of trainingen?
		Kun je iets bedenken dat jouw leidinggevende kan tegenhouden in het uitdelen van cursussen?
Doorgroeimogelijkheden		Zijn er mogelijkheden voor jou om door te groeien in de organisatie waar jij werkt?
		Zou een cursus kunnen bijdragen aan doorgroei naar een andere positie in de organisatie?
Steun vanuit de organisatie	Ontwikkeling	Is er aandacht voor jouw ontwikkeling in je werk?
		Hoe houdt de organisatie rekening met jouw persoon en jouw mogelijkheden?
	Kosten	Hoe zit het met de kosten rondom trainingen en cursussen? Wie draait daarvoor op?
		In hoeverre denk je dat kosten belemmerend werken om een cursus te gaan volgen?
		In hoeverre denk je dat kosten bevorderend werken om een cursus te gaan volgen?
	Noodzaak	Is het noodzakelijk om cursussen te volgen in jouw werk?
		Heeft het zin om een cursus te gaan volgen?
		In hoeverre speelt de noodzaak mee in het voornemen om een cursus of training te gaan volgen?

Procedure

Kwantitatief. Er is voor gekozen in persoon de organisaties te bezoeken. Helaas had dit niet altijd tot gevolg dat uitsluitend laagopgeleide medewerkers de vragenlijst invulden: zelfs na duidelijke en persoonlijke uitleg en een brief aan de organisaties en de respondenten (zie

Bijlage C en D) kwam het voor dat niet de bedoelde personen de vragenlijst invulden. De data van de 39 hoogopgeleiden die de vragenlijst invulden zijn niet meegenomen in de analyses.

Pilot. De gebruikte vragenlijsten zijn taalkundig aangepast aan het niveau van de laagopgeleide medewerker, waarna een kleine pilot is uitgezet om te onderzoeken of dit voldoende was. De pilot is vormgegeven door enkele laagopgeleide medewerkers te vragen de vragenlijst in te vullen; het aantal respondenten in de pilot was zeven. Deze respondenten hadden een gemiddelde leeftijd van 21.6 jaar ($SD = 1.96$). In de vragenlijst die de respondenten in de pilot kregen, was een vraag opgenomen die informeerde of de vragenlijst verbeterd kon worden en of de vragen begrijpelijk waren. Ook is met twee van deze respondenten overlegd hoe de vragenlijst (vooral taalkundig) verbeterd kon worden. Drie items werden taalkundig aangepast, omdat bleek dat zij niet duidelijk geformuleerd waren.

Kwalitatief. Via e-mail is contact opgenomen met de participanten die hun e-mailadres opgaven in de vragenlijst en daarmee te kennen gaven deel te willen nemen aan het kwalitatieve onderzoeksdeel. De interviews zijn afgenomen op de plaats van voorkeur van de participanten. De uitgewerkte interviews zijn ter autorisatie voorgelegd aan de participanten.

Data-analyse

Kwantitatief. Om te onderzoeken in welke mate een employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie van invloed zijn op de leerintentie, zijn verschillende analyses uitgevoerd in SPSS. Eerst zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Vervolgens zijn een factoranalyse en een regressieanalyse uitgevoerd. Tenslotte is kort nagegaan of er verschillen waren tussen groepen participanten.

Betrouwbaarheid. Van de verschillende variabelen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Van de afhankelijke variabele leerintentie was de Cronbach's α goed, namelijk .89. De Cronbach's α van de items die beoogden de employabilitycultuur te meten was onvoldoende, namelijk .35. Na het verwijderen van de items 12, 13, 18 en 19 was de

Cronbach's α voldoende: .74. Er zijn twee verklaringen te noemen voor deze lage betrouwbaarheidswaarde. Ten eerste kan de vertaling de betrouwbaarheid negatief beïnvloeden. Het kan dus zijn dat de Engelse vertaling wel betrouwbaar is en de Nederlandse versie minder. De tweede verklaring is beperkte toepasbaarheid op laagopgeleide medewerkers: het kan zijn dat de verwijderde items niet van toepassing waren op de organisaties waarin de laagopgeleide medewerkers werkten, zodat zij die vragen niet consistent konden invullen. Bijvoorbeeld het wisselen van baan is in veel organisaties niet aan de orde; medewerkers blijven jaren dezelfde baan behouden. De variabele employabilitycultuur is uiteindelijk gemeten met vier items.

De afhankelijke variabele steun vanuit de organisatie bestond uit twee dimensies, namelijk 'steun van de managers' en 'HR-activiteiten van de organisatie'. De Cronbach's α -coëfficiënten van deze vragen waren goed, namelijk respectievelijk .86 en .80.

Factoranalyse. Na de betrouwbaarheidsanalyses is een factoranalyse uitgevoerd, zodat bepaald kon worden of de items van de gecombineerde vragenlijst daadwerkelijk de onderliggende factoren gemeten hebben. Voorafgaand aan de factoranalyse is getest of de data voldeden aan de assumpties voor het uitvoeren van een factoranalyse. Aan de eerste voorwaarde, die van onafhankelijkheid, is voldaan. Ook de steekproefgrootte was voldoende, namelijk 109; de vuistregel is dat de steekproefgrootte minimaal 100 moet zijn. Vervolgens is getest of de data normaal verdeeld waren, wat niet het geval bleek te zijn. De factoranalyse kon ondanks deze schending toch uitgevoerd worden, omdat een factoranalyse vrij robuust is. Aan de overige voorwaarden voor het uitvoeren van een factoranalyse is wel voldaan: de data waren lineair met elkaar verbonden en er was geen sprake van multicollinearity. Ook wezen de Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ($KMO = .894$) en de Bartlett's Test ($p < .001$) uit dat de data geschikt waren voor een factoranalyse.

Uit de factoranalyse bleek dat drie factoren onderscheiden konden worden. Dit kwam niet overeen met de verwachtingen die er waren voorafgaand aan de analyse, omdat werd verwacht dat de vragenlijsten vier onderscheiden constructen zouden meten. De verwachte factoren waren de afhankelijke variabele leerintenties en de onafhankelijke variabelen employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie, die uit twee dimensies bestond: *steun van de managers* en *HR-activiteiten van de organisatie*. De factoranalyse onderscheidde echter slechts drie factoren, die samen 53 procent van de variantie verklaarden. De onderscheiding van deze drie factoren was inhoudelijk te verklaren, zodat ervoor gekozen werd de factoren te handhaven zoals de factoranalyse ze aangaf.

De eerste factor die onderscheiden werd vormde de afhankelijke variabele en kon 'Leerintenties' worden genoemd, wat overeenkwam met het vooraf verwachte construct. Deze factor verklaarde 16 procent van de variantie en had betrekking op de items 7 tot en met 11 van de vragenlijst. De Cronbach's α van dit construct was .89.

De tweede onderscheiden factor, een van de onafhankelijke variabelen, kon omschreven worden als *de mate waarin de organisatie op verschillende manieren persoonlijke groei van medewerkers mogelijk maakt*. Van deze factor was de Cronbach's α .92, wat betekende dat de factor kon blijven bestaan in de data-analyses. Deze factor, die 26.4 procent van de variantie verklaarde, had betrekking op de items 14, 15, 16, 20 tot en met 26 en 31. Deze vragen gaan over de mate waarin realisatie van persoonlijke ontwikkeling van medewerkers mogelijk is binnen de organisatie en welke plaats de leidinggevende of manager daarin heeft. Een verklaring voor het feit dat deze factor de vragen bevatte die de employabilitycultuur beoogden te meten, ligt in de overlap die deze vragen vertoonden met de vragen die horen bij de eerste dimensie van steun vanuit de organisatie.

De derde factor die de factoranalyse onderscheidde bevatte de vragen die betrekking hadden op steun van collega's en het volgen van een ontwikkelingsplan. Deze factor kon

omschreven worden als *het HR-beleid van de organisatie*. Van deze factor was de Cronbach's α goed, namelijk .77. De factor verklaarde 10.6 procent van de variantie. In de volgende analyses werd gebruik gemaakt van deze factor als derde variabele. De factor omvatte de items 27 tot en met 30 uit de vragenlijst. Deze onderscheiden factor kwam redelijk overeen met de oorspronkelijk verwachte factor *HR-activiteiten van de organisatie*. Twee van de items die oorspronkelijk bij deze factor zouden horen, zijn verschoven naar de factor *de mate waarin de organisatie op verschillende manieren persoonlijke groei van medewerkers mogelijk maakt*, omdat die vragen betrekking hadden op manieren waarop de organisatie *persoonlijke* groei faciliteert.

Naar aanleiding van de factoranalyse is nog een item uit de vragenlijst verwijderd: het omgepoolde item 17 (zie Bijlage B). Dit item laadde namelijk op geen van de onderscheiden factoren, zodat er geen onderliggend construct werd gemeten door deze vraag.

Regressieanalyse. Om te bepalen welke van de onafhankelijke variabelen de leerintenties van laagopgeleide medewerkers significant voorspellen, is een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de drie factoren die de factoranalyse onderscheiden heeft. De afhankelijke variabele in deze toets was de leerintentie; de onafhankelijke waren *mogelijk maken van persoonlijke groei* en *HR-beleid van de organisatie*. Van de variabelen is een somscore berekend, omdat voor een regressieanalyse de variabelen van interval meetniveau moeten zijn. Omdat de betrouwbaarheidscoëfficiënten van de subschalen hoog waren was dit mogelijk. Voordat een regressieanalyse uitgevoerd werd, is eerst bepaald of de data geschikt waren voor een dergelijke analyse. Aan de assumptie van de verhouding tussen de hoeveelheid participanten en het aantal predictoren werd voldaan. Er zijn voor het testen van afzonderlijke predictoren 106 participanten nodig; dit onderzoek telde er 109. De data waren redelijk normaal verdeeld volgens de boxplots. Ook waren er geen uitschieters zichtbaar in de data en was er geen sprake van multicollinearity. Tenslotte werd

voldaan aan de laatste assumptie: normaalverdeeldheid, lineariteit en homoscedasticiteit van de residuen.

Verschillen tussen groepen participanten. Na de regressieanalyse is kort nagegaan of de groepen participanten van elkaar verschilden. Hiervoor is een aantal ANOVA's uitgevoerd.

Ten eerste is nagegaan of mannen en vrouwen van elkaar verschilden in hun leerintenties. Aan de assumpties van meetniveau en onafhankelijkheid voor ANOVA werd voldaan. De variantie van deze data was homogeen, zo wees de Levene's test uit met $F(1, 103) = .822$ en $p = .367$. De data waren echter niet normaal verdeeld; de Shapiro-Wilk test was significant voor de vrouwen met $p = .006$. Omdat echter een ANOVA redelijk bestand is tegen schendingen van deze assumptie, is zij toch uitgevoerd.

Ook is een ANOVA uitgevoerd om te bepalen of participanten van verschillende leeftijd verschillen lieten zien in hun leerintenties. Geen van de assumpties voor deze ANOVA was geschonden: de afhankelijke variabele was van intervalniveau, de metingen waren onafhankelijk, de data waren normaal verdeeld (alle significantieniveaus van de Shapiro-Wilk test $> .05$) en de variantie bleek homogeen te zijn met $F(19.74) = 1.2$, $p = .281$.

Ten derde is onderzocht of de leerintenties verschilden op het type contract van de participanten. Ook voor deze ANOVA werd voldaan aan de assumpties van meetniveau en onafhankelijkheid. Uit de boxplots bleek dat de data normaal verdeeld waren. De Levene's Test wees uit dat de variantie homogeen was, met $F(2, 102) = 1.819$ en $p = .167$.

Ten vierde is door middel van een ANOVA nagegaan of de leerintenties van de participanten met verscheidene vooropleidingen van elkaar verschilden. De assumpties van meetniveau en onafhankelijkheid werden niet geschonden. Niet alle groepen data waren normaal verdeeld. Omdat een ANOVA echter robuust genoeg is werd de ANOVA toch uitgevoerd. De variantie van de groepen was niet homogeen ($F(4, 100) = 2.320$, $p = .062$), maar werd opgevangen door de grootte van de steekproef.

Tenslotte is een ANOVA uitgevoerd om te onderzoeken of de leerintenties verschillen op het niveau van de hoogst afgemaakte opleiding van de participanten. Ook voor deze ANOVA voldeden de data aan de assumpties van meetniveau en onafhankelijkheid. Er werd niet geheel voldaan aan de assumptie van normaalverdeeldheid, maar deze schending was klein genoeg om de ANOVA toch uit te voeren. Voor deze ANOVA wees de Levene's Test uit dat de variantie homogeen was, met $F(4, 98) = .655, p = .624$.

Kwalitatief. De door interviews verkregen data zijn geanalyseerd met behulp van een overzichtstabel. In de tabel werd per interview weergegeven wat over de vooraf opgestelde topics gezegd werd. Zie Bijlage E voor de ingevulde overzichtstabel.

De betrouwbaarheid van het onderzoek is vergroot door de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te berekenen: de overeenstemming in de verwerking door twee onafhankelijke onderzoekers. Dit is gedaan met behulp van dubbele verwerking, waarbij een deel van de data werd ondergebracht in de overzichtstabel (zie Bijlage E). Daarna heeft een collega-onderzoeker onafhankelijk dezelfde kwalitatieve data nogmaals ondergebracht in een lege overzichtstabel. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is beoordeeld door de Cohen's Kappa te berekenen met behulp van SPSS. Uit de Cohen's Kappa analyse bleek dat de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid als goed kan worden beoordeeld, met $Kappa = .638$.

Resultaten

Kwantitatief

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre een employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie van invloed is op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers is een regressieanalyse uitgevoerd. Na beantwoording van deze vraag zijn de verschillen tussen groepen kort onderzocht. De laagopgeleide medewerkers ($N = 109$) gaven aan te ervaren dat de organisatie niet veel mogelijkheden biedt om persoonlijke groei mogelijk te maken ($M = 3.21, SD = .90$) en dat het HR-beleid weinig bijdraagt aan het ontwikkelen van de

medewerkers ($M = 2.29$, $SD = 0.94$). In Tabel 3 zijn de beschrijvende statistieken van de drie variabelen weergegeven.

Tabel 3.

Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD) en Pearson correlaties (r) van de variabelen in het regressiemodel (N = 97)

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.	1	2
1. Leerintentie	2.62	1.10	1.00	5.00		
2. Mogelijk maken van persoonlijke groei	3.20	.91	1.18	4.91	.456*	
3. HR-beleid van de organisatie	2.31	.94	1.00	4.00	.411*	.526*

* $p < .001$

Regressieanalyse. Door middel van een regressieanalyse is onderzocht of *het mogelijk maken van persoonlijke groei* en *HR-beleid van de organisatie* de variantie in de leerintenties van laagopgeleide medewerkers kunnen verklaren. De correlaties tussen de verschillende factoren in het regressiemodel zijn onderzocht (zie Tabel 3). De Tabel laat zien dat de factoren onderling samenhang vertoonden. Deze samenhang was echter niet problematisch, gezien de resultaten van de factoranalyse.

Uit de regressieanalyse bleek dat 24.8 procent van de variantie verklaard kan worden door *het mogelijk maken van persoonlijke groei* en *HR-beleid van de organisatie*. Het regressiemodel waarin deze factoren zijn opgenomen, was significant, met $R^2 = .25$, *adjusted* $R^2 = .23$, $F(2, 94) = 1.519$, $p < .001$. De waarden voor de afzonderlijke predictoren zijn te zien in Tabel 4.

Tabel 4.

Ongestandaardiseerde (B) en gestandaardiseerde (β) Regressiecoëfficiënten en gekwadrateerde semi-partial correlaties (sr^2) voor iedere predictor in een regressiemodel
Leerintenties van Laagopgeleide Medewerkers.

Predictor	B [95% CI]	β	sr^2
Mogelijk maken van persoonlijke groei	.183 [.068, .298]*	.331	.095
HR-beleid van de organisatie	.346 [.041, .651]*	.237	.051

Noot. $N = 103$. CI = Confidence Interval.

* $p < .05$.

De effectgrootte, het deel van de variantie in de leerintenties dat verklaard kan worden door de combinatie van de twee predictoren, is berekend met behulp van de R^2 -waarde. De Cohen's f^2 die hieruit voortkomt heeft een waarde van .330, wat kan worden geclassificeerd als medium. Uit de regressieanalyse blijkt dat de hypothesen worden aangenomen: de mogelijkheden die de organisatie biedt voor persoonlijke groei en het HR-beleid van de organisatie beïnvloeden de leerintenties van laagopgeleide werknemers.

Verschillen tussen groepen. De gemiddelde leerintentie van de participanten bleek een waarde te hebben van 2.67 ($SD = 1.10$). Mannen verschilden significant van de vrouwen in hun leerintenties, met $F(1, 103) = 6.140$, $p = .013$, $\eta^2 = .062$. Er werd geen significant verschil gevonden in leeftijd, $F(30, 74) = 1.054$, $p = .415$. Ook is er geen significant verschil gevonden in type contract, $F(2, 102) = 1.985$ en $p = .143$. Bovendien was er geen significant verschil in vooropleiding, $F(4, 100) = .068$, $p = .991$. Opvallend was dat er wel een groot significant verschil gevonden werd in de hoogst afgemaakte opleiding, met $F(6, 98) = 2.732$, $p = .017$, $\eta^2 = .167$.

Kwalitatief

Door middel van interviews is antwoord verkregen op de vraag: 'Hoe kunnen de gevonden verhoudingen worden geïllustreerd vanuit de organisatiepraktijk?'. De topics die

zijn onderzocht in de gesprekken als mogelijke componenten die de leerintentie beïnvloeden zijn te zien in Tabel 2: mogelijkheden, doorgroeimogelijkheden, aard van de werkzaamheden, soort trainingen, noodzaak, interesse, tijdsdruk, ontwikkeling, kosten en risico's.

De eerste component die invloed leek te hebben op de leerintenties was de *mogelijkheden* die er zijn binnen organisaties om cursussen of trainingen te volgen. Niet alle organisaties bleken dezelfde mogelijkheden te hebben om trainingen of cursussen aan te bieden. De meeste participanten gaven aan dat hun leerintenties hoger zouden zijn als zij meer mogelijkheden aangeboden zouden krijgen. Hiermee samen hangt een ander *topic*: *doorgroeimogelijkheden*. Wanneer in een organisatie meer doorgroeimogelijkheden waren, bleken er meer mogelijkheden te zijn voor het aanbieden van cursussen of trainingen.

Ook *de aard van de werkzaamheden* speelde een rol in de mogelijkheden voor het aanbieden van cursussen en trainingen. Sommige branches ontwikkelen zich sneller dan andere branches, waardoor kennis in sommige organisaties snel veroudert. Verschillende medewerkers gaven aan dat de aard van de werkzaamheden impliceert dat cursussen en trainingen regelmatig gevolgd moeten worden. Bijvoorbeeld in de zorg is het volgen van verplichte trainingen belangrijker dan in de ondersteunende diensten van een school. Daarnaast is het mogelijk dat eenvoudige werkzaamheden zich niet goed lenen voor het volgen van een cursus, waardoor de aard van de werkzaamheden zorgt voor verschil in leerintenties bij de laagopgeleide medewerkers. Wanneer de aard van de werkzaamheden geschikter was voor een cursus, verhoogde dit de leerintenties.

In de interviews werd ook gesproken over het *soort trainingen* en de *noodzaak* ervan. Vaak kwam naar voren dat de verplichte trainingen noodzakelijk zijn omdat zij de medewerkers in staat stellen hun kennis en vaardigheden bij te houden. Ook is het voor sommige organisaties noodzakelijk om cursussen of trainingen aan te bieden omdat de

veiligheid van de medewerkers daarmee vergroot wordt. Wanneer medewerkers overtuigd waren van noodzaak van trainingen of cursussen, bleek hun leerintentie hoger te zijn.

Daarnaast kwam het onderwerp *interesse* aan bod, wat door de respondenten over het algemeen gezien werd als prettige bijkomstigheid. Alle geïnterviewden gaven aan het prettig te vinden als een verplichte cursus aansloot op de persoonlijke interesses. Daarnaast werd gezegd dat het goed was als de medewerkers het nut inzien van een cursus, “zodat de behandelde stof blijft hangen en de tijd niet verspild is”. De leerintenties kunnen dus verhoogd worden door aansluiting bij interesses.

Een andere component was *tijdsdruk*. Uit de interviews bleek dat in veel organisaties door tijdsdruk weinig mogelijkheden geboden worden om cursussen of trainingen te volgen. De tijdsdruk is namelijk zo hoog dat het niet mogelijk lijkt om naast de verplichte cursussen andere cursussen aan te bieden en hiermee aan te sluiten op de interesses van de medewerkers. Wanneer de medewerkers hun verplichte cursussen voltooid hebben, is er geen tijd meer voor medewerkers om andere cursussen in de “tijd van de baas” te volgen. Deze beperking in het aanbod van mogelijkheden zorgt voor een verlaging van de leerintenties van de medewerkers.

Een belangrijk onderwerp dat besproken werd, was *ontwikkeling*. De meeste geïnterviewden gaven aan het belangrijk te vinden om te ontwikkelen. De organisatie houdt echter deze ontwikkeling van de medewerkers niet bij en speelt niet op deze wens in. Veelal werd aangegeven te ontwikkelen door het volgen van verplicht gestelde cursussen of trainingen. Hierover werd gezegd:

“Dat is ook wel leuk, een cursus te volgen die verplicht is, maar ik zou wel een cursus willen volgen over een onderwerp dat ik echt leuk vind maar wat ik niet heel direct nodig heb. Ook bijvoorbeeld met alle personeel, zodat we erover

kunnen praten. Dat lijkt me echt leuk. Maar als ik dat aangeef wordt daar niet naar geluisterd.”

Uit de reacties van de geïnterviewden bleek dat zij zich wel wilden ontwikkelen, maar dat de organisatie deze ontwikkeling moet faciliteren. Zo kan de organisatie dus bijdragen aan het verhogen van de leerintenties.

De *kosten* van de cursussen en trainingen kwamen ook aan bod in de interviews. Er werd gezegd dat trainingen en cursussen best wel duur zijn en dat het vooral veel tijd kost. Dit is voor veel organisaties een reden om niet veel te investeren in medewerkers door hen cursussen aan te bieden: “Het is gewoon te duur, ik snap wel dat ze niet iedereen maar steeds op cursus kunnen sturen. Dat kost personeel en geld en je weet nooit zeker of het wat oplevert”. Hieruit bleek dat *kosten* voor organisaties een belemmering is voor het investeren in laagopgeleide medewerkers, doordat het de mogelijkheden voor het volgen van een cursus vermindert. Dit verlaagt de leerintenties van de medewerkers.

Tenslotte werden *risico*'s genoemd die te maken hadden met cursussen en trainingen. Uit een aantal interviews bleek dat het niveau van de laagopgeleide medewerkers hun leerintenties negatief beïnvloedt, doordat faalangst optreedt bij het volgen van cursussen. Ook het feit dat niet iedereen slaagt voor de cursussen heeft invloed: door het niet-slagen wordt de weerstand tegenover een volgende training groter. Anderzijds werd gezegd dat door de weerstand de kans op slagen voor een cursus ook kleiner is. De organisatie kan dus door de weerstand en faalangst te verkleinen de leerintenties verhogen.

Een opmerkelijk gegeven dat uit de interviews naar voren kwam, is het ervaren van autonomie. Door het ervaren van autonomie voelt de werknemer zich serieus genomen en werkt hij harder voor een mogelijke cursus. Dit is positief voor zowel het werk als het volgen van cursussen en trainingen: de leerintenties worden verhoogd.

Tabel 5 geeft een overzicht van de componenten die van invloed zijn op de leerintenties van laagopgeleide medewerker. Het feit dat deze componenten gevonden zijn als beïnvloedende factoren op de leerintenties, maakt duidelijk hoe organisaties de invloed van de employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie vorm geven.

Tabel 5.

Componenten van de organisatie van invloed op leerintenties

Bieden van (doorgroei)mogelijkheden

Overtuigen van de medewerkers van de noodzaak of het nut van trainingen

Aansluiten op interesses van de medewerkers

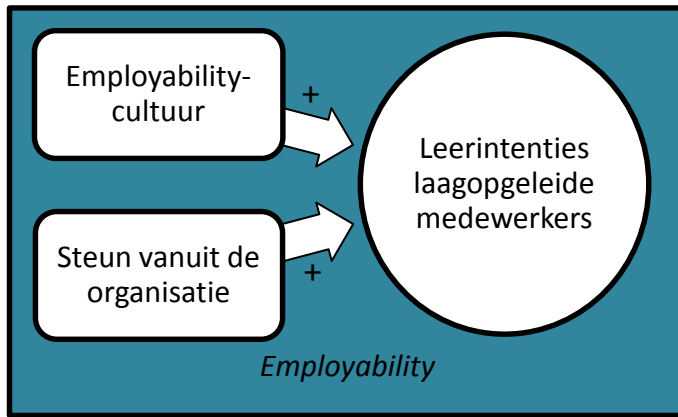
Mogelijkheden bieden ondanks de hoge tijdsdruk

In kaart brengen van de ontwikkeling van medewerkers

Verminderen van faalangst en tegenstand

Discussie

Door middel van een vragenlijst en interviews is nagegaan of de door de laagopgeleide werknemers waargenomen employabilitycultuur en steun vanuit de organisatie van invloed is op hun leerintenties. Figuur 2 laat zien dat de employabilitycultuur (het mogelijk maken van persoonlijke groei) en steun vanuit de organisatie (HR-beleid van de organisatie) van invloed waren op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers. De onderzoeksvraag is dus bevestigend beantwoord. De vooraf opgestelde verwachtingen bleken waar te zijn. Dat wat verwacht werd op basis van onderzoeken van Kyndt et al., (2011), Nauta et al., (2009), Runhaar et al. (2012) en De Vos et al., (2009) blijkt dus ook te gelden in de context van laagopgeleide medewerkers.



Figuur 2. Conceptueel model.

Deze resultaten laten zien dat de organisatie invloed kan uitoefenen op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers door mogelijkheden te bieden voor ontwikkeling en door het HR-beleid aan te passen aan deze groep medewerkers. Zo kan de organisatie de kwetsbare positie van laagopgeleide medewerkers versterken binnen de context van employability (Clarke, 2008; Drago-Severson, 2004). De leerintenties van de laagopgeleide medewerkers waren laag, wat overeenkomt met andere onderzoeken naar laagopgeleiden (Fouarge, Schils, & Grip, 2013; Illeris, 2006; Kyndt et al., 2011). Een mogelijke verklaring voor dit resultaat kan zijn dat de complexiteit van de werkzaamheden zo gering is dat uitbreiding van kennis en vaardigheden van medewerkers niet noodzakelijk is, wat ook genoemd wordt door Burdett en Smith (2002).

De interviews leverden als resultaat op dat de leerintenties verhoogd worden wanneer organisaties meer mogelijkheden bieden. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat laagopgeleide medewerkers zo niet zelf persoonlijke groei behoeven te initiëren. Wanneer de organisatie hen veel mogelijkheden biedt om te ontwikkelen, zijn zij eerder geneigd deze mogelijkheden te benutten. Dit zal de leerintenties verhogen (Kyndt et al., 2012).

De bevinding dat geslacht en het niveau van de hoogst afgemaakte opleiding van invloed waren op de leerintenties, waren voor de hand liggend, aangezien de steekproef voor een groot deel uit mannen bestond, die gemiddeld een lagere opleiding afronden dan de

vrouwen. Een reden hiervoor kan zijn dat leerintenties lager zijn wanneer een lagere opleiding is afgemaakt (Illeris, 2006).

De resultaten van het kwalitatieve deel van het onderzoek illustreren de resultaten die gevonden zijn met behulp van het kwantitatieve deel. Het kwalitatieve onderzoek laat dan ook zien dat organisaties door verschillende factoren kunnen bijdragen aan de leerintenties van laagopgeleide medewerkers: (1) bieden van (doorgroei)mogelijkheden, (2) overtuigen van de medewerkers van de noodzaak of het nut van trainingen, (3) aansluiten op interesses van de medewerkers, (4) mogelijkheden bieden ondanks de hoge tijdsdruk, (5) in kaart brengen van de ontwikkeling van medewerkers en (6) verminderen van faalangst en tegenstand. Deze gevonden componenten geven meer inhoud aan de begrippen *mogelijk maken van persoonlijke groei en HR-beleid van de organisatie*, waardoor geïllustreerd wordt hoe de organisatie de leerintenties van laagopgeleide medewerkers kan verhogen.

Bijzondere bevindingen van dit onderzoek betroffen autonomie en interesse: een hoge mate van autonomie en goede aansluiting op de interesses van de medewerkers verhoogden de leerintenties. Dit komt overeen met bevindingen van verschillende eerdere onderzoeken (Burdett & Smith, 2002; Colakoglu, 2011, Kyndt et al., 2011).

Limitaties

Dit onderzoek kent verschillende beperkingen. Zo zijn de uitkomsten van dit onderzoek niet generaliseerbaar naar alle typen organisaties, omdat de steekproef slechts een beperkt aantal typen organisaties bevatte. Het zou daarom goed zijn om in vervolgonderzoek de leerintenties van medewerkers van verschillende typen organisaties met elkaar te vergelijken. Een voorbeeld hiervan is het vergelijken van enerzijds de leerintenties van medewerkers van een organisatie met een grote hiërarchie en de leerintenties van medewerkers van een minder hiërarchische organisatie anderzijds (Cummings & Worley, 2014), waarbij een grotere steekproef onderzocht zou moeten worden.

Een tweede limitatie is de instructie aan deelnemende organisaties. Blijkbaar kwam de instructie niet altijd even duidelijk over, want sommige laagopgeleide participanten begrepen niet dat zij onderdeel waren van de doelgroep. Betere instructie en het testen van deze instructie zou aan te bevelen zijn voor een volgend onderzoek.

Een laatste tekortkoming van dit onderzoek is de focus die beperkt was tot factoren op organisatieniveau. Hoewel dit verklaarbaar is omdat de invloed van factoren op organisatieniveau belangrijk is, blijft nu buiten beschouwing dat de factoren op organisatieniveau en de factoren op individueel niveau mogelijk interacteren. Hiervoor is het goed om zowel individuele factoren als factoren op organisatieniveau op te nemen in verder onderzoek naar leerintenties van laagopgeleide medewerkers. Hoewel Kyndt et al. (2011, 2013) al een aantal persoonskenmerken onderzoeken, zou het goed zijn om deze uit te breiden met bijvoorbeeld opleidingsniveau, psychologische kenmerken en sociaal economische status. Zo kan het beeld van de kwetsbare groep laagopgeleiden dat is geschetst door onder andere Illeris (2006) en Kyndt et al. (2011) worden bijgesteld. Deze uitbreiding van factoren kan het onderzoek naar leerintenties van laagopgeleide medewerkers verder nuanceren.

Vervolgonderzoek

Er zou verder onderzoek gedaan moeten worden naar de invloed van de aard van de werkzaamheden op de leerintenties. Dit kan vormgegeven worden door de leerintenties van medewerkers te vergelijken op complexiteit van taak.

Een andere suggestie voor vervolgonderzoek is het vergelijken van de leerintenties van laagopgeleide medewerkers met die van hoogopgeleide medewerkers, om zo in kaart te brengen waarin beide groepen van elkaar verschillen. Verschillende onderzoeken noemen als mogelijk verschil tussen hoog- en laagopgeleiden de financiële compensatie voor het werk (Burdett & Smith, 2002; Fouarge, Schils, & Grip, 2013).

Omdat een deel van de variantie niet verklaard werd door de onderzochte factoren, zou het interessant zijn in verder onderzoek de invloed van andere factoren op organisatieniveau, zoals de rol van de leidinggevende, doorgroeimogelijkheden en de taakcomplexiteit, op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers na te gaan.

Bovendien zou verder onderzoek gedaan moeten worden naar de invloed van ervaren autonomie en aansluiting op interesses. Er kan gekeken worden naar verschillen tussen groepen wanneer bij de ene groep medewerkers wel aangesloten wordt op de interesses en bij de andere groep niet; voor autonomie kan een soortgelijk vergelijkend onderzoek gedaan worden.

Implicaties

De resultaten van dit onderzoek en van eerdere onderzoeken laten zien dat het voor zowel de organisatie als de medewerkers van belang is dat er serieus aandacht geschonken wordt aan employability (o.a. Hurtz & Williams, 2009; Kyndt et al., 2012, 2013). Voor de wetenschap betekenen de uitkomsten van dit onderzoek dat de hoeveelheid onderzoek naar laagopgeleide medewerkers is aangevuld (Kyndt et al., 2012). Bekend is nu dat de organisatie, in welke sector dan ook, een grote rol kan spelen in het verhogen van de leerintenties van laagopgeleide medewerkers.

Laagopgeleide medewerkers hebben een kwetsbare positie in de organisatie, mede door hun lage leerintenties. Daarom is het van groot maatschappelijk belang dat de organisatie haar medewerkers motiveert door ontwikkeling mogelijk te maken. Belangrijk hierbij is het aansluiten op de interesses en het niveau van de laagopgeleide medewerker. Dit kan gedaan worden door met de betreffende medewerkers in gesprek te gaan om samen en een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen (Illeris, 2006). Organisaties zouden dus zo ingericht moeten zijn dat tijd en geld vrijgemaakt kan worden om laagopgeleiden de mogelijkheid te geven zich te ontwikkelen. Ook zou de autonomie van laagopgeleide

medewerkers waar mogelijk vergroot moeten worden, mits dat ondersteund wordt door mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling (Colakoglu, 2011; Reinholt et al., 2011).

Referenties

- Bates, R., & Holton, E. F. (2004). Linking workplace literacy skills and transfer system perceptions. *Human Resource Development Quarterly*, *15*(2), 153-170.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. London: Sage.
- Burdett, K., & Smith, E. (2002). The low skill trap. *European Economic Review*, *46*(8), 1439-1451. doi:10.1016/S0014-2921(02)00184-8
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, *32*(4), 258-284. doi:10.1108/030905908-10871379
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 47-59. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.011
- Drago-Severson, E. (2004). *Becoming adult learners: Principles and practices for effective development*. Colombia University: Teachers College Press.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, *45*, 2587-2601. doi:10.1080/00036846.2012.67-1926
- Gvaramadze, I. (2010). Low-skilled workers and adult vocational skills-upgrading strategies in Denmark and South Korea. *Journal of Vocational Education & Training*, *62*, 51-61. doi:10.1080/13636821003605395
- Hurtz, G. M., & Williams, K. J. (2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 635-653. doi:10.1037/a0014580
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, *25*, 15-28. doi:10.1080/02601370500309451

- 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*(3), 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:10.1108/13665621311306556
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: a research review. *International Journal of Training and Development*, *19*, 1-17. doi:10.1111/ijtd.12044
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(2), 233-251.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research . *The Qualitative Report*, *12*(2), 281-316.
- Prince, D. (2008). Tracking low-skill adult students longitudinally: Using research to guide policy and practice. *New Directions for Community Colleges*, *2008*, 59-69. doi:10.1002/cc.336
- Raemdonck, I., Tillema, H., de Grip, A., Valcke, M., & Segers, M. (2012). Does self-directedness in learning and careers predict the employability of low-qualified employees?. *Vocations and Learning*, *5*, 137-151. doi:10.1007/s12186-011-9072-7

- Reinholt, M. I. A., Pedersen, T., & Foss, N. J. (2011). Why a central network position isn't enough: The role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks. *Academy of Management Journal*, *54*, 1277-1297.
doi:10.5465/amj.2009.0007
- Runhaar, P., Loeffen, E., & Vermeulen, M. (2012). Loopbaansturing: een kwestie van durven, willen en kunnen?. *Opleiding en Ontwikkeling*, *3*, 19-23.
- Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R. W., & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers' training intentions. *Journal of Workplace Learning*, *23*, 402-416.
doi:10.1108/13665621111154412.
- Vianen, A. E. van, Pater, I. E. de, & Preenen, P. T. (2008). Career management: Taking control of the quality of work experiences. In Athanasou, J. A., & Esbroeck, R. van (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 283-301). New York: Springer.
- Vos, A. de, Hauw, S. de, & Heijden, B. I. van der (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 438-447. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.010
- Vos, A. de, Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *18*(1), 55-80.
- Weerd, N. P. van der, Volberda, H. W., Verwaal, E., & Stienstra, M. (2012). Organizing for flexibility: addressing dynamic capabilities and organization design. In Bøllingtoft, A., Donaldson, L., Huber, G. P., Djøbak Håkonsson, D., & Snow, C. C. (Eds.), *Collaborative Communities of Firms: Purpose, Process, and Design* (pp. 105-125). New York: Springer.

Bijlage A. Bezochte bedrijven

- De Grebbe Rhenen
- Timmfood Kesteren
- Vlastuin mechanisatie Kesteren
- Batouwe Dodewaard
- Van Ginkel Veenendaal
- De Werkbij Veenendaal
- Jonker & Schut Barneveld
- Van Nifterik Ede
- Bettink Service Barneveld
- Emté Kootwijkerbroek
- Honskamp Lunteren
- Garage Top Kootwijkerbroek
- Ewako Kootwijkerbroek
- Hardeman Kootwijkerbroek
- Cor Huibers Dodewaard
- Van Den Brink Montage Kootwijkerbroek
- Geldersche Houtbouw Kootwijkerbroek
- Van Roekel Reclame Kootwijkerbroek
- Hazeleger schoorsteenkappen Kootwijkerbroek
- Koppejan Noten Kootwijkerbroek
- Vredo Dodewaard
- Geurts Conserven Dodewaard
- Hazet Ochten
- Parenko Renkum
- Hoornbeeck College Amersfoort
- De Meent Veenendaal
- Quarijn Veenendaal
- De Jong Rhenen
- Groenvoorziening Nijmegen
- Allertzorg De Meern
- PostNL Rhenen

Bijlage B. Vragenlijst

Voor je ligt een vragenlijst over jouw voornemen om een cursus of training te volgen binnen het bedrijf waar je werkt. Het invullen van deze vragenlijst kost ongeveer vijf minuten. Lees de vragen zorgvuldig en probeer zo eerlijk mogelijk antwoord te geven. Je antwoorden zijn anoniem. Alvast hartelijk dank voor het invullen! ☺

We beginnen met wat algemene vragen.

1. Wat is je leeftijd?
.....

2. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw

3. Welke vooropleiding heb je gedaan?

- Lwoo
- BB
- KB
- TL/GL
- Havo
- Vwo

4. Wat is de hoogste opleiding die jij hebt afgemaakt?
.....

5. Op welk niveau was deze opleiding?

- Geen
- Basisonderwijs
- Lager beroepsonderwijs (LBO, VMBO)
- MAVO
- MBO niveau 1
- MBO niveau 2
- MBO niveau 3
- MBO niveau 4
- HAVO/VWO onderbouw
- HAVO/VWO
- HBO
- Wetenschappelijk onderwijs
- Anders, namelijk

6. Welk type contract heb je bij je huidige werkgever?

- Vast contract
- Jaarcontract
- 0-uren contract
- Anders, namelijk

De volgende vragen gaan over jouw voornemens een cursus of training te volgen.

De antwoordmogelijkheden betekenen:

1 = Helemaal niet mee eens

2 = Een beetje mee oneens

3 = Neutraal

4 = Een beetje mee eens

5 = Helemaal mee eens

Omcirkel bij de vragen het antwoord dat voor jou het meest van toepassing is. Lees de vragen goed door voordat je een antwoord omcirkelt.

7. Ik ben van plan binnen een jaar deel te nemen aan een cursus of training die met mijn werk te maken heeft.

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

8. Ik ben van plan informatie op te zoeken over een cursus of training die met mijn werk te maken heeft, waar ik aan kan deelnemen.

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

9. Ik denk er soms over om een cursus of training te volgen die met mijn werk te maken heeft.

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

10. Ik ben van plan met mijn leidinggevende te praten over het volgen van een cursus of training die met mijn werk te maken heeft.

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

11. Ik ben van plan met mensen in mijn omgeving te praten over het volgen van een cursus of training die met mijn werk te maken heeft.

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

Vergeet niet vraag 13 t/m 32 ook in te vullen!

De volgende vragen gaan over de organisatie waar je werkt.

12. De organisatie waarin ik werk, moedigt de medewerkers aan om regelmatig van baan te wisselen.

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

13. De organisatie waarin ik werk, heeft graag flexibele medewerkers.

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

14. De organisatie waarin ik werk, moedigt de medewerkers aan om hun vaardigheden uit te breiden.

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

15. Het uitproberen van nieuwe dingen wordt ondersteund door de organisatie waarin ik werk.

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

16. De organisatie waarin ik werk, geeft de medewerkers de kans om aan heel verschillende activiteiten deel te nemen.

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

17. De hoeveelheid regels in de organisatie waarin ik werk, houdt de medewerkers tegen in het uitproberen van nieuwe dingen.

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

18. In de organisatie waarin ik werk, is het normaal dat medewerkers dezelfde baan jaren behouden.

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

19. In de organisatie waarin ik werk, is het normaal dat medewerkers regelmatig wisselen van baan.

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

20. Er wordt bij de planning van mijn loopbaan uitgegaan van mijn prestaties en talenten.

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

21. Mijn leidinggevende geeft mij regelmatig feedback over mijn prestaties.

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

22. In de organisatie waarin ik werk, worden bijeenkomsten georganiseerd waar ik met mijn leidinggevende over mijn loopbaan praat.

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

De vragenlijst gaat verder op de achterkant.

23. Ik heb regelmatig gesprekken met mijn leidinggevende over mijn loopbaan.

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

24. In de organisatie waarin ik werk, is veel aandacht voor het verrijken van mijn baan.

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

25. In de organisatie waarin ik werk, worden taken aangeboden die passen bij mijn wensen en ambities.

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

26. In de organisatie waarin ik werk, zijn mogelijkheden om bij te houden hoeveel ik groei in mijn baan.

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

27. Ik voer gesprekken over mijn carrière met collega's die verantwoordelijk zijn voor de opleidingen binnen de organisatie waarin ik werk.

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

28. In de organisatie waarin ik werk, worden trainingen verzorgd door collega's.

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

29. In de organisatie waarin ik werk, heeft iedereen een uitgewerkt persoonlijk ontwikkelingsplan.

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

30. In de organisatie waarin ik werk, worden ontwikkelingsplannen steeds aangepast.

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

31. In de organisatie waarin ik werk, worden beslissingen over mijn loopbaan gemaakt op basis van wat ik kan.

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

Tot slot de laatste vraag:

32. Zou je mee willen werken aan een interview waarin je wat verdere vragen over deze onderwerpen worden gesteld? Het is niet verplicht. Als je dat wilt, vul dan je e-mailadres in:

.....

Hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst! ☺

Je kunt de vragenlijst inleveren. Je antwoorden zullen anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt.

Bijlage C. Informatiebrief voor organisaties

Geachte (naam contactpersoon organisatie),

Als student volg ik de master Onderwijswetenschappen. Hiervoor zal ik een onderzoek moeten uitvoeren. Dit onderzoek betreft het ontwikkelen van medewerkers van organisaties.

De druk op uw personeel om zich te (blijven) ontwikkelen is u vast niet ontgaan. Factoren op het niveau van de organisatie (een cultuur waarin ontwikkelen centraal staat, steun die medewerkers ervaren vanuit de organisatie en leeransen die de organisatie kan bieden aan medewerkers) kunnen het ontwikkelen van de medewerkers beïnvloeden. Deze invloed wordt echter lang niet altijd herkend; dit is dan ook de reden dat mijn onderzoek het onderwerp ‘ontwikkeling van medewerkers’ betreft. Specifieker gesteld betreft het onderzoek ‘ontwikkeling van laagopgeleide medewerkers’, omdat laagopgeleide medewerkers zich vaak in een kwetsbare positie binnen organisaties bevinden. De vraag naar ontwikkeling treft namelijk ook hen, terwijl zij niet altijd de capaciteiten hebben aan deze vraag te voldoen. Graag zou ik daarom onderzoeken of de drie genoemde elementen ook van invloed zijn op de specifieke voornemens van laagopgeleide medewerkers om te ontwikkelen.

Het onderzoek bestaat uit een korte vragenlijst, die (laagopgeleide) medewerkers in kunnen vullen. Ook is er voor hen de optie deel te nemen aan een interview. Ik zou u willen vragen de vragenlijst uit te zetten onder uw medewerkers. Omdat het echter niet bepaald een compliment is als medewerkers worden aangesproken als ‘laagopgeleide’, wil ik u vragen deze woorden niet te gebruiken in uw communicatie van mijn onderzoek naar uw medewerkers. In de communicatie van het onderzoek naar de medewerkers is de informatiebrief voor de respondenten te gebruiken. Ook hoger opgeleide medewerkers mogen de vragenlijst invullen, hun data zullen echter niet meegenomen worden in mijn onderzoek. Als dit de communicatie en het zelfbeeld van uw medewerkers ten goede komt, is het niet erg als ook uw hoger opgeleide medewerkers de vragenlijst invullen.

Het zou fijn zijn als u als organisatie mee kunt en wilt werken aan mijn onderzoek. De resultaten van dit onderzoek kunnen veel betekenen voor organisaties, omdat het hen richtlijnen oplevert in het zorgvuldig omgaan met de laagopgeleide werknemers. Zo draagt het onderzoek bij aan een versterking van de positie van laagopgeleide werknemers.

Ik hoop dat u bereid bent mee te werken aan mijn onderzoek. Wanneer u vragen heeft over het onderzoek of de wijze van gegevens verzamelen, kunt u contact opnemen via a.h.vannifterik@students.uu.nl of 0611893045. Graag beantwoord ik uw vragen en verneem ik of u bereid bent mee te werken aan mijn onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Annemieke van Nifterik,

Student Onderwijswetenschappen aan de Universiteit van Utrecht

Bijlage D. Brief aan respondenten

Geachte medewerker,

U hebt vast wel eens deelgenomen aan een cursus of een training voor uw werk. Of u stond op het punt dat te doen. Het kan ook zijn dat u nooit aan een cursus of een training begonnen bent. Als student-onderzoeker van de Universiteit Utrecht ben ik benieuwd naar de redenen die u hebt om een training of cursus te gaan volgen of dat juist niet te doen.

Als onderzoeker heb ik voor ik aan mijn onderzoek begon wat literatuur gelezen. Daaruit bleek dat het bedrijf waar u werkt misschien invloed kan hebben op uw voornemens om een training of een cursus te gaan volgen. Ik wil graag onderzoeken of dat inderdaad zo is.

Als u mij wilt helpen met mijn onderzoek, kunt u een vragenlijst invullen. Dit is een korte vragenlijst, die bestaat uit ongeveer dertig korte vragen. Het invullen zal u ongeveer tien minuten kosten. De ingevulde vragen zullen vertrouwelijk worden behandeld. Dat betekent dat niemand die gegevens te zien krijgt, behalve de onderzoeker. Ook zullen uw gegevens anoniem worden verwerkt. Resultaten van het onderzoek zullen dus niet te herleiden zijn tot u.

Mocht u het leuk vinden uw gegeven antwoorden toe te lichten in een interview, dan kunt u een mail sturen naar a.h.vannifterik@students.uu.nl en dit aangeven op de vragenlijst. Ook als u meer informatie wilt over het onderzoek, of als u vragen hebt over de manier van het verzamelen van gegevens, kunt u gebruik maken van het genoemde mailadres.

Ik hoop van harte dat u bereid bent deel te nemen aan mijn onderzoek door in ieder geval de vragenlijst in te vullen. Bij voorbaat hartelijk dank!

Met vriendelijke groet,

A.H. van Nifterik,
student Onderwijswetenschappen aan de Universiteit van Utrecht

Bijlage E. Uitwerking thema's interviews

	Tijdsdruk	Ontwikkeling	Interesse	Mogelijkheden	Aard werkzaamheden	Kosten	Soort training	Noodzaak	Risico's	Doorgroei/ banenwissel
Interview 1	Geen tijd om iedereen maar steeds aan de cursussen te zetten. Er is veel werk, dus weinig tijd om bij te scholen. Ze hebben er ook geen tijd voor.	Iedereen volgt vaste training, eens per twee jaar. Daarnaast mag je wel cursussen doen.	Niemand van de jongens zit te wachten op een scholing. Ze werken niet voor niks. Anders waren ze wel naar school gegaan. Bovendien zitten ze er niet op te wachten om een cursus te gaan doen.	Het is mogelijk om een training aan te vragen naast de verplichte cursus eens in de twee jaar. Jongens zijn vaak weg dus hebben zelf niet veel mogelijkheden om cursussen te gaan volgen.	Onderhoud windmolens. Voor dit werk zijn er naast de verplichte trainingen niet veel cursussen. Ja, de jongens zouden een cursus Engels ofzo kunnen doen, maar dat willen ze vaak zelf niet.	Als we ze meer aan gaan bieden, kost dat ons geld. We moeten dan die training en betalen, maar ook extra personeel. Dat zou kunnen, maar dat doen we niet.	De verplichte training volgt iedereen, dat is een bijscholing om up-to-date te blijven.	Naast de verplichte trainingen is scholing niet zo belangrijk voor onze jongens.	Interesse en tijdsdruk van het werk.	Nee.
Interview 2	De jongens zijn hartstik	Het is wel nodig voor de jongens om mee te	Ze werken graag met hun	We zijn bezig met het uitzoeken wie	Iedereen heeft eigen specialismen. Sommigen	Ja het kost veel, een	Uitlezen, breder ontwikkelen. Talen,	Het is noodzakelijk dat de jongens	Weerstand: faalangst en laag niveau. slagen niet	Ja, de jongens kunnen andere taken krijgen en doorgroeien naar

	<p>ke druk, dus hebben geen tijd om een cursus te doen. ook in de pauzes zijn ze blij dat ze even zitten. Dan hebben ze geen zin in nog iets met papier of met lezen.</p>	<p>ontwikkelen met de omgeving, want anders ben je zo klanten kwijt. Nu zijn we bezig met een verplichte bijscholing voor iedereen, maken we passend.</p>	<p>handen, en ze zitten niet te wachten op een cursus of iets wat op leren of lezen lijkt. We merken dan echt weerstand. Maar zelfs daar willen de jongens niet aan meewerken. Zij willen met hun handen werken. En dan moeten ze nog zien te slagen. Dat lukt niet altijd, want er</p>	<p>welke training nodig heeft. Verder doen we niet veel met bijscholing.</p>	<p>kunnen bijna niets, anderen heel veel. Uitlezen is nu nodiger, maar kan nog niet veel gedaan worden. is scholing voor nodig.</p>	<p>training. Het kost tijd (dus geld) en het kost inschrijfgeld.</p>	<p>meer vaardigheden.</p>	<p>bijvoorbeeld cursussen doen rondom automatisering of uitlezen. Dat vinden wij heel belangrijk, want als ze niet ontwikkelen dan komt het niet goed met ons bedrijf. Het is wel echt belangrijk om die weerstand weg te nemen! Maar nu moet het wel.</p>	<p>vaak voor cursussen oid → nog meer weerstand.</p>	<p>Eerste monteur e.d.</p>
--	---	---	---	--	---	--	---------------------------	--	--	----------------------------

			zitten erbij met een laag niveau en die durven ook niet. faalangst.							
Interview 3	Denk wel dat er tijd is, collega's doen ook trainingen.	Wil wel ontwikkelen, groei wordt ook bijgehouden. Nou ja, groei, meer de werkzaamheden en in de uitvoering ook de groei. Krijg feedback op handelen. Daar leer ik van. Verder ontwikkelen niet echt, eerst specialiseren in huidige werkzaamheden. Geen cursus aangeboden,	Zou een training over het programma waarmee ik werk wel interessant vinden	Niet echt mogelijkheden .	Simpel werk dus is waarschijnlijk geen training van of voor. Facilitair werk hoeft geen training.	-	Zou wel training willen volgen op gebied van programma, maar weet niet of die er is. Wordt niet meegedacht in selecteren .	Het is niet noodzakelijk , maar wel fijn als ik collega's werk uit handen kan nemen. Een training voor het facilitaire werk is niet nodig, dat kun je of dat kun je niet.	Eenvoudige werkzaamheden en lenen zich niet zo voor cursussen. (Ook is niveau wat laag, kan onderschat worden.) Geen beeld van hoe organisatie denkt over volgen van trainingen. Denkt wel positief reageren, maar is niet zeker van.	Nee, heb mijn taken en wordt niet anders. Niet echt uitbreiding van taken. eerst de taken voor nu goed beheersen.

		enkel voordoën.								
Interview 4	Is wel hoge tijdsdruk, het is altijd druk op het werk. Daarom hebben veel collega's geen tijd en geen zin meer om nog vrije cursussen te doen. een aantal cursussen is verplicht, de meeste in de tijd van de baas.	Cursussen worden niet aangeboden om te ontwikkelen, maar om op het huidige niveau te kunnen blijven functioneren .	Wordt niet aangesloten op interesse, je moet gewoon de verplichte cursussen volgen.	Er zijn wel mogelijkheden om cursussen te doen, maar dan in eigen tijd. Veel medewerkers benutten deze mogelijkheid niet, omdat de verplichtingen al druk genoeg zijn.	Verzorging, daarin moet je bij blijven met ontwikkelingen van techniek e.d. omdat het anders gevaarlijk is.	Verplichte training en worden vaak betaald, maar niet altijd. De organisatie krijgt daar ook geen geld voor. Dat is jammer.	Verplichte training om bij te blijven met ontwikkelende kennis. steeds blijvende BIG-registratie is nodig.	De BIG-registratie is noodzakelijk voor de organisatie. Risico op hoge boetes als niet registreren. Andere cursussen zijn ook wel noodzakelijk , zoals EHBO of iets van bijscholing. Techniek ontwikkelt, daarmee moet je mee.	Door tijdsdruk en beperkte financiering doet niemand optimaal aan de cursussen die er zijn. dat is jammer.	Beperkte mogelijkheid om voor verpleegkunde te gaan. Zo beperkt dat de eisen hoog zijn.

Interview 5	Er is geen tijdsdruk bij het volgen van cursussen. Alles is heel relaxed, tijd speelt geen rol. Als het maar op tijd af is.	Cursussen zijn verplicht voor veiligheid. Ook ontwikkeling speelt mee, want cursussen zijn ervoor dat je kunt uitleggen wat je doet. Ze zijn dus gericht op kennisontwikkeling van medewerkers.	Niet alle jongens vinden alle cursussen interessant, maar ze weten dat de meeste wel nuttig en goed zijn dus ze doen wel gewoon mee. Naar interesse wordt niet gekeken, iedereen moet de verplichte cursussen die worden uitgezocht voor hen gewoon voltooien.	Er zijn veel mogelijkheden voor leren, maar niet alle jongens hebben zelf nog zin om zelf cursussen te doen. De verplichte zijn al genoeg. Maar de mogelijkheid is er om verder te leren! Hoe meer opleidingen, hoe beter. Hoogopgeleid personeel is belangrijk voor hen.	De aard van de werkzaamheden vraagt om cursussen. Veiligheid is een veelgebruikt thema voor cursussen. Veiligheid voor alles. Ook vinden ze belangrijk dat je weet waar je mee bezig bent.	Kosten maken niet uit. Cursussen en altijd in de tijd van de baas.	Vaak veiligheid, maar ook over de inhoud van het werk (planten oid). Maar vaak veiligheid, daarom zijn de cursussen ook verplicht.	Om veilig te kunnen en te blijven werken zijn vaak cursussen wel even nodig. Daarom zijn ze ook verplicht en worden ze ook gewoon gevolgd. Ook is het noodzakelijk om mee te gaan met de kennis die steeds weer ontwikkelt, over nieuwe systemen of apparatuur of planten.	- Opmerking: Autonomie wordt geboden, werkt goed! Motiveert werknemers!	Nee. Je kunt werk doen voor hogere 'rang', maar vaak wordt je er niet voor betaald. Dus doorgroeien heeft geen zin voor het geld.
-------------	---	---	--	---	--	--	--	--	--	---

Interview 6	Er is niet zoveel tijd om cursussen te doen. moet een verplichte per jaar, en een vrijwillige per jaar. Dat zijn dagen, in de tijd van de baas. Je krijgt dan een certificaat met dat je aanwezig was. Dan heb je het gehaald.	De cursussen zijn gericht op het blijven, niet op het ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden. Bijvoorbeeld APK-cursus, die moet je verplicht volgen. Daarnaast nog een andere, voor bijv. gereedschap en materialen. Geen documentatie van ontwikkeling, dat wordt door hogere instanties gedaan dmv meten van aanwezigheid	Die ene per jaar mag je uitzoeken op je interesse. Het is belangrijk dat cursussen aansluiten op interesse, omdat het anders niet leerzaam is en niets oplevert. Dan is het nutteloos. De verplichte mag je niet uitzoeken op interesse.	Er is een verplichte cursus per jaar, van de apk. Er is ook een niet-verplichte cursus per jaar, van de Bovag, die houdt bij dat je nog ergens heen moet. Dan zijn er drie op een dag, waar je uit kunt kiezen. Er zijn dus mogelijkheden zat. Aan de andere kant kan er maar een van de jongens gaan, omdat je niet personeel kunt zitten.	de ontwikkeling van de techniek vraagt om het bijhouden van kennis. daarom is de apk-cursus verplicht elk jaar. Daarom moet je ook per jaar een vrijwillige cursus doen.	In de tijd van de baas, wordt dus betaald.	Verplichte training en vrijwillige training. Een dag, aan het eind heb je de cursus gehaald en heb je als het goed is nieuwe kennis opgedaan.	Het is niet persé noodzakelijk dat je trainingen volgt, maar het moet van de overheid. Dat is ook wel logisch. Maar voor de monteurs is het noodzakelijker dan voor de kantoor mensen.	Er moet aangesloten worden op de interesses van de medewerkers! Anders is het niet leerzaam en kom je de volgende keer niet weer.	Voor de monteurs zijn er wel doorgroeimogelijkheden, maar daar wordt niet echt gebruik van gemaakt. De cursussen worden daar niet voor ingezet. De medewerkers vinden het prima zoals het is.
-------------	--	--	--	---	--	--	---	--	---	---

		d bij cursussen.								
Interview 7	Er is tijd genoeg om verplicht te cursussen te volgen. Maar toch kan het soms zo druk zijn dat je echt geen tijd meer hebt om cursussen te volgen. Dan ga je dat ook niet doen.	De ontwikkeling wordt bijgehouden, maar je moet als medewerker wel zelf aangeven dat je wilt ontwikkelen. Het komt dus niet uit de organisatie zelf, je moet het als medewerker zelf doen.	Cursussen zijn verplicht, maar sluiten dan ook vaak aan op interesse, want werk vind ik interessant! Het is dus niet erg om zo'n cursus te doen.	Dat zijn cursussen die verplicht zijn of direct met het werk te maken hebben zoals vca,code 95,nieuwe machines,gps ed.	Het werken met nieuwe machines en technologie vraagt om het volgen van cursussen, zodat je bij blijft en veiliger werkt.	De organisatie betaalt de kosten van de cursus, maar je moet het wel in je eigen tijd volgen. Maar dat moet ook in eigen tijd, al betaalt de baas de kosten.		Bij sommige nieuwe machines is het noodzakelijk om een cursus te volgen, omdat je moet weten hoe het ding werkt. Dat is veiliger.	Tijdgebrek kan medewerkers tegenhouden.	Geen doorgroei mogelijkheden. Ik ben uitgegroeid, blijf hier voorlopig even werken op deze plek.
Interview 8	Er is geen tijd om cursussen te	Er wordt niets gedaan met de ontwikkeling van	Er wordt niets gedaan om cursussen	Er zijn geen mogelijkheden om een cursus te volgen die met het werk	Het werken in de winkel vraagt niet om veel cursussen. Wel zou het mooi	Het kost geld om cursussen te doen,	Is er niet.	Het zou mooi zijn om met alle personeel meer te	Er zijn maar weinig cursussen beschikbaar en het kost geld.	Zijn er niet. je werkt op je plek en je kunt niet verder omhoog omdat er geen

	doen. niet dat het echt heel druk is, maar er zijn gewoon weinig cursussen en daar wordt geen tijd voor vrijgemaakt.	medewerker s.	te zoeken die aansluiten op interesses . Er zijn ook vrijwel geen cursussen en dan zijn ze ook niet interessant.	te maken heeft. Maar hier wordt niets aan gedaan, we mogen nooit met z'n allen naar een bijeenkomst of cursus ofzo.	zijn om bijvoorbeeld over soorten brood meer te weten, of over ingrediënten.	daarom doen we het denk ik niet.		weten over ingrediënten of soorten brood o.i.d., maar het is niet noodzakelijk . Het zou wel mooi zijn.		leidinggevend zijn.
--	--	---------------	--	---	--	----------------------------------	--	---	--	---------------------

Bijlage F. Basishouding wetenschappelijk integer handelen

Eed bij publiceren onderzoek

Ik beloof dat ik als gedragswetenschapper mij houd aan de eisen die de VSNU van een wetenschapper stelt. Ten eerste beloof ik dat ik eerlijk zal zijn, realistisch zal communiceren over de resultaten van mijn onderzoek, en zorgvuldig om zal gaan met de data die mijn onderzoek oplevert. Ten tweede beloof ik dat ik mijn onderzoek nauwgezet zal uitvoeren en volledig zal rapporteren over de bevindingen ervan. Daarnaast beloof ik dat de resultaten van mijn onderzoek controleerbaar zullen zijn. Ten vierde beloof ik dat ik mij tijdens mijn onderzoek niet laat leiden door persoonlijke voorkeuren of meningen, maar dat ik het doel van de wetenschap voor ogen zal houden. Ten vijfde beloof ik dat ik mij niet door derden laat beïnvloeden als deze invloed niet berust op wetenschappelijk juiste argumenten. Tenslotte beloof ik dat ik de keuzes die ik zal maken tijdens het uitvoeren van mijn onderzoek naar eer en geweten zal maken. Ook ben ik bereid deze keuzes te verantwoorden.

Zo waarlijk helpe mij God almachtig.

Dilemma's betreffende de gedragscode

Dilemma bij betrouwbaarheid II.b. Een onderzoeker heeft veel data verzameld en resultaten gepubliceerd over een maatschappelijk relevant onderwerp, waarbij hij zich op basis van de uitkomsten kritisch uitlaat ten aanzien van dat onderwerp. Nadat hij een opdracht op zijn expertiseterrein heeft gekregen van een belanghebbende (de rijksoverheid) schrijft hij een rapport waarin een aanmerkelijk positievere toon wordt aangeslagen. Dat komt voort uit een lichte wijziging in enkele aannames en statistische significantieniveaus, die hij verklaart uit voortschrijdend inzicht en verbeterde meetmethodes. Het rapport krijgt een sleutelfunctie in de besluitvorming van de rijksoverheid, maar collegaonderzoekers lopen er tegen te hoop. Valt de onderzoeker hierin iets te verwijten?

Verwachting. Dit dilemma is herkenbaar. In mijn onderzoek hoop ik niet te maken te krijgen met dit dilemma, maar ik begrijp de handelingen van de onderzoeker. Natuurlijk wil hij deze mooie opdracht niet laten schieten. Het is echter niet goed te praten dat hij oneerlijk en onbetrouwbaar handelt.

Handelingsvoorkeur. Als ik in de situatie van de collegaonderzoekers zou verkeren, zou ik proberen de onderzoeker aan te spreken op zijn gedrag. Niet in het openbaar, maar onder vier ogen. Als ik zelf de onderzoeker zou zijn, zou ik proberen zo open en transparant mogelijk mijn werk te doen: aangeven waar wijzigingen worden gedaan en deze wijzigingen zo eerlijk mogelijk aanbrengen. Zo wordt eerlijkheid en betrouwbaarheid gewaarborgd. Wanneer eerlijke wijzigingen aanbrengen niet mogelijk is, zou ik aangeven dat dat niet kan. Desnoods zou ik meewerken een geschikte kandidaat te zoeken voor de opdracht van de rijksoverheid.

Hulp inschakelen. Het aanspreken van de collegaonderzoeker zou ik zonder hulp van derden doen, zoals ik aangegeven heb. Wel zou ik eerst grondig onderzoeken of de werkwijze van de onderzoeker daadwerkelijk te veroordelen is. Hierbij zou ik wel hulp van anderen inschakelen. Als ik zelf die onderzoeker zou zijn, zou ik een aantal eerlijke en betrouwbare mensen kiezen waarmee ik samenwerk, zodat zij mij kunnen helpen dit dilemma op te lossen.

Dilemma III.a. Een onderzoeker heeft contractonderzoek uitgevoerd waarbij de afspraak is gemaakt dat de uitkomsten twee jaar geheim blijven; in die periode kan de opdrachtgever er zijn winst mee doen. Na twee jaar publiceert de onderzoeker de resultaten in een gerenommeerd tijdschrift. Een geïnteresseerde maar sceptische collega wil graag over de ruwe data beschikken om na te gaan of de claims in het artikel terecht zijn, maar de onderzoeker geeft deze ruwe data niet vrij onder verwijzing naar het contract. Daarin staat dat de ruwe data vijf jaar geheim blijven.

Na vijf jaar mag de onderzoeker de ruwe data vernietigen. Is dit acceptabel?

Verwachting. Het kan zeker voorkomen dat andere onderzoekers sceptisch zijn over resultaten van onderzoeken. Het kan zijn dat zij de data waarop de resultaten zijn gebaseerd, opvragen om zelf analyses te doen. Zo kunnen zij bepalen of de resultaten van het onderzoek juist zijn. Vanuit het oogpunt van controleerbaarheid, betrouwbaarheid en eerlijkheid vind ik het volkomen juist dat andere onderzoekers de data willen controleren.

Handelingsvoorkeur. Ik zou pleiten voor het vrijgeven van de data. Wanneer de data niet vrijgegeven kan worden, wordt niet voldaan aan het criterium van controleerbaarheid. Niemand kan dan bepalen of de conclusies op basis van de data juist zijn. Zo is het onderzoek niet eerlijk en niet betrouwbaar.

Hulp inschakelen. Wanneer ik zelf deze data op zou vragen, zou ik zeker hulp van anderen inschakelen. Het is volkomen juist om de data op te kunnen vragen. Hier kunnen collegaonderzoekers of leden van een onderzoekscommissie te hulp komen. Gezamenlijk zou gewezen kunnen worden op de gedragscode.

Dilemma IV.c. Onderzoekers hebben patent op een vinding verkregen. Ze willen dit patent graag te gelde maken. Daarvoor is nader onderzoek noodzakelijk, dat ze binnen de eigen instelling willen uitvoeren. Is dat acceptabel of moet hiervoor een zelfstandige eenheid (een BV of iets dergelijks) worden opgericht?

Verwachting. Ik verwacht dat dit soort dilemma's vaak voorkomen. Vanuit het oogpunt van onpartijdigheid is het niet juist om dit onderzoek binnen de eigen instelling uit te voeren. Toch is dit moeilijk omdat de overweging op logische gronden gebaseerd is.

Handelingsvoorkeur. Vanuit het oogpunt van onpartijdigheid zou ik pleiten voor het opzetten van een zelfstandige eenheid. Het zal de betrouwbaarheid van de studie ten goede komen als het wordt uitgevoerd door een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeksgroep. De resultaten van dit onderzoek zullen de positie van het patent versterken wanneer de uitkomsten goed zijn.

Hulp inschakelen. Persoonlijk zou ik in dit dilemma overleggen met collegaonderzoekers, ook uit andere disciplines. Het gaat immers om de betrouwbaarheid en integriteit van een onderzoek. Andere onderzoekers kunnen hierin helpen een zelfstandige eenheid op te zetten of dit in elk geval de adviseren.

Bijlage G. Formulier Aanvraag Goedkeuring Ethische Commissie**Deel 1 Samenvatting onderzoek****Onderzoeksvragen of hypothesen van het onderzoek**

Employability betekent het voortdurend vervullen, verkrijgen en creëren van werk door individuele competenties optimaal in te zetten. Het is belangrijk voor het vinden en behouden van een baan. Deelname aan leeractiviteiten is daartoe nodig, omdat voortdurende bij- en nascholing onmisbaar is bij het vervullen van een flexibele positie op de arbeidsmarkt. Voor laagopgeleide medewerkers is voldoen aan deze employability niet eenvoudig. Zij hebben vaak een negatieve attitude, ook wel lage leerintentie genoemd, tegenover formele leeractiviteiten. Dit is mede de oorzaak van de moeite om te voldoen aan employability. Voor organisaties is het noodzakelijk dat zij rekening houden met hun laagopgeleide medewerkers. Daarvoor is wel kennis vereist van factoren op organisatieniveau, die leerintenties van laagopgeleide medewerkers beïnvloeden. Dit onderzoek gaat in op deze factoren op organisatieniveau. De vraag die centraal staat is: ‘In hoeverre zijn in de perceptie van laagopgeleide medewerkers een employabilitycultuur, geboden steun door de organisatie en leerkansen geboden door de organisatie, van invloed op de leerintenties van laagopgeleide medewerkers?’

Onderzoeksmethode – type onderzoek met onderbouwing

Het onderzoek wordt vormgegeven door methodologische triangulatie in te zetten. Het doel daarvan is het bevestigen, verdiepen en uitbreiden van onderzoeksresultaten die volgen uit het inzetten van één methode (Boeije, 2010). Het kwantitatieve deel van het onderzoek, een vragenlijst, wordt ingezet om data te verkrijgen met betrekking tot de variabelen en de samenhang daartussen. Het kwalitatieve deel van het onderzoek, interviews, beoogt door middel van interviews de verkregen data te verrijken en te verdiepen.

Onderzoeksmethode – respondenten

Kruis aan, wie zijn de respondenten?

- 18 jaar of ouder en wilsbekwaam;
- 18 jaar of ouder en wilsonbekwaam;
- 12 t/m 17 jaar en in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming;
- 12 t/m 17 jaar en niet in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming;
- jonger dan 12 jaar.

De participanten voor het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn laagopgeleide medewerkers van verschillende organisaties; het beoogde aantal is 80. Zij zullen verdeeld zijn over verschillende soorten organisaties: fabrieken, autogarages, kinderdagverblijven, verpleegtehuizen en organisaties in de detailhandel. Voor het werven van deze participanten zal gebruik worden gemaakt van de zogenoemde ‘sneeuwbalsteekproef’, waarbij uit verschillende netwerken geput zal worden. Verschillende organisaties zullen worden aangeschreven, waarbij zij gevraagd worden de vragenlijst onder hun medewerkers uit te zetten, met behulp van de wervingsbrief voor de medewerkers. Daarnaast zal een contactpersoon van het Praktijkonderwijs, die voorziet in stageplaatsen voor dit type onderwijs, aangeschreven worden om in contact te komen met laagopgeleide medewerkers van organisaties.

De interviews zullen gehouden worden met medewerkers uit de verschillende organisaties; het beoogde aantal is 10. De geïnterviewden zullen de vragenlijst al ingevuld hebben; op deze wijze weten zij waar het onderzoek over gaat en kunnen de gegeven

antwoorden verduidelijkt worden. De te interviewen participanten zullen verkregen worden op basis van vrijwillige aanmelding. De participanten krijgen via de wervingsbrief voor het kwantitatieve onderzoeksdeel informatie over het onderzoek en de oproep zich aan te melden voor een interview.

Onderzoeksmethode – dataverzameling

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de leerintentie. Deze zal gemeten worden met behulp van de vijf items die Kyndt en collega's (2011) gebruikten. Twee van de items hebben betrekking op de leerintentie binnen het jaar; de overige drie hebben betrekking op de directe leerintentie.

De eerste onafhankelijke variabele, de employabilitycultuur, wordt gemeten met behulp van de vragenlijst ontwikkeld door Nauta en collega's (2009). Deze vragenlijst meet de employabilitycultuur in een organisatie en bestaat uit acht items.

De tweede, steun vanuit de organisatie, wordt gemeten met behulp van de vragenlijstitems die zijn ontworpen door De Vos, Dewettinck, en Buyens (2009). Deze vragenlijst bestaat uit 12 items, die volgens dat onderzoek uit twee componenten bestaan: steun van de managers (de eerste zes items), en HR-activiteiten van de organisatie (de tweede zes items). Om deze reden wordt deze vragenlijst ook ingezet om de derde variabele te meten, namelijk leerkanalen die de organisatie biedt. Voor de vertaling van de items is gebruik gemaakt van het onderzoek van Runhaar, Loeffen en Vermeulen (2012).

De vier variabelen zullen worden gescoord met behulp van een 5-punts Likertschaal. In de diverse onderzoeken worden de Cronbach's Alpha-coëfficiënten van genoemde vragenlijsten alle vier als goed geëvalueerd.

Naast de genoemde vier variabelen zullen algemene gegevens van de medewerkers gevraagd worden: leeftijd, opleidingsniveau, huidige baan, vorige baan, geslacht, en type contract. De laatste twee zullen op nominaal niveau gemeten worden, door de participanten vooraf opgestelde antwoordcategorieën aan te bieden.

Het kwalitatieve deel van het onderzoek zal bestaan uit het interviewen van verschillende laagopgeleide medewerkers. De volgorde van dataverzameling is sequentieel: het kwantitatieve deel gaat vooraf aan het kwalitatieve deel van het onderzoek. Op deze wijze kunnen kwalitatieve data gebruikt worden om verklaringen te zoeken voor eventuele onverwachte uitkomsten, om de kwantitatieve resultaten te verdiepen en de geldigheid van resultaten te vergroten (Boeije, 2010). De interviews zullen semi-gestructureerd van aard zijn: voorafgaand aan het interview is een *topiclist* opgesteld, waaruit interviewvragen worden afgeleid.

Risico's voor de respondenten:

- Bevestiging van laag gevoel van eigenwaarde door nadruk op scholing.
- Oproepen van herinneringen aan negatieve scholingservaringen door nadruk op scholing.

Onderzoeksmethode – verwerking gegevens

Om te onderzoeken in welke mate de drie onafhankelijke variabelen van invloed zijn op de afhankelijke variabele, zullen verschillende analyses uitgevoerd worden in SPSS:

- Een factoranalyse, om te achterhalen of de items van de gecombineerde vragenlijst daadwerkelijk de onderliggende factoren gemeten hebben.
- Correlatiecoëfficiënten berekenen, om te onderzoeken of de onafhankelijke variabelen daadwerkelijk onafhankelijk zijn.

- Een multi-pele regressieanalyse, om de vraag te beantwoorden welke van de onafhankelijke variabelen de leerintenties van laagopgeleide medewerkers significant voorspellen.

De door interviews verkregen data worden geanalyseerd met behulp van Nvivo:

- Open gecodeerd: informatie uit de interviews wordt voorzien van categoriserende labels (Boeije, 2010). De codeboom, die vooraf is opgesteld aan de hand van de literatuur, zal worden bijgesteld op basis van data uit de interviews.
- Axiaal coderen: de categorieën worden vergeleken en uitgebreid (Boeije, 2010).
- Selectief coderen: patronen in de data worden ontdekt en de onderzoeksvraag kan worden beantwoord (Boeije, 2010).

De transcripten van de interviews worden de participanten toegestuurd, zodat zij dit kunnen controleren. Ook krijgen alle respondenten de mogelijkheid hun mailadres op te geven om de resultaten van het onderzoek te ontvangen.

Deel 2 Ethische toetscriteria

1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)	
Belasting proefpersonen/ invasiviteit moet niet té of onredelijk hoog zijn	Het invullen van de vragenlijst vergt moeite en energie van de respondenten. Het interviewen ook, maar dat is op vrijwillige basis zodat deze moeite niet teveel is. Daarnaast wordt weinig privacy-gevoelige informatie gevraagd in de vragenlijst.
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	Mijn inschatting is dat de moeite en energie die vereist is voor het invullen van de vragenlijst niet teveel is. Bovendien kan de respondent aangeven of hij/zij mee wil doen. De interviews vergen meer moeite, maar zijn ook op vrijwillige basis.
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek? 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.)	Het invullen van de vragenlijst vergt energie en moeite van de respondenten. Om deze belasting laag te houden zijn verschillende maatregelen getroffen: <ul style="list-style-type: none"> - De vragenlijst wordt taalkundig afgestemd op het niveau van de werknemers - Waar mogelijk wordt de vragenlijst digitaal toegestuurd, zodat dit weinig tijd kost - In andere gevallen wordt de vragenlijst in een pauze uitgedeeld - De vragenlijst is niet lang en kan in een kwartier ingevuld worden - Het interview is op vrijwillige basis - Het interview wordt afgenomen op locatie die werknemer wenst <p>Er wordt niet veel privacy-gevoelige informatie gevraagd. Waar dit wel gevraagd wordt, wordt de belofte van volledige</p>

	<p>anonimiteit en vertrouwelijkheid gedaan. De respondenten worden beloond met een woord van dank mijnerzijds. Daarnaast kunnen de respondenten aangeven of zij de bedoeling en de opzet van het onderzoek willen weten; hierop wordt een passend antwoord gegeven door de gewenste informatie toe te sturen.</p>
--	---

2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)	
<p>Informatievoorziening en toestemming van proefpersonen moet voldoende en juist zijn</p>	<p>Inhoudelijk wordt weinig over het onderzoek losgelaten. Dit omdat de aanduiding ‘laagopgeleide’ werknemers kan kwetsen of weerstand op kan roepen. Daarom worden ook hoger opgeleiden niet uitgesloten van het invullen van de vragenlijst, maar worden hun gegevens niet meegenomen in de analyses. Zie de wervingsbrief voor de informatie die de respondenten wordt gegeven.</p>
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>Het is inderdaad niet eenvoudig om de doelstelling van het onderzoek dusdanig te formuleren dat dit geen weerstand oproept bij de participanten.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p>	<p>Er wordt geprobeerd zo voorzichtig mogelijk met de participanten om te gaan. Zie de wervingsbrief voor de informatie die de participanten krijgen en de manier waarop voorzichtig met de participanten om wordt gegaan. Zie de informatiebrief voor de organisaties. Hierin wordt het doel van het onderzoek uitgelegd, maar niet gesproken over het selecteren van laagopgeleide medewerkers. Dit wordt hierin ook uitgelegd.</p>

3. Gegevens (max. 3 punten)	
<p>3. Gegevens moeten vertrouwelijk en veilig worden behandeld en opgeslagen</p>	<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 is
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>Er wordt nauwelijks privacy-gevoelige informatie gevraagd in het onderzoek. Wanneer dit wel het geval is, zou dat een negatief gevolg kunnen hebben voor het zelfbeeld en de relaties van de betreffende respondent.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p>	<p>Daarom wordt anonimiteit gewaarborgd. Vertrouwelijkheid van gegevens is van belang, dit wordt ook naar de respondenten gecommuniceerd. De data zullen niet worden opgeslagen op openbare locaties; alleen de onderzoeker is bij machte bij deze data te komen. Ook verwerkte data zullen zorgvuldig bewaard worden en uitsluitend worden toegestuurd aan respondenten die</p>

	aangegeven hebben de resultaten van het onderzoek te willen weten.
--	--

4. Data verzameling (max. 1 punt)	
4. Data verzameling moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn	Grotere zorgvuldigheid op het gebied van dataverzameling is vereist naarmate: <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
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	<p>Grote zorgvuldigheid van dataverzameling is vooral van belang waar het de steekproef betreft: een sneeuwbalsteekproef en een gemakssteekproef zijn niet de meest betrouwbare steekproeven. In de generalisatie van de resultaten zal hiermee rekening worden gehouden.</p> <p>Het maatschappelijk en theoretisch belang van deze studie is duidelijk. Toch zal, gezien de steekproeven, hier met voorzichtigheid mee omgegaan moeten worden. Er is nauwkeurigheid vereist voor het bepalen of de resultaten antwoord geven op de onderzoeksvraag.</p>
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	<p>De steekproefmethoden vragen om extra zorgvuldigheid. Dit wordt geprobeerd op te vangen door zoveel mogelijk data te verzamelen en zoveel mogelijk respondenten te bereiken. Ook zal in de generalisatie van de resultaten hiermee gerekend moeten worden.</p> <p>Uitval van respondenten zal zoveel als mogelijk voorkomen worden door het contact met de organisatie intensief te houden en de wervingsbrief voor participanten (zie Bijlage 1) enthousiasmerend te schrijven. Ook zal uitval voorkomen worden door de vragenlijsten taalkundig aan te passen. Hiervoor zal een pilot uitgezet worden, om te bepalen of en hoe de vragenlijst afgestemd kan worden op de doelgroep.</p>

Bijlage H. Goedkeuring Formulier aanvraag Ethische Commissie

Datum: februari/maart 2016	Naam student: Annemieke van Nifterik
Beoordeeld door: Sylvia Peters	Eindcijfer: 7

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?	
<i>Opmerkingen</i> <i>Heldere toelichting van de mate van belasting van deelnemers. Het is niet precies duidelijk wanneer gegevens wel of niet privacygevoelig zijn.</i>	

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?	2
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<i>Opmerkingen</i> <i>Er wordt voorzichtig omgegaan met de procedure, waarschijnlijk wordt hier zorgvuldig bedoeld? De uitwerking van dit criterium is duidelijk. De informatievoorziening is toegespitst op de doelgroepen.</i>	

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?	3
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<i>Opmerkingen</i> <i>Het onderzoek wordt anoniem afgenomen en de data worden veilig opgeslagen en gebruikt tijdens de analyses.</i>	

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 in het voorgesteld onderzoek?	0
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<i>Opmerkingen</i> <i>Er worden zoveel mogelijk deelnemers geworven, maar er vindt vooraf geen analyse plaats van het aantal benodigde proefpersonen om tot een significant effect te komen.</i>	

Bijlage I. Navolgbaar data verzamelen en analyseren

Gedurende het werken aan de masterthesis zal zorgvuldig bijgehouden worden welke stappen gezet zullen worden en hoe deze stappen bij zullen dragen aan het schrijven van een kwalitatief goed onderzoeksartikel. In Tabel 1 zijn voor de verschillende stappen die zullen worden gezet aangegeven welke acties daar direct op zullen volgen en op welke manier deze stappen en bijbehorende acties bijdragen aan het onderzoek.

Tabel 1.

Navolgbaar data verzamelen en analyseren

Onderdeel	Stap	Volgende actie	Bijdrage
Data verzameling	Berekenen van g-power voor regressieanalyse met 22 controlevariabelen	Selecteren van grote organisaties	Voor een groot bereik en voldoende respondenten
	Vragenlijst uitzetten bij organisatie of personen	Opschrijven waar ik ben geweest en hoeveel vragenlijsten ik daar heb gebracht	Door nauwkeurig alles op te schrijven weet ik waar ik ben geweest en wat ik terug kan verwachten.
	Selecteren van juiste participanten om de vragenlijst in te vullen	Verzekeren van invullen door de juiste participanten door na te vragen en nogmaals te verduidelijken	Door duidelijkheid te verschaffen ben ik er zekerder van dat laagopgeleiden de vragenlijst invullen.
	Inge vulde vragenlijsten ophalen	Meteen invoeren in SPSS	Op deze manier raak ik geen data kwijt.
	Inge vulde vragenlijsten sorteren op bruikbaarheid	Opschrijven welke vragenlijsten bruikbaar zijn en welke niet. Beide stapels gescheiden bewaren.	Zo raak ik geen data kwijt en zijn de stapels gescheiden.
Analyse	Nagaan van juistheid van data	Controleren of alle velden zijn ingevuld en of er niet veel missing data zijn	Deze controle maakt het mogelijk op tijd actie te ondernemen als er teveel missing data of verkeerde antwoorden zouden zijn.
	Uitvoeren van statistische analyses	Bijhouden van Syntax en bewaren van Outputs. Ook zal ik de belangrijke tabellen	Zo kan ik altijd nakijken welke analyses ik heb uitgevoerd en wat de resultaten daarvan waren.

		uit de outputs in een apart bestand zetten en opslaan.	
	Uitwerken van interviews	Opstellen van tabel waarin ik de aan bod gekomen thema's aan de orde laat komen	Zo kan ik overzichtelijk de inhoud van de interviews weergeven.
Opslaan van gegevens	Data invoeren in SPSS	Databestand opslaan op Dropbox en op USB	Door dubbel op te slaan kan ik de data niet kwijtraken.
	De ingevulde vragenlijsten bewaren	-	Zo is altijd terug te zien waar de data vandaan komen.
	Data bewaren gedurende vijf jaar na het inleveren van de masterthesis	-	Zo zijn de data in de vijf jaar na afstuderen altijd op te vragen. Volgens het data protocol is dit de minimale duur van opslag.
Tussentijdse bevindingen	Bij minimaal voldoende respons (g-power) analyses uitvoeren	De Syntax en Outputs opslaan en bevindingen noteren	Zo kan ik een beeld krijgen van mijn data en de verbanden daartussen.
	Uit tussentijdse analyses en bijhouden van aantal respondenten kan blijken dat te weinig laagopgeleiden zijn bereikt	Analyseren wat de oorzaak is van dit probleem en die oorzaak aanpakken	Zo kan ik tussentijds steeds monitoren of ik voldoende juiste participanten heb
	Tussentijds opslaan van data en verwerkingen	Tijdens het werken aan de thesis zal ik regelmatig mijn data opslaan	Zo kunnen geen gegevens verloren gaan.

Bijlage J. Voorkomen van plagiaat

Er zijn verschillende vormen van plagiaat. Hieronder zijn de tien verschillende vormen kort weergegeven, waarna er per vorm van plagiaat een plan geformuleerd is voor het omgaan met plagiaat en het voorkomen daarvan.

1. Kloon: letterlijk overnemen van de tekst van een auteur alsof het van jou zelf is.

Voornemen: ik zal ten allen tijde bronvermelding toepassen als er tekst overgenomen wordt. Ook zal ik ervoor waken veel tekst letterlijk over te nemen.

2. Control+C: bevat significante delen van tekst uit een enkele bron, zonder wijzigingen.

Voornemen: ik zal er op letten dat ik geen tekst kopieer uit een bron. Ik zal de tekst altijd herschrijven, zodat ik het in eigen woorden vat.

3. Vinden-herplaatsen: sommige sleutelwoorden of -zinnen wijzigen maar de essentiële inhoud van de bron behouden.

Voornemen: ik neem geen tekst over, of ik herschrijf het. Hierbij neem ik geen gehele zinnen over in mijn eigen tekst, maar herschrijf ik de gehele tekst.

4. Remix: parafrasen van verschillende bronnen, zonder bronvermelding, aan elkaar gebreid.

Voornemen: bij parafrasen zal ik altijd de bron vermelden.

5. Recyclen: voor een groot deel tekst behouden van je vorige werk, zonder bronvermelding.

Voornemen: bij overnemen van tekst zal ik altijd bronvermelding toepassen. Ook als het mijn eigen werk betreft. Daarnaast zal ik alles herschrijven, al is het mijn eigen werk.

6. Hybride: combineren van geciteerde bronnen met bronvermelding en gekopieerde gedeelten zonder bronvermelding.

Voornemen: ik probeer bij alles wat ik schrijf de bronvermelding toe te passen, ook als het gaat om citaten en parafrasen.

7. Door elkaar: een mix van gekopieerd materiaal van verschillende bronnen.

Voornemen: het lijkt mij goed om de zinnen eerst te herschrijven, en dan per zin een bronvermelding in te voegen. Zo zal ik zelf dan ook te werk gaan in zulke gevallen.

8. 404-fout: citaten van niet-bestaande bronnen of niet-passende informatie over bronnen.

Voornemen: ik zal altijd bestaande bronnen gebruiken. Ook zal ik extra alert zijn op een passende bronvermelding.

9. Verzameling: opsomming van goede bronnen, maar bevat vrijwel geen eigen werk.

Voornemen: ik probeer mijn eigen stuk te maken van verschillende informatie. Ik wil niet dat mijn paper een opsomming wordt van informatie van anderen. Mijn eigen interpretatie of mening hoort daar zeker bij. Ook wil ik de informatie niet enkel opsommen, maar wil ik dat integreren in mijn eigen werk.

10. Retweet: bevat goede bronvermelding, maar lijkt te veel op de originele structuur en bron van de tekst.

Voornemen: dit is een moeilijk punt, misschien maak ik me hier weleens schuldig aan. Echter, veel informatie moet eerst vertaald worden voordat het geïnterpreteerd kan worden. Hier probeer ik echt mijn eigen inbreng naar buiten te laten komen, door zelf de tekst te herschrijven.