






Evaluatie leergang




Wat vindt u van de opzet van de leergang in het algemeen?

Uitstekend	6	23%	
Goed	16	62%	
Voldoet	4	15%	
Matig	0	0%	
Slecht	0	0%	
	26		





Wat vindt u van de locatie?

Uitstekend	17	65%	
Goed	9	35%	
Voldoende	0	0%	
Matig	0	0%	
Slecht	0	0%	
	26		





Wat vindt u van de leermiddelen?

Uitstekend	6	23%	
Goed	17	65%	
Voldoende	3	12%	
Matig	0	0%	
Slecht	0	0%	
	26		




Wat vindt u van de videoportretten als middel voor een nadere kennismaking?

Zeer goed	6	23%	
Goed	10	38%	
Voldoet	9	35%	
Matig	1	4%	
Slecht	0	0%	
	26		

Wat vindt u van de ondersteunende website?



Uitstekend	4	15%	
Goed	16	62%	
Voldoende	5	19%	
Matig	1	4%	
Slecht	0	0%	
	26		

Doelgroepenbeleid verhoogt de effectiviteit van het personeelsbeleid.

Sterk mee eens	5	19%	
Grotendeels mee eens	18	69%	
Neutraal	3	12%	
Enigszins mee oneens	0	0%	
Sterk mee oneens	0	0%	
	26		

Bent u zich bewust geworden dat u rekening moet houden met verschillende doelgroepen




om effectief personeelsbeleid te voeren

Ja	24	92%	
Nee	0	0%	
Misschien	2	8%	
	26		





Ziet u mogelijkheden om de verworven inzichten toe te passen in uw praktijk?

Zeer veel mogelijkheden	2	8%	
Veel mogelijkheden	8	31%	
Mogelijkheden	14	54%	
Weinig mogelijkheden	2	8%	
Geen mogelijkheden	0	0%	
	26		





Tijdens de leergang zijn verschillende digitale hulpmiddelen (lees testen) aangeboden. Gaat u deze tools gebruiken in de praktijk?

Ja	12	46%	
Nee	3	12%	
Misschien	11	42%	
	26		

Draagt de leergang bij aan uw persoonlijk functioneren?

Zeer veel	5	19%	
Veel	7	27%	
Draagt bij	12	46%	
Weinig	2	8%	
Niets	0	0%	
	26		

Draagt de leergang bij aan het verbeteren van uw personeelsbeleid?

Zeer veel	4	15%	
Veel	8	31%	
Draagt bij	11	42%	
Weinig	3	12%	
Niets	0	0%	
	26		

Welke inzichten van Gerard Evers kunt u toepassen?

Toelichting	0	0%
	0	

Welke inzichten van Henk Kraaijenhof kunt u toepassen

Toelichting	0	0%
	0	

Welke inzichten van Andries Bongers kunt u toepassen?

Toelichting	0	0%
	0	

Welke inzichten van Stefan Morssing kunt u toepassen?

Toelichting	0	0%
	0	

Welke inzichten van Peter Rooze kunt u toepassen?

Toelichting	0	0%
	0	

Gerard Evers heeft zijn rol als expert waargemaakt?

Helemaal mee eens	7	29%	
Mee eens	12	50%	
Enigszins mee eens	1	4%	
Enigszins mee oneens	0	0%	
Helemaal oneens	1	4%	
Niet van toepassing	2	8%	
Geen mening	1	4%	
	24		

Henk Kraaijenhof heeft zijn rol als expert waargemaakt?

Helemaal mee eens	5	24%	
Mee eens	7	33%	
Enigszins mee eens	4	19%	
Enigszins mee oneens	0	0%	
Helemaal mee oneens	0	0%	
Geen mening	2	10%	
Niet van toepassing	3	14%	
	21		

Andries Bongers heeft zijn rol als expert waargemaakt?


Helemaal mee eens	5	23%	
Mee eens	7	32%	
Enigszins mee eens	4	18%	
Enigszins mee oneens	1	5%	
Helemaal mee oneens	0	0%	
Geen mening	2	9%	
Niet van toepassing	3	14%	
	22		

Peter Rooze heeft zijn rol als expert waargemaakt?





Helemaal mee eens	9	41%	
Mee eens	10	45%	
Enigszins mee eens	1	5%	
Enigszins mee oneens	0	0%	
Helemaal mee oneens	0	0%	
Geen mening	2	9%	
Niet van toepassing	0	0%	
	22		

Stefan Morssink heeft zijn rol als expert waargemaakt?




Helemaal mee eens	2	10%	
Mee eens	13	62%	
Enigszins mee eens	4	19%	
Enigszins mee oneens	0	0%	
Helemaal mee oneens	0	0%	

Geen mening	2	10%	
Niet van toepassing	0	0%	
	21		




Wat vindt u van het tempo tijdens de workshops?

Uitstekend	2	8%	
Goed	15	58%	
Voldoende	8	31%	
Matig	1	4%	
Slecht	0	0%	
	26		




Wat vindt u van de duur van de workshops (4 1/2 uur)?

Uitstekend	2	8%	
Goed	21	81%	
Voldoende	3	12%	
Matig	0	0%	
Slecht	0	0%	
	26		






Wat vindt u van de interactiviteit van de workshops?

Uitstekend	7	27%	
Goed	18	69%	
Voldoende	0	0%	
Matig	1	4%	
Slecht	0	0%	
	26		




Wat vindt u van het energieniveau tijdens de workshops?

Uitstekend	7	27%	
Goed	18	69%	
Voldoende	1	4%	
Matig	0	0%	
Slecht	0	0%	
	26		

Wat vindt u van de tijdstippen van de workshops (15.00 tot 19.30 uur)?


Uitstekend	8	31%	
Goed	15	58%	
Voldoende	1	4%	
Matig	1	4%	
Slecht	1	4%	
	26		

Zou u de leergang aan bevelen aan bekenden?




Ja	18	72%	
Nee	1	4%	
Misschien	6	24%	
	25		

Wilt u als ambassadeur optreden voor de leergang?





Ja	7	28%	
----	---	-----	---

Nee	9	36%	
Misschien	9	36%	
	25		




Op de opleidingsmarkt wordt circa 450 euro gevraagd voor een workshop. Zou deze leergang marktconform aangeboden kunnen worden?

Ja	10	40%	
Nee	1	4%	
Misschien	14	56%	
	25		




Alle aspecten bij elkaar genomen, welk rapportcijfer geeft u deze leergang?

1	0	0%	
2	0	0%	
3	0	0%	
4	0	0%	
5	0	0%	
6	1	4%	
7	8	32%	
8	11	44%	
9	5	20%	
10	0	0%	
	25		



Zou u hulp kunnen gebruiken bij het verder implementeren van innoveren met personeel?

Ja	6	24%	
Nee	6	24%	
Misschien	13	52%	
	25		

Wilt u nog een keer bijeenkomen om bijvoorbeeld uw ervaringen te delen?

Ja	10	40%	
Nee	6	24%	
Misschien	9	36%	
	25		

Heeft u zinvolle contacten opgedaan tijdens de leergang?

Ja	17	68%	
Nee	8	32%	
	25		

Wanneer heeft u voor het laatst een cursus gevolgd over personeelsbeleid.

User 1	1.900
User 2	2.003
User 3	1.900
User 4	2.008
User 5	0
User 6	2.006
User 7	2.008

User 8	2.008
User 9	2.005
User 10	2.004
User 11	2.005
User 12	2.008
User 13	2.009
User 14	2.009
User 15	2.009
User 16	2.006
User 17	2.005
User 18	2.005
User 19	2.007
User 20	2.005
User 21	2.009
User 22	2.009
User 23	0
User 24	1.995
User 25	2.009
User 26	2.006
	47.938 (1.843,8 average)

Welke inzichten van Gerard Evers kunt u toepassen?

- User 1 Ik verwacht in de toekomst vooral met secundaire arbeidsvoorwaarden mensen gericht te kunnen binden. Nu nog niet erg aan de orde voor ons.
- User 5 Balans
- User 4 Inzetbaarheid vergroten door scholing
Individuele benadering
Betrokkenheid naar personeel vergroten
- User 9 productiviteit meten is belangrijk. visie personeelsbeleid ontwikkelen.
ouderen blijven scholen
- User 10 Bewustwording
- User 11 Inzicht in bevolkingsopbouw in relatie tot arbeidspotentieel.
Bewustwording leeftijdsopbouw en personeelsplanning
- User 12 relatie met productiviteit
- User 8 met name de relatie tussen de leeftijd en de productie
- User 13 Alle 3 de poten van de driehoek
- User 14 De relaties tussen lft, productiviteit
- User 15 nvt
- User 18 Niet getest
- User 21 Vooral de relatie tussen leeftijd en productiviteit. Doet me beseffen juist de oudere garde bij te scholen, de groep 30-45 zo groot mogelijk houden (het productiefst), maar wel zorgen voor voldoende jonge aanwas
- User 22 Resultaat van onderzoek vind ik interessant en is toepasbaar in de praktijk ter onderbouwing van....

De bermuda driehoek omzetten naar een gouden driehoek lijkt erg lastig niet alleen bij ons maar ook in NL vanwege de traditionele beloningstructuur. Ik hoop er wat mee te kunnen doen....

Wellicht dat het verloop door de baby boomers een beter evenwicht gaat geven binnen enkele jaren.

- User 23 dat oudere werknemers met een goede combinatie maatregelen gemotiveerd kunnen worden en langer en effectiever inzetbaar zijn.

- User 24 de discrepantie tussen de feiten (maatschappelijk) en de behoeften in de desbetreffende levensfasen vond ik opvallend. dit integraal aanpakken is een complexe uitdaging.
- User 25 Niet zo sterk herkenbaar
- User 26 Gouden driehoek

Welke inzichten van Henk Kraaijenhof kunt u toepassen

- User 3 Vitaliteit zeker voor mezelf en partner goed in de gaten houden, maar ook voor personeel oog voor hebben.
- User 5 Wederom inzicht in balans werk-privé en tevens werk icm ontspanning en prettige werksfeer.
- User 4 Bewust omgaan met energie
Individueel coachen
Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- User 11 Bewustwording van begrip vitaliteit, empirisch personeelsbeleid
- User 8 Neem een moment van rust voor bezinning. Deze week ook met het team gedaan. Leverde heel veel op.
- User 13 Niet aanwezig
- User 14 heb ik niet gevolgd
- User 15 fitter op werk, betere ruistmomenten door duidelijke pauzes op te nemen in een werkdag. Allert zijn op burn-out
- User 18 Niet getest
- User 21 Vooral persoonlijk het belang van rust en slaap om gezond en productief te kunnen blijven op de lange termijn. Het helpt me om de korte termijn gedachte van nog meer werken juist te weren. En t.a.v. werknemers juist niet het overwerk te stimuleren, maar dan extra mensen aannemen of inhuren. Anders komt de weerslag op lange termijn.
- User 22 Dat gezondheid en gezondgedrag een nog groter effect heeft als vooraf verwacht. Hetzelfde geldt eigenlijk ook voor rust....
Ik weet nog steeds niet of vitaliteit de oplossing is wel mbt verzuim om lichamelijke klachten niet echt mbt psych. klachten waaraan meer conflictsituaties vooraf zijn gegaan.

Toch kan vitaliteit de sleutel zijn om het huidige geachte basis niveau van het verzuim% nog wat lager te krijgen....
- User 23 -
- User 24 ik kan hier op dit moment nu nog niet zo veel mee, persoonlijke ervaring opdoen op dit vlak lijkt me goed, hier is ook al tijdens de workshop over gesproken. hierdoor kan je je een beter beeld vormen van hoe dat meten nu in zijn werk gaat en op welke wijze erover gerapporteert wordt. wanneer je weet hoe dit werkt dan kun je het ook gaan inzetten, nu is dat nog iets te onduidelijk voor me.
- User 26 Visie op vitaliteit en ontwikkeling in de markt

Welke inzichten van Andries Bongers kunt u toepassen?

- User 1 Flexibel belonen is niet iets om bang van te zijn. Indien kandidaten een straffe salaris eis op tafel leggen ga ik ze voortaan confronteren met wat ze onze onderneming kosten en ze uitdagen dat ook waar te maken. Flexibele beloning is dan een goed middel.
- User 5 Hierbij was ik niet aanwezig
- User 4 maximaal gebruik fiscale mogelijkheden
flexibel belonen
- User 6 Deze workshop vond ik meer iets voor een salarisadministrateur en ik zal de inzichten zelf weinig tot niet toepassen.
- User 9 medewerkers bewust maken van wat ze kosten en wat iemand daaraan bijdraagt. inzichtelijk maken wat wat al doen en afwegen of we prestatiebelonen willen. meer mogelijkheden benutten.
- User 10 Fiscale mogelijkheden benutten
- User 11 Een te technisch en praktisch lastig uitvoerbare theorie voor een HR adviseur

- User 8 koppelen van de organisatiedoelen aan de beloning. Wel heel lastig voor een zorginstelling.
- User 13 Moet nog beter uitgezocht worden, omdat een essentieel onderdeel van de workshop niet is behandeld op deze dag, maar tijdens de laatste workshop. Wel is het zo, dat de fiscale mogelijkheden die tijdens deze workshop zijn behandeld één van de eerste punten zijn die toegepast zullen worden binnen ons bedrijf. Dit omdat deze punten direct voor een positief effect zorgen voor bedrijf en medewerker(s).
- User 14 binnen concern eigen fiscalisten aanwezig, dus niet '\veel'\nieuws voor ons. (colega heeft workshop gevolgd; boekje wel nuttig hoor!)
- User 15 Reeds met accountant besproken, dus de gegeven tips worden reeds in praktijk toegepast
- User 18 Niet getest
- User 21 Een verdieping in zijn boek en methodiek is een aandachtspunt voor de toekomst. Er is dus meer netto salaris te bieden via slimmigheden. Nu nog actien ondernemen!
- User 22 Wil ik veel mee gaan doen. Verhoging bruto loon staat onder druk maar als we met het netto deel nog kunnen spelen dan moeten we dat zeker niet laten.....
- User 23 -
- User 24 vele, ik heb inmiddels contact gehad met Andries en ben bij de eerste van onze klanten bezig met het in het leven roepen van systemen voor flexibel belonen.
- User 25 Fiscale mogelijkheden
- User 26 zelf niet gevolgd.

Welke inzichten van Stefan Morssing kunt u toepassen?

- User 1 Vooraf beter nadenken wie we zoeken en hoe we die persoon beter kunnen bereiken. Zo zullen wellicht niet meer, maar wel meer geschikte kandidaten reageren op onze vacature.
- User 2 Eigen merk sterker(gaan)vertegenwoordigen bij W&S-procedures, evenals op website(s)
- User 5 Het verkopen van je product/bedrijf/merk is net zo belangrijk om dit te comminuceren naar degene die reageren op je vacature.
- User 4 Hoe toekomstige medewerkers benaderen
hoe is ons imago? Onderzoek?
Interne communicatie naar personeel
- User 6 Deze workshop is actueel voor ons en zal ik gebruiken.
- User 9 verdiepen in doelgroepen, belangen hiervan opnemen in advertentieteksten.
- User 12 scherper maar gedifferentieerder profiel op de arbeidsmarkt
- User 8 We hebben de sollicitaiteinfo nog eens scherp bekeken. Is de info gelijk aan dat wat we willen uitstralen.
- User 13 Niet aanwezig
- User 14 Leuk gebracht, leuk onderwerp vond ik persoonlijk.
Richt op je doelgroep en stem je middelen daarop af. Doelgroep denk was niet nieuw, heb al eens sessies van huistijl bijgewoond binnen Cosun. Dit was een leuke oprisser!
- User 15 Denken aan logo, toekomst visie eigen bedrijf.
- User 18 Niet getest
- User 21 Voor ons een hele belangrijke sessie geweest, aangezien we hard merken aan een naam (merk) dat een begrip moet zijn en staat voor kwaliteit. Deze kwaliteit is deels afhankelijk van de organisatie en de leiding, maar deels beslist ook van de werknemers. Dus hoe gaan we dit uiten en herkenbaar maken voor hen/
Actie hierin is noodzakelijk!
- User 22 Leek me vooraf een heel interessant onderwerp maar ik vond het minder uit de verf komen als verwacht. Uiteindelijk lijkt het me ook voor ons op een '\niche\'-markt minder van toepassing.

Enkele van de op- en aanmerkingen van Stefan gaan wel meegenomen worden bij het opstellen van pers. advertenties.

- User 23 Het belang om de organisatie te omschrijven vanuit de toekomstige werknemer. Nadenken over de de invulling van zijn/haar wensen om zo tot een betere match te komen.

- User 24 Dit was voor mij een iets te technisch marketing verhaal en voor mijn gevoel kan ik hier nog weinig mee. Het voorbeeld van hoe dat technisch bureau hiermee werkt en daardoor ook zeer succesvol is in de werving van nieuwe studenten vond ik wel erg tot de verbeelding spreken.
Het speelt bij mij nu ook nog minder omdat ik hooguit één keer per jaar een vacature heb. Wel denk ik dat ik de volgende keer dat ik een vacature heb de sheets van deze bijeenkomst nog eens doorneem voordat ik \"de krant in ga\"
- User 26 Zorg ervoor dat je als organisatie uitstraalt wat je beoogd uit te stralen.

Welke inzichten van Peter Rooze kunt u toepassen?

- User 2 Met andere bril naar mdw en hun presteren kijken, waardoor je op een modernere wijze je personeel naar hogere prestaties kunt leiden.
- User 3 Praktisch met zaken omgaan, zaken meer formaliseren en bespreekbaar maken zodat doelen voor iedereen duidelijk worden. Waar staat een medewerker nu en waar wil hij naar toe.
- User 5 Het inzichtelijk maken van iemand z'n sterke en minder sterke kanten. Het meten en inzichtbaar maken van welk vervolg traject een medewerker in zal moeten gaan om optimaal te functioneren.
- User 4 Loopbaanplanning, hoe liggen de potenties
- User 9 makkelijk hulpmiddel om type medewerker in te schatten en te sturen.
- User 10 Het feit dat er dergelijke typen mensen in de organisatie werkzaam zijn, ze te herkennen en actie te nemen indien gewenst/noodzakelijk.
- User 12 de 4 types als gemeenschappelijk intern taalgebruik
- User 8 opdeling in groepen. Wat betekent het voor onze instelling met veel jong personeel, ambiter en weinig meesters.
- User 13 Tijdens de casus was ons bedrijf het voorbeeld. Er zijn hierbij een aantal punten naar voor gekomen om onze arbiters sneller door te laten stromen naar een innovator. Deze punten zullen wij in de nabije toekomst verder uitwerken en proberen te implementeren.
- User 14 Weer een nieuw tooltje om je personeel in te \"schalen\" en de pijnpunten boven water te halen.
- User 15 Onze meester in het bedrijf een studie aanbieden, nieuwe uitdagingen
- User 18 Niet getest
- User 21 Schrikreactie geweest! We hebben eigenlijk net teveel opfrissers en iets teveel ambiter die we eigenlijk moeten laten doorgroeien tot meesters. Vraagt dus actie, begeleiding, opleiding en persoonlijke gesprekken
- User 22 Interessant en heel praktisch toe te passen (is al gebeurt). Dergelijke instrumenten spreken me aan. Ze kunnen goed vooraf gaan aan functioneringsgesprekken. Zijn een hulpmiddel om tot keuzes te komen en kunnen een vertaalslag zijn van een gevoel over iemand naar een beter totaalbeeld.....
- User 23 Inzicht dat er te veel opfrissers binnen de organisatie aanwezig zijn en de mogelijkheden bekijken om van opfrissers weer gemotiveerde medewerkers te maken.
- User 24 Op de avond van de workshop was ik helemaal enthousiast om de mensen de test in te laten vullen en om deze dan ook zelf voor die mensen in te vullen om daarna hierover met de mensen in gesprek te gaan.
Door de hectiek is dit er nog niet van gekomen maar ik ben voornemens om hier binnenkort nog eens met peter contact over op te nemen.
- User 25 Jezelf beter verdiepen in de motivatie van een medewerker
- User 26 Potentie - en prestatiematrix ter inzage in afdelingen of totale organisatie

Als u de leergang zou aanbevelen. Welke 'slogan' zou u dan gebruiken?

- User 2 Ga vooral NIET naar de leergang, indien je..
- denkt dat jij alleen problemen hebt met je personeel;
 - het wiel opnieuw wilt uitvinden;
 - geen gratis advies van lotgenoten wenst.

Want dan hebben wij namelijk lekker meer tijd om dat wel te doen!

- User 3 Goede manier om ervaring uit te wisselen, kennis te delen, contacten op te doen.
- User 5 Bewust worden van balans in werken en privé. Zowel bij jezelf als bij je toekomstige nieuwe collega of zelfs bij bestaande collegas
- User 4 met vakgenoten werken aan innovatie op HR gebied
- User 6 In vorige vraag heb ik aangegeven de workshop niet aan te bevelen.
- User 7 ..
- User 9 afzonderlijke workshops maar met verband met elkaar en een goede en enthousiaste organisatie met professionele experts.
- User 10 Ontwikkelingen op HR gebied verder uitdiepen en spiegelen aan jouw organisatie. Ervaringen delen met anderen.
- User 12 in de spiegel kijken
- User 11 in een leuke sfeer nieuwe inzichten verwerven, was mijn slogan.
- User 8 Neem even de rust om je te bezinnen op je personeelbeleid.
- User 14 Thematisch oprfrissen met (P&O) collega's uit de buurt.
- User 15 Haal meer uit uw mensen
- User 13 Als slogan voor deze leergang zouden wij gebruiken: The missing piece for a stable and healthy company future!
- User 16 verfrissend, nieuwe en soms ook oude inzichten die je laten kijken naar de praktijkcase maar vooral ook naar je eigen bedrijf.
- User 17 Weer even met je neus op de feiten
- User 18 Innoverend leren, leren innoveren
- User 19 je krijgt inzicht in je eigen functioneren en in hoe je werknemers jou zien. Ook bij jezelf zijn er altijd punten te verbeteren.
- User 20 ?
- User 21 Ga deze leergang doen om verrassende inzichten te krijgen in je eigen personeelsbeleid in relatie tot de uitgediepte leerstof. Ook voor niet HRM-'ers en juist voor MKB-'ers zeer interessant.
- User 22 Een nieuwe, frisse, energieke kijk op personeelsbeleid gefocust op actuele ontwikkelingen en inzichten
- User 23 -
- User 24 Ziet u zich ook gesteld voor de grootste uitdaging van het ondernemerschap, PERSONEEL? Ga Innoveren met Personeel!
- User 25 Meer effectiviteit door gestructureerd denken
- User 26 Door anders te denken, kun je anders doen.