



# Evaluatie vragen voor inclusief leren

door Ingeborg Kroese, EdD, Msc, en Will Thalheimer, PhD, MBA

Deze vragen kunnen voor ieder type leertraject worden gebruikt,  
of het gericht is op verkoop, leiderschap, compliance, enz.

Versie november 2024

Vragen kunnen periodiek worden bijgewerkt.

Vertaling door: Michiel Klønhammer

Versie 08-05-25

# Copyright

© **Creative Commons Copyright [BY-NC-SA](#)**

Je bent vrij om de vragen te gebruiken om leren en ontwikkelen te evalueren, ze te delen en aan te passen, zolang je de naamsvermelding deelt (Kroese en Thalheimer, 2024), je ze niet gebruikt voor commerciële doeleinden en je de vragen of je afgeleide werken deelt met dezelfde Creative Commons beperkingen.

Raadpleeg voor meer informatie de bovenstaande link naar Creative Commons of vraag het ons. Als we zeggen dat je de vragen niet voor commerciële doeleinden mag gebruiken, bedoelen we niet dat je de vragen niet mag gebruiken om de leerprogramma's van je organisatie te evalueren. We bedoelen dat je geen geld mag vragen door bijvoorbeeld deze vragen of afgeleide vragen te verpakken in evaluatie-software of tools die je verkoopt, of door ze op te nemen in producten die ingezet worden om leren te evalueren.

## Dit document

Dit document bevat een lijst met vragen die gedurende drie jaar en meer dan twintig iteraties zijn ontwikkeld. Ingeborg Kroese en Will Thalheimer hebben de vragen ontwikkeld met steun en input van vooraanstaande L&D-professionals en academici. Daarnaast hebben zij drie pilotstudies uitgevoerd, onder andere met een multinationale fabrikant van consumentengoederen en twee vooraanstaande trainingsaanbieders, één in de VS en één in het Verenigd Koninkrijk. De resultaten van de pilotstudies zijn gebundeld in een academisch artikel dat is ingediend voor publicatie en momenteel wordt beoordeeld. Het onderzoek is geaccepteerd voor een presentatie op de conferentie van de Academy of Human Resource Development in februari 2025 in Washington, VS.

## Welkom door Ingeborg Kroese en Will Thalheimer

Veel organisaties willen tegenwoordig dat alle werknemers hun kennis en vaardigheden ten volle *kunnen* en *willen* inzetten op hun werk.

Organisaties moedigen dit aan door initiatieven te ondersteunen om Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie, Erbij horen en Toegankelijkheid mogelijk te maken, ook bekend met de Engelstalige afkorting DEIBA: Diversity, Equity, Inclusion, Belonging, and Accessibility. L&D -teams worden gevraagd om programma's te ontwikkelen die over deze onderwerpen gaan. Uit onderzoek blijkt echter dat L&D-teams de mogelijkheid hebben om verder te kijken dan deze inspanningen en ervoor te zorgen dat al hun programma's inclusief zijn.

Ons werk begon met de interesse van Ingeborg in de mate van succes die L&D teams hadden in het creëren van inclusieve leertrajecten, zodat iedereen volledig kon deelnemen. We merkten dat er een kloof bestond tussen L&D programma's die specifiek gericht waren op het bevorderen van DEIBA, zoals training in onbewuste vooroordelen, en de overgrote meerderheid van L&D programma's die DEIBA-problemen meestal negeerden. Een programma voor het aanleren van een nieuw IT-systeem of een leiderschapsprogramma kan bijvoorbeeld worden ontworpen zonder dat er wordt nagedacht of iedereen volledig en succesvol kan deelnemen.

Ingeborg promoveerde op een onderzoek naar het gebrek aan aandacht voor diversiteit, gelijkheid, inclusie en toegankelijkheid in L&D-programma's en ontdekte dat dit gebrek aan aandacht problematisch is en de DEIBA-strategieën en doelstellingen van organisaties belemmert.

Toen we aan de praat raakten, zei Ingeborg dat ze ervan overtuigd is dat leerprofessionals veel meer kunnen doen om ervoor te zorgen dat het werk dat we in L&D doen inclusief is. We kunnen zeker helpen door effectief leren over DEIBA-onderwerpen te ontwikkelen, maar we kunnen ook helpen door DEIBA-principes te gebruiken bij het ontwikkelen van al onze leer- en ontwikkelingsprogramma's.

Will suggereerde dat er evaluatie vragen ontwikkeld zouden kunnen worden die aanzetten tot inclusievere leerprogramma's. Hij waarschuwde dat het veel werk zou worden, maar we vonden allebei dat belangrijk genoeg om er aan te beginnen. We maakten gebruik van de onderscheidende evaluatiemethode die wordt beschreven in Wills' bekroonde boek *Performance-Focused Learner Surveys: Using Distinctive Questioning to Get Actionable Data and Guide Learning Effectiveness*.

We waren het er vanaf het begin over eens dat we vragen zouden ontwikkelen en ze wereldwijd gratis beschikbaar zouden stellen, met slechts enkele beperkingen om de nauwkeurigheid te behouden en verdere wetenschappelijke studie en voortdurende verbeteringscycli mogelijk te maken. Daarom publiceren we de vragen onder de Creative Commons aanduiding [BY-NC-SA](#).

Speciale dank aan [TiERI Performance](#). Een deel van Wills' vroege inspanningen voor dit werk werden ondernomen toen hij in dienst was bij TiERI. Will is nu een zelfstandige consultant bij [Work-Learning Research](#), waar hij L&D professionals helpt om leer- en prestatiepraktijken te ontwikkelen die een concurrentievoordeel opleveren. Naast haar academisch onderzoek runt Ingeborg Enhance Facilitation ([www.enhance-facilitation.eu](http://www.enhance-facilitation.eu)) en ondersteunt ze organisaties en aanbieders van L&D om ervoor te zorgen dat hun L&D-strategieën en -programma's inclusief, rechtvaardig en toegankelijk zijn.

## Doel van deze vragen

De vragen zijn ontworpen om successen en gemiste kansen in de inclusiviteit van onze L&D programma's aan het licht te brengen.

Deze vragen zijn speciaal ontworpen voor gebruik in evaluaties onder deelnemers van L&D programma's. We raden aan om vragen uit deze set te kiezen die relevant zijn voor je huidige doelen en activiteiten. We raden NIET aan om alle vragen in één keer te gebruiken.

Deze vragen zijn bedoeld voor gebruik in alle soorten trainings- of L&D programma's, cursussen, sessies en webinars. Met wat kleine aanpassingen kunnen ze ook gebruikt worden voor conferenties, teamvergaderingen en andere groepsevenementen.

## Hoe de vragen zijn ontwikkeld

Ingeborg en Will verzamelden eerst een lijst met onderwerpen die een integraal onderdeel vormen van diversiteit, gelijkheid, inclusie en toegankelijkheid, in zoverre ze betrekking hebben op leren en ontwikkeling. Ingeborg bracht uitgebreide ervaring en academisch onderzoek op dit gebied mee en Will breidde de zoektocht uit door wetenschappelijk onderzoek te bekijken.

Na het brainstormen over een grote lijst met onderwerpen beperkten Ingeborg en Will de lijst tot een werkbaar aantal waarover vragen moesten worden gesteld. Van daaruit ontwikkelden ze een eerste versie van de vragen en begonnen ze een intensieve discussie over hoe ze de vragen moesten formuleren, welke antwoordopties ze moesten geven, in welke volgorde en met welke acceptatienorm. Elk antwoordoptie is gekoppeld aan een norm: "Alarmerend", "Onacceptabel", "Acceptabel" of "Superieur".

We hebben jargon, clichés en vooroordelen proberen te vermijden. We hebben geprobeerd om formuleringen te vinden die niemand zullen kwetsen, ongeacht hun achtergrond, hun ervaring met DEIBA-kwesties of hun politieke gevoeligheden.

We hebben stevige discussies gevoerd, altijd met respect, maar allebei stelden we op assertieve wijze vragen over de formulering en focus van vragen en antwoorden. We hebben minstens twintig iteraties nodig gehad om de vragen aan te passen en te verbeteren. We vroegen ook feedback van collega's, klanten, academici met expertise in DEIBA en anderen.

## Hoe gebruik je de vragen?

1. **Overweeg hulp van buitenaf.** Overweeg om onze hulp in te roepen. We hebben uit ervaring geleerd dat het gebruik van deze vragen niet altijd zo eenvoudig is als het lijkt. Er kunnen zich subtiele en onverwachte problemen voordoen.
2. **Verzamel een kernteam.** Verzamel een klein team (niet meer dan zes mensen) met mensen die geïnteresseerd zijn in- of openstaan voor het verkennen van het gebruik van deze vragen. Zorg ervoor dat je mensen hebt met expertise en ervaring op het gebied van L&D-evaluaties.
3. **Werk samen met belanghebbenden.** Werk ook samen met de belangrijkste belanghebbenden, zij die invloed kunnen uitoefenen om je initiatief te steunen of tegen te werken.
4. **Belanghebbenden informeren.** Informeer en vraag om input van de belangrijkste belanghebbenden over (a) prestatiegerichte overwegingen bij het ontwerp van deelnemer-evaluaties, (b) het doel van de vragen over inclusiviteit en (c) jouw plannen voor het gebruik van de gegevens. Het is van belang om de belanghebbenden van tevoren voor te bereiden om onnodige weerstand te voorkomen.
5. **Plan een pilot.** Voordat je de vragen organisatie-breed uitrolt, is het goed om ze eerst te testen in één of twee trainingen (of andere leertrajecten) die representatief zijn voor het soort programma's waarvoor je ze uiteindelijk gaat gebruiken.
6. **Selecteer een aantal vragen.** Beslis welke vragen je wilt testen en of je ze toevoegt aan jouw standaard evaluatievragen of dat je je bestaande vragen verbetert met prestatiegerichte evaluatievragen.
7. **Onderzoek het perspectief van deelnemers.** Overweeg om een klein aantal geïnteresseerde deelnemers uit te nodigen om deel te nemen aan een interview dat gehouden wordt tijdens het invullen van de evaluaties. Spreek met elke deelnemer afzonderlijk af en laat hen de vragen beantwoorden terwijl ze hardop praten over hun interpretaties op de vragen. Dit zal je meer inzicht geven in hoe je leerinterventie werd ervaren door je deelnemers.
8. **Plan voor toekomstige verbetering.** Maak een plan voor hoe je de gegevens gaat gebruiken, hoe je rapportering eruit zal zien, hoe je trainers en learning designers zult betrekken bij het proces van de analyse van de resultaten en verbetering van het leerontwerp.
9. **Zoek iemand die een review doet.** Het is goed om iemand mee te laten kijken om je plan te toetsen. We zijn beschikbaar om te helpen en zien misschien problemen waar je niet aan had gedacht.

10. **Leer- en deelnemer-evaluaties implementeren.** Implementeer de training en de evaluaties zoals je dat normaal ook zou doen. Zorg ervoor dat je deelnemers tijdens het leren de tijd geeft om de evaluaties in te vullen.
11. **Gebruik uw bevindingen.** Bestudeer je resultaten en deel je gegevens met je belangrijkste belanghebbenden zoals je dat gepland had. Zorg ervoor dat trainers en learning designers integraal deel uitmaken van het verbeterproces.
12. **Deel geleerde lessen.** Deel je geleerde lessen met het leerveld en met ons in het bijzonder - we zijn van plan om de vragen steeds verder te verbeteren.

## Over Ingeborg en Will

**Ingeborg Kroese, EdD, MSc**, ontwerpt en faciliteert L&D-programma's van wereldklasse. Daarnaast doet ze academisch onderzoek en publiceert ze haar bevindingen over de inclusiviteit van L&D programma's. Ze werkt samen met L&D-professionals en hun klanten om ervoor te zorgen dat leerprogramma's rechtvaardig, toegankelijk en inclusief zijn. Ingeborg heeft 15 jaar in het bedrijfsleven gewerkt - in sales-, management- en leidinggevende functies - en sinds 2006 wereldwijd in L&D. Ze brengt business kennis mee in haar werk, evenals uitgebreid onderzoek naar inclusiviteit in L&D. Haar doctoraalscriptie was baanbrekend - het eerste onderzoek naar hoe goed leer- en ontwikkelingsteams de DEIBA-principes in hun werk integreren.

Ingeborg is beschikbaar voor lezingen, workshops, inclusiviteit in L&D audits, train-de-trainer programma's en consulting over diversiteit, gelijkheid, inclusie en toegankelijkheid in L&D.

**Will Thalheimer, PhD, MBA**, Consultant, Spreker, Onderzoeker bij Work-Learning Research. Will is een wereldberoemde expert en visionair die zich richt op wetenschappelijk onderbouwde aanpakken voor leerontwerp, leerevaluatie en presentatieontwerp - en een pleitbezorger is voor L&D-professionals. Via Work-Learning Research ([WorkLearning.com](http://WorkLearning.com)) stelt Will organisaties in staat om maximaal effectieve leer- en prestatiegerichte oplossingen en strategieën te ontwikkelen. Will schreef het bekroonde boek *Performance-Focused Learner Surveys* (tweede editie); creëerde LTEM, het *Learning-Transfer Evaluation Model* en de *Presentation Science Workshop*, en heeft net een nieuw boek gepubliceerd, de *CEO's Guide to Training, eLearning & Work: Empowering Learning for a Competitive Advantage*. Hij is medeoprichter van de *Learning Development Accelerator* en het *eLearning Manifesto*.

Will is beschikbaar voor lezingen, workshops, leeraudits, consulting, leerevaluatieprojecten en het maken van deelnemer-evaluaties en reality-checking. Will coacht L&D-professionals om hen in staat te stellen hun doelen te bereiken.

## Hoe kan je ondersteuning van ons krijgen?

Meer informatie en laatste versie

- <https://www.inclusivelearningsurvey.org>

Contact Ingeborg Kroese:

- E-mail: [i.kroese@enhance-facilitation.eu](mailto:i.kroese@enhance-facilitation.eu)
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/ingeborg-kroese-dr-965664137/>

Contact Will Thalheimer:

- E-mail: [will.thalheimer@worklearning.com](mailto:will.thalheimer@worklearning.com)
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/willthalheimer/>

Vertaling: Michiel Klønhammer (LearningStone en TalentMountain):

- E-mail: [michiel@learningstone.com](mailto:michiel@learningstone.com)
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/michielklonhammer>

## En nu delen we de vragen

De vragen beginnen op de volgende pagina. Ze zijn voor het gemak in tabellen geplaatst. Hier zijn een paar zaken die je moet weten over de vragen.

- Deelnemers moeten alleen de tekst in de witte cellen van de tabel te zien krijgen. De grijze cellen van de tabel bieden context en instructies.
- We hebben zowel meerkeuzevragen als open vragen opgenomen.
- Bij de meerkeuzevragen is aan elke antwoordoptie een "standaard" gekoppeld, die beschrijft in welke mate een bepaald antwoord Acceptabel is. Laat de standaarden NIET aan je deelnemers zien. We gebruiken deze standaard om de gegevens te begrijpen. Voel je vrij om de standaarden te delen wanneer je de geaggregeerde gegevens laat zien.
- In het algemeen raden we aan om je huidige deelnemer-evaluaties uit te breiden door één of twee vragen - en niet meer dan drie of vier - toe te voegen aan je huidige evaluaties. In speciale gevallen, bijvoorbeeld wanneer je een pilot uitvoert en redelijkerwijs om wat meer inzet van je deelnemers kunt vragen, kan je misschien extra vragen toevoegen.
- Vergeet niet dat je deelnemers over het algemeen verwachten dat je hen in een evaluatie-formulier vraagt naar de kwaliteit en de effectiviteit van je ontwerp en de manier waarop je het leertraject aanbiedt. Als je niet aan deze verwachting voldoet, kunnen je deelnemers verbaasd of geïrriteerd zijn.
- We raden ook aan om slechts een paar vragen te stellen over diversiteit, gelijkheid, inclusie en toegankelijkheid in een evaluatie voor deelnemers, vanwege de huidige gevoelige politieke omgeving. Toen we in onze proef-evaluaties veel DEIBA-vragen gebruikten, waren sommige mensen daar blij mee. Anderen raakten geïrriteerd en vertelden ons dat een zo'n sterke focus op DEIBA ongepast was.
- Dankzij het tabelformaat kan je de vragen en antwoordopties gemakkelijk knippen en plakken in je evaluatie- of enquête-software. Gebruik gewoon je muis om de vraag te selecteren en deze in je evaluatie-software te plakken. Selecteer vervolgens de antwoordopties in één keer en plak deze in je evaluatie-software.
- We raden je aan de vragen NIET te veranderen. We hebben gemerkt dat wanneer mensen de vragen op maat maken, ze verwarring, vooroordelen en andere zaken kunnen introduceren die de gegevens minder betekenisvol maken. Als je de vragen echt wilt veranderen, raden we je ten eerste aan ons in te schakelen om te helpen bij het aanpassen. In onze meer dan twintig iteraties hebben we al veel van de fouten geleerd die gemaakt kunnen worden.

| <b>Vraag over TOEGANKELIJKHEID</b>  |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Rationale van de vraag:</b> Gebruikt om inzicht te krijgen over wat mensen vinden over de toegankelijkheid die ze ervoeren voor en tijdens het leren - en specifiek, hoe goed het ontwerp en de logistiek een divers publiek ondersteunden om toegang te krijgen tot- en deel te nemen aan het leren.</p> |  |  |
| <p><b>Hoe goed was het ONTWERP en de ORGANISATIE van het leerprogramma om je in staat te stellen VOLLEDIG DEEL te nemen?</b></p> <p><b>KIES ALLE OPTIES die waar zijn voor jou.</b></p>   |  | <p><b>Voorgestelde normen</b><br/>Niet tonen</p> |
| A   | Ik heb GEEN PROBLEMEN ondervonden met het ontwerp en de organisatie van het leerprogramma en kon dus volledig deelnemen.   | Acceptabel                                       |
| B   | Aspecten van het ontwerp en/of de organisatie van het leerprogramma maakten het MOEILIJK voor MIJ EN MENSEN ZOALS IK om volledig deel te nemen.                          | Onacceptabel                                     |
| C   | Hoewel ik GEEN problemen ondervond om volledig deel te nemen aan het leren, ken ik ANDERE DEELNEMERS die dat wel hadden.   | Onacceptabel                                     |
| D   | Het leren was zo ontworpen dat het VOOR IEDEREEN TOEGANKELIJK LEEK.  | Acceptabel                                       |
| E   | Mijn omstandigheden en behoeften - en die van anderen zoals ik - werden SPECIAAL ONDERSTEUND om het gemakkelijker te maken om volledig deel te nemen aan het leren.      | Superieur  |
| F   | Voordat het leerprogramma begon, stelden de organisatoren iedereen vragen om te bepalen WELKE AANPASSINGEN NODIG ZIJN om volledige deelname aan het leren te garanderen. | Superieur  |
| <p><b>Opmerking:</b> Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen van deze tabel NIET te zien.</p>   |  |  |
| <p><b>Wanneer te gebruiken:</b> Deze vraag kan gebruikt worden voor elk leerprogramma.</p>  |  |  |

## Vraag over TOEGANKELIJKHEID (Vervolgvrage)

**Rationale van de vraag:** Gebruikt om voorbeelden en feedback te krijgen over specifieke uitdagingen op het gebied van toegankelijkheid.

**[OPTIONEEL] Deel specifieke ervaringen over hoe het ontwerp of de organisatie van het leren het voor jou MOEILIK MAAKTE om volledig deel te nemen aan het leren.**

**Opmerking:** *Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.*

*Het is belangrijk om deelnemers bij open vragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.*

**Wanneer te gebruiken:** *Deze vraag dient direct na de vraag hierboven worden gebruikt. Het is NIET de bedoeling dat deze los wordt gebruikt.*

## Vraag over AFBEELDINGEN

**Rationale van de vraag:** Gebruikt om inzicht te krijgen over wat mensen vinden over de afbeeldingen die ze tijdens het leren hebben gezien en specifiek over hoe goed de afbeeldingen de diversiteit, gelijkheid, inclusie en toegankelijkheid van deelnemers ondersteunden.

**Als er BEELDEN van mensen in het leerprogramma voorkwamen, hoe goed REPRESENTEERDEN deze jou en anderen?**

**KIES ALLE OPTIES die waar zijn voor jou.**

**Voorgestelde normen**  
Niet tonen

|   |  |            |
|---|--|------------|
| A | Van wat ik me herinner, waren er GEEN BEELDEN van mensen (geen foto's, tekeningen, animaties of video's die mensen lieten zien). | Neutraal   |
| B | IK LETTE NIET GOED GENOEG op de beelden om te zien hoe mensen werden afgebeeld.  | Acceptabel |
| C | Het viel me op dat er een REDELIJK DIVERSE groep mensen werd geportretteerd.   | Acceptabel |
| D | Ik merkte dat er te WEINIG MENSEN ZOALS IK werden afgebeeld.   | Alarmerend |
| E | Ik zag een aantal afbeeldingen die STEREOTYPEN BEVORDEREN.   | Alarmerend |
| F | Ik zag een aantal afbeeldingen die STEREOTYPEN UITDAGEN.   | Superieur  |
| G | OVER HET ALGEMEEN vond ik dat de beelden hielpen om mij gezien en gewaardeerd te voelen.   | Superieur  |

**Opmerking:** Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.

**Wanneer gebruiken?** Deze vraag mag alleen worden gebruikt voor leerprogramma's waarin mensen in beelden voorkomen.

**Optie:** Je zou een optie kunnen toevoegen na keuze F, met de volgende tekst:  
"Het viel me op dat GEEN van de gepresenteerde afbeeldingen STEREOTYPEN UITDAGEN." De standaard zou "Onacceptabel" zijn.

| <b>Vraag over TAAL</b>  |   |  |
|---|---|--|
| <i><b>Rationale van de vraag:</b> Gebruikt om inzicht te krijgen over wat mensen vinden over de taal die ze ervaren hebben tijdens het leren en specifiek over hoe goed de taal de gelijkheid en inclusie van een diverse groep deelnemers ondersteunt.</i> |   |  |
| <b>Hoe goed hebben de WOORDEN en ZINNEN die in het leerprogramma werden gebruikt je geholpen om je GERESPECTEERD en GEWAARDEERD te voelen?</b><br><br><b>KIES ALLE OPTIES die waar zijn voor jou.</b>   |   | <b>Voorgestelde normen</b><br>Niet tonen |
| A   | De woorden en zinnen die in het leerprogramma werden gebruikt, waren PASSEND voor mij.  | Acceptabel                               |
| B   | De woorden en zinnen in het leerprogramma werden gebruikt, waren NIET RESPECTFVOL voor deelnemers met bepaalde achtergronden of identiteiten (geslacht, ras, etniciteit, handicap, sociale of economische klasse, enz.) | Onacceptabel                             |
| C   | Er werden kwetsende GRAPPEN EN/OF OPMERKINGEN gemaakt tijdens het leren.  | Alarmerend                               |
| D   | In de VOORBEELDEN EN VERHALEN die in het leerprogramma gedeeld werden, KWAMEN MENSEN VOOR met verschillende achtergronden en identiteiten.  | Superieur                                |
| E   | In De VOORBEELDEN EN VERHALEN die tijdens het leren werden gedeeld, KWAMEN GEEN MENSEN VOOR zoals ik of uit mijn deel van de wereld.  | Onacceptabel                             |
| F   | Ik vond het soms wat ongemakkelijk om deel te nemen, omdat ik het gevoel had dat ik de taal die in het programma werd gesproken NIET VOLDOENDE BEHEERSTE.   | Onacceptabel                             |
| G   | Andere deelnemers waren duidelijk NIET IN STAAT om volledig deel te nemen omdat ze de taal die in het programma werd gesproken NIET VOLDOENDE BEHEERSTE.  | Onacceptabel                             |
| <b>Opmerking:</b> Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.   |   |  |
| <b>Wanneer te gebruiken:</b> Deze vraag kan gebruikt worden voor leerprogramma's waarin deelnemers samen met anderen leren, of hun aanwezigheid nu persoonlijk is, in live online sessies of in asynchrone groepsdiscussies.                                |   |  |

## Vraag over TAAL (Vervolg vraag)

**Rationale van de vraag:** Gebruikt om open voorbeelden en feedback te krijgen over specifieke taaluitdagingen en -mogelijkheden.

**[OPTIONEEL]** Deel hier specifieke ervaringen over hoe woorden en zinnen die tijdens het leren werden gebruikt, je het gevoel gaven dat je gerespecteerd en gewaardeerd werd of dat je hierdoor je juist buitengesloten of beledigd voelde.

**Opmerking:** *Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.*

*Het is belangrijk om deelnemers bij open vragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.*

**Wanneer te gebruiken:** *Deze vraag dient direct na de vraag hierboven worden gebruikt. Het is NIET de bedoeling dat deze los wordt gebruikt.*

## Vraag over ERBIJ HOREN (ALGEMEEN)

**Rationale van de vraag:** Gebruikt om te bepalen of mensen het gevoel hadden dat ze bij het leren erbij hoorden - en specifiek, hoe goed het leren ervoor zorgde dat alle deelnemers zich veilig, gezien en gehoord voelden.

**In hoeverre voelde je je een gewaardeerd en gerespecteerd lid van de groep tijdens het leren?**

**KIES ALLE OPTIES die waar zijn voor jou.**

**Voorgestelde normen**  
Niet tonen

|   |   |              |
|---|---|--------------|
| A | Ik kon altijd OPEN EN MIJZELF ZIJN tijdens het leren.   | Superieur    |
| B | IK VOELDE ME VEILIG om mijn ervaringen en standpunten te delen tijdens het leren.   | Acceptabel   |
| C | Ik had het gevoel dat het leren de diversiteit aan ervaringen en achtergronden van de deelnemers WAARDEERDE.  | Superieur    |
| D | Ik moest mijn gedrag aanpassen aan de leeromgeving, maar dit was GEEN PROBLEEM voor mij.  | Acceptabel   |
| E | Ik moest mijn gedrag aanpassen aan de leeromgeving en dit ZAT MIJN LEREN IN DE WEG.   | Onacceptabel |
| F | Soms voelde ik me BUITENGESLOTEN tijdens het leren.   | Onacceptabel |
| G | Soms had ik het gevoel dat IK MOEST DOEN ALSOF ik iemand anders was tijdens het leren.  | Alarmerend   |
| H | Ik had het gevoel dat ik sommige PROBLEMEN en UITDAGINGEN waar ik mee te maken heb niet kon delen, uit angst om als anders of te kritisch te worden gezien. | Alarmerend   |

**Opmerking:** Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.

**Wanneer te gebruiken:** Deze vraag kan gebruikt worden voor leerprogramma's waarin deelnemers samen met anderen leren, of hun aanwezigheid nu persoonlijk is, in live online sessies of in asynchrone groepsdiscussies.

## Vraag over BELEMMERINGEN IN DE PRAKTIJK

**Rationale van de vraag:** Gebruikt om te bepalen hoe goed het programma deelnemers heeft voorbereid op de drempels of belemmeringen die ze in de praktijk kunnen tegenkomen bij het toepassen van het geleerde.

**Hoe goed heeft de leerervaring je voorbereid op het omgaan met de DREMPELS of BELEMMERINGEN waarmee je te maken kunt krijgen met wat je geleerd hebt in je werk?**

**KIES ALLE OPTIES die waar zijn voor jou.**

**Voorgestelde normen**  
Niet tonen

|   |   |              |
|---|---|--------------|
| A | Mijn HUIDIGE ROL OP MIJN WERK STELT MIJ NIET in staat om te gebruiken wat ik heb geleerd, dus de belemmeringen zijn niet echt op mij van toepassing.  | Alarmerend   |
| B | In het algemeen was het leerproces NIET ADEQUAAT in het herkennen en voorbereiden op de belemmeringen die we zouden kunnen tegenkomen bij het toepassen van het geleerde op ons werk.   | Alarmerend   |
| C | Net als bij elk ander werkinitiatief verwacht ik in mijn WERKSITUATIE belemmeringen tegen te komen bij het toepassen van wat ik heb geleerd op mijn werk.   | Acceptabel   |
| D | Het leren BEREIDDE ons voor op het omgaan met belemmeringen op de WERKPLEK door ons uitdagende oefeningen te geven of te oefenen in het omgaan met situaties waarmee we te maken zouden kunnen krijgen.   | Acceptabel   |
| E | Ik verwacht dat ik te maken kan krijgen met EXTRA belemmeringen bij het toepassen van wat ik geleerd heb in mijn werk, vanwege hoe anderen mij zien (vanwege mijn geslacht, ras, etniciteit, handicap, neurodiversiteit, leeftijd, sociale of economische klasse, enz.) | Onacceptabel |
| F | Het leren bereidde me voor om om te gaan met de EXTRA belemmeringen waar ik mee te maken zou kunnen krijgen (de belemmeringen die hierboven zijn beschreven).   | Superieur    |

**Opmerking:** Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.

**Wanneer te gebruiken:** Deze vraag kan gebruikt worden voor elk leerprogramma.

## Vraag over BELEMMERINGEN IN DE PRAKTIJK (Vervolgvraag)

**Rationale van de vraag:** Om deelnemers de kans te geven ons diepgaande feedback te geven over de drempels en belemmeringen waarmee ze te maken kregen en hoe het leren hen al dan niet ondersteunde.

Deze vervolgvraag is essentieel om ons te helpen bepalen met wat voor belemmeringen mensen te maken hebben.

[OPTIONEEL] Welke drempels of belemmeringen heb je mee te maken en hoe heeft het leerprogramma je GEHOLPEN OF NIET GEHOLPEN om je voor te bereiden op het omgaan met deze drempels of belemmeringen.

Kortom, welke drempels of belemmeringen verwacht je in je werk? EN hoe heeft het leren je geholpen of juist NIET geholpen om je voor te bereiden?

**Opmerking:** *Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.*

*Het is belangrijk om deelnemers bij open vragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.*

**Wanneer te gebruiken:** *Deze vraag dient direct na de vraag hierboven worden gebruikt. Het is NIET de bedoeling dat deze los wordt gebruikt.*

## Vraag om POSITIEVE FEEDBACK (Open vraag aan het einde van de evaluatie)

**Reden voor de vraag:** Gebruikt om positieve feedback te krijgen over de leerervaring.

[OPTIONEEL] Denk na over de algemene leerervaring. Wat werd er goed gedaan om je het gevoel te geven dat je gezien werd en dat er naar je geluisterd werd?

**Opmerking:** Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen van NIET te zien.

Het is belangrijk om deelnemers bij open vragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.

**Wanneer te gebruiken:** Deze vraag kan worden gebruikt voor elk leerprogramma. Deze vraag komt meestal het best tot zijn recht aan het einde van een evaluatieformulier, in combinatie met een vraag die ook vraagt om constructieve feedback voor verbetering, zoals de vraag net onder deze vraag.

## Vraag om CONSTRUCTIEVE FEEDBACK (Open vraag aan het einde van de evaluatie)

**Reden voor de vraag:** Gebruik om constructieve feedback te krijgen over de leerervaring.

[OPTIONEEL] Wat had er beter gedaan kunnen worden om je het gevoel te geven dat je gezien werd en dat er naar je geluisterd werd?

**Opmerking:** *Deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.*

*Het is belangrijk om deelnemers bij open vragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.*

**Wanneer te gebruiken:** *Deze vraag kan worden gebruikt voor elk leerprogramma. Deze vraag komt meestal het best tot zijn recht aan het einde van een evaluatieformulier, in combinatie met een vraag die ook vraagt om positieve feedback, zoals de vraag net boven deze vraag.*

**Vraag om OVERIGE OPMERKINGEN?  
(Open vraag aan het einde van de evaluatie)**

**Reden voor de vraag:** Gebruikt om extra feedback te krijgen en om de meningen van de deelnemers te respecteren.

[OPTIONEEL] Is er nog iets anders dat we hadden moeten vragen? Is er iets dat je ons wilt vertellen? Wil je nog iets toevoegen aan de vragen die je hierboven hebt beantwoord?

**Opmerking:** *deelnemers krijgen de tekst in de grijze cellen NIET te zien.*

*Het is belangrijk om deelnemers bij openvragen een relatief groot antwoordveld te geven, zodat ze worden aangemoedigd om meer dan een paar woorden op te schrijven.*

**Wanneer te gebruiken:** *Deze vraag kan gebruikt worden voor elk leerprogramma. Je kunt deze vraag het beste als allerlaatste vraag stellen.*