

4-6-2021

Medewerkers motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie

Tessa de Vries



Titelpagina

Titel:	Medewerkers motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie
Naam student	Tessa de Vries Bedrijfskunde & Agri-Food business AD Schuwacht 248 2941EK Lekkerkerk 0655975880 Tessa-m-de-vries@hotmail.com
Afstudeerdocent	Rolph ten Hulzen Aeres Hogeschool Dronten De Drieslag 4 8252 JZ Dronten r.ten.hulzen@aeres.nl
Opleidingsinstituut	Aeres Hogeschool Dronten De Drieslag 4 8252 JZ Dronten 088 – 020 6000 info.hogeschool.dronten@aeres.nl
Plaats en datum	Dronten, juni 2021

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Mijn naam is Tessa de Vries. Ik ben 22 jaar oud en woon in Lekkerkerk. Ik studeer de Ad bedrijfskunde en agrifoodbusiness aan de Aeres hogeschool in Dronten.

Dit afstudeerwerkstuk is voor mijn opleiding bedrijfskunde en agrifoodbusiness.

Dit afstudeerwerkstuk is geschreven voor Coöp de Haaij in Lekkerkerk. Dit afstudeerwerkstuk moet een duidelijk beeld geven over de mogelijkheden om het personeel te motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie.

Voor dit afstudeerwerkstuk wil ik graag een aantal mensen bedanken. Allereerst wil ik Andries de Haaij bedanken voor de informatie en het vertrouwen in mijn afstudeerwerkstuk. Daarnaast wil ik Rolph ten Hulzen bedanken voor de begeleiding vanuit school. Als laatste wil ik de mensen bij wie ik de interviews heb afgenomen bedanken voor hun tijd en de mogelijkheid dat ik ze mocht interviewen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Tessa de Vries

Lekkerkerk, 4 juni 2021

Inhoudsopgave

Inhoud

Titelpagina	1
Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Samenvatting.....	4
Hoofdstuk 1 Inleiding	5
1.1 Studerende werknemers	5
1.2 Personeelsverloop	6
1.3 Opleidingsmogelijkheden supermarktbranche	6
1.4 Het bedrijf.....	6
1.5 Hoofd- en deelvragen.....	8
Hoofdstuk 2 Aanpak.....	9
2.1 Een strategie opzetten voor het boeien en binden van personeel.....	9
2.2 Aanpak.....	9
Hoofdstuk 3 Resultaten	10
3.1 Deelvraag 1	10
3.2 Deelvraag 2.....	13
3.3 Deelvraag 3	14
Hoofdstuk 4 Eigen visie op aanpak en de verkregen resultaten	17
Hoofdstuk 5 Conclusie en aanbevelingen.....	18
5.1 Welke mogelijkheden zijn er voor de medewerkers voor het volgen van een opleiding?	18
5.2 Welke behoefte is er vanuit het personeel voor het volgen van een opleiding?	18
5.3 Wat is er nodig voor Coöp om medewerkers te motiveren een opleiding te volgen?	18
5.4 Aanbevelingen	18
3. Bibliografie.....	20
Bijlage 1 Interview 1	22
Bijlage 2 Interview 2	23
Bijlage 4 Interview 4	25

Samenvatting

Het blijkt dat studerende werknemers beter presteren en efficiënter met de tijd omgaan. Het personeelsverloop in supermarkt is vrij hoog. Dit komt mede, omdat er vaak jong personeel werkt met weinig binding met de werkgever. Werkgevers die een lager personeelsverloop willen moet goed vragen wat de medewerkers willen en daarop inspelen.

In dit afstudeerwerkstuk is gezocht naar het antwoord op de vraag: *Hoe kan Coöp de medewerkers motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie?*

De methodes die gebruikt zijn om het antwoord te geven op de hoofdvraag zijn: literatuuronderzoek, interviews en deskresearch. Uit de interviews met 4 medewerkers van Coöp de Haaij kwam naar voren dat de helft van de ondervraagden niet of nauwelijks op de hoogte was van de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding. Door de juiste informatie te verstrekken aan de medewerkers, door middel van het versturen van de introductiemodule via de mail, kunnen de medewerkers bij de juiste informatie.

Daarnaast is er gekeken naar de behoeften van de medewerkers. Als de eerste vier lagen van de piramide van Maslow voldaan zijn, gaan de medewerkers zichzelf ontplooien, waardoor de medewerkers mogelijk geïnteresseerd zijn in het volgen van een opleiding. Het is voor Coöp de Haaij aan te raden om ook functioneringsgesprekken te houden. Zo krijgt de bedrijfsleider een duidelijker beeld van de medewerkers en hoe er over het werk gedacht wordt. Tijdens dat gesprek kan ook ter sprake komen of een medewerker interesse heeft in een opleiding via het Coöp College.

De belangrijkste conclusie die is voortgekomen uit dit afstudeerwerkstuk is dat er vanuit de medewerkers behoefte is aan een opleiding, maar dat de medewerkers nog niet op de hoogte zijn van de juiste informatie. Door de juiste informatie te verstrekken aan de medewerkers zullen er in toekomst hopelijk meer medewerkers geïnteresseerd zijn in het volgen van een opleiding.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Studerende werknemers

Veranderingen in technologie, werkmethoden, bedrijfsmethoden en levensverwachting vragen om continue lerende bedrijven. Uit onderzoek is gebleken dat lerende organisaties beter in staat zijn om te concurreren, hun medewerkers te behouden en zich aan te passen aan de veranderende klantwensen (Eraut, 2014).

Leren was vroeger vooral de taak van het onderwijs. Tegenwoordig is het iets wat op school, thuis en op het werk gebeurt. Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers de kans om te leren als één van de belangrijkste redenen beoordelen om een baan aan te nemen of te behouden (Inthere, 2020). Daarnaast is leren ook van belang om te blijven groeien en te kunnen concurreren in de veranderende wereld. Het is van belang om te zorgen dat medewerkers op het juiste moment bij de juiste informatie kunnen (research gate, 2014). Investeren in opleidingen en trainingen is investeren in een bedrijf. Goed opgeleid personeel functioneert beter, maar er zijn ook andere vormen die een positieve impact op het bedrijf kunnen hebben, denk aan competentieontwikkeling (De zaak, 2011). Het aanbieden van een goede opleiding is een goede vorm van personeelsbinding. Scholing betaalt zich vaak al binnen enkele maanden terug op verschillende vlakken (De zaak, 2011). Denk aan de omgang met klanten of de verbeterde kennis over de organisatie. Uit onderzoek in opdracht van de ministeries van Onderwijs en Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat studerende werknemers meer tevreden zijn en bijdragen aan een goede sfeer (De zaak, 2011). Wanneer een bedrijf laat zien dat er geïnvesteerd wordt in de medewerkers, wordt dit interessant voor potentiële nieuwe medewerkers die het bedrijf dan als interessant gaan zien (De zaak, 2011). Goed opgeleid personeel krijgt vaak meer werk af in dezelfde tijd en maakt minder fouten (Groenendaal, 2019). Het volgen van een opleiding verhoogt namelijk het werkplezier en dat zorgt ervoor dat het personeel beter presteert (Groenendaal, 2019). Ook is een organisatie flexibeler en kan er makkelijker ingespeeld worden op veranderingen. Een opleiding verhoogt de kennis van het bedrijf en de werknemers en verhoogt zo het concurrentievermogen (Lloyd's register, 2020).

Door de medewerkers te stimuleren en motiveren om een opleiding binnen Coöp te volgen wordt er kennis opgedaan en worden er vaardigheden ontwikkeld die van belang kunnen zijn bij het uitoefenen van de huidige baan. Het opleiden en trainen van personeel leidt tot meer productiviteit en leidt hierdoor tot tijdsbesparing wat weer resulteert in kostenverlaging. Gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers werken productiever en bereiken meer (Lloyd's register, 2020). Door toename van motivatie en arbeidsproductiviteit leidt dit tot betere prestaties en uiteindelijk tot een hogere omzet voor de organisatie. Ook de waardering die werknemers krijgen hebben een positief effect op de motivatie en loyaliteit voor het bedrijf en de loyaliteit aan de werkgever (Lloyd's register, 2020). Zo nemen gemotiveerde medewerkers minder vaak ziekteverlof en zijn ze minder vaak afwezig (Lloyd's register, 2020). Opgeleide medewerkers zijn zich meer bewust van risico's, kunnen deze goed inschatten en flexibel/adequaat reageren (Lloyd's register, 2020). Daarnaast zorgt tevredenheid voor behoud van bestaand personeel en heeft het een positieve invloed op de werving van nieuwe medewerkers (Lloyd's register, 2020).

1.2 Personeelsverloop

Personeelsverloop is de wisseling van werknemers binnen een organisatie.

Personeelsverloop kan ontstaan door vertrek, ontslag, ziekte en pensioen (Stevens, 2008).

Hoe hoger het personeelsverloop, hoe vaker werknemers de organisatie verlaten en dat kost geld, want er moeten nieuwe medewerkers geworven worden en het nieuwe personeel moet ingewerkt worden.

Supermarkten willen personeel meer aan zich binden en ontplooien hiervoor verschillende initiatieven (retailtrends, Z.D.) De ene supermarkt neemt ervaren werknemers aan en de andere supermarkt neemt werknemers in dienst van een sociale werkplaats. De supermarkten beginnen volgens Henk van der Ploeg van FNV Bondgenoten in te zien dat investeren in personeel, kwaliteit en goede producten direct merkbaar is in de winkels. Volgens supermarktspecialist lijdt de kwaliteit van een supermarkt onder veel jong personeel met nauwelijks opleiding en weinig binding met zijn werkgever. Bedrijven die een lager personeelsverloop willen, moeten goed vragen naar wat medewerkers echt willen en daarop inspelen (Wouters, 2008).

1.3 Opleidingsmogelijkheden supermarktbranche

Binnen de supermarktbranche zijn er verschillende mogelijkheden om het kennisniveau naar een hoger niveau te brengen. Er kan bij verschillende supermarktondernemingen intern een opleiding worden gevolgd.

Hieronder staan enkele supermarktketens weergegeven die duale opleidingen aanbieden op mbo en hbo niveau voor de medewerkers.

Supermarktketen	Opleidingsbedrijf	Opleidingsniveau
Albert Heijn	Ahold Delhaize	Mbo en Hbo
Jumbo	Jumbo Academy	Mbo
Plus	Plus Academie	Mbo
Coöp	Coöp College	Mbo

Naast de mogelijkheden bij supermarktketens zelf zijn er ook mogelijkheden voor het volgen van een opleiding buiten de supermarktketens. Verschillende hogescholen in Nederland bieden een duale opleiding aan. De opleiding Ondernemerschap & Retail Management die op de meeste hogescholen in Nederland wordt aangeboden past goed bij de supermarktbranche. Ook zijn er specifieke beroepsopleidingen bij het CBL beschikbaar. CBL is het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel, de branchevereniging van de Nederlandse supermarkten. Zo zijn er op mbo niveau de opleidingen: afdelingsmanager, verkoopsspecialist en verkoopmedewerker. Daarnaast biedt het CBL ook twee opleidingen op hbo niveau aan, dit zijn de opleidingen supermarktmanager/zelfstandig ondernemer en manager/supermarktmanager.

1.4 Het bedrijf

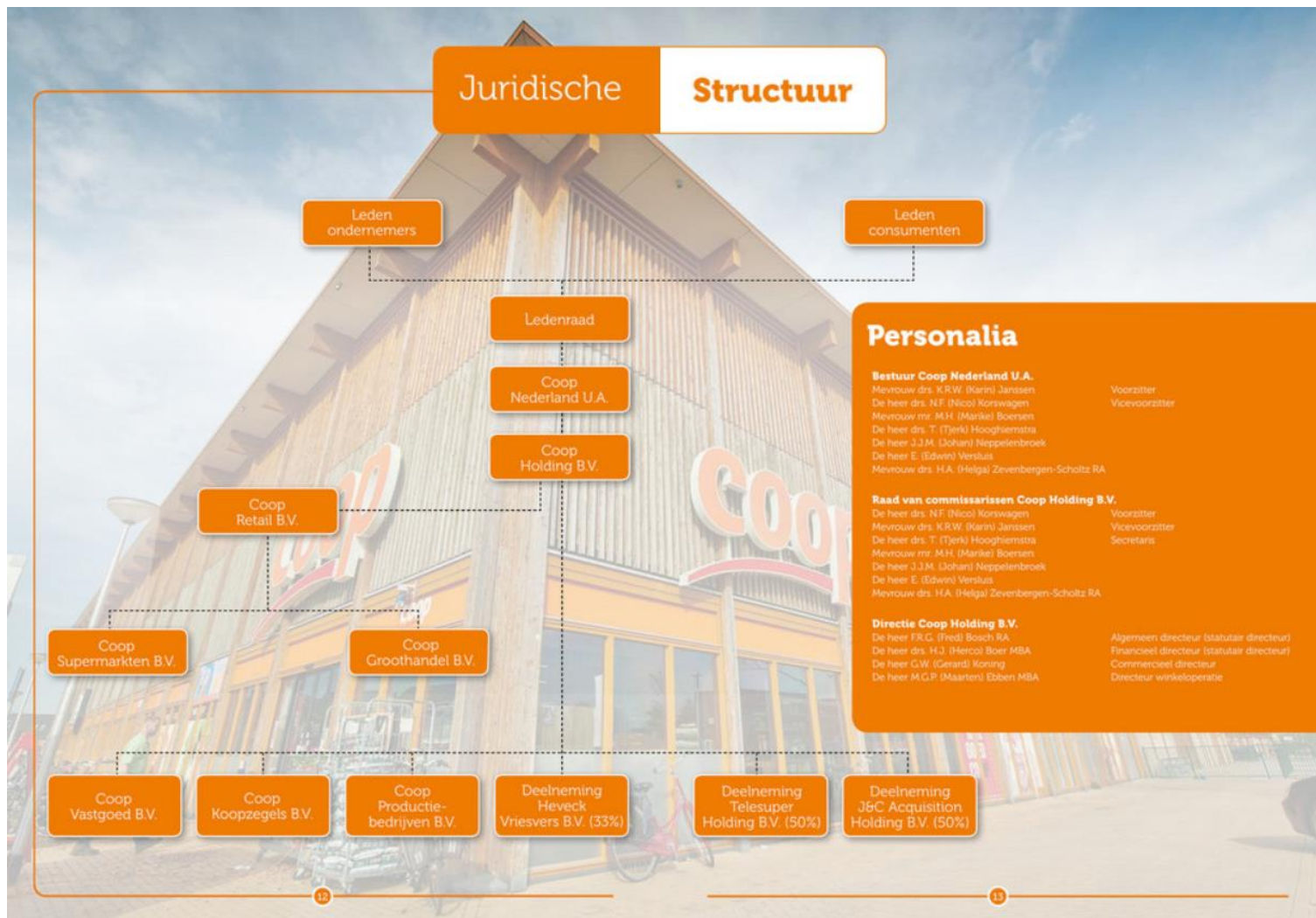
Coöp is al sinds 1891 in Nederland een opererende, coöperatieve supermarktorganisatie.

Coöp is een coöperatie die handelt in het belang van haar leden: consumenten en zelfstandig Coöp-ondernemers die met elkaar samenwerken. Consumenten en zelfstandig Coöp-ondernemers hebben invloed en controle op het bestuurlijke niveau binnen Coöp: de ledenraad. De ledenraad en ook het bestuur bestaan uit gekozen vertegenwoordigers van de leden. Coöp verzorgt richting de winkels tal van diensten, zoals distributie, assortimentsmanagement, e-commerce, marketing, winkelautomatisering, opleidingen, verzekeringen, financieringen en administratie.

Coöp is aangesloten bij Superunie, dit is een organisatie die de centrale inkoop verzorgt voor

dertien supermarktorganisaties.

Hieronder is de juridische structuur van Coöp te zien.



Figuur 1 Juridische structuur (Jaarverslag, 2019)

Bij Coöp krijgen medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen via het Coöp College. Op alle vlakken biedt het Coöp College een gevarieerd aanbod om te zorgen voor een optimaal kennisniveau. Coöp stelt mensen in staat om het beste uit zichzelf naar boven te halen. Gezonde medewerkers die zich goed voelen zijn een kritische succesfactor, ook voor de Coöp. Coöp heeft daarin een proactief HR-beleid dat is gericht op preventie van verzuim, duurzame inzetbaarheid en persoonlijke groei (Coöp, 2019). Zo heeft Coöp voor de ontwikkeling van medewerkers in 2018 een opleidingsbudget vastgesteld op €1 miljoen euro. In samenwerking met het Spring Instituut biedt Coöp de medewerkers de kans om kosteloos een wettelijk erkend mbo-diploma te behalen op niveau 2, 3 of 4 (Coöp, 2019). Het bedrijf waar het afstudeerwerkstuk wordt onderzocht is Coöp de Haaij. Coöp de Haaij is een supermarkt in de dorpskern van Lekkerkerk met ca. 40 medewerkers in dienstverband. De ondernemer van de supermarkt is Andries de Haaij. De ondernemer runt het bedrijf sinds 2009. Zoals bij veel supermarkten is bij Coöp de Haaij de personeelsverloop redelijk hoog. Door te kijken naar de behoefte voor het volgen van een opleiding kan er ook gekeken worden of het personeel beter aan het bedrijf te binden is, waardoor de medewerkers langer

in dienst blijven. Dit zorgt uiteindelijk voor lagere kosten, omdat er niet iedere keer iemand ingewerkt hoeft te worden en het personeel door het volgen van een opleiding binnen Coöp vaak efficiënter te werk gaat.

1.5 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Hoe kan Coöp de medewerkers motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden is er gekozen voor de volgende 3 deelvragen:

Deelvragen:

1. Welke mogelijkheden zijn er voor de medewerkers voor het volgen van een opleiding?
2. Welke behoefte is er vanuit het personeel voor het volgen van een opleiding?
3. Wat is er nodig voor Coöp om de medewerkers te motiveren een opleiding te volgen?

Hoofdstuk 2 Aanpak

2.1 Een strategie opzetten voor het boeien en binden van personeel

In het afstudeerwerkstuk zal een strategie beschreven worden voor het boeien en binden van supermarktpersoneel. Bij het boeien en binden van het supermarktpersoneel gaat het om het behouden van supermarktpersoneel door het personeel te stimuleren een opleiding te volgen. Er zal gekeken worden op welke manier supermarktpersoneel gemotiveerd raakt om een opleiding te volgen op niveau 2, 3 of 4. Ook wordt er onderzocht welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot het volgen van een opleiding bij Coöp. Uiteindelijk zullen er conclusies en aanbevelingen staan waar het bedrijf naar kan kijken en eventueel kan toepassen in de praktijk. Zo zullen er hopelijk meer medewerkers een opleiding volgen en zo de kennis binnen de organisatie vergroot worden.

2.2 Aanpak

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zullen de deelvragen als eerste uitgewerkt worden. Er wordt gewerkt met open deelvragen, waarbij de hoofdvraag uiteindelijk ideeën kan opbrengen voor de supermarktbranche. De deelvragen worden op verschillende manieren uitgewerkt. Hieronder staat per deelvraag uitgelegd hoe deze beantwoord gaat worden.

Deelvraag 1 zal beantwoord worden door middel van deskresearch en daarnaast zal er contact opgenomen worden met Coöp College (het opleidingsinstituut) over de informatie betreft de opleidingsmogelijkheden.

Deelvraag 2 wordt beantwoord door 4 verschillende interviews die gevoerd worden met medewerkers van Coöp de Haaij. In het interview zal gevraagd worden of de medewerker op de hoogte is van de mogelijkheden. Daarnaast wordt er gekeken naar de motivatie van de werknemer en welke beweegredenen een medewerker heeft voor het volgen van een opleiding.

Deelvraag 3 zal beantwoord worden door de uitkomsten van de interviews bij deelvraag 2. Daarnaast zal er informatie verkregen worden via deskresearch.

De antwoorden op de deelvragen zullen uiteindelijk samen een antwoord geven op de hoofdvraag.

Planning:

Datum	Activiteit
10 & 11 mei 2021	Uitwerken deelvraag 1
17 mei 2021	Interviews afnemen voor deelvraag 2
18 mei 2021	Uitwerken deelvraag 2
24 & 25 mei 2021	Uitwerken deelvraag 3
31 mei 2021	Conclusies
1 juni 2021	Aanbevelingen
7 juni 2021	Deadline inleveren afstudeerwerkstuk

Hoofdstuk 3 Resultaten

3.1 Deelvraag 1

Welke mogelijkheden zijn er voor de medewerkers voor het volgen van een opleiding?

In deelvraag 1 zal beantwoord worden welke mogelijkheden er zijn voor het volgen van een opleiding. Dit gaat om mbo opleidingen op niveau 2,3 en 4.

Coöp heeft een opleidingshuis genaamd Coöp College. Dit biedt mbo opleidingen aan op niveau 2, 3 en 4. De opleidingen vinden grotendeels online plaats en op eigen tempo (minimaal 5-8 uur per week). Een praktijkopleider geeft begeleiding en tien keer per jaar is er les van een vakdocent. Samen met een studietoestel wordt de voortgang van de opleiding bijgehouden. De opleiding is voor de medewerker kosteloos, mits er een contract wordt ondertekend dat het personeelslid 3 jaar in dienst blijft.

De opleidingen die het Coöp College aanbiedt worden gegeven door het spring instituut. Het spring instituut geeft interactieve online lessen met direct begeleiding. Het leren gaat in eigen tempo, waar en wanneer de medewerker dat zelf wilt (Spring Instituut, sd). Daarnaast vinden er studiebijeenkomsten plaats bij een bedrijf in de omgeving van waar de medewerker de opleiding volgt. Samen met andere werknemers van verschillende Coöp winkels en een vakdocent worden de nieuwste ontwikkelingen in het vakgebied ongezocht. Denk hierbij aan 10 bijeenkomsten van 4 uur. Ook wordt er door een praktijkcoach van Spring Instituut twee werkbezoeken per jaar gehouden. Deze coach waarborgt de koppeling tussen de theorie en de praktijk op de werkvloer (Spring Instituut, sd).

Er worden Retail en logistiek opleidingen aangeboden op het spring instituut.

De Retail opleidingen zullen hieronder beschreven en kort toegelicht worden.

- Mbo-2 Verkoopmedewerker

De opleiding kan binnen één jaar behaald worden. Bij deze opleidingen worden er lessen gegeven als Nederlands, rekenen en loopbaan en burgerschap om de algemene kennis te verstevigen. Daarnaast wordt er gewerkt aan de vaardigheden, zoals:

- Het ontvangen en benaderen van klanten
- Het sluiten van de verkoop en het afrekenstelsel
- Het aannemen van bestellingen en klachten
- Het verkoop klaar maken van de verkoopruimte
- Het ontvangen, opslaan en verzamelen van goederen (Spring Instituut, sd).

- Mbo-3 Eerste verkoper

De opleiding kan binnen anderhalf jaar behaald worden. Ook bij deze opleiding worden er lessen gegeven als Nederlands, rekenen en loopbaan en burgerschap. Er wordt gewerkt aan de volgende vaardigheden:

- Het controleren van de voorraad en verbetervoorstellen doen
- Het uitvoeren van activiteiten van informatiesystemen
- Het deelnemen aan of leiden van een werkoverleg
- Het voeren van verkoopgesprekken
- Het afhandelen van verkoop
- Het uitvoeren van hospitality en het behandelen van bestellingen en klachten (Spring instituut, sd).

- Mbo-4 Manager Retail

De opleiding kan binnen twee jaar behaald worden.

Zoals bij de andere opleidingen wordt er ook bij deze opleiding les gegeven in Nederlands,

rekenen, Engels en loopbaan en burgerschap.

Er wordt bij deze opleiding gewerkt aan de volgende vaardigheden:

- Het coördineren van verkoopactiviteiten
- Het voeren en coördineren van verkoopgesprekken
- Het maken van werkplanningen en het begeleiden van medewerkers
- Het uitvoeren van het personeelsbeleid en organisatiebeleid
- Het assisteren bij werving en selectie en het inventariseren van personeels- en opleidingsbehoefte
- Het maken van een omzet- en kostenplan (Spring Instituut, sd).

Naast de Retail opleidingen worden er door het spring instituut ook opleidingen gegeven op het gebied van logistiek. De logistiek opleidingen worden hieronder beschreven en kort toegelicht.

- Entreeopleiding Assistent Logistiek

De entreeopleiding kan binnen één jaar en 3 maanden behaald worden.

Er wordt gewerkt aan de volgende vaardigheden:

- Het lossen, opslaan en controleren van goederen
- Het verzamelen, verzendklaar maken en laden van goederen
- De taalschool. In een bootcamp van 3 maanden wordt er onderwijs gegeven in het spreken en lezen van de Nederlandse taal.
- Les in Nederlands, rekenen en loopbaan en burgerschap (Spring Instituut, sd).

- Mbo-2 Logistiek Medewerker

Binnen één jaar kan de opleiding Logistiek Medewerker behaald worden.

De volgende vaardigheden zullen tijdens de opleiding aan bod komen:

- Het inventariseren van de voorraad
- Het invoeren van goederen in het systeem
- Het verzamelen, verzendklaar en laden van goederen
- Les in Nederlands, rekenen en loopbaan en burgerschap (Spring Instituut, sd).

- Mbo-3 Logistiek Teamleider

Binnen anderhalf jaar kan de opleiding behaald worden.

Er zal tijdens de opleiding gewerkt worden aan de volgende vaardigheden:

- Het coördineren en aansturen bij ontvangst, opslag en inventarisatie
- Het coördineren en aansturen bij het verzamelen en verzendklaar maken van goederen
- Het ondersteunen bij de inzet van personeel
- Het inventariseren van goederen en deze invoeren in het systeem
- Les in Nederlands, rekenen en loopbaan en burgerschap (Spring Instituut, sd).

Mbo-4 Logistiek Supervisor

Binnen twee jaar kan de niveau 4 opleiding Logistiek Supervisor behaald worden.

Tijdens de opleiding komen de volgende vaardigheden aan bod:

- Het logistieke proces, beleid en organisatiebeleid
- Leidinggeven aan het logistieke proces
- Het zorg dragen voor het voorraad- en locatiebeheer
- Werkoverleg, personeelsbeleid en financieel beleid
- Acquisitie en relatiebeheer
- Les in Nederland, rekenen, Engels en loopbaan en burgerschap (Spring Instituut, sd).

Naast het volgen van de opleidingen bij Coöp College zijn er ook mogelijkheden voor het volgen van een Retail opleiding bij andere instellingen. Hieronder staan mbo opleidingen bij verschillende scholen.

- Manager Retail niveau 4 BBL

Albeda college Rotterdam

Opleidingsduur: 3 jaar (Albeda, sd)

- Manager Retail niveau 4 BBL

Mbo Utrecht

Opleidingsduur: 2-3 jaar, opleiding kan versneld afgerond worden (Mbo Utrecht, sd)

- Manager Retail niveau 4 BBL

Mbo Rijnland

Opleidingsduur: 3 jaar (Mbo Rijnland, sd)

- Verkoopmedewerker vers niveau 2 BBL

SVO, locaties: Eindhoven, Groningen, Heerhugowaard, Houten, Rijswijk of Zwolle

Opleidingsduur: 2 jaar (SVO, sd)

De opleidingen zoals hierboven beschreven worden op veel plekken in Nederland aangeboden. Het nadeel is wel dat deze opleidingen niet vergoed worden vanuit Coöp. Het is voor medewerkers voordeliger om een opleiding bij het Coöp College te volgen, omdat die vergoed worden en de medewerker een contract van drie jaar krijgt aangeboden. Het nadeel van een opleiding volgen buiten het Coöp College is dat de niveau 4 opleidingen meestal 3 jaar duren, terwijl dezelfde opleiding via het Coöp College maar 2 jaar duurt.

3.2 Deelvraag 2

Bij deelvraag 2 wordt er gekeken naar de behoefte vanuit de medewerkers voor het volgen van een opleiding. Dit is gedaan door middel van 4 interviews met de medewerkers van Coöp de Haaij. De volgende vragen zijn gesteld om erachter te komen of er behoefte is vanuit de medewerkers voor het volgen van een opleiding en of de medewerkers op de hoogte zijn van de mogelijkheden:

- Volgt u op dit moment een opleiding?
- Heeft u behoefte voor het volgen van een opleiding?
- Wat zijn voor u beweegredenen om te gaan starten met het volgen van een opleiding binnen Coöp?
- Zou het voor u uitmaken of de opleiding online of op een fysieke locatie plaatsvindt?
- Op welke wijze zou u een opleiding willen volgen, voltijd/duaal?
- Weet u welke opleidingen er worden aangeboden vanuit Coöp?
- Is het Coöp College bij u bekend?
- Heeft u weleens kenbaar gemaakt aan uw leidinggevende dat u wel/geen interesse heeft in het volgen van een opleiding?
- Wat kan Coöp volgens u het beste doen om de medewerkers te motiveren voor het volgen van een opleiding?
- Indien nodig: bent u tevreden met de kwaliteit van de opleiding op dit moment?

In bijlage 1 t/m 4 staan de interviews uitgeschreven. Het doel van de interviews is om inzicht te krijgen in de interesse vanuit de medewerkers voor het volgen van een opleiding.

Wat opvalt aan de uitkomsten van de interviews is dat eigenlijk iedereen kiest voor een duale opleiding. Dit houdt in dat je werkt en daarnaast 1 dag per week studeert. Het opleidingshuis Coöp College biedt alleen duale opleidingen. Voor veel mensen kosten voltijd studies meer tijd en bij duale studies wordt er gewoon iedere maand salaris gestort, omdat de medewerker dan 4 dagen per week kan werken. Dit is zeker voor mensen die vaste lasten hebben dus een goede optie.

Daarnaast valt het ook op dat de helft van de geïnterviewde personen maar op de hoogte is van de mogelijkheden.

De informatie die beschikbaar is vanuit het opleidingshuis wordt niet duidelijk doorgegeven aan de medewerkers. Ook is het voor de medewerkers belangrijk dat duidelijk wordt:

- Hoeveel tijd de opleiding in beslag neemt
- Of er veranderingen zijn op gebied van contract/salaris
- Waar de opleiding gevolgd kan worden

Het uiteindelijke antwoord is dat er zeker behoefte is vanuit de medewerkers voor het volgen van een opleiding bij Coöp, maar dat er wel duidelijkheid moet komen over wat er verwacht wordt van de medewerker.

3.3 Deelvraag 3

Wat is er nodig voor Coöp om de medewerkers te motiveren een opleiding te volgen?

Bij het beantwoorden van deelvraag 3 wordt er ook naar de uitkomsten van de interviews uit deelvraag 2 gekeken. Zo geven sommige medewerkers aan dat motivatie vanuit de medewerkers zelf moet komen. Daarnaast is het belangrijk om rekening te houden met tijd en kosten van de studie.

Bij het kijken naar de motivatie van de medewerkers, moet er ook gekeken worden naar de behoefte van medewerkers. Daarvoor is er gebruik gemaakt van literatuur via Greeni Global Search.

Voor het kijken naar de behoefte wordt er gekeken naar de piramide van Maslow.

De piramide van Maslow is een Abraham Maslow toegeschreven ordening van behoeftes.

Maslow rangschikte de volgens hem universele behoefte van de mens in deze hiërarchie.

Volgens zijn theorie zou de mens pas streven nadat de lager geplaatste behoeften bevredigd waren (Greeni Global Search, sd).



Figuur 2 Piramide van Maslow (The Huddel)

De piramide van Maslow beschrijft in vijf fasen wat de mens motiveert en focust op het vervullen van behoeften. Bovenaan de piramide staan de meeste complexe behoeften, terwijl onderaan de piramide de meeste elementaire behoeften staan (Bouwens, 2019). Hoe hoger de piramide bereikt wordt, hoe socialer de behoeften worden.

Hieronder wordt per niveau uitgelegd wat er bedoeld wordt.

De piramide van Maslow begint onderaan en eindigt bij het laatste niveau zelfrealisatie.

1. Lichamelijke behoeften

Dit zijn kort gezegd de behoeften om te blijven leven. Het is een primaire functie, want iedereen heeft voeding, warmte, zuurstof. Ook onderdak en kleding behoren tot dit niveau van de piramide van Maslow.

2. Veiligheid en zekerheid

Bij dit niveau horen de behoeften aan veiligheid en zekerheid. Dit zijn onder andere: persoonlijke veiligheid, gezondheid, financiële zekerheid.

3. Behoeftte aan sociaal contact

De sociale behoeften zijn liefde en acceptatie. Denk hierbij aan het hebben van familie, vrienden of een partner.

4. Erkenning en waardering

Het vierde niveau bij de piramide van Maslow gaat om het krijgen van waardering en het hebben van zelfrespect. Ook het respect van mensen uit de omgeving is bij dit niveau belangrijk.

5. Zelfrealisatie

Bij het vijfde en laatste niveau gaat het om zelfbewustzijn. Daarnaast gaat het om creativiteit, problemen oplossen en bijvoorbeeld een studie starten. Dit niveau wordt ook wel als zelfontdekking omschreven. Maslow gelooft dat het laatste niveau alleen bereikt kan worden als er eerst in alle andere behoeften voldaan is.

Het volgen van een opleiding behoort volgens Maslow tot het laatste niveau zelfrealisatie. Als er bij de medewerkers aan de eerste vier niveaus voldaan is, dan kijkt men naar de mogelijkheden zoals het volgen van een studie. Het is voor de medewerkers dus ook belangrijk om waardering te krijgen van bijvoorbeeld de bedrijfsleider. Als medewerkers verhinderd worden is het bevredigen van de behoeftes kan dat demotiverend zijn voor de werkzaamheden, maar ook demotiverend om zichzelf te ontwikkelen.

Bij het volgen van een opleiding bij het Coöp College is het voor een aantal medewerkers belangrijk hoeveel tijd en geld het gaat kosten. De opleiding kost minimaal 5 tot 8 uur studie per week. Daarnaast is de opleiding kosteloos, daartegenover staat wel dat de medewerker een vast contract krijgt van 3 jaar. Mocht de medewerker voor die tijd het bedrijf verlaten, dan dient de medewerker gedeeltelijk de kosten van de opleiding terug te betalen. Voor medewerkers die zekerheid willen is het erg fijn, want er wordt een vast contract van drie jaar aangeboden.

Daarnaast is het van belang dat de bedrijfsleider en leidinggevende de medewerkers stimuleren en de kans geven om een opleiding te volgen. Het gaat hierbij niet alleen om jonge medewerkers, maar het is ook belangrijk om de oudere medewerkers te stimuleren, want iemand is nooit te oud om te leren. De mens is van nature leergierig, dus geef mensen de ruimte om zichzelf te kunnen ontplooien en stimuleer de creativiteit van het personeel (Monsterboard, 2021).

Momenteel worden er bij Coöp de Haaij geen functioneringsgesprekken gevoerd. Het houden van functioneringsgesprekken is zeker een goede must voor het bedrijf. Dit omdat bedrijfsleiders dan een beter beeld van de medewerkers krijgen. Niet iedereen durft het aan om naar een bedrijfsleider te stappen om te laten weten dat er interesse is in het volgen van een opleiding. Door deze gesprekken kan er een beter beeld gevormd worden over de medewerkers.

Naast het voeren van functioneringsgesprekken is het belonen voor medewerkers ook van

belang. Het volgen van een studie kost tijd en daar willen de meeste mensen dan iets tegenover hebben staan als de opleiding is afgerond. Denk hierbij aan verhoging van salaris of meer verantwoordelijkheden. Door als bedrijf transparant te zijn over eventuele salarisverhogingen, wordt het voor medewerkers aantrekkelijker om tijd en energie in een opleiding te stoppen.

Het belangrijkste is wel om de medewerkers goed te informeren over de mogelijkheden. Als de behoeften van de piramide van Maslow op de eerste vier niveau voldaan zijn, dan gaan de medewerkers vanzelf op zoek naar behoefte om zichzelf te ontwikkelen, dus in dit geval misschien wel een opleiding.

Hoofdstuk 4 Eigen visie op aanpak en de verkregen resultaten

Het doel van dit onderzoek is om te kijken of er vanuit het personeel van Coöp behoefte is voor het volgen van een opleiding en hoe de medewerkers gemotiveerd kunnen worden voor het volgen van een opleiding. Daarmee kan het personeelsverloop in de toekomst mogelijk verlaagd worden.

Voor dit onderzoek zijn er 4 interviews afgenomen met medewerkers van Coöp de Haaij. Uit de antwoorden van het interview bleek dat de helft van de ondervraagden niet of nauwelijks op de hoogte waren van de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding. Daarnaast is het voor de medewerkers belangrijk om duidelijkheid te hebben over:

- Hoeveel tijd de opleiding in beslag neemt
- Of er veranderingen zijn op gebied van contract/salaris
- Waar de opleiding gevolgd kan worden

De verklaring waarom de medewerkers niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden, komt mede doordat de bedrijfsleider niet op de hoogte is van welke medewerkers interesse hebben in een opleiding.

Aan het begin van dit onderzoek was nog niet bekend of er vanuit de medewerkers interesse was voor het volgen van een opleiding. Na de interviews kwam naar voren dat er wel degelijk interesse is. Door als bedrijfsleider goed te kijken naar wat de medewerkers willen en daarop inspelen kan het in de toekomst zorgen voor een lager personeelsverloop.

Dit onderzoek geeft mogelijkheden voor Coöp supermarkten om de medewerkers te motiveren een opleiding te volgen.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van beschikbare informatie vanuit het Coöp College over de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding. Daarnaast is er gebruik gemaakt van deskresearch en zijn er medewerkers geïnterviewd. Ook is er gekeken naar de mogelijkheden van andere instellingen die opleidingen aanbieden.

Het houden van de interviews was wat lastiger als gedacht, omdat iedereen erg voorzichtig moest zijn vanwege het coronavirus. Het is uiteindelijk toch gelukt om de interviews op locatie te houden met de inachtneming van de 1,5 meter. Daarnaast is het ook gelukt om aan de gemaakte planning te houden die bij de aanpak beschreven staat.

Hoofdstuk 5 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt bij iedere deelvraag een conclusie geschreven. Daarna worden de aanbevelingen beschreven van de hoofdvraag.

5.1 Welke mogelijkheden zijn er voor de medewerkers voor het volgen van een opleiding?

De medewerkers van Coöp kunnen verschillende opleidingen volgen. Zo biedt het Coöp College 7 verschillende Retail en logistiek mbo opleidingen op niveau 2, 3 en 4. De opleiding is kosteloos mits de medewerker een contract ondertekend waarbij de medewerker 3 jaar in dienst blijft. Naast de opleidingen bij het Coöp College bieden andere instellingen ook verschillende mbo opleidingen aan. Het nadeel hiervan is dat de kosten voor de medewerker zelf zijn. Ook zijn de opleidingen die via andere instellingen lopen vaak langer. Zo is een opleiding manager Retail bij Mbo Rijnland 3 jaar terwijl de opleiding manager Retail bij het Coöp College in 2 jaar kan afgerond kan worden.

5.2 Welke behoefte is er vanuit het personeel voor het volgen van een opleiding?

Bij deelvraag 2 is er een interview gehouden met 4 medewerkers van Coöp de Haaij. Uit de interviews kwam naar voren dat veel medewerkers niet goed op hoogte zijn van de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding. Er werd aangegeven dat er zeker wel interesse was, maar dat er nog wel meer informatie gegeven moet worden over de kosten en hoeveel tijd het kost. Ook vinden de medewerkers het belangrijk of er iets veranderd qua contract of salaris. De uiteindelijke conclusie van deelvraag 2 is dat er zeker behoefte is voor het volgen van mbo opleidingen vanuit het personeel, maar dat er meer informatie gegeven moet worden over de mogelijkheden.

5.3 Wat is er nodig voor Coöp om medewerkers te motiveren een opleiding te volgen?

Bij deelvraag 3 is er gekeken naar de behoeften bij de piramide van Maslow. Daar is te zien dat opleiding onder het laatste niveau bij zelfrealisatie staat. Er zal dus eerst voldaan moeten worden aan behoefte niveaus die daaronder staan aangegeven. Daarnaast is het van belang om de medewerkers ook te stimuleren om een opleiding te volgen vanuit de bedrijfsleider. Ook het geven van meer verantwoordelijkheden en eventueel salarisverhoging is voor het personeel een belangrijke motivatiebron voor het volgen van een opleiding. Als de bedrijfsleider weet welke medewerkers er eventueel interesse zouden hebben in het volgen van een opleiding, dan kan de bedrijfsleider met die medewerkers in gesprek gaan over de mogelijkheden.

5.4 Aanbevelingen

De hoofdvraag is: Hoe kan Coöp de medewerkers motiveren een opleiding te volgen binnen de organisatie?

Het antwoord op deze vraag is door de juiste en goede informatie te verstrekken aan het

personeel. Uit de interviews wist de helft van de geïnterviewde personen niet goed dat er opleidingen gegeven worden. Bij het Coöp College is er ook een introductiemodule genaamd 'samen maak je 't verschil'. Hierbij wordt er in de module ook informatie gegeven over Coöp landelijk en er wordt een kennistoets gegeven. Als deze kennistoets gehaald is ontvangt de medewerker het certificaat 'samen maak je 't verschil'. Als er een mail wordt gestuurd naar alle medewerkers die werkzaam zijn bij Coöp de Haaij, dan kan het personeel zelf informatie inwinnen over de opleidingen die worden aangeboden. De kennis die door deze introductiemodule wordt gegeven is sowieso mooi meegenomen.

Daarnaast worden er op dit moment geen functioneringsgesprekken gevoerd. Zo heeft de bedrijfsleider geen duidelijk beeld over hoe de medewerkers het werk ervaren. Door juist wel deze gesprekken te voeren krijgt de bedrijfsleider een beter beeld van het personeel. Ook de medewerkers die interesse hebben in een opleiding, kunnen dit dan aangeven in het gesprek. Z'n gesprek is voor veel medewerkers toch vaak laagdrempeliger dan zomaar op de bedrijfsleider afstappen. Mochten er medewerkers zijn die aangeven een opleiding te willen volgen, die kunnen dan in een gesprek met de bedrijfsleider praten over de mogelijkheden en wat er van beide kanten verwacht wordt.

3. Bibliografie

- (sd). Opgehaald van Greeni Global Search:
<https://greeni.summon.serialssolutions.com/#!/search?ho=t&fvf=Language,Dutch,f&l=nl-NL&q=Piramide%20maslow>
- (sd). Opgehaald van The Huddle: <https://www.thehuddle.nl/kennisbank/webpsychologie-tips/piramide-van-maslow/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/ons-concept/>
- (sd). Opgehaald van Spring instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-3-eerste-verkoper/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-2-verkoper/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-4-manager-retailer/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-entreeopleiding-assistant-logistiek/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-2-logistiek-medewerker/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-3-logistiek-teamleider/>
- (sd). Opgehaald van Spring Instituut: <https://www.springinstituut.nl/opleiding-mbo-4-supervisor-logistiek/>
- (sd). Opgehaald van Mbo Utrecht: <https://www.mboutrecht.nl/opleidingen/manager-retail-bbl/>
- (sd). Opgehaald van Albeda: <https://www.albeda.nl/sales-logistiek/manager-retail-bbl>
- (sd). Opgehaald van Mbo Rijnland: <https://mborijnland.nl/opleiding/economie/verkopende-ondernemerschap/manager-retail/>
- (sd). Opgehaald van SVO: <https://www.svo.nl/opleiding/opleiding-verkoopmedewerker-vers/>
- (2019). Opgehaald van Coöp: <https://view.publitas.com/coop-supermarkten/coop-jaarverslag-2019/page/28-29>
- (2020, augustus 12). Opgehaald van Lloyd's register: <https://www.lr.org/nl-nl/actueel-nieuws/10-redenen-waarom-investeren-in-opleiding-medewerkers/#:~:text=Verhoogt%20de%20motivatie%20en%20het,zijn%20ze%20minder%20Ovaak%20afwezig.>
- (2021). Opgehaald van Monsterboard: <https://www.monsterboard.nl/werkgever/recruitment-tips/personneelsbeleid/werknemersprestaties/tips-personneel-motiveren/>
- Albert Heijn.* (Z.D.). Opgehaald van <https://verder.ah.nl/artikelen/cursussen-en-meer>
- Bouwens, N. (2019, november 14). Opgehaald van Natascha Bouwens:
<https://www.nataschabouwens.nl/de-piramide-van-maslow-uitleg/>

- De zaak. (2011, Oktober 24). *De zaak*. Opgehaald van <https://www.dezaak.nl/personeel/begeleiding/4-voordelen-van-investeren-in-opleidingen-van-personeel/>
- Eraut. (2014). *Developing Knowledge for Qualified Professionals*.
- Groenendaal, L. (2019, juni 27). Opgehaald van Academy certificeringsadvies: <https://academy.certificeringsadvies.nl/waarom-is-ontwikkeling-van-medewerkers-belangrijk/>
- Inthere. (2020, juli 14). Opgehaald van <https://www.inthere.nl/blog/continu-leren-trend-2030/research-gate>.
- research gate. (2014). Opgehaald van <https://academy.certificeringsadvies.nl/waarom-is-ontwikkeling-van-medewerkers-belangrijk/>
- Stevens, J. (2008, april 1). Opgehaald van De Steven: <https://www.desteven.nl/organisatieontwikkeling/organisatiefasen/knelpunten-organisatie/personeelsverloop>
- Wouters, E. (2008, april 1). Opgehaald van Ornet: <https://www.ornet.nl/blog/2008/04/01/personeelsverloop-daalt-als-de-lol-in-het-werk-stijgt/>
- (Z.D.). Opgehaald van retailtrends: <https://retailtrends.nl/news/33762/initiatieven-supers-tegen-personeelsverloop>
- (Z.D.). Opgehaald van Supermarkt: <https://supermarkt.nl/beroepsopleidingen/>

Bijlage 1 Interview 1

Naam: Angeliek

Leeftijd: 46 jaar

- Volgt u op dit moment een opleiding?

Nee.

- Heeft u behoefte voor het volgen van een opleiding?

Nee op dit moment niet erg. Al moet ik wel zeggen dat ik mij er nooit echt in heb verdiept.

- Wat zijn voor u beweegredenen om te gaan starten met het volgen van een opleiding binnen Coöp?

Ik vind het belangrijk dat het ook niet teveel tijd in beslag neemt en dat er wel een stukje zekerheid mee krijg, dat ik nog een tijdje bij de Coöp kan blijven werken bijvoorbeeld.

- Zou het voor u uitmaken of de opleiding online of op een fysieke locatie plaatsvindt?

Ja, ik vind het fijner om het online te volgen, want dan bespaard weer reistijd.

- Op welke wijze zou u een opleiding willen volgen, voltijd/duaal?

Duaal, op mijn leeftijd ga ik niet meer beginnen aan een voltijd opleiding.

- Weet u welke opleidingen er worden aangeboden vanuit Coöp?

Nee

- Is het Coöp College bij u bekend?

Ja ik heb er weleens van gehoord, omdat iemand bij Coöp een opleiding volgt.

- Heeft u weleens kenbaar gemaakt aan de bedrijfsleider dat u wel/geen interesse heeft in het volgen van een opleiding?

Nee, ik heb het er nooit echt over gehad met de bedrijfsleider.

- Wat kan Coöp volgens u het beste doen om de medewerkers te motiveren voor het volgen van een opleiding?

Kenbaar maken dat er opleidingen beschikbaar zijn, zodat de medewerkers ook weten wat de mogelijkheden zijn. Verder moet de motivatie naar mijn idee echt vanuit hunzelf komen.

- Indien nodig: bent u tevreden met de kwaliteit van de opleiding op dit moment?

Niet van toepassing.

Bijlage 2 Interview 2

Naam: Gerwin

Leeftijd: 18 jaar

- Volgt u op dit moment een opleiding?

Ja, op dit moment volg ik een opleiding bij Coöp College.

- Heeft u behoefte voor het volgen van een opleiding?

Ja op zich wel. Ik ben nog jong en mijn ouders vinden het ook belangrijk dat ik wel een opleiding volg.

- Wat zijn voor u beweegredenen om te gaan starten met het volgen van een opleiding binnen Coöp?

Ik kwam net van de havo, dus dan heb je nog geen vervolgopleiding en doordat ik het zo naar mijn zin had bij de Coöp ben ik deze opleiding gaan volgen. Ik had niet echt bepaalde redenen waarom ik de opleiding ben gaan volgen, meer omdat het mij wel leuk leek.

- Zou het voor u uitmaken of de opleiding online of op een fysieke locatie plaatsvindt?

De opleiding volgen op locatie lijkt mij wel leuk, omdat je dan ook andere studenten ziet. Door corona volg ik het nu alleen maar online en dat ik ook wel prima.

- Op welke wijze zou u een opleiding willen volgen, voltijd/duaal?

Duaal, hele dagen in de schoolbanken is niks voor mij, dus daarom heb ik ook voor een duale opleiding gekozen.

- Weet u welke opleidingen er worden aangeboden vanuit Coöp?

Ja, daar heb ik samen met de bedrijfsleider naar gekeken toen ik een opleiding wilde gaan volgen.

- Is het Coöp College bij u bekend?

Ja, ik volg er nu een opleiding dus ben er best bekend mee.

- Heeft u weleens kenbaar gemaakt aan de bedrijfsleider dat u wel/geen interesse heeft in het volgen van een opleiding?

Ja destijds twijfelde ik om een opleiding bij Coöp te gaan volgen, dus ik heb mijn interesse wel laten merken aan de bedrijfsleider.

- Wat kan Coöp volgens u het beste doen om de medewerkers te motiveren voor het volgen van een opleiding?

Als je een opleiding bij het Coöp college wil doen, dan moet je eerst een introductie doen zonder dat daar verder iets aan vast zit, maar het geeft je wel een duidelijk beeld over de mogelijkheden. Dus ik zou zeggen dat je bijvoorbeeld een mailtje stuurt naar alle medewerkers die interesse zouden hebben in het volgen van een opleiding, dat ze die introductie kunnen doen.

- Indien nodig: bent u tevreden met de kwaliteit van de opleiding op dit moment?

Ja zeker. Ik heb het erg naar mijn zin. Soms is mijn motivatie wel wat minder, omdat ik werken ook gewoon leuk vindt, maar de bedrijfsleider is ook op de hoogte van mijn voortgang, dus die zorgt er wel voor dat ik soms weer even goed focus op de studie.

Bijlage 3 Interview 3

Naam: Cilia

Leeftijd: 24 jaar

- Volgt u op dit moment een opleiding?

Nee.

- Heeft u behoefte voor het volgen van een opleiding?

Lastig te zeggen. Ik heb afgelopen februari mijn studie afrond als gespecialiseerd pedagogisch medewerker dus ik weet nog niet of ik nu weer een opleiding wil gaan volgen.

- Wat zijn voor u beweegredenen om te gaan starten met het volgen van een opleiding binnen Coöp?

De hoeveelheid studie die het is, dus als het niet al mijn vrije middagen in beslag neemt. Daarnaast vind ik het ook belangrijk dat mijn salaris ermee vooruit gaat.

- Zou het voor u uitmaken of de opleiding online of op een fysieke locatie plaatsvindt?

Ja liever online, maar fysiek heeft natuurlijk ook zijn voordelen, maar voor nu zeg ik liever online.

- Op welke wijze zou u een opleiding willen volgen, voltijd/duaal?

Sowieso duaal. Zelf vind ik dat ik de leeftijd heb bereikt dat ik niet meer voltijd een opleiding ga volgen, omdat ik echt geen zin meer heb om volle dagen op school te zitten.

- Weet u welke opleidingen er worden aangeboden vanuit Coöp?

Ja, ik geloof verschillende mbo opleidingen op niveau 2, 3 en 4.

- Is het Coöp College bij u bekend?

Ja, daar volgen de medewerkers een opleiding als ze een opleiding bij Coöp gaan doen.

- Heeft u weleens kenbaar gemaakt aan de bedrijfsleider dat u wel/geen interesse heeft in het volgen van een opleiding?

Ja, soms wel is over gehad, omdat de bedrijfsleider het aankaart, maar meestal zeg ik dat als ik het zou willen, dat ik het vanzelf wel aangeef.

- Wat kan Coöp volgens u het beste doen om de medewerkers te motiveren voor het volgen van een opleiding?

Laten zien welke voordelen je krijgt als je een opleiding gaat volgen.

- Indien nodig: bent u tevreden met de kwaliteit van de opleiding op dit moment?

Niet van toepassing.

Bijlage 4 Interview 4

Naam: Nadine

Leeftijd: 22 jaar

- Volgt u op dit moment een opleiding?

Nee.

- Heeft u behoefte voor het volgen van een opleiding?

Ja eigenlijk wel, na het volgen van mijn vmbo opleiding ben ik gestopt met school, maar nu zie ik het nut er wel van in en dat je er de rest van je leven wat aan hebt.

- Wat zijn voor u beweegredenen om te gaan starten met het volgen van een opleiding binnen Coöp?

Ik heb een zoontje van 2, dus voor mij moet het wel te combineren zijn. Verder vind ik de kosten voor de studie ook wel een dingetje, want het moet niet teveel kosten.

- Zou het voor u uitmaken of de opleiding online of op een fysieke locatie plaatsvindt?

Als de fysieke locatie met het openbaar vervoer te bereiken is, dan is het prima. Zolang het maar niet te ver weg is. Online is naar mijn mening saaier en dat is ook niet ten goede voor mijn motivatie. Het is toch veel leuker om in een lokaal te zitten waar je gewoon oogcontact met docenten kan hebben.

- Op welke wijze zou u een opleiding willen volgen, voltijd/duaal?

Het liefst wel duaal, omdat een voltijd studie met de zorg van mijn zoontje bijna niet te combineren is. Maar voltijd studies heb ik eigenlijk nooit overwogen, dus wie weet.

- Weet u welke opleidingen er worden aangeboden vanuit Coöp?

Nee, ik weet wel dat er opleidingen zijn, maar geen idee wat voor.

- Is het Coöp College bij u bekend?

Nee, niet dat ik weet.

- Heeft u weleens kenbaar gemaakt aan de bedrijfsleider dat u wel/geen interesse heeft in het volgen van een opleiding?

Nee, ik ben er zelf nooit over begonnen, omdat ik niet weet wat de mogelijkheden zijn.

- Wat kan Coöp volgens u het beste doen om de medewerkers te motiveren voor het volgen van een opleiding?

Ik denk dat de meeste medewerkers zelf hun interesse laten zien als ze maar weten wat de mogelijkheden zijn. Mij lijkt het op zich wel interessant, maar dan moet ik wel wat meer informatie weten, voordat ik die keuze ga maken.

- Indien nodig: bent u tevreden met de kwaliteit van de opleiding op dit moment?

Niet van toepassing.