

NULMETING LEVEN LANG ONTWIKKELEN (LLO) - INTERVIEW

Doelstelling

Om onze positionering op Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te bepalen verrichten we een interne en externe analyse. In kader van de interne analyse verrichten we bij alle instituten een inventarisatie van de huidige LLO-initiatieven en plannen door middel van deze nulmeting.

De nulmeting bestaat uit twee delen: (1) deze vragenlijst en (2) een verdiepend interview binnen ieder instituut. In beide onderdelen komen vier onderwerpen aan bod: visie/positionering, LLO-aanbod, organisatie en middelen en mensen en cultuur.

Met de nulmeting beogen we een 'foto' te maken van hoe LLO op dit moment binnen onze kennisinstelling vorm krijgt. We hopen daarnaast dat het deelnemen aan deze nulmeting voor ieder instituut een kans is om het eigen beleid verder te expliciteren en kansen daarbinnen te herkennen.

Dit gesprek

- Het gesprek gaat vooral in op de ambities van het instituut ten aanzien van LLO, en de knelpunten die het instituut om LLO vorm te geven en uit te voeren.
- Dit gesprek duurt ongeveer een uur en vindt plaats in aanvulling op de vragenlijst die eerder door de instituten is ingevuld in het kader van deze nulmeting. De vragenlijst ging in op de huidige situatie m.b.t. LLO in het instituut.
- Het gesprek wordt gevoerd met de instituutsdirecteur en/of de LLO-coördinator binnen het instituut.
- Deelname aan het interview en het onderzoek is vrijwillig, en de deelnemers kunnen zich terugtrekken uit het onderzoek wanneer zij dat willen.
- De onderzoeker neemt in dit interview de rol van vragensteller aan en vermijdt eigen reflecties of adviezen.
- Van het interview worden een opname en gespreksverslag gemaakt. Beiden worden vertrouwelijk behandeld en alleen gebruikt voor de analyse.
- De gespreksverslagen zijn alleen toegankelijk voor de betrokken onderzoekers en maken geen deel uit van de eindrapportage. Voor een volledig overzicht van hoe we omgaan met de verkregen data is het datamanagementplan op te vragen bij *naam*.
- Door deel te nemen aan dit interview geven alle deelnemers aan het gesprek toestemming om de in het interview opgehaalde data voor dit doel te gebruiken.
- Wanneer er een quote uit het interview wordt opgenomen in de rapportage zal deze worden geanonimiseerd vooraf worden voorgelegd voor akkoord.
- Het instituut ontvangt op basis van de vragenlijst en het interview een rapportage over de bevindingen m.b.t. het eigen organisatieonderdeel

TOPICLIJST

VOORSTELRONDE

De aanwezigen stellen zich voor (functie, instituut, betrokkenheid bij LLO-activiteiten).

STARTVRAAG

We maken in deze nulmeting een 'foto' van de huidige stand van zaken binnen het instituut/ kennisinstelling als het gaat om LLO. Hoe ziet deze foto eruit als we deze in 2033 nog een keer zouden nemen?

- Is het onderwerp groter of kleiner geworden (meer naar voorgrond/achtergrond)?
- Staan er meer of minder mensen op?
- Zien we dezelfde partijen of staan er ook nieuwe bij?
- Wat gebeurt er op de foto, zijn het dezelfde of andere activiteiten?
- Is de foto genomen in één van de huidige Fontys gebouwen of elders?

Instructie: het gaat hier niet om concrete antwoorden t.a.v. de strategie maar om een eerste, snelle schets, dus benoem vooral wat als eerste in je opkomt. Bij meerdere deelnemers beantwoord één iemand de vraag en kan de rest hier kort op reageren.

1. POSITIONERING LLO

1a. Verdieping subthema: huidige en ambities

- Op welke punten is de huidige positionering van het instituut t.a.v. LLO geslaagd?
- Welke ambities heeft het instituut (nog) niet kunnen realiseren?
- Waar is in de huidige positionering bewust wel en bewust niet voor gekozen? Wat waren daarbij de belangrijkste redenen?
- Hoe is de ambitie van het instituut t.a.v. LLO (voor de komende 5 jaar) het beste samen te vatten? (gewenste situatie)
- Wat zijn de belangrijkste redenen voor de keuzes die het instituut hierin maakt?
- Hoe komt het instituut tot keuzes wat betreft de positionering voor de toekomst?

1b. Sterke en zwakke punten op subthema

- Waar vind je dat het instituut heel goed in is en wat vastgehouden moet worden?
- Wat zijn onderdelen waarop een goede positionering moeilijk blijkt? Waar ligt dat aan?

Eventuele doorvragen: welke globale trends, ontwikkelingen of vragen t.a.v. LLO neemt het instituut waar? En hoe ziet het instituut de eigen rol?

- *Het werkveld*
- *(toekomstige) Studenten/ werkenden*
- *Andere hogescholen*
- *Private aanbieders*
- *Eigen hogeschool*
- *Anders*

2. AANBOD

2a. Verdieping op subthema: huidige situatie en ambities

- Hoe ontwikkelt het aanbod zich in de toekomst wat het instituut betreft?
- Wat heeft het instituut nodig om dit aanbod te realiseren?

2b. Sterke en zwakke punten op subthema

- Welke onderdelen van het LLO-aanbod lopen goed en/of wil het instituut zeker behouden? Wat is in deze onderdelen de belangrijkste succesfactor?
- Welke LLO-activiteiten heeft het instituut eventueel niet voortgezet en wat waren daarvoor de belangrijkste redenen?
- Welke knelpunten ervaart het instituut in de huidige situatie als het gaat om:
 - Het ontwikkelen van het LLO-aanbod?
 - Het uitvoeren van het LLO-aanbod?
 - Samenwerking met anderen/ concurrentie?
 - Het aantal deelnemers aan het aanbod?
 - Het kostendekkend aanbieden?

3. ORGANISATIE EN MIDDELEN

3a. Verdieping op subthema: huidige situatie en ambities

- Op welke wijze is LLO binnen het instituut georganiseerd?
- Hoe wordt vastgesteld welke middelen beschikbaar zijn voor LLO-activiteiten?
- Investeert het instituut in dit moment LLO of zijn activiteiten kostendekkend? Licht toe.
- Wat zijn de ambities t.a.v. de organisatie van en de middelen voor LLO? Licht toe.

3b. Sterke en zwakke punten op subthema

- Welke aspecten lopen naar tevredenheid en moeten vastgehouden worden in de doorontwikkeling van LLO binnen het instituut?
- Wat zijn daarbij de belangrijkste knelpunten?
- Welke organisatorische randvoorwaarden zijn van belang om het LLO-aanbod succesvol te laten zijn?
- Wat zou er idealiter t.a.v. de toekomst moeten veranderen?

4. MENSEN EN CULTUUR

4a. Verdieping op subthema: huidige situatie en ambities

- Hoe wordt binnen het instituut gedacht over de eigen rol t.a.v. LLO-activiteiten? Wat zijn hierbij vaker voorkomende opvattingen vanuit 1) onderwijspersoneel en 2) ondersteunend personeel? Welke eventuele andere opvattingen zijn er ook?
- Hoe zou 'de cultuur' t.a.v. dit thema het beste kunnen worden omschreven?
- Beschikt het instituut op dit moment over voldoende mensen om de LLO-activiteiten uit te voeren? Waarom wel/niet? En om eventuele ambities (groei) te realiseren? Maak een onderscheid in de volgende onderdelen:
 - Trends/ontwikkelingen aanwijzen
 - Initiatief nemen (uitwerken businesscase)
 - Ontwikkelen onderwijs
 - Werven partners/ deelnemers
 - Uitvoeren onderwijs
- Wat zijn belangrijke competenties voor degenen die een bijdrage leveren aan LLO (succesfactoren)?
- Welke ambities heeft het instituut t.a.v. de mensen en cultuur op LLO? Licht toe.

4b. Sterke en zwakke punten op subthema

- Wat gaat er heel goed binnen het instituut wat betreft het thema de bemensing en moet vastgehouden worden in de (door)ontwikkeling van LLO?
- Wat is het belangrijkste knelpunt dat het instituut ervaart t.a.v. bemensing?
- Wat heeft het instituut t.a.v. de eigen medewerkers nodig om de ambities voor de toekomst te realiseren? Op welke wijze werkt het instituut hieraan?

5. VOLGENDE STAP

In de vragenlijst is gevraagd naar ambities en doelstellingen rondom LLO. Wat is nodig om een volgende stap te kunnen zetten t.a.v. LLO?

AFRONDING

Welke onderwerpen die nog niet aan bod gekomen zijn moeten we verder meenemen in deze nulmeting?

Bedanken deelnemers en evt. toelichten vervolg.

De nulmeting LLO is ontwikkeld door Marian Thunnissen, Anne de Bonth-van den Oord en Beatriz Roman van het Kenniscentrum LLO, het Fontys programma LLO en het lectoraat Dynamische Talentinterventies

Juli 2023

Het instrumentarium mag gebruikt worden onder de volgende CC-licentie:

