



2022- 2023

Loopbaancompetenties

Een onderzoek naar loopbaancompetenties van
havo 5 leerlingen aan het Sondervick College

IK HEB
HET NOG
NOOIT GEDAAN
DUS IK DENK
DAT IK
HET WEL KAN

- PIPPI LANGKOUS-

Naam: Ana Blanco
Studentnummer:3923517
Datum: 03-02-2023
Praktijkorganisatie: Sondervick College
Praktijkbegeleider: Sandra Stals
Schoolbegeleider: Joske van der Vorst

Samenvatting

Dit onderzoeksrapport is opgezet naar aanleiding van een vraagstuk met betrekking tot de loopbaancompetenties van leerlingen. In het eerste jaar aan de gekozen vervolgopleiding na de middelbare school valt ongeveer een op de drie leerlingen uit. Dit percentage is voor een groot deel terug te herleiden naar het maken van een “verkeerde” studiekeuze. Met name leerlingen die doorstromen van de havo naar het HBO kennen een groot uitval percentage. Dit geldt ook voor de leerlingen die de havo hebben gevolgd aan het Sondervick College. Het maken van de “verkeerde” studiekeuze is onder andere terug te herleiden naar een LOB-programma op de middelbare school die niet optimaal heeft gefunctioneerd.

Om optimaal sturing te kunnen geven aan je loopbaan, waaronder het maken van een passende studiekeuze, zijn loopbaancompetenties van groot belang. Op het Sondervick College beginnen de leerlingen al in de brugklas met het ontwikkelen van de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) door middel van het LOB-programma. Echter is er nooit gemeten of de leerlingen eenmaal aangekomen in havo 5 ook daadwerkelijk beschikken over de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003). Ook is er nooit gekeken waar eventuele behoeftes liggen van de leerlingen om het LOB-programma meer passend te maken voor de leerlingen. Om inzicht te krijgen in de loopbaancompetenties van de leerlingen uit havo 5 aan het Sondervick College en daarnaast te kijken waar de behoeftes liggen om het LOB-programma mogelijk te verbeteren zijn de volgende hoofd en deelvragen opgesteld:

Hoofdvraag:

In hoeverre beschikken de leerlingen in Havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) en wat is er volgens de leerlingen nodig om de loopbaancompetenties beter te ontwikkelen?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

- Deelvraag 1: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanreflectie?
- Deelvraag 2: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanvorming?
- Deelvraag 3: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie netwerken?
- Deelvraag 4: Wat hebben de leerlingen per loopbaancompetentie nodig om deze beter te ontwikkelen?

De data is verzameld door middel van een enquête en het afnemen van interviews bij de leerlingen uit havo 5. Uit de resultaten kwam naar voren dat de leerlingen gemiddeld volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) matig scoren op de loopbaancompetenties. In totaal beschikt 1,62% van de respondenten goed over de loopbaancompetenties. Dit suggereert dat de leerlingen weinig beschikken over de loopbaancompetenties. Daarnaast geven de leerlingen aan meer behoefte te hebben aan praktijkopdrachten. Hiermee wordt bedoeld leren door te doen en te ervaren in plaats van opdrachten over de eigen kwaliteiten te maken achter de computer. Ook geven de leerlingen aan vaker op bezoek te willen gaan bij bedrijven om zo een breder beeld te krijgen van de mogelijkheden en te ervaren in de praktijk. Met netwerken geven de leerlingen aan nog niet echt bezig te zijn. Ook ervaren de leerlingen een drempel om mensen te benaderen en om hulp te vragen. Dit geldt voor mensen uit hun netwerk maar ook bij docenten en de decaan. Daarnaast geven de leerlingen aan betrokkenheid te missen vanuit de mentoren bij de leerlingen en het LOB-proces.

Voorwoord

Beste lezer,

Mijn naam is Ana Blanco van de Voort, vierdejaars en tevens afstudeerstudent aan de opleiding Human Resource Management van Fontys Hogescholen te Eindhoven. Voor u ligt mijn onderzoeksrapport welke ik heb mogen schrijven voor het Sondervick College te Veldhoven.

De kennis die ik in de afgelopen jaren heb mogen vergaren aan de opleiding HRM en tijdens mijn stage bij het Sondervick College heb ik kunnen toepassen in dit onderzoeksrapport.

Graag wil ik de betrokkenen bij dit onderzoeksrapport bedanken voor het vertrouwen in mij en de steun die er geboden is. In het bijzonder wil ik de respondenten van het Sondervick College bedanken voor hun informatie en tijd. Ook wil ik Sandra Stals en Henry Thijssen bedanken voor begeleiding en handvaten die er geboden zijn vanuit het Sondervick College. Daarnaast wil ik Anne van Alphen en Joske van der Horst bedanken voor de ondersteuning, adviezen en lessen die bijgedragen hebben aan dit onderzoek.

Bedankt voor uw tijd en veel leesplezier toegewenst,

Ana Blanco van de Voort.

Inhoud

1 Inleiding.....	5
1.1 Maatschappelijke context	5
1.2 Sondervick College	6
1.2.1 Algemeen	6
1.2.2 Missie, Visie en strategie	7
1.2.3 Decanaat	8
1.3 Probleemstelling	9
1.4 Vraagstelling.....	10
1.5 Leeswijzer	11
2 Theoretisch Kader	12
2.1 Loopbaan.....	12
2.1.1 Definitie	12
2.2 Arbeidsmarkt.....	12
2.2.1 Definitie	12
2.2.2 Employability.....	12
2.3 Loopbaan oriëntatie en begeleiding.....	14
2.4 Loopbaancompetenties.....	14
2.4.1 Loopbaanreflectie.....	14
2.4.2 Loopbaanvorming.....	15
2.4.3 Netwerken.....	15
2.5 Loopbaangerichte leeromgeving	16
2.5.1 Praktijkgerichte context	17
2.5.2 Vraaggestuurde context	17
2.5.3 Loopbaangesprek	18
2.6 Externe factoren (studie)loopbaanproces	19
2.7 Samengevat.....	19
3 Conceptueel model	20
4 Methodische verantwoording	21
4.1 Type onderzoek.....	21
4.2 Procedure	21
4.3 Respondenten	22
4.4 Meetinstrumenten	22
4.5 Betrouwbaarheid en validiteit.....	23
4.6 Analyses	23
5 Resultaten	25

5.1 Loopbaancompetenties.....	25
5.2.1 Loopbaanreflectie.....	28
5.2.2 Loopbaanvorming.....	29
5.2.3 Netwerken.....	30
5.2 Loopbaangerichte leeromgeving.....	31
5.2.1 Praktijkgerichte context	31
5.2.2 Vraaggerichte context	31
5.3 LOB-programma	33
5.3.1 Loopbaanreflectie.....	33
5.3.2 Loopbaanvorming.....	34
5.3.3 Netwerken.....	35
5.4 Loopbaangerichte leeromgeving.....	36
5.4.1 Praktijkervaring	36
5.4.2 Keuzemogelijkheden	36
5.4.3 Zelfsturing	37
5.5 Begeleiding LOB-programma.....	37
5.5.1 Begeleiding mentoren	37
5.5.2 Begeleiding decaan.....	38
6 Conclusie	39
6.1 Hoofdvraag.....	39
6.2 Deelvragen	40
6.2.1 Deelvraag 1:.....	40
6.2.2 Deelvraag 2.....	40
6.2.3 Deelvraag 3.....	41
6.2.4 Deelvraag 4.....	41
6.3 Terugblik conceptueel model.....	43
7 Discussie.....	44
7.1 Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid	44
7.2 Terugkoppeling theorie	45
7.3 Innovatieve waarde.....	45
7.4 Aanbevelingen toekomstig onderzoek	46

1 Inleiding

1.1 Maatschappelijke context

Per jaar volgen meer dan 950.000 leerlingen in Nederland een opleiding binnen het voortgezet onderwijs. Vrijwel al deze leerlingen kiezen na de middelbare school een vervolgopleiding aan het middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs (VO Raad, 2017). Echter verloopt de overgang van het voortgezet onderwijs naar een vervolgstudie niet altijd zonder problemen. Een te grote groep jongeren valt uit in het eerste leerjaar of switcht van opleiding (VO Raad, 2017).

Het uitvallen van studenten met name aan het hoger onderwijs is een steeds groter wordend probleem in Nederland. Uit onderzoek van Monitor Beleidsmaatregelen 2021-2022 blijkt dat een op de drie leerlingen de verkeerde studiekeuze maakt in het eerste jaar aan het hoger onderwijs (van den Broek, Termorshuizen, Cuppen, Brink, Muja, Lodewick, Lommertzen, Hendrix, Ramakers en Groot, 2022). Het uitvalcijfer ligt bij het HBO relatief hoger dan bij het WO. Een ander opvallend cijfer uit het rapport van Monitor Beleidsmaatregelen 2021-2022 is dat 39% van de studenten die uitvallen in het eerste jaar aan het HBO aangeeft niet goed te hebben nagedacht over de gemaakte studiekeuze. Dit cijfer is gestegen van 35% naar 39% in 2021. Van de studenten die uitgevallen zijn aan het WO geeft 33% aan niet goed te hebben nagedacht over de gemaakte studiekeuze. Ook dit cijfer is in 2021 gestegen van 28% naar 33% (Van den Broek et al, 2021).

Op het moment dat leerlingen uitvallen tijdens hun studie is dit te relateren aan het onvoldoende beschikken over loopbaancompetenties en een gebrek aan ondersteuning en begeleiding bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties. De gevolgen hiervan zijn het maken van een verkeerde (studie)keuze, uitval en switchgedrag (Klaassen, Vreugdenhil & Boonk, 2011). Wanneer de studenten zouden beschikken over loopbaancompetenties hadden ze in ieder geval een bewuste weloverwogen studiekeuze gemaakt (Kuijpers, 2003). Middelbare scholen dragen daarom een grote verantwoordelijkheid rondom de studieloopbaanontwikkeling van leerlingen (Kuijpers, 2012).

Uitval van studenten brengt ook verschillende lasten met zich mee. Naast de psychologische last die leerlingen ervaren tijdens uitval in het eerste jaar brengt uitval daarnaast ook kosten met zich mee. HBO scholen zijn per jaar 130 miljoen euro kwijt aan het uitvallen van studenten. Voor WO scholen ligt dit bedrag iets lager met 65 miljoen euro (Onderwijskennis.nl, 2021). Bij een relatief hoog uitvalcijfer lopen de kosten daarom hoog op. Naast dat dit kosten oplevert voor de samenleving, levert het ook kosten op voor het individu omdat de studietijd langer zal gaan duren. Door de langere studietijd begint men op latere leeftijd met werken. Hierdoor is er ook een behoorlijk verlies aan productiecapaciteit van de economie. Het capaciteitsverlies door studievertraging bedraagt ongeveer 5,7 miljard euro in Nederland per jaar (Borghans & Golsteyn, 2006). Daarnaast zijn er groepen studenten die ervoor kiezen om door te gaan met de opleiding ondanks dat de opleiding totaal niet passend is en voldoet aan de wensen. Op latere leeftijd leidt dit tot spijt en een aanzienlijke vermindering van arbeidsvreugde en productiviteit (Fouarge en Somers, 2015). Verschillende politieke partijen maken zich hierdoor grote zorgen zoals de PvdA, VVD en CDA, maar ook het landelijk Actie Comité scholieren (LAKS) en decanenvereniging (NVS-NVL). Naar mening van deze partijen moet de aansluiting tussen het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs een stuk beter (ScienceGuide, 2016).

Om de gevolgen voor het individu en de maatschappij bij het maken van de verkeerde studiekeuze zo veel mogelijk te beperken willen ministers de scholieren aan het middelbaar onderwijs beter gaan ondersteunen tijdens het loopbaanproces. Om dit te realiseren wordt er fors geïnvesteerd in loopbaanbegeleiding. Het kabinet gaat miljoenen vrijmaken om te investeren in het zo veel mogelijk voorkomen van uitval en het maken van verkeerde studiekeuzes op alle niveaus. Hierbij is het belangrijk dat de leerlingen op het voortgezet onderwijs voldoende ondersteuning en begeleiding aangeboden krijgen omtrent het maken van een studiekeuze (ScienceGuide,2016).

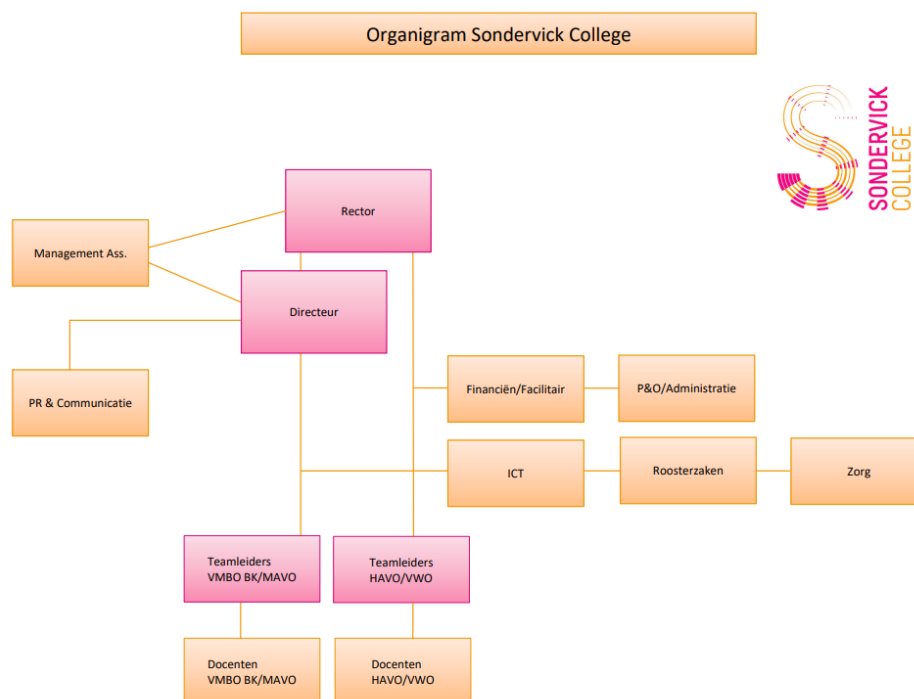
1.2 Sondervick College

1.2.1 Algemeen

Het Sondervick College is een middelbare school in Veldhoven die is ontstaan door een fusie met een vijftal andere scholen; het Anton van Duinkerkencollege, Veldhof scholengemeenschap, Koningshof, Selsterhof en de Stolberg. Deze fusie heeft plaats gevonden in 1995. Sinds 2007 zit het Sondervick College op haar huidige locatie aan de Knegselseweg (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022).

Het Sondervick College is een relatief grote school en kent aan de start van het schooljaar 2022-2023 in totaal 222 werknemers die iedere dag werken aan een optimale schooltijd voor de scholieren (Pas, persoonlijke communicatie oktober, 2022). Op figuur 1 is het organogram van het Sondervick College weergegeven. De docenten worden aangestuurd door de managers van onderwijs welke als teamleiders staan weergegeven op figuur 1. De HR-afdeling kent een hoofd P&O welke het team P&O aanstuurt. Het team P&O bestaat uit twee werknemers. Onder het team P&O valt de centrale administratie welke bestaat uit zeven werknemers. De HR-afdeling valt onder verantwoordelijkheid van de rector van het Sondervick College; Monique van Roosmalen (Pas, persoonlijke communicatie oktober, 2022).

Het decanaat bestaat uit twee werknemers. Een werknemer is decaan op het VMBO en de andere werknemer is decaan op Havo en VWO. Ook de decanen vallen onder de verantwoordelijkheid van de managers van onderwijs (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022).



Figuur 1 Organogram Sondervick College (Sondervick College, 2022).

Het Sondervick College kent aan de start van het schooljaar 2022-2023 in totaal 1231 leerlingen. Het Sondervick College biedt les aan op verschillende niveaus van basis kader tot en met vwo. Ook is er de mogelijkheid om tweetalig les te krijgen van docenten. De school bestaat uit zes gebouwen naast elkaar. Van de zes gebouwen zijn er twee gebouwen met gymzalen, in de andere gebouwen wordt lesgegeven (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022). In dit rapport zal met name worden ingegaan op de havo van het Sondervick College. De reden hiervoor zal worden beargumenteerd onder hoofdstuk 1.3 de probleemstelling.

Het Sondervick College biedt vier profielen aan op de havo, deze profielen zijn landelijk bepaald. Door middel van de profielkeuze kiezen leerlingen een pakket aan vakken. Deze vakken sluiten aan op elkaar en vormen de basis voor een bepaalde richting. Deze profielen zijn Cultuur en Maatschappij (C&M), Economie en Maatschappij (E&M), Natuur en Gezondheid (N&G) en Natuur en Techniek (N&T). Het profiel N&T is passend voor leerlingen die de techniek interessant vinden. Het profiel C&M is meer passend voor de leerlingen die de culturele kant op willen (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022). In het verdere onderzoek zullen de profielen met de afkortingen worden aangeduid.

1.2.2 Missie, Visie en strategie

De missie van het Sondervick College luidt als volgt;

“Het Sondervick College biedt meer dan goed onderwijs vanuit een vertrouwde en ambitieuze leer- en werkomgeving. We halen het beste uit onszelf en de ander naar boven. Medewerkers en leerlingen mogen zijn wie ze zijn, zodat ze zelfbewust en met vertrouwen hun toekomst tegemoet gaan”.

(Sondervick College, 2021)

Het Sondervick College behoort bij de verenging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Dit is een bestuursorganisatie voor het voorgezet onderwijs in Noord-Brabant. De identiteit van het Sondervick College wordt bepaald door het strategisch beleid van OMO. Dit beleid is gebaseerd op vier pijlers, namelijk; goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen. Dit houdt in dat het Sondervick College onderwijs biedt waarin iedereen meetelt, waarin de leerling de ruimte krijgt om zeggenschap te hebben over zijn of haar eigen leerproces, de leerling zelf keuzes leert maken, de dialoog wordt aangegaan tussen leerling en docent en dat er wordt gereflecteerd op het verleden om het vervolgens beter te doen (Sondervick College, 2021).

De visie van het Sondervick College is gebaseerd op drie strategische thema's die de komende jaren verder worden ontwikkelt

Deze thema's zijn; meer dan goed onderwijs, ondernemend groeien en wereldburgerschap tussen Brainport en de Kempen. Deze thema's houden in dat het Sondervick College meer dan goed onderwijs wil bieden op hoog niveau waarin er uitdaging is voor elke leerling. Met ondernemend groeien wordt er bedoeld dat leerlingen en docenten op de hoogte zijn van hun sterke punten en ontwikkelpunten zodat deze verder kunnen worden doorontwikkeld. Daarnaast bevindt het Sondervick College in de omgeving Brainport. Wat inhoudt dat het Sondervick College een internationale leerling populatie kent welke het vertrekpunt is van uitwisseling, kennismaking en verdieping. Dit is terug te zien op zowel cultureel, sociaal als technologisch gebied zonder de eigen cultuur te verliezen (Sondervick College, 2021).

Om meer dan goed onderwijs te bieden is de havo momenteel aan het onderzoeken op welke wijze de havo een betere aansluiting kan vinden met het hbo. Een meer praktijkgerichte havo sluit aan bij de wensen van de VO-raad en de verenging hogescholen om de havisten zich breder te laten oriënteren voor een vervolgopleiding en toekomstige beroepen (SLO, 2022). Door middel van een praktijkgericht programma gaan leerlingen ontdekken welke vervolgopleidingen aansluiten bij de eigen interesses, hoe werken bij bedrijven eruit ziet en welke kennis en vaardigheden belangrijk zijn om te kunnen werken in het werkveld die aansluit bij de interesses (SLO, 2022).

Om als school mee te kunnen gaan in deze ontwikkeling en zich te kunnen onderscheiden van de andere scholen in de omgeving, is de manager van onderwijs aan het uitzoeken of er behoefte is vanuit de leerlingen aan een meer praktijkgericht programma. In het jaar 2023 zal er in samenwerking met empower vanuit de Fontys proefdagen worden georganiseerd waarin de leerlingen aan de slag gaan met praktijkgerichte opdrachten in plaats van theoretische lessen (van Beek, persoonlijke communicatie oktober, 2022).

1.2.3 Decanaat

Binnen het decanaat zijn de afgelopen jaren relatief veel verschuivingen geweest. Eerst kregen enkele vakdocenten de rol van decaan boven op de eigen werkzaamheden. Later kwam er specifiek een functie voor decaan vrij welke in de afgelopen jaren veel wisselingen van werknemers heeft gekend. Om meer duidelijkheid en structuur te brengen binnen het decanaat is er in 2021-2022 een beleidsplan geschreven (Sondervick College, 2019). Hierin zijn de volgende punten opgenomen:

De missie van het decanaat luidt:

“Het aanleren van loopbaancompetenties geeft leerlingen nu en in de toekomst de vaardigheden zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en om goede keuzes te maken” (Sondervick College, 2019).

Leerlingen moeten in de huidige dynamische en snel ontwikkelende samenleving steeds opnieuw keuzes maken. Deze keuzes moeten passen bij eigen interesses en eigen ontwikkeling. Het is daarom van belang dat de leerling al op vroege leeftijd leert om keuzes te maken (Sondervick College, 2019).

De Visie van het decanaat is:

“Het Sondervick College wil dat elke leerling begeleid wordt door school, ouders en omgeving bij zijn persoonlijke ontwikkeling en daarmee vaardig wordt in de voor hem passende (loopbaan)keuzes. De leerling blijft verantwoordelijk voor zijn eigen LOB-leerproces”. (Sondervick College, 2019).

LOB staat voor loopbaanoriëntatie-en begeleiding. Om meer dan goed LOB te kunnen aanbieden is het LOB-programma gebaseerd op de theorie van Kuijpers omtrent loopbaancompetenties (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022). Deze theorie is bijvoorbeeld verwerkt in de LOB-opdrachten die de leerlingen verplicht moeten maken. Aan het einde van de middelbare school behoren de leerlingen van het Sondervick College te beschikken over deze loopbaancompetenties. Wanneer de leerlingen hierover beschikken zijn ze eigenaar over hun loopbaan en zijn ze in staat om voor hen passende loopbaankeuzes te maken (Stals, persoonlijke communicatie oktober, 2022).

1.3 Probleemstelling

Ook binnen het Sondervick College zijn de uitvalcijfers van leerlingen die na de middelbare school starten aan een vervolgopleiding en uitvallen in het eerste leerjaar relatief hoog. Ongeveer een op de drie leerlingen van de havo valt uit in het eerste jaar (Fontys Hogescholen, 2021). Dit gemiddelde komt overeen met het landelijk gemiddelde in Nederland waarover verschillende partijen zich zorgen maken. Opvallend is dat het uitvalcijfer tussen de gekozen profielen die de leerlingen kiezen op het Sondervick College relatief veel verschil zit. Zo is het uitvalcijfer bij de natuur profielen lager dan bij de maatschappij profielen. Van de leerlingen die aan het Sondervick College het profiel C&M hebben gevolgd valt 50% uit in het eerste leerjaar aan de gekozen vervolgopleiding (Fontys Hogescholen, 2021).

Het gehele LOB-programma van het Sondervick College is zoals eerder benoemd gebaseerd op het ontwikkelen van de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003). Wanneer de leerlingen hierover beschikken zijn ze in staat om een passende studiekeuze te maken en kan uitval en de nadelige gevolgen hiervan mogelijk voorkomen worden. Echter is er nooit gemeten of de leerlingen wanneer ze de school verlaten ook daadwerkelijk beschikken over deze competenties. Terwijl het uitvalpercentage van leerlingen afkomstig van het Sondervick College suggereert dat een groot deel mogelijk onvoldoende in staat is om loopbaankeuzes te maken die bij hen of haar passen. Daarnaast is er ook nooit aan de leerlingen gevraagd of ze het LOB-programma als prettig ervaren, of ze er daadwerkelijk baat bij hebben en waar mogelijk meer behoefte aan is.

Het is van belang dat het Sondervick College gaat meten in hoeverre de leerlingen in het examenjaar beschikken over de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) en daarnaast of het programma ook aansluit bij de behoefte van de leerlingen. Dit om te kunnen concluderen of het huidige LOB-programma daadwerkelijk bijdraagt aan het ontwikkelen van de loopbaan competenties van Kuijpers (2003) om zo de uitval in het eerste jaar aan het hoger onderwijs mogelijk te beperken. Dit vraagstuk sluit aan op de ontwikkelingen die momenteel spelen binnen het Sondervick College op het gebied van een praktijkgerichte havo om de doorstroom van havo naar hbo te verbeteren.

Er is voor gekozen om in dit onderzoeksrapport te kijken naar de leerlingen van havo 5 omdat zij op het punt staan om een studiekeuze te gaan maken en daarnaast ook het volledige LOB-programma van het Sondervick College gevolgd hebben en daarom zouden moeten beschikken over de loopbaan competenties van Kuijpers. Daarnaast vallen de havisten van het Sondervick College in vergelijking met het vwo vaker uit in het eerste leerjaar aan de gekozen vervolgopleiding.

1.4 Vraagstelling

Om inzicht te krijgen in deze probleemstelling is de volgende hoofdvraag opgesteld:

In hoeverre beschikken de leerlingen in Havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) en wat is er volgens de leerlingen nodig om de loopbaancompetenties beter te ontwikkelen?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

- Deelvraag 1: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanreflectie?
- Deelvraag 2: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanvorming?
- Deelvraag 3: In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie netwerken?
- Deelvraag 4: Wat hebben de leerlingen per loopbaancompetentie nodig om deze beter te ontwikkelen?

Op de betekenis van de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) zal verder worden ingegaan in het theoretisch kader

Middels dit onderzoek is het streven om de volgende doelen te behalen:

Kennisdoel: Inzicht krijgen in de huidige loopbaancompetenties van leerlingen en daarnaast inzicht krijgen in de specifieke behoefte van de leerlingen rondom het LOB-programma zodat het programma meer passend kan worden gemaakt voor de leerlingen.

Praktijkdoel: Het huidige LOB-programma passender maken voor de leerlingen zodat zij beter in staat zijn loopbaancompetenties te ontwikkelen. Hierdoor kan uitval in het eerste jaar aan de gekozen vervolgopleiding mogelijk voorkomen worden.

1.5 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit verschillende onderdelen, onderverdeeld in hoofdstukken. In de inleiding wordt de aanleiding en de context van dit onderzoek beschreven met de daarbij behorende hoofd en deelvragen. Vervolgens wordt in het theoretisch kader de relevante literatuur rondom het vraagstuk beschreven. Hieruit ontstaat het conceptueel model dat een schematische weergave is van het theoretisch kader. In de methodische verantwoording wordt beschreven op welke manier dit onderzoek uitgevoerd is, zodat dit onderzoek in de toekomst gereproduceerd kan worden. Er wordt onder andere beargumenteerd hoe er op voorhand is toegewerkt naar een zo veel mogelijk valide, betrouwbaar en generaliseerbaar onderzoek. Na de methodische verantwoording volgt het resultatenhoofdstuk waarin de belangrijkste resultaten uit dit onderzoek vermeld worden. Op basis van deze resultaten wordt er een conclusie getrokken om zo antwoord te kunnen geven op de gestelde hoofd en deelvragen. Na dit hoofdstuk volgt de discussie waarin de verbeterpunten rondom de betrouwbaarheid, generaliseerbaarheid en de validiteit onder de loep worden genomen. Dit onderzoeksrapport eindigt met een literatuurlijst en bijlage zodat er een compleet overzicht wordt weergegeven van de gebruikte bronnen en instrumenten van dit onderzoek.

2 Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de literatuur die bestaat rondom het thema loopbaancompetenties. Eerst zal er ingegaan worden op de definities die gehanteerd worden in dit onderzoeksrapport. Vervolgens worden de verschillende theorieën en inzichten die bekend zijn rondom loopbaancompetenties beschreven.

2.1 Loopbaan

2.1.1 Definitie

Een loopbaan kan volgens Semeijn (2018) gedefinieerd worden als ‘een opeenvolging van persoonlijke leerervaringen door de tijd heen’. Greenhaus, Callanan, en Godschalk (2018) definiëren loopbanen als ‘een patroon van werk gerelateerde ervaringen die een individu tijdens zijn professionele leven opdoet’. Uit beide definities komt naar voren dat het bij loopbanen gaat om persoonlijke ervaringen die zijn opgedaan. Echter geven Greenhaus, Callanan, en Godschalk (2010) aan dat deze opgedane ervaringen beginnen op het moment dat iemand een baan heeft en zijn of haar professionele leven van start is gegaan. Terwijl Semeijn (2018) uitgaat van leerervaringen door de jaren heen.

In dit onderzoeksrapport wordt de definitie van Semeijn (2018) gehanteerd waarbij individuen al op eerdere leeftijd leerervaringen op doen om sturing te kunnen geven aan de loopbaan. Er is voor deze definitie gekozen omdat een persoon al op jongere leeftijd leerervaring op doet die bijdragen aan iemands loopbaan en niet pas op het moment dat een persoon een baan heeft (Semeijn, 2018).

De afgelopen decennia heeft het begrip loopbaan een aanzienlijke verandering doorgemaakt. Voor de 19^e eeuw hadden mensen relatief weinig te kiezen. Jongens gingen vaak in de leer bij de ouders om een ambacht te leren en bleven dit werk vaak de rest van hun leven uitvoeren (Gelderblom, Hardonk, de Koning & de Vleeschouwer 2021).

2.2 Arbeidsmarkt

2.2.1 Definitie

Wanneer men in de huidige samenleving op zoek is naar een baan gaat hij of zij zoeken op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is een abstracte ontmoetingsplaats tussen werkgevers en werkzoekenden, hier komt vraag en aanbod bij elkaar. Er kan sprake zijn van een ruime arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat het arbeidsaanbod van werknemers groter is dan de vraag vanuit werkgevers. Bij een krappe arbeidsmarkt is dit andersom en zijn er meer banen dan werknemers. Bij een krappe arbeidsmarkt hebben werkzoekende dus meer kans op het vinden van een baan en is het arbeidsmarktperspectief gunstiger. Een krappe arbeidsmarkt heeft vaak ook invloed op het stijgen van de lonen om zo alsnog werknemers te vinden voor bepaalde beroepen (Arbeidsrechtkantoor AN-I, 2021).

2.2.2 Employability

Zoals benoemd in het vorige hoofdstuk leven we in een samenleving met een dynamische en snel veranderende arbeidsmarkt. Dit heeft als gevolg dat ook de opleidingsmarkt zich hierop dient aan te passen. De arbeidsmarkt vraagt daarom om meer flexibiliteit vanuit de werknemers en werkgevers. Een vorm van meer flexibiliteit die binnen de huidige arbeidsmarkt vereist is meer mobiliteit van werknemers waardoor ze optimaal inzetbaar zijn en blijven. Met mobiliteit wordt de wisseling in baan of van werkgever bedoeld. Op deze manier wordt het menselijk kapitaal in zijn kracht gezet. Dit betekent voor de loopbaan van mensen dat ze niet meer hun gehele carrière werkzaam zijn binnen dezelfde functie en organisatie. Dit heeft invloed op het zekerheidsgevoel rondom werk vanuit werknemers. Een mogelijk antwoord op de behoefte aan baan zekerheid is employability (Taylor-

Gooby, 2004). Individuen ontlenen baangarantie niet langer aan hun werkgever, maar aan de eigen employability (Boom & Metselaar, 2001). Employability staat voor duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De employability van een individu wordt gezien als de meest waardevolle eigenschap op de arbeidsmarkt. De kans op het vinden van een passende baan is groter voor zowel binnen de eigen organisatie als extern. Met andere woorden vergroot employability het vermogen van een individu om werk te verkrijgen en te behouden (de Cuyper en de Witte 2008).

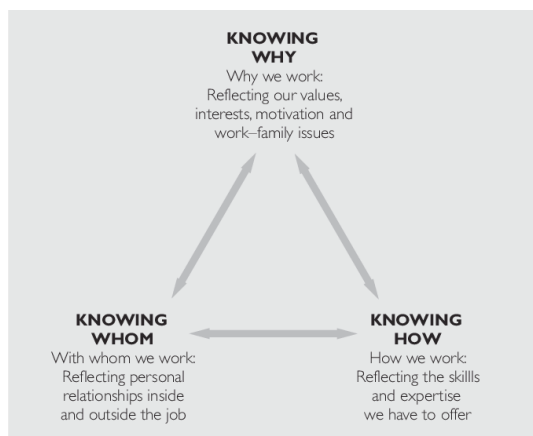
Volgens DeFillippi en Arthur (1994) zijn er drie competenties die de mate van employability beïnvloeden, namelijk; knowing why (weten waarom), knowing how (weten hoe) en knowing whom (weten wie).

Knowing-why beantwoordt de vragen met betrekking tot persoonlijke zingeving, werkmotivatie en identificatie met het werk. Het gaat over inzicht hebben in eigen normen en waarden rondom werk (DeFilippi et al., 1994). Bij deze competentie staat de motivatie van het individu centraal om te reflecteren en te achterhalen wat de eigen motieven zijn (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers en Blonk, 2012).

De competentie knowing-how beantwoordt de vragen met betrekking tot eigen kwaliteiten, kennis en vaardigheden die nodig zijn voor bepaald werk. Deze competentie gaat over het vermogen om te kunnen reflecteren op eigen valkuilen en kwaliteiten om deze vervolgens bewust in te zetten (Akkermans et al., 2012).

De competentie knowing-whom gaat over het vermogen om een sterk netwerk te creëren en te onderhouden. Het gaat hierbij om een netwerk zowel binnen als buiten de organisatie en binnen de persoonlijke omgeving. Een individu dient hierbij in staat te zijn te reflecteren op welke personen mogelijk belangrijk zijn om te hebben binnen een netwerk (Akkermans et al., 2012).

Kortom deze competenties dragen bij aan de employability van een individu waardoor hij of zij in staat is om sturing te geven aan de eigen loopbaan. In figuur 2 staan de drie knowings van DeFillippi en Arthur (1994) schematisch weergegeven.



Figuur 2 drie knowings van DeFillippi en Arthur (1994)

Het is dus belangrijk dat jongvolwassenen weten wat ze met hun loopbaan willen bereiken, welke kennis en vaardigheden hierbij noodzakelijk zijn en daarnaast wie hen daarbij kan helpen (Van Vianen, 2013). De ontwikkeling van deze kennis start vaak op jonge leeftijd en wordt onder andere gestimuleerd door de loopbaan oriëntatie en begeleiding die aangeboden wordt op scholen (Kuipers, 2012).

2.3 Loopbaan oriëntatie en begeleiding

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) biedt ondersteuning aan mensen op het gebied van onderwijs en werk. Het accent op LOB, ofwel de visie is divers en kent daarom verschillende doeleinden. Deze doelen kunnen worden onderverdeeld in economische, onderwijs en sociale doeleinden. Afhankelijk van de visie op LOB worden er verschillende resultaatindicatoren gehanteerd (Gelderblom, et al 2021).

Door de jaren heen heeft LOB verschillende visies en doeleinden gekend. Wanneer er een lage werkloosheid heerst ligt het accent van LOB meer op de aanleg en preferenties voor opleidingen en beroepen (Gelderblom, et al 2021). Dit perspectief verandert drastisch wanneer de werkloosheid toeneemt. Wanneer dit gebeurt krijgt het arbeidsmarktperspectief een grotere rol omdat het weinig nut heeft om mensen scholing aan te bieden waar weinig tot geen werk in is.

Momenteel dragen scholen een grote verantwoordelijkheid om LOB op een effectieve manier vorm te geven. Het huidige LOB-programma op scholen is sterk gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties die een leerling zijn of haar gehele loopbaan kan toepassen (Kuijpers, 2012). Aan de hand van loopbaancompetenties leren kinderen zichzelf beter kennen door te onderzoeken wie ze zijn, over welke talenten ze beschikken en waar ze energie uit halen. Om antwoord te kunnen geven op deze vragen gaan leerlingen aan de slag om zichzelf te leren kennen, te ontdekken wat ze leuk vinden en wat ze belangrijk vinden. Samen biedt dit handvaten tijdens het studiekeuzeprocess. Op het moment dat leerlingen beschikken over loopbaancompetenties zijn ze onder andere instaat om een gedegen studiekeuze te maken. Wanneer de loopbaancompetenties op niveau zijn, is er weinig reden om keuzes van leerlingen te beïnvloeden. Om deze reden is er door onderzoekers die deze visie op LOB hanteren weinig onderzoek gedaan naar de gemaakte studiekeuzes van leerlingen en de gevolgen hiervan op de arbeidsmarkt (Gelderblom, et al 2021).

2.4 Loopbaancompetenties

De theorie achter de loopbaancompetenties komt voort uit een onderzoek geschreven door Kuijpers (2003). Deze theorie onderscheidt een vijftal loopbaancompetenties, namelijk; kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Echter bleek later dat voor scholieren er een grote overlap zit tussen kwaliteitenreflectie en motievenreflectie waardoor deze in een later onderzoek door Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) werden aangeduid met loopbaanreflectie. Ook werkexploratie en loopbaansturing zijn vanwege een grote overlap voor scholieren aan elkaar gekoppeld onder de naam loopbaanvorming (Meijers, Kuijpers en Bakker 2006). Omdat in dit onderzoek de doelgroep ook uit scholieren bestaat is ervoor gekozen om de loopbaancompetenties samen te voegen.

2.4.1 Loopbaanreflectie

Kwaliteitenreflectie

De competentie kwaliteitenreflectie gaat over inzicht krijgen in eigen kwaliteiten en valkuilen om deze vervolgens te gebruiken voor ontwikkeling van de eigen loopbaan. Door inzicht te krijgen in eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten kunnen deze bewust worden ingezet om zo doelen en wensen rondom werk en school waar te maken. Deze informatie kan verworven worden door het gesprek aan te gaan met een begeleider vanuit school of een leidinggevende, door middel van feedback vragen en door zelf stil te staan bij eerdere ervaringen (Kuijpers, 2003). Het gaat hierbij dus om inzicht te krijgen in eigen kunnen om deze vervolgens doelbewust in te zetten.

Motievenreflectie

De competentie motievenreflectie gaat over het onderzoeken van eigen waarden en wensen die belangrijk zijn voor de eigen (studie)loopbaan. Hierbij gaat het om bewustwording van datgene wat belangrijk is in iemands leven, maar ook wat bevrediging geeft en welke factoren belangrijk zijn om op een fijne manier te kunnen werken. Door stil te staan bij eerdere ervaringen tijdens school of werk rondom tegenslagen, prestaties en frustraties kan iemand bewust worden van achterliggende waarden. Dit geeft inzicht en bewustwordingen van wat een individu belangrijk vindt in zijn of haar werk en daarnaast wat iemand hierin wil betekenen voor een ander (Kuijpers, 2003). Het gaat bij motievenreflectie dus om het vermogen waarden en wensen die van belang zijn voor de eigen loopbaan te achterhalen (Kuijpers, 2020).

2.4.2 Loopbaanvorming

Werkexploratie

De competentie werkexploratie gaat over het vermogen om inzicht te verwerven in waarden, eisen, ontwikkelpunten en mogelijkheden rondom school en werk. Het gaat bij werkexploratie om een zoektocht naar welk takenpakket en werkomgeving aansluiten bij persoonlijke waarden, kwaliteiten en ambities. Hierbij kan het gaan om verdieping en verbreding in het eigen werk, maar ook om onderzoek naar ander werk dat mogelijk minder gebruikelijk en voor de hand ligt, maar dat mogelijk wel aansluit bij iemands motieven en kwaliteiten en motieven (Kuijpers, 2003). Werkexploratie gaat dus over het vermogen om op onderzoek uit te gaan naar welk werk aansluit bij de eigen waarden en eisen (Kuijpers, 2020).

Loopbaansturing

Bij de competentie loopbaansturing gaat het om het vermogen sturing te geven aan de eigen (studie)loopbaan door acties uit te zetten die een positief effect hebben op school of werk. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om begeleiding organiseren voor jezelf, onderhandelen met werk of school om zo bepaalde zaken te regelen, maar ook door jezelf te ontwikkelen buiten de verplichte eisen vanuit school of werk met als doel de kansen op passend werk te vergoten in de toekomst (Kuijpers, 2003). Loopbaansturing gaat dus over planning en beïnvloeding van leren en werken (Kuijpers, 2020).

2.4.3 Netwerken

Bij de competentie netwerken gaat het over het vermogen om contacten op te bouwen en te onderhouden op de arbeidsmarkt. Netwerkcontacten zorgen ervoor dat iemand op de hoogte blijft van kansen rondom werk, maar helpen een persoon ook om eerlijke en passende feedback te verwerven rondom het functioneren. Door inzicht te krijgen in welke personen in de omgeving van belang zijn voor de eigen loopbaan kan iemand strategisch een netwerk opbouwen. Daarnaast is het van belang nieuwe netwerkcontacten te werven en op zijn tijd ook iets te betekenen voor anderen binnen het eigen netwerk (Kuijpers, 2003). Netwerken gaat dus over contacten verwerven en onderhouden op de arbeidsmarkt ten behoeve van de eigen loopbaanontwikkeling (Kuijpers, 2020).

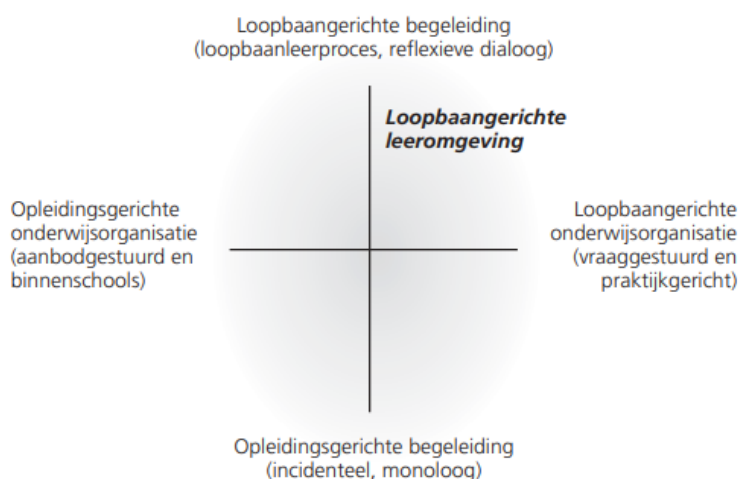
De theorie van Kuijpers (2003) heeft sterke overeenkomsten met de theorie van DeFillippi en Arthur (1994) en vullen elkaar daarom aan. Het gaat bij beide theorieën over inzicht krijgen in eigen kwaliteiten om deze doelbewust in te zetten. De theorie van Knowing how van DeFillippi en Arthur (1994) sluit daarom aan op de loopbaancompetentie kwaliteitenreflectie van Kuijpers (2006). Ook gaan beide theorieën over het belang van inzicht hebben in eigen normen en waarden rondom werk. Knowing why en motievenreflectie sluiten daarom op elkaar aan. Knowing whom sluit aan op de loopbaancompetentie netwerken omdat ze beiden gaan over het inzetten van personen in de eigen omgeving om doelen rondom school of werk te kunnen bereiken.

De theorie van DeFillippi en Arthur (1994) gaat meer in op de employability van werknemers terwijl Kuijpers (2003) dit breder trekt en de theorie passend heeft gemaakt voor kinderen. Echter draagt de theorie van Kuijpers (2003) ook bij aan de employability van individuen op latere leeftijd.

Het onderzoek van Kuijpers (2003) is een breed geaccepteerde theorie en wordt gebruikt binnen een groot aantal scholengemeenschappen in Nederland. Echter kent de theorie van Kuipers (2003) ook enkele kritiekpunten vanuit andere onderzoekers. Volgens Luken (2011) is de theorie te snel verheven tot de standaard binnen de scholengemeenschap in Nederland. Volgens Luken (2011) dient er meer rekening gehouden te worden met de bevindingen van de hersenwetenschap en de ontwikkelingspsychologie. Dit zou volgens Luken (2011) gedaan kunnen worden door de loopbaancompetenties te relateren aan de ontwikkelingsfase waarin een kind zich op dat moment bevindt. Een ander kritiek punt dat in de literatuur wordt aangehaald op het onderzoek van Kuijpers (2003) is dat hoe goed de studieloopbaanbegeleiding ook wordt vormgegeven binnen een school het onvermijdelijk is dat leerlingen 'verkeerde' studiekeuzes maken zolang het onderwijssysteem de leerlingen dwingt om op te jonge leeftijd keuzes te maken waarvan ze de consequenties nog niet kunnen overzien (Luken, 2011). Echter wordt er wel herkend dat het onderzoek van Kuijpers (2003) grote stappen voorwaarts heeft gecreëerd rondom de theorievorming van de studieloopbaanbegeleiding (Luken, 2011).

2.5 Loopbaangerichte leeromgeving

Om de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) te kunnen ontwikkelen is een loopbaangerichte leeromgeving van groot belang. Een loopbaangerichte leeromgeving bestaat uit een praktijkgerichte context en een vraaggerichte context. Deze leeromgeving komt tot stand wanneer een school/opleiding een omgeving creëert waarin loopbaanleren ingeworteld is in de opleiding. Hierbij is het belangrijk dat er een loopbaangerichte dialoog (loopbaangesprekken) wordt gevoerd tussen docent en leerling. Tijdens een loopbaangerichte dialoog wordt er gereflecteerd op concrete ervaringen welke bij voorkeur zijn opgedaan in een praktijkgerichte of vraaggestuurde context (Meijers, Kuijpers en Bakker 2006). Figuur 3 is een schematische weergave van een loopbaangerichte leeromgeving.



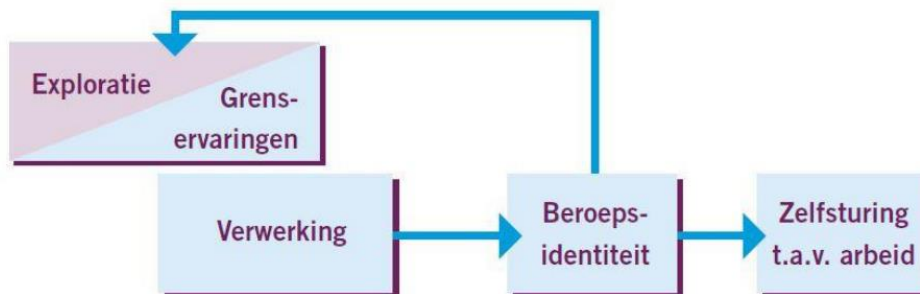
Figuur 3 loopbaangerichte leeromgeving van Meijers, Kuijpers en bakker (2006)

2.5.1 Praktijkgerichte context

Met een praktijkgerichte context wordt bedoeld dat leerlingen de mogelijkheid moeten krijgen om levensechte ervaringen in de praktijk (de werkvloer) op te doen bijvoorbeeld door middel van stages. Leerlingen hebben vaak een beperkt beeld van het beroep dat bij een opleiding hoort. De koppeling met de praktijk moet daarom vaker gelegd worden (Luken en Newton, 2004). Kennis die leerlingen opdoen tijdens lessen krijgen pas betekenis wanneer ze dit daadwerkelijk kunnen gaan toepassen. Door een onderwijsprogramma samen te stellen waarbij leerlingen stage mogen lopen, aan de slag gaan met levensechte opdrachten uit de praktijk en daarnaast in contact komen met beroepsbeoefenaars door gastlessen kunnen ze ervaring op doen in de praktijk waardoor er een realistischer beeld geschetst wordt (Cohen-Scali, 2003).

Tijdens het opdoen van praktijkervaring krijgen leerlingen de mogelijkheid om grenservaring op te doen. Volgens (Luken en Newton, 2004) zijn grenservaringen ervaringen met een emotionele beleving waarbij belangrijke vragen opkomen zoals: past dit takkenpakket wel bij mij en kan ik volledig mezelf zijn bij deze werkomgeving en baan? Antwoord op deze vragen leidt tot nieuwe inzichten en betekenisgeving. Het is daarom belangrijk dat deze emoties besproken worden middels een dialoog met leraren, ouders en LOB'ers (Luken en Newton, 2004).

Het ontwikkelen van loopbaancompetenties gebeurt volgens Kuijpers (2020) dus door opgedane ervaringen in de praktijk waarbij leerlingen kunnen reflecteren op datgene wat ze gedaan hebben. Boer, Mittendorf en Sjenitzer (2004) sluiten zich hierbij aan. Volgens hen worden beroep en opleidingskeuzes gemaakt op basis van ervaringen in plaats van informatie. Het model van Boer, Mittendorf en Sjenitzer (2004) laat in figuur 4 zien dat leerlingen zelfkennis op doen door middel van eerdere ervaringen in werksituaties en zo stapsgewijs ontdekken welke opleidingen en beroepen bij hen passen. Hierdoor creëren de leerlingen een beroepsidentiteit wat leidt tot zelfsturing ten aanzien van arbeid.



Figuur 4 model van Boer, Mittendorf & Sjenitzer (2004)

2.5.2 Vraaggestuurde context

Een vraaggestuurde context houdt in dat leerlingen zeggenschap hebben in het eigen leerproces. Zeggenschap creëren kan onder andere door het aanbieden van keuzemogelijkheden (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Deze visie komt voort uit de constructivistische leertheorie welke gaat over het koppelen van nieuwe informatie aan datgene wat al bekend is voor een persoon. Deze leertheorie is anders dan het simpelweg opdoen van kennis door overdracht van docenten (cognitivistische leertheorie) (Vermeulen, 2016).

Zeggenschap hebben over het eigen leerproces vraagt zelfsturing en een actieve rol van leerlingen (Bakker & Deinum, 2002). Met deze manier van onderwijs wordt er van leerlingen verwacht dat ze zelf verantwoordelijk zijn en daarnaast zelf keuzes kunnen maken. Echter zijn leerlingen volgens Kuijpers (2008) nog niet in staat om deze verantwoordelijkheid volledig zelfstandig te dragen. Dit

komt doordat de prefrontale cortex nog niet volledig ontwikkeld is waardoor jongeren nog niet in staat zijn om "goed" te plannen, anticiperen, organiseren, prioriteiten stellen en problemen op te lossen (Nelis & Van Sark, 2016). Docenten, LOB'ers en ouders kunnen tijdelijk de balans herstellen door leerlingen te ondersteunen bij het vinden van een balans tussen sturing en vrijheid (Bruining, 2008). Door leerlingen niet direct in het diepe te gooien, maar middels een geleidelijk proces kunnen leerlingen controle krijgen over het leerproces. Door continu het gewenste eindresultaat (zelfsturing van leerlingen) te benoemen en benadrukken is er volgens Luken (2008) onvoldoende aandacht voor de beginfase en de weg naar het eindresultaat. Hierdoor ontstaan frustraties en ergernissen bij leerlingen en docenten die leiden tot weerstand tegen leren. Het is daarom belangrijk dat docenten zich verplaatsen in de belevingswereld van de leerlingen, maar tegelijkertijd het einddoel in zicht houden: zelfsturende leerlingen (Luken, 2008).

Bij het creëren van een praktijkgerichte en vraaggerichte context is het belangrijk dat docenten en mentoren de dialoog aangaan met leerlingen (Kuijpers, 2003). Dit houdt in dat leerlingen procesmatige begeleid dienen te worden aan de hand van loopbaangesprekken.

2.5.3 Loopbaangesprek

In een loopbaangerichte leeromgeving is het van belang dat er loopbaangesprekken worden gevoerd tussen leerlingen en docent. (Brouwer-Truijten, Woudt-Mittendorff, Pullen 2017).

Tijdens deze gesprekken wordt er teruggekeken op een eerder opgedane ervaring. Een effectief loopbaangesprek bestaat uit vier stappen, namelijk:

1. Terugblikken op een ervaring, met name momenten die van betekenis zijn geweest of indruk hebben gemaakt op de leerling;
2. Reflecteren op deze ervaring met als doel dat de leerlingen de kwaliteiten en motieven uit deze situatie kunnen benoemen (loopbaanreflectie);
3. Vooruitblikken naar de keuzes die gezien de achterliggende kwaliteiten en motieven het beste aansluiten bij de leerling en onderzocht dienen te worden (loopbaanvorming);
4. De leerling activeren om concrete acties te gaan ondernemen (loopbaanvorming en netwerken) (Expertisepunt LOB, 2019).

In figuur 5 staat de gesprekscyclus voor een effectief loopbaangesprek weergegeven



Figuur 5 Gesprekscyclus effectief loopbaangesprek (Expertisepunt LOB,2019).

Tijdens deze loopbaangesprekken heeft de docent een ondersteunende en coachende rol waarbij hij of zij de leerling stimuleert om na te denken over een ervaring, deze te reflecteren door het stellen van open vragen om vervolgens de leerling vooruit te laten kijken en te activeren om vervolgstappen te ondernemen (Brouwer-Truijten et al, 2017). Hierbij wordt de leerling geholpen om opgedane ervaringen betekenis te geven (Luken, 2011).

Een van de belangrijkste voorwaarde voor een goed loopbaangesprek is de relatie tussen de mentor en zijn of haar leerlingen (Pietersma-Venema, 2021). De relatie heeft invloed op de openheid van de leerling richting de mentor. Vooral bij loopbaangesprekken is het van belang om eerlijk en open

gesprekken te voeren omdat anders het nut van een loopbaangesprek sterk afneemt. De relatie tussen leerling en mentor wordt met name bepaald door de oprechte en geïnteresseerde interesse van de mentor in zijn of haar leerlingen. Hierdoor komt de docent betrouwbaarder over (Pietersma-Venema, 2021)

2.6 Externe factoren (studie)loopbaanproces

Echter is iemands loopbaan ook afhankelijk van andere factoren dan alleen het beschikken over loopbaancompetenties. Deze factoren zijn: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het toekomstperspectief dat een werkgever biedt en 'locus of control'. De locus of control gaat over in hoeverre iemand succes of falen toeschrijft aan eigen capaciteiten of aan externe factoren (Luken, 2011). Met de Loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) kan een individu wel invloed en sturing uitoefenen op de loopbaanontwikkeling (Kuijpers, 2020).

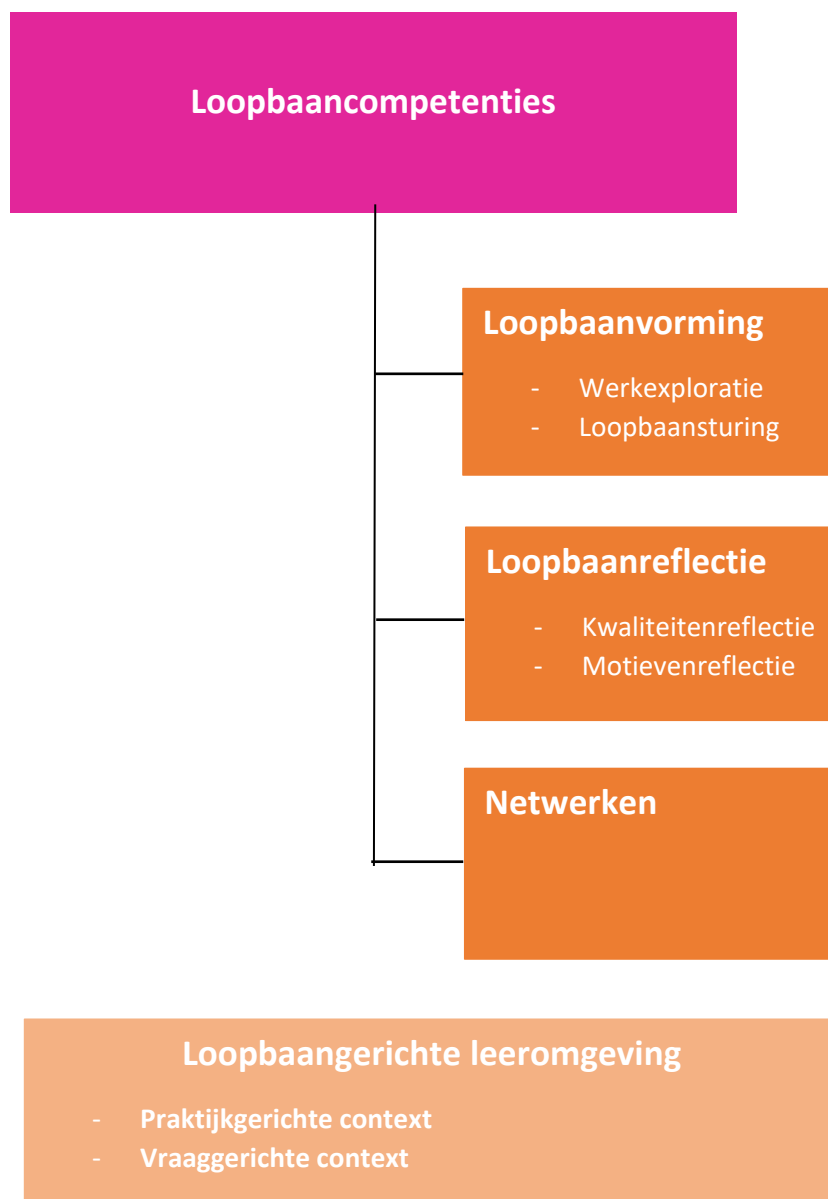
Daarnaast hebben ouders/familie een grote rol als het gaat om het studieloopbaanproces. Uit onderzoek van LAKS (2013) komt naar voren dat leerlingen aangeven dat ouders een grote rol hebben gespeeld als het gaat om het maken van studieloopbaankeuzes (Schut, Kuijpers, en Lamé, 2013). (Praktijk)ervaringen die de leerlingen hebben opgedaan worden vooral gedeeld met familie en vrienden, en relatief een stuk minder met docenten, mentoren en de decaan. De gesprekken met betrekking tot LOB-activiteiten, welke bijdragen aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties, vinden vooral thuis plaats met vrienden en familie (Schut, Kuijpers, en Lamé, 2013). Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan. Het is daarom belangrijk dat familie en vrienden, met name de ouders, het kind ondersteunen bij het bewust en actief werken aan het ontwikkelen van zelfkennis. De ouders kennen hun eigen kinderen vaak het beste (Kuijpers, 2012).

2.7 Samengevat

Wanneer leerlingen beschikken over de loopbaancompetenties loopbaanreflectie, loopbaanvorming en netwerken zijn de leerlingen volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) in staat om gedegen studieloopbaankeuzes te maken. Om loopbaancompetenties te kunnen ontwikkelen is een loopbaangerichte leeromgeving nodig. Een loopbaangerichte leeromgeving bestaat uit een praktijkgerichte context en een vraaggerichte context waarbij het voeren van loopbaangesprekken op de "juiste" manier van groot belang zijn. Daarnaast zijn er externe factoren die invloed hebben op het loopbaanproces van leerlingen met welke rekening dient gehouden te worden zoals de rol van de ouders.

3 Conceptueel model

In dit hoofdstuk staat het conceptueel model beschreven. Het conceptueel model geeft een schematische weergave van wat er in dit onderzoeksrapport wordt onderzocht. Op basis van de literatuur uit het theoretisch kader in combinatie met het vraagstuk vanuit het Sondervick College zijn er onafhankelijk variabelen opgesteld welke in de oranje balken staan weergegeven. Deze onafhankelijke variabelen zeggen samen iets over de mate waarin een persoon beschikt over loopbaancompetenties. De onafhankelijke variabelen worden gemeten op kwantitatief niveau. Vervolgens zal er op kwalitatief niveau gekeken worden naar wat de leerlingen per loopbaancompetentie nodig hebben om deze verder te ontwikkelen. Ook staat in het conceptueel model de loopbaangerichte leeromgeving vermeld die nodig is om de ontwikkeling van loopbaancompetenties tot stand te laten komen. De aanwezigheid van een loopbaangerichte leeromgeving wordt gemeten op kwantitatief niveau, maar wordt daarnaast ook bevraagd in het kwalitatieve deel van dit onderzoek.



4 Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk staat beschreven op welke wijze dit praktijkonderzoek is uitgevoerd. Als eerst wordt toegelicht wat voor type onderzoek er is uitgevoerd. Vervolgens wordt er ingegaan op de procedure en respondentengroep. Daarna wordt het meetinstrument beschreven en wordt er ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

4.1 Type onderzoek

In dit onderzoeksrapport wordt triangulatie gehanteerd. Om de data te verzamelen wordt zowel de kwantitatieve methode als de kwalitatieve methode gehanteerd. Er is voor triangulatie gekozen omdat met deze wijze cijfermatig inzicht verkregen wordt in hoeverre de leerlingen van Havo 5 beschikken over loopbaancompetenties. Daarnaast kan er met deze methode ook context gegeven worden aan de cijfermatige informatie om zo de beleving rondom het LOB-programma ook in kaart te brengen. De onderzoeksmethode triangulatie sluit daarom het beste aan op de vraagstelling (beschreven in hoofdstuk 1.4 van dit onderzoek).

Voor het kwantitatieve deel van dit onderzoek wordt er cijfermatige informatie verkregen aan de hand van een surveyonderzoek. Met een digitale enquête die gemaakt is middels het programma google Forms wordt er informatie gewonnen over de onderzoekspopulatie. Aan de hand van de internet enquête kan er op grote schaal data verzameld worden (Verhoeven,2018). Op deze manier kunnen de loopbaancompetenties van de leerlingen uit Havo 5 van het Sondervick College meetbaar in kaart worden gebracht.

Voor het kwalitatieve deel van dit onderzoek is er gekozen voor interviews. Hiervoor is gekozen omdat interviews persoonlijke, maar ook uitgebreide informatie opleveren. Hierbij staat de perceptie van de respondenten centraal (Verhoeven, 2018). De interviews die worden afgenomen bestaan uit een tweegesprek waarbij één respondent bevraagd wordt door één interviewer. Er bestaan verschillende varianten om een persoon uit de onderzoekspopulatie te interviewen. In dit onderzoeksrapport is gekozen voor een ongestructureerd interview waarbij enkele hoofd en deelonderwerpen aan bod komen zonder dat er op voorhand een vragenlijst is samengesteld. Met deze manier krijgt de respondent ook de mogelijkheid om zelf onderwerpen in te brengen (Verhoeven,2018). Echter is er op voorhand wel een topiclijst samengesteld met onderwerpen die de interviewer aan bod willen laten komen tijdens het gesprek om zo toch de rode draad te behouden.

4.2 Procedure

Op maandag 28 november is de enquête verstuurd naar in totaal 87 leerlingen van Havo 5 aan het Sondervick College. De enquête is verstuurd naar de schoolmail van de onderzoekspopulatie omdat ze via deze mail goed bereikbaar zijn (Stals, persoonlijke communicatie november, 2022). Ook is er persoonlijk langs de klassen gegaan om aandacht te vragen voor het invullen van de vragenlijst tijdens de mentor les.

In de mail met de enquête staat een omschrijving van het doel van dit onderzoek. Deze mail is terug te vinden in bijlage 1. Op het moment dat de respondenten de enquête openen wordt er een begeleidende brief weergegeven. In de begeleidende brief staat verdere informatie over de schaal die gebruikt is, het aantal stellingen en is toegelicht waarvoor de enquête gebruikt wordt. De begeleidende brief is terug te vinden in bijlage 2.

De dataverzameling door middel van interviews heeft plaats gevonden van 13 december 2022 tot en met 20 december 2022. Voorafgaand aan de interviews heeft de manager van onderwijs een lijst met een relatief grote groep namen doorgegeven van leerlingen die benaderd mochten worden voor dit onderzoek. Enkele leerlingen uit de onderzoekspopulatie mochten namelijk niet benaderd worden

vanwege persoonlijke omstandigheden. De interviews hebben tijdens de lessen van de respondenten op het Sondervick College plaatsgevonden.

De interviews zijn afgenomen in afgesloten klaslokalen om zo in een rustige omgeving het interview af te kunnen nemen. Om de interviews op een later moment te kunnen analyseren zijn er audio-opnames gemaakt. Voorafgaand aan het interview is toestemming gevraagd aan de respondenten voor de audio-opnames.

4.3 Respondenten

De onderzoekspopulatie van dit onderzoek bestaat uit alle leerlingen uit havo 5 aan het Sondervick College in Veldhoven. In het studiejaar 2022/2023 kende de vijfde klas van de havo 86 leerlingen waarvan 48 meisjes en 38 jongens. Dit is een percentage van 55,81% vrouw en 44,19% man. De leeftijd van de onderzoekspopulatie loopt uiteen van 15 tot en met 18 jaar. Op 23 december was 2,33% van de onderzoekspopulatie 15 jaar, 45,35% was 16 jaar, 39,53% was 17 jaar en 12,78% 18 jaar. De grootste groep van de onderzoekspopulatie is dus 16 jaar.

De enquête is verstuurd naar de gehele onderzoekspopulatie. In totaal hebben 62 leerlingen van de 86 leerlingen de enquête ingevuld, waarvan 32 meisjes (51,61%) en 26 jongens (41,94%). Er deden 4 respondenten geen uitspraak over het geslacht (6,45%). Dit geeft volgens steekproefcalculator.com (2021) een betrouwbaarheidsniveau van 86%. De verhouding tussen het geslacht van de respondenten komt ongeveer overeen met de verhouding in geslacht van de onderzoekspopulatie. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 16 jaar wat overeenkomt met het gemiddelde van de onderzoekspopulatie.

Voor dit onderzoek zijn 8 interviews afgenomen. Voorafgaand aan de interviews is er een selectie gemaakt binnen de onderzoekspopulatie op basis van bepaalde criteria, zoals geslacht en gekozen profiel. Dit wordt ook wel een doelgerichte steekproef genoemd (Verhoeven, 2018). Dit is gedaan om een breed beeld te krijgen met betrekking tot het LOB-programma. Van de 8 geïnterviewden waren er 3 mannelijk en 5 vrouwelijk. Daarnaast had 1 geïnterviewde het profiel cultuur en maatschappij, 4 hadden het profiel economie en maatschappij, 1 had het profiel natuur en gezondheid en 2 geïnterviewde hadden een combinatieprofiel van natuur en gezondheid en natuur en techniek.

4.4 Meetinstrumenten

Door middel van een enquête en interviews is in dit onderzoek data verzameld over de loopbaancompetenties van leerlingen en wat zij nodig hebben om deze te ontwikkelen op de havo. De enquête is gebaseerd op een bestaande vragenlijst van Peeters en Lucassen (2017). Er zijn vier vragen toegevoegd aan de bestaande vragenlijst met betrekking tot een loopbaangerichte leeromgeving die nodig is om de loopbaancompetenties te kunnen ontwikkelen. Deze omgevingsfactoren komen ook nadrukkelijk naar voren in het theoretisch kader. De vragenlijst van Peeters en Lucassen (2017) maken de loopbaancompetenties van leerlingen meetbaar en geven daarmee antwoord op de deelvragen in hoeverre de leerlingen beschikken over loopbaanreflectie, loopbaanvorming en netwerken. Voor de vragenlijst is een 4-punts likertschaal gehanteerd. De respondenten krijgen de mogelijkheid om antwoord te geven op de stellingen door te kiezen tussen helemaal oneens, oneens, eens en helemaal mee eens. De stellingen worden gemeten op interval niveau. In de enquête is gebruik gemaakt van een 4-punts schaal omdat de respondenten op deze wijze gedwongen worden om een keuze te maken en er geen mogelijkheid is om een neutraal antwoord te geven (Verhoeven, 2018). Er is gekozen voor de vragenlijst van Peeters en Lucassen (2017) omdat deze specifiek is voor leerlingen op de middelbare school en daarnaast gebaseerd is op de vragenlijst ontworpen door Kuijpers. De vragenlijst van de enquête is terug te vinden in bijlage 3. De codeboom van de enquête met de meetniveaus is terug te vinden in bijlage 4.

Voor de interviews is er zoals eerder benoemd een topiclijst gebruikt. Om inzicht te krijgen in wat de respondenten per loopbaancompetentie nodig hebben om deze te kunnen ontwikkelen zijn er topics opgesteld welke ingaan op loopbaanreflectie, loopbaanvorming en netwerken. Er zal worden doorgevraagd op wat school momenteel doet aan de ontwikkeling van deze loopbaancompetenties en naar waar de leerlingen behoefte aan hebben ten aanzien van het LOB-programma om zo mogelijk de huidige opdrachten die bijdragen aan de ontwikkeling van de loopbaancompetenties te verbeteren. Bij de variabele loopbaanreflectie zal er specifiek worden ingegaan op inzicht krijgen in eigen kwaliteiten en motieven, en daarnaast welke rol het LOB-programma hier juist wel of niet in heeft gespeeld. Bij loopbaanvorming wordt er ingegaan op waar vind ik werk dat bij mij past en hoe bereik ik dat. Eveneens wordt er gekeken naar de rol van school bij deze loopbaancompetentie en naar de behoeftes van leerlingen ten aanzien van de competentie. Bij de variabele netwerken wordt er gekeken naar wie kan mij helpen om mijn doel te bereiken. Ook zal er worden gevraagd naar de loopbaangerichte leeromgeving op het Sondervick College. Deze zullen worden uitgediept met de topics praktijkgerichte context en vraaggerichte context. De benoemde topics vloeien voort uit het theoretisch kader. De gehele topiclijst is terug te vinden in bijlage 5.

4.5 Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid van een onderzoek is onder andere afhankelijk van de afwezigheid van toevallige fouten (Verhoeven, 2018). Om de betrouwbaarheid in dit onderzoek te vergroten zijn er voorafgaand aan de dataverzameling bepaalde maatregelen getroffen. Zo zijn de interviews afgenomen in een afgesloten ruimte waar niemand het gesprek mee kon luisteren. Voorafgaand aan het interview vindt er een small talk plaats om de respondenten op zijn of haar gemak te stellen. Dit is gedaan door de respondent welkom te heten en te vragen hoe het met hem of haar gaat. Ook is voorafgaand aan de respondent duidelijk gemaakt dat de gegeven antwoorden volledig anoniem behandeld worden met als doel de respondent het gevoel te geven dat hij of zij vrijuit kan spreken. Deze genoemde stappen dragen bij aan het creëren van een open en vertrouwelijke sfeer.

Verder is er voorafgaand aan de interviews een proefinterview gehouden met een oud-leerling om de gesprekstechnieken nog een keer goed te oefenen zoals parafraseren, samenvatten en doorvragen. Ook is de enquête en de topiclijst voorafgaand gecontroleerd door de school en de stagebegeleider.

Om de validiteit in dit onderzoek te waarborgen zijn er ook acties ondernomen. Voorafgaand aan het interview hebben de respondenten een uitlegformulier ontvangen die ze tijdens het interview bij de hand mochten houden. Op dit formulier stond in taal aangepast aan de doelgroep omschreven wat de loopbaancompetenties inhouden. Dit formulier is terug te vinden in bijlage 6. Ook is er tijdens het interview doorgevraagd om tot de kern van het probleem te komen en de sociaal wenselijke antwoorden te verkleinen. De enquête is gebaseerd op een bestaande literatuurlijst om de loopbaancompetenties ook daadwerkelijk te kunnen meten. De topiclijst is gebaseerd op relevante theorie die voortkomt uit het theoretisch kader. Ook is er van de interviews een audio-opname gemaakt om op een later moment de resultaten systematisch te analyseren.

4.6 Analyses

Voor de data die verzameld is door de enquête worden univariate en bivariate beschrijvende analyses uitgevoerd. Bij de univariate analyses wordt er een beschrijving gegeven van één loopbaancompetentie. Dit wordt gedaan aan de hand van frequentieverdelingen door middel van een histogram, frequentietabellen en kengetallen zoals de gemiddelde scores op de loopbaancompetenties en de standaarddeviatie. Bij bivariate analyses wordt er gekeken naar een

loopbaancompetentie in combinatie met het geslacht en de gekozen profielen. Door middel van de correlatiecoëfficiënt wordt er berekend of er sprake is van een samenhang.

Om de interviews te kunnen analyseren zijn er tijdens de interviews audio-opnames gemaakt. Deze opnames zijn vervolgens getranscribeerd. De transcripten van de interviews zijn terug te vinden in bijlage 10. Aan de hand van deze transcripten zijn de interviews gecodeerd. Als eerste zijn de interviews open gecodeerd. Hiervoor zijn de transcripten onderverdeeld in tekstfragmenten. Aan deze tekstfragmenten zijn vervolgens één of enkele woorden toegevoegd die het tekstfragment omvatten. In bijlage 7 staat een open gecodeerd interview weergegeven. Vervolgens is er axiaal gecodeerd. Dit is gedaan door de omschrijvingen van de tekstfragmenten met elkaar te vergelijken om vervolgens de omschrijvingen te groeperen. Vervolgens is er selectief gecodeerd door verbanden te leggen tussen de gegroepede begrippen. Hierna is een codeboom gemaakt waarin de laatste stap (het selectief coderen) overzichtelijk staat weergegeven. Deze codeboom staat weergegeven in bijlage 9. Let op, in de bijlage staat een codeboom weergegeven welke gaat over het kwantitatieve deel van dit onderzoek en een codeboom die betrekking heeft op het kwalitatieve deel van dit onderzoek.

5 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de gegeven antwoorden op de internetenquête verwerkt aan de hand van univariate en bivariate analyses. Bij een univariate analyse wordt er een analyse gemaakt gebaseerd op een loopbaancompetentie. Bij een bivariate analyse wordt er gekeken naar de samenhang tussen een loopbaancompetentie, geslacht en de profielkeuze. Ook wordt er gekeken naar de mate van aanwezigheid van de loopbaangerichte leeromgeving. Vervolgens worden de belangrijkste resultaten uit de interviews weergegeven.

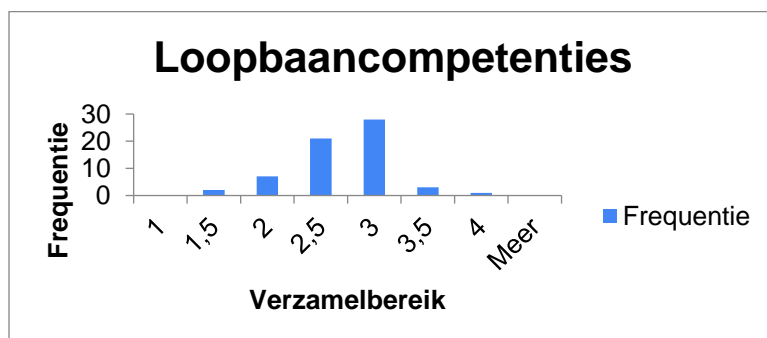
De loopbaancompetenties van de leerlingen uit havo 5 zijn gemeten aan de hand van een 4-punts schaal waarbij 1 de relatief laagste score op een competentie weergeeft en 4 de hoogste score. De loopbaancompetenties zijn gemeten op interval niveau. Volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) (2006) beschikt een leerling weinig over een loopbaancompetentie wanneer hij of zij onder 2,5 scoort. Tussen 2,5 en 3,5 is een matige score op een loopbaancompetentie. Een leerling scoort volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) goed op een competentie wanneer de score boven de 3,5 is. Deze meetstaaf wordt ook in dit rapport gehanteerd. De meetstaaf is weergegeven in tabel 1

<2,5	Leerling beschikt weinig over loopbaancompetentie
2,5 – 3,5	Leerling beschikt matig over loopbaancompetentie
>3,5	Leerling beschikt goed over loopbaancompetentie

Tabel 1: meetstaaf Kuijpers (2006).

5.1 Loopbaancompetenties

In figuur 6 staat een histogram weergegeven welke een overzicht geeft van de scores van de respondenten op de loopbaancompetenties samen. Er is bijvoorbeeld af te lezen dat de meeste respondenten gemiddeld een 3 scoren op de loopbaancompetenties. In tabel 2 staan de scores van de respondenten weergegeven in percentages. In totaal scoort 50% van de respondenten tussen de 2,5 en 3,95. Deze score zit aan de bovenkant van de 4-punts schaal.



Figuur 6: Histogram loopbaancompetenties

Loopbaancompetenties		
Schaalindeling	Aantal leerlingen	Percentage
0 t/m 2,49	30	48,39%
2,5 t/m 3,5	31	50%
3,51 t/m 4	1	1,62%

Tabel 2: Scoren loopbaancompetenties in percentages

In tabel 3 staat de gemiddelde score van de jongens weergegeven, namelijk; 2,60 wat aan de onderkant van de 4-punts schaal zit. De gemiddelde score van de meisjes is 2,44. Deze score zit ook aan de onderkant van de 4-punts schaal en zit daarnaast onder de gemiddelde score van de jongens. De respondenten die liever geen uitspraak deden over het geslacht scoren gemiddeld 2,34 wat ook aan de onderkant van de 4-punts schaal zit. Deze groep scoort onder het gemiddelde van de jongens en de meisjes.

Ook is in tabel 3 de standaarddeviatie weergegeven. De standaarddeviatie geeft aan hoezeer de waardes afwijken van het gemiddelde. Wanneer de standaarddeviatie in verhouding met de helft van het bereik relatief laag is, is er weinig spreiding in de gegeven antwoorden.

De standaarddeviatie van de gemiddelde score op de loopbaancompetenties is 0,44. Het bereik loopt tot 2,48. De helft van 2,48 is 1,24. Wanneer de standaarddeviatie dichterbij de nul zit dan bij de helft van het bereik is er relatief weinig spreiding. 0,44 ligt dichterbij de nul dan bij 1,24. De gemiddelde score op loopbaancompetenties kent dus minder spreiding.



De standaarddeviatie van de gemiddelde score van de jongens is 0,44. Het bereik is 2,48. De helft van 2,48 is 1,24. De standaarddeviatie van 0,44 ligt dichterbij de nul dan bij 1,24. De standaarddeviatie van de gemiddelde score van de meisjes is 0,43. Het bereik is 2,07. De helft van het bereik is 1,04. 0,43 ligt dichterbij de nul dan bij 1,04. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gemiddelde score van de meisjes. De standaarddeviatie van de gemiddelde score van de respondenten die liever geen uitspraak deden over het geslacht is 0,45. De helft van het bereik is 0,46. De standaarddeviatie van 0,45 ligt dichterbij 0,46 dan bij nul. Er zit dus relatief meer spreiding in de gegeven antwoorden.

Doelgroep	Gemiddelde score loopbaancompetenties	Standaarddeviatie	Bereik
Jongen	2,60	0,44	2,48
Meisje	2,44	0,43	2,07
Gender neutraal	2,34	0,45	0,93
Samen	2,50	0,44	2,48

Tabel 3: gemiddelde score loopbaancompetenties

Ook is er gekeken naar de gemiddelde score op de loopbaancompetenties in combinatie met de gekozen profielen. In tabel 4 staat de gemiddelde score van de respondenten met het profiel Cultuur en Maatschappij (C&M), Economie en Maatschappij (E&M), Natuur en Gezondheid (N&G) en Natuur en Techniek (N&T). De respondenten met een maatschappij profiel scoren gemiddeld hoger dan de respondenten met een natuur profiel. Het profiel E&M scoort gemiddeld het hoogste op de 4-punts schaal.

Profiel	Gemiddelde score loopbaancompetenties	Standaarddeviatie	Bereik
C&M	2,57	0,01	0,01
E&M	2,58	0,41	1,84
N&G	2,46	0,42	1,71
N&T	2,24	0,59	1,78

Tabel 4: gemiddelde score profielen

In tabel 5 is een overzichtstabel weergegeven. In de overzichtstabel staan de gemiddelde scores op alle loopbaancompetenties samen weergegeven. Ook staan de loopbaancompetenties afzonderlijk van elkaar weergegeven. Loopbaanreflectie heeft de relatief hoogste score in vergelijking met de andere loopbaancompetenties; loopbaanvorming en netwerken. De respondenten hebben in vergelijking met de andere loopbaancompetenties het laagste gescoord op loopbaanvorming. Daarnaast staan in tabel 4 de indicatoren van de loopbaancompetenties weergegeven. De respondenten hebben op indicator A3 en B2 het hoogste gescoord. De relatief laagste scores zijn op de indicatoren B8 en B12. Deze indicatoren vallen allebei onder loopbaanvorming.

Afhankelijke variabele	GEM		GEM	Indicatoren	GEM
Loopbaancompetenties	2,5	A: Loopbaanreflectie	2,7	A1: Als iets goed gaat op school, denk ik na over wat mijn talent is	2,43
				A2: Ik denk na over waar ik altijd al goed in ben geweest	2,9
				A3: Ik zoek uit welk werk bij mijn talenten zou passen	3
				A4: Ik denk niet na over waar ik echt goed in wil worden	2,79
				A5: Ik ben op zoek naar mijn eigen talenten	2,79
				A6: Als ik het niet eens ben met iemand, denk ik na over wat dit zegt over mijzelf	2,55
				A7: Ik zoek uit wat ik goed en slecht vind in het leven	2,74
				A8: Als ik me rot voel over iets, dan denk ik na over wat ik echt belangrijk vind	2,39
				A9: Als ik iets doe dat mij gelukkig maakt, denk ik na over wat dit zegt over mij	2,71
				A10: Ik ben op zoek naar wat ik belangrijk vind in werk	2,77
		B: Loopbaanvorming	2,39	B1: Ik zoek niet uit hoe het werk er in sectoren uitziet	2,87
				B2: Ik houd bij welke banen voor mijn toekomst interessant kunnen zijn	3
				B3: In het werk wat ik later kan doen komen problemen voor -> Ik zoek uit welke problemen dat zijn	2,27
				B4: (vervolg vraag) -> Ik bedenk of de aanpak van die problemen bij mij past	2,34
				B5: Ik zoek uit in welk werk ik later de dingen kan doen die ik belangrijk vind	2,97
				B6: Ik houd bij wat het nieuws is binnen de sector die ik interessant vind	2,1
				B7: Ik vraag geen hulp om het beste uit mijn studie te halen	2,55
				B8: Ik doe extra werk op school om te laten zien wat ik kan	1,7
				B9: Ik doe dingen buiten school om, om meer kansen te hebben in de toekomst	2,21
				B10: Bij opdrachten van school richt ik me vooral op wat ik wil leren	2,23
				B11: Ik probeer dingen uit, om te kijken of dit wat voor mij is	2,5
				B12: Ik verzamel bewijzen om te laten zien waar ik goed in ben (bijvoorbeeld filmpjes, opdrachten, feedback)	1,84
				B13: Ik laat op school zien wat mijn talent is	2,4
		C: Netwerken	2,4	C1: Ik praat nooit met vakmensen buiten school over mijn toekomst	2,56
				C2: Ik leer nu al mensen kennen die mij later kunnen helpen bij het vinden van leuk werk	2,45
C3: Ik vraag mensen die ik ken om mij informatie te geven over werk dat mij leuk lijkt	2,48				
C4: Ik vraag mensen die ik ken naar nieuwtjes in de sector die ik leuk vind	2,05				
C5: Ik vraag mensen mij te helpen aan een (bijbaan, stageplaats) die belangrijk is voor mijn toekomst	2,47				

Tabel 5: overzichtstabel

Ook is er gekeken naar de samenhang tussen leeftijd en de gemiddelde score op de loopbaancompetenties. De correlatiecoëfficiënt is 0,14. Dit wil zeggen dat er een zwak positieve samenhang is tussen leeftijd en de gemiddelde score op de loopbaancompetenties.

5.2.1 Loopbaanreflectie

Het totaal van kwaliteitenreflectie en motievenreflectie meet de loopbaanreflectie van de respondenten.

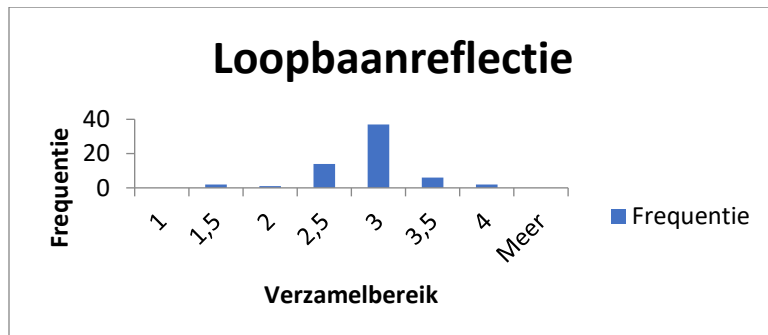
Kwaliteitenreflectie

De gemiddelde score op kwaliteitenreflectie is 2,78. Deze score ligt aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,52. Het bereik is 3. De helft van het bereik is 1,5. De standaarddeviatie van 0,52 ligt dichterbij de nul dan bij de helft van het bereik. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden van de respondenten op kwaliteitenreflectie.

Motievenreflectie

De gemiddelde score van de respondenten op motievenreflectie is 2,63. Deze score ligt aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De respondenten scoren gemiddeld lager op motievenreflectie dan op kwaliteitenreflectie. De standaarddeviatie is 0,51. De helft van het bereik is 1,5. 0,51 ligt dichterbij de nul dan bij 1,5. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden.

Op figuur 7 is een histogram weergegeven met de scores van de respondenten op kwaliteitenreflectie en motievenreflectie samen wat in dit rapport wordt aangeduid met loopbaanreflectie. Op het histogram is te zien dat de meerderheid van de respondenten een 3 gemiddeld scoort op loopbaanreflectie. Hier wordt verder op ingegaan in tabel 6. In tabel 6 staat dat 77,42% van de respondenten een 2,5 of hoger scoort. Deze score zit aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De minderheid van de respondenten scoort lager dan een 2,5.



Figuur 7: histogram loopbaanreflectie

Loopbaanreflectie		
Schaalindeling	Aantal leerlingen	Percentage
0 t/m 2,49	14	22,58%
2,5 t/m 3,5	46	74,19%
3,51 t/m 4	2	3,23%

Tabel 6: Scores loopbaanreflectie in percentages

De gemiddelde score op loopbaanreflectie is 2,70 wat aan de bovenkant zit van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,42. De helft van het bereik is 1,25. De standaarddeviatie ligt dichterbij nul waardoor er weinig spreiding in de gegeven antwoorden zit. De mannelijke respondenten scoren gemiddeld een 2,80 op loopbaanreflectie en de vrouwelijke respondenten scoren gemiddeld een 2,67. De score van de mannelijke respondenten op loopbaanreflectie ligt gemiddeld hoger dan de gemiddelde score van vrouwelijke respondenten. Allebei de scores liggen aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De respondenten die liever geen uitspraak deden over het geslacht scoren gemiddeld een 2,35 op loopbaanreflectie wat onder het gemiddelde ligt en daarnaast aan de onderkant van de 4-punts schaal zit.

5.2.2 Loopbaanvorming

Werkexploratie en loopbaansturing samen meet de loopbaanvorming van de respondenten.

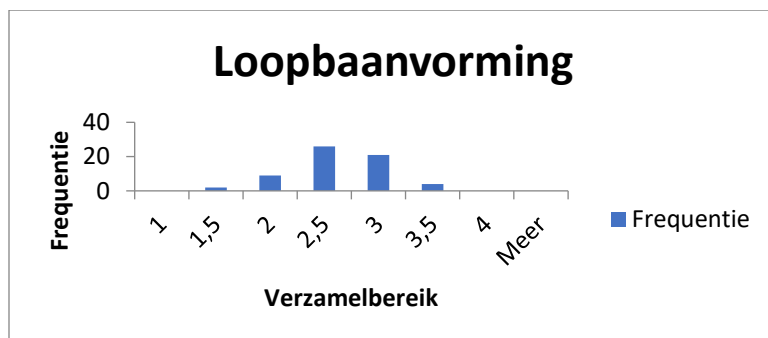
Werkexploratie

De gemiddelde score op werkexploratie is 2,58. Deze score ligt aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,57. Het bereik is 3. De helft van het bereik is 1,5. De standaarddeviatie van 0,57 ligt dichterbij de nul dan bij de helft van het bereik. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden van de respondenten op werkexploratie.

Loopbaansturing

De respondenten scoren gemiddeld 2,20 op loopbaansturing. Deze score ligt aan de onderkant van de 4-punts schaal. De respondenten scoren gemiddeld lager op loopbaansturing dan op werkexploratie. De standaarddeviatie is 0,47. De helft van het bereik is 1. 0,47 ligt dichterbij de nul dan bij 1. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden.

Op figuur 8 is een histogram weergegeven met de scores van de respondenten op werkexploratie en loopbaansturing samen wat in dit rapport wordt aangeduid met loopbaanvorming. Op het histogram staan de gemiddelde scores van de respondenten weergegeven. Er staat bijvoorbeeld weergegeven dat de meeste respondenten afgerond gemiddeld een 2,5 scoren. In tabel 7 staat weergegeven dat geen enkele respondent tussen de 3,51 en 4 scoort op loopbaanvorming. Het grootste deel van de respondenten scoort, namelijk; 58,06% scoort tussen de 0 en 2,49. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal.



Figuur 8: histogram loopbaanvorming

Loopbaanvorming		
Schaalindeling	Aantal leerlingen	Percentage
0 t/m 2,49	36	58,06%
2,5 t/m 3,5	26	41,94%
3,51 t/m 4	0	0%

Tabel 7: Scores loopbaanvorming in percentages

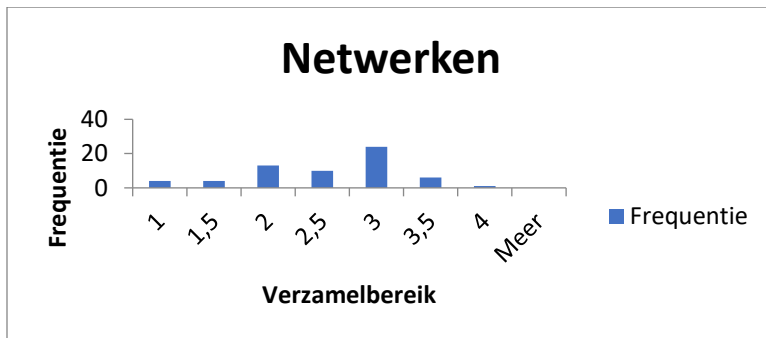
De respondenten scoren gemiddeld een 2,39 op loopbaanvorming wat aan de onderkant zit van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,46. De helft van het bereik is 1,07. De standaarddeviatie ligt dichterbij nul dan bij de helft van het bereik. Hierdoor zit er relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden. De mannelijke respondenten scoren gemiddeld een 2,48 op loopbaanvorming en de vrouwelijke respondenten scoren gemiddeld een 2,35. De score van de mannelijke respondenten op loopbaanvorming ligt gemiddeld hoger dan de gemiddelde score van de vrouwelijke respondenten. Allebei de scores liggen aan de onderkant van de 4-punts schaal. De respondenten die liever geen uitspraak deden over het geslacht scoren gemiddeld een 2,12 op loopbaanreflectie wat onder het gemiddelde ligt en daarnaast aan de onderkant van de 4-punts schaal zit

5.2.3 Netwerken

De Respondenten scoren gemiddeld op netwerken een 2,40. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie van netwerken is 0,67. Het bereik is 3. De helft van het bereik is 1,5. De standaarddeviatie van 0,67 zit dicht bij de nul dan bij 1,5. Er zit daarom relatief minder spreiding in de gegeven antwoorden van de respondenten.

De mannelijke respondenten hebben een gemiddelde score van 2,55 op netwerken wat aan de bovenkant van de 4-punts schaal zit. De mannen scoren boven de gemiddelde score op netwerken. De vrouwelijke respondenten scoren gemiddeld een 2,29 wat aan de onderkant zit van de 4-punts schaal. De vrouwelijke respondenten scoren gemiddeld onder het gemiddelde van de mannelijke respondenten. De respondenten die liever geen uitspraak deden over het geslacht scoren gemiddeld een 2,52 wat boven de gemiddelde score op netwerken ligt.

Op figuur 9 is een histogram weergegeven met een overzicht van de gemiddelde scores van de respondenten op netwerken. Er staat bijvoorbeeld weergegeven dat de meeste respondenten afgerond een 3 scoren. In tabel 8 staat de gemiddelde scores in percentages weergegeven. Het grootste deel van de respondenten scoort tussen de 0 en 2,49 wat aan de onderkant zit van de 4-punts schaal.



Figuur 9: histogram netwerken

Netwerken		
Schaalindeling	Aantal leerlingen	Percentage
0 t/m 2,49	31	50%
2,5 t/m 3,5	30	48,39%
3,51 t/m 4	1	1,62%

Tabel 8: scoren netwerken in percentages

5.2 Loopbaangerichte leeromgeving

Om de loopbaangerichte leeromgeving in kaart te brengen binnen het Sondervick College hebben de respondenten op een schaal van 1 tot 4 aangegeven in hoeverre ze deze ervaren. Waarbij 1 helemaal niet aanwezig aangeeft en 4 duidelijk aanwezig aangeeft.

Een loopbaangerichte leeromgeving bestaat uit een praktijkgerichte context en een vraaggerichte context.

5.2.1 Praktijkgerichte context

De gemiddelde score die de respondenten toekennen aan een praktijkgerichte leeromgeving is 2,10. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,77. De helft van het bereik is 1,5. 0,77 zit dicht bij 1,5 dan bij nul. Dit wil zeggen dat er relatief meer spreiding zit in de gegeven antwoorden.

In totaal hebben de respondenten op twee stellingen antwoord gegeven met betrekking tot de praktijkgerichte context van het Sondervick College. Op de stelling: "Ik krijg in mijn ogen voldoende de mogelijkheid vanuit school om ervaring op te doen in de praktijk (bijvoorbeeld door stages, werkbezoeken)" hebben de respondenten gemiddeld een 2,13 toegekend. De standaarddeviatie is 0,91. De helft van het bereik is 1,5. Er zit dus relatief meer spreiding in de gegeven antwoorden op deze stelling.

De respondenten hebben op de stelling: "Ik krijg op school voldoende gelegenheid om de geleerde theorie in de praktijk toe te passen (bijvoorbeeld door praktijkopdrachten)" gemiddeld een 2,08 toegekend. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,89. De helft van het bereik is 1,5. 0,89 zit dicht bij de helft van het bereik waardoor er relatief meer spreiding zit in de gegeven antwoorden.

5.2.2 Vraaggerichte context

De respondenten kennen een gemiddelde score toe van 2,57 voor de vraaggerichte context op het Sondervick College. Deze score zit aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,66. De helft van het bereik is 1,5. 0,66 ligt dicht bij de nul dan bij de helft van het bereik waardoor er relatief weinig spreiding zit in de gegeven antwoorden.

In totaal hebben de respondenten op twee stellingen antwoord gegeven met betrekking tot de vraaggerichte context van het Sondervick College. De respondenten hebben op de stelling "Ik krijg vanuit het Sondervick College voldoende keuzemogelijkheden om zelf invulling te geven aan mijn havo-opleiding" gemiddeld een 2,47 toegekend. De standaarddeviatie is 0,90. De helft van het bereik is 1,5. 0,90 zit dicht bij de helft van het bereik dan bij 0 waardoor er relatief meer spreiding zit in de gegeven antwoorden

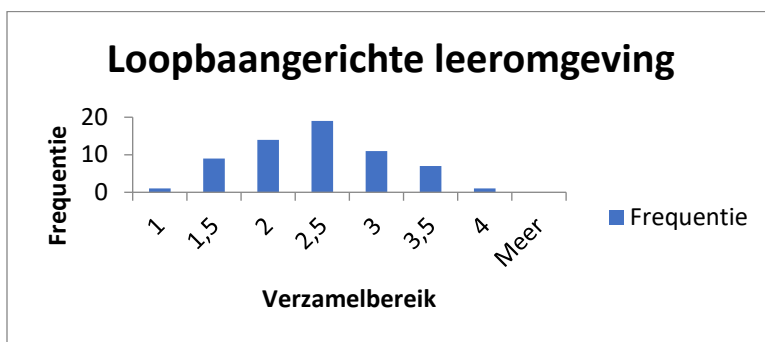
Op de stelling: "Het Sondervick College ondersteunt mij tijdens het maken van keuzes rondom mijn studie (bijvoorbeeld profielkeuze, studiekeuze)" is de gemiddelde score een 2,68. Deze score zit aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,84. De helft van het bereik is 1,5. 0,84 zit dicht bij de helft van het bereik dan bij 0 waardoor er relatief meer spreiding zit in de gegeven antwoorden.

De gemiddelde score die de respondenten toekennen aan de aanwezigheid van een loopbaangerichte leeromgeving is een 2,3. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal. De standaarddeviatie is 0,63. De helft van het bereik is 1,5. 0,63 zit dichterbij de nul dan bij de helft van het bereik. Er zit dus relatief weinig spreiding in de gegeven antwoorden van de respondenten. De gemiddelde scores van de loopbaangerichte leeromgeving staan overzichtelijk weergegeven in tabel 9.

	Gemiddelde score	Standaarddeviatie	Bereik
Loopbaangerichte leeromgeving	2,3	0,63	3
Praktijkgerichte context	2,10	0,77	3
Vraaggerichte context	2,57	0,66	3

Tabel 9: gemiddelde score loopbaangerichte leeromgeving

Op figuur 10 is een histogram weergegeven met de scores van de respondenten op praktijkgerichte context en vraaggerichte context samen wat in dit rapport wordt aangeduid met loopbaangerichte leeromgeving. Ook is op figuur 10 een overzicht weergegeven van de gemiddelde scores van de respondenten. Zo is te zien dat de meeste respondenten de aanwezigheid van een loopbaangerichte leeromgeving een 2,5 toekennen. In tabel 10 staat weergegeven dat in totaal 48,39% van de respondenten een 2,5 of hoger geven aan de aanwezigheid van een loopbaangerichte leeromgeving. Deze score zit aan de bovenkant van de 4-punts schaal. De meerderheid van de respondenten kent de loopbaangerichte leeromgeving een score toe tussen de 0 en 2,49. Deze score zit aan de onderkant van de 4-punts schaal.



Figuur 10: histogram loopbaangerichte leeromgeving

Loopbaangerichte leeromgeving		
Schaalindeling	Aantal leerlingen	Percentage
0 t/m 2,49	32	51,61%
2,5 t/m 3,5	28	45,16%
3,51 t/m 4	2	3,23%

Tabel 10: Scores loopbaangerichte leeromgeving in percentages

Uit de interviews zijn de volgende resultaten naar voren gekomen. Om een duidelijke impressie te geven van wat er daadwerkelijk is gezegd door de respondenten wordt er gebruik gemaakt van citaten. De resultaten zijn verwerkt aan de hand van de codeboom welke staat weergegeven in bijlage 9.

5.3 LOB-programma

Aan de respondenten is gevraagd hoe ze de afgelopen jaren de opdrachten hebben ervaren die ze hebben gemaakt voor het LOB-programma. Het merendeel van de respondenten gaf aan de afgelopen jaren niet echt structureel bezig te zijn geweest met het LOB-programma. De mentorlessen worden volgens het merendeel van de respondenten nu met name gebruikt om huiswerk te maken. Het LOB-programma is meer op de achtergrond aanwezig en wordt af en toe als huiswerk opgegeven. Daarnaast is het volgens de respondenten ook per docent verschillend hoeveel er met het LOB-programma wordt gedaan. Voor een aantal respondenten is het maken van LOB-opdrachten vrijblijvend en voor anderen wordt het zoals eerder benoemd als huiswerk opgegeven.

“We zijn er niet echt in de les mee bezig. Als we er mee bezig zijn is dit buiten de les om als huiswerk. Ik denk dat dit wel beter kan worden geregeld door structureel bezig te zijn met LOB”. - Respondent 4

“Het zou fijn zijn als het meer benadrukt wordt om die opdrachten te maken. LOB ligt nu meer op de achtergrond en is niet echt iets belangrijks”. - Respondent 2

Om een beeld te krijgen van wat de respondenten per loopbaancompetentie hebben gedaan om deze verder te ontwikkelen zijn er vragen gesteld met betrekking tot wat voor opdrachten ze prettig hebben gevonden, wat niet en wat voor concrete opdrachten ze in het vervolg nuttig zouden vinden om te krijgen. Deze vragen zijn per loopbaancompetentie voorgelegd aan de respondenten.

5.3.1 Loopbaanreflectie

Om achter de eigen kwaliteiten te komen gaven de respondenten met name aan dat ze online testen hebben gemaakt. De mening over deze testen is echter verdeeld. Een aantal respondenten gaven aan dat het maken van deze testen bevestiging gaf van datgene wat ze al wisten. Dit vonden ze prettig. Ook gaf een respondent aan dat het haar inzicht gaf in de verschillende kwaliteiten (competenties) die er zijn. Een andere groep van de respondenten geeft aan er weinig aan gehad te hebben omdat de uitkomst volgens hen totaal niet aansluit bij hun eigen inzichten.

Daarnaast geven enkele respondenten aan dat het maken van opdrachten achter de computer om inzicht te krijgen in de eigen kwaliteiten niet echt binnenkomt. Het zou volgens hen beter werken om meer praktische opdrachten te krijgen.

“Ik denk dat dingen doen beter helpt dan die oppervlakkige vragen die je moet maken achter de laptop om meer te weten over je kwaliteiten” – Respondent 3

De respondenten vonden het naast de test die ze gemaakt hebben lastig om aan te geven wat ze nog meer voor opdrachten hebben gekregen om achter de eigen kwaliteiten te komen. Wel kwam naar voren dat het hebben van een bijbaan en bepaalde hobby's het merendeel van de respondenten heeft geholpen om inzicht te krijgen in de eigen kwaliteiten.

Ook gaven enkele respondenten aan dat er weinig tot niet wordt stilgestaan bij de achterliggende waarden en normen van leerlingen. Daarnaast geeft een respondent aan het ook lastig te vinden om te reflecteren over wat ze belangrijk vindt en waarom.

“Nee ik sta daar niet echt bij stil, maar dit kan ook aan mij liggen want ik vind het over het algemeen moeilijk om erachter te komen wat ik belangrijk vind en waarom” – Respondent 3

Als toevoeging op het LOB-programma gaven enkele respondenten aan het fijn te vinden om door middel van samenwerkingsopdrachten en dus lerender wijs erachter te komen waar ze goed in zijn. Op deze manier kun je volgens deze respondenten leren van elkaar. Ook geeft een respondent aan het fijn te vinden opdrachten te krijgen die bijdragen aan het ontwikkelen van competenties waar hij of zij minder goed in is. Dit zou volgens hen meer handvaten bieden in hoe het in het vervolg beter zou kunnen.

5.3.2 Loopbaanvorming

Op het moment dat de leerlingen inzicht hebben gekregen in hun kwaliteiten, normen en waarden is het van belang dat ze gaan ontdekken welke sector en werkomgeving hierbij aansluit. Op het moment dat de leerling weet welke richting het beste bij hem of haar past dient er actie ondernomen te worden om dat doel te bereiken. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat stagelopen prettig was om erachter te komen of bepaald werk bij een persoon aansluit. Dan kun je er in de praktijk achter komen of het ook aansluit bij de eigen verwachtingen. Enkele respondenten geven aan het prettig te vinden om vaker in het jaar stage te lopen. Momenteel wordt er in leerjaar 4 één week stagegelopen. Daarnaast geef het merendeel van de respondent aan dat ze het prettig zouden vinden om bij verschillende bedrijven en beroepen te gaan kijken via school. Hierdoor krijgt een leerling de mogelijkheid om te snuffelen binnen verschillende sectoren.

“Ik denk dat kijken bij verschillende bedrijven een grote invloed kan hebben. Ik heb dit niet gehad, maar als dit wel het geval zou zijn had ik een breder beeld van de mogelijkheden wat misschien tot een andere studiekeuze had geleid”.
-Respondent 7

Naast stagelopen wordt er door de respondenten aangegeven dat het verplicht is om naar een meeloop dag en open dag te gaan. Echter wordt er door een relatief grote groep van de respondenten aangegeven dat zij zelf een drempel ervaren om naar een meeloop dag of open dag te gaan. Hierdoor wordt het bezoeken van opleidingen uitgesteld of zelfs niet gedaan geven enkele respondenten aan. Het zou volgens de respondenten helpend zijn om met school vaker naar een open dag te gaan of samen met klasgenoten. Enkele respondenten geven aan niet te weten wat klasgenoten interessante opleidingen vinden omdat dit niet klassikaal besproken wordt.

Naast stage lopen en het individueel bezoeken van meeloop dagen en open dagen wordt er volgens het merendeel van de leerlingen weinig gedaan om loopbaanvorming te kunnen ontwikkelen. Als aanvulling op het LOB-programma zouden enkele leerlingen het prettig vinden om opdrachten te krijgen die de koppeling legt tussen beroepen en opleidingen. Nu is het volgens enkele respondenten onduidelijk welke beroepen een persoon kan beoefenen met een bepaalde opleiding.

Daarnaast geven enkele respondenten aan het prettig te vinden als er in het LOB-programma meer opdrachten zouden zitten die de leerlingen voorbereiden op de selectieprocedure van een opleiding. Dit zou volgens hen kunnen door les te krijgen in het schrijven van een motivatiebrief, CV of in de gespreksvoering. Steeds meer opleidingen worden numerus fixus waardoor de leerlingen aangeven hier behoefte aan te hebben.

“Als ik mezelf voor een opleiding zoals geneeskunde wil aanmelden zou ik echt niet goed voorbereid zijn. Over het algemeen bereiden ze je op de aanmeldingsprocedure niet echt goed voor”. – Respondent 1

Naast dat deze opdrachten helpend zijn voor de aanmeldingsprocedure van opleidingen is het ook helpend volgens enkele respondenten bij het vinden van een bijbaan die aansluit op je interessegebied of bij het vinden van een stage.

5.3.3 Netwerken

Het hebben en kunnen opbouwen van een netwerk is een belangrijke loopbaancompetentie om te hebben. Alle respondenten geven aan geen opdrachten gehad te hebben die het ontwikkelen van een netwerk ondersteunen. Een paar respondenten geven aan dat ze uit zichzelf bewust bezig zijn met wie hen mogelijk kan helpen aan een stageplaats, bijbaan of kan voorzien van uitleg over een bepaald beroep.

“School heeft mij hier niet bij geholpen, dit doe ik zelf. Ik ken vanuit thuis mensen die in de sector werken die ik interessant vind, hier maak ik gebruik van”. – Respondent 2

Ook geven enkele studenten aan dat ze op dit moment het nut van een netwerk niet inzien en hier daarom ook niet vanuit zichzelf mee bezig zijn. Als aanvulling op het LOB-programma gaven enkele leerlingen aan het prettig te vinden om een mind map te maken van de mensen in de eigen omgeving met de door hun gekozen beroepen of opleidingen. Hierdoor geven de respondenten aan hun netwerk beter in beeld te krijgen. Ook geven enkele respondenten aan dat het aanmaken van een LinkedInpagina mogelijk nuttig kan zijn bijvoorbeeld bij het vinden van een stage. Hierdoor begint een leerling al op jonge leeftijd met het bewust opbouwen van een netwerk volgens deze respondent.

5.4 Loopbaangerichte leeromgeving

Om de ontwikkeling van loopbaancompetenties tot stand te laten komen is een loopbaangerichte leeromgeving van belang. Aan de respondenten is gevraagd of ze deze leeromgeving momenteel ervaren.

5.4.1 Praktijkervaring

Alle respondenten geven aan het prettig te vinden om praktijkervaring op te doen. Dit komt volgens hen meer binnen dan theoretische informatie. Alle respondenten geven aan ook vaker praktijklessen te willen hebben. Enkele docenten koppelen volgens een aantal respondenten regelmatig de theoretische informatie aan wat er in de praktijk mee gedaan kan worden. Echter geeft de grootste groep van de respondenten aan weinig praktijkopdrachten te krijgen tijdens de lessen. Door meer praktijklessen geeft een grote groep respondenten aan makkelijker de koppeling te kunnen leggen tussen theorie en het toepassen daarvan. Het toepassen van theoretische informatie wordt veel gevraagd tijdens toetsen volgens de respondenten.

“Het zou fijner zijn om meer praktisch te werk te gaan dan dat we alles vanuit de boeken moeten leren zoals nu. Ik denk dat meer praktijk echt een toegevoegde waarde is en dat het dan echt binnenkomt”. – Respondent 1

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat ze het leuk zouden vinden om echte praktijkopdrachten te krijgen vanuit bijvoorbeeld bedrijven. Een respondent geeft aan dat dit ook helpend is in het leren omgaan met een werkgever.

5.4.2 Keuzemogelijkheden

Keuzevrijheid is belangrijk bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het merendeel van de respondenten geeft aan niet meer keuzemogelijkheden te willen. Zij geven aan dat ze momenteel voldoende keuzemogelijkheden ervaren zoals met de profielen. Andere respondenten geven aan dat ze het lastig vinden om te kiezen. Op het moment dat er meer keuzes zouden komen zou het voor hen alleen nog maar lastiger worden.

“Ik vind de keuzemogelijkheden wel goed zoals het is, ik zou niet meer keuzes willen hebben”. – Respondent 4

Eén respondent geeft aan dat hij of zij meer creatieve vakken zou willen. Volgens deze respondent wordt er binnen andere scholen meer aandacht besteed aan het culturele aspect. Dit is volgens deze respondent een groot gemis. De andere respondenten gaven geen concrete voorbeelden met betrekking tot waar ze meer keuzemogelijkheden in zouden willen hebben.

5.4.3 Zelfsturing

Het grootste deel van de respondenten geeft aan meer zelfsturing te willen hebben ten aanzien van school. De meerderheid van de respondenten geeft aan het fijner te vinden om meer zelfsturing te krijgen tijdens de lessen en daarnaast met het huiswerk. Enkele respondenten geven als voorbeeld aan dat ze voor iedere les vaak evenveel huiswerk moeten maken, terwijl het volgens hen fijner zou zijn om meer tijd te besteden aan de vakken waar ze minder goed in zijn.

“Stel je vindt een vak erg makkelijk en je hebt veel moeite met een ander vak, dan maakt dit nu niks uit want voor allebei de vakken moet je huiswerk maken anders krijg je een aantekening. Het zou fijner zijn als je de tijd die je besteed aan het maken van huiswerk voor een vak waar je heel goed in bent kunt besteden aan een vak wat minder goed gaat”. – Respondent 2

Ook geven enkele respondenten aan dat sommige leraren hier wel iets meer rekening mee houden en dat dit positief werkt op de motivatie voor dat vak.

Een andere respondent geeft aan het prettig te vinden om meer uitdaging in sommige vakken te krijgen omdat deze respondent graag naar het vwo zou willen. Hierdoor zou deze respondent zich beter kunnen voorbereiden op de overgang van havo naar vwo.

“Omdat ik graag naar vwo wil zou het wel fijn zijn als ik nu bij sommige vakken al meer uitdaging kan krijgen of dat er de mogelijkheid is om bepaalde vakken op vwo-niveau te volgen”. – Respondent 8

Echter geven meerdere respondenten aan het lastig te vinden om de regie in eigen hand te nemen. Enkele respondenten geven aan niet aan de bel te trekken op het moment dat ze ergens mee vastlopen. Deze respondenten geven aan dat het op deze leeftijd erg lastig is om op mensen in het algemeen af te stappen of te bellen om bijvoorbeeld hulp te vragen of iets anders.

5.5 Begeleiding LOB-programma

In dit onderzoek is er op voorhand met name gekeken naar de loopbaancompetenties en de loopbaangerichte leeromgeving die hiervoor nodig is. Dit onderwerp is op voorhand niet specifiek meegenomen in de topiclijst, maar kwam in bijna elk interview sterk naar voren.

5.5.1 Begeleiding mentoren

De begeleiding vanuit de mentoren wordt divers ervaren door de studenten. Enkele respondenten geven aan een erg betrokken mentor te hebben. Dit ervaren ze doordat de mentor regelmatig vraagt hoe het met hen gaat en ook met het studiekeuzeproces. Echter geven zij wel aan te ervaren dat ze geluk hebben met hun mentor omdat volgens hen het gros van de mentoren niet echt betrokken is bij de leerlingen.

“Mijn mentor is erg betrokken, hij vraagt regelmatig tussen neus en lippen door als ik bijvoorbeeld binnen kom gelopen hoe mijn open dag is geweest. Ik denk dat 95% van de mentoren dit niet zou doen. Ik heb nu gewoon geluk met mijn mentor”. – Respondent 1

De respondenten die aangeven dat hun mentor weinig interesse toont in de leerlingen ervaren dit doordat er weinig gevraagd wordt naar hoe het met ze gaat. Op het moment dat de cijfers slecht zijn voeren de mentoren één op één gesprekken over hoe het gaat met de leerling. Wanneer dit niet speelt wordt er weinig aandacht besteed aan het welzijn van de leerling volgens deze respondenten. Ook wordt er door de mentor nauwelijks gevraagd hoe het met het studiekeuzeprocess gaat.

Daarnaast geven enkele respondenten aan het idee te hebben dat de mentoren het lastig vinden om het LOB-programma goed te begeleiden. Er zijn in de afgelopen jaren verschillende online platformen geweest waarin de LOB-opdrachten gemaakt moesten worden. Hierdoor is het volgens enkele respondenten onduidelijk voor de mentoren wat er precies moet gebeuren. Ook geeft een respondent aan dat de mentor het lastig vindt om gesprekken te voeren rondom de studiekeuze. Dit merkt de respondent doordat er niet echt wordt doorgevraagd en de mentor ook niet echt een idee heeft welke keuzemogelijkheden er allemaal zijn.

“Ik heb niet het idee dat de mentoren echt weten hoe ze ons kunnen begeleiden. Ze hebben ook weinig inzicht in wat er allemaal is bijvoorbeeld in opleidingen”. – Respondent 5

5.5.2 Begeleiding decaan

Enkele respondenten geven aan de gesprekken die ze gevoerd hebben met de decaan prettig te vinden. De decaan gaf hun handvaten door middel van het afnemen van testen. Hierdoor kregen de leerlingen meer inzicht in welke opleidingen aansluiten bij hun interesses. Een respondent geeft echter aan het prettiger te vinden als de decaan meer samen met de leerling ging uitzoeken wat de competenties zijn en welke opleidingen daarbij aansluiten. Nu zet de decaan de leerling zelf aan de slag om hierachter te komen door bijvoorbeeld opdrachten en testen mee te geven en deze thuis te maken.

Ook geven enkele respondenten aan niet echt een beeld te hebben van wie de decaan is. Volgens deze respondenten zou het beter zijn om de decaan vaker in de klassen te laten komen zodat de leerlingen haar ook beter leren kennen. Een leerling geeft aan het apart te vinden om van een decaan advies te krijgen over wat een passende opleiding is zonder de leerling te kennen. Ook geven enkele leerlingen aan het lastig te vinden om op de decaan af te stappen voor een gesprek. Deze respondenten ervaren hier een drempel in.

“De decaan moet misschien meer toenadering zoeken want veel leerlingen vinden het lastig om op iemand af te stappen. Ik ben blij dat ik al weet wat ik wil want anders zou ik zelf denk ik ook niet aan de bel trekken. Initiatief nemen is soms echt nog lastig voor jongeren. De meeste nemen contact op via de mail want ze durven niet te bellen of normale gesprekken te voeren”. – Respondent 3

6 Conclusie

In dit hoofdstuk worden er conclusies getrokken op basis van de resultaten die beschreven staan in het resultatenhoofdstuk. Als eerste zal er antwoord worden gegeven op de hoofdvraag. Vervolgens zal er antwoord worden gegeven op de deelvragen die zijn opgesteld om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden.

6.1 Hoofdvraag

Herhaling hoofdvraag: In hoeverre beschikken de leerlingen in Havo 5 van het Sondervick College over de loopbaan competenties van Kuijpers (2003) en wat is er volgens de leerlingen nodig om de loopbaancompetenties beter te ontwikkelen?

Op het moment dat de leerlingen uit havo 5 hoger scoren dan een 3,5 op de loopbaancompetenties samen beschikken ze volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) goed over de loopbaancompetenties. Echter blijkt dat maar 1,62% van de respondenten hoger scoort dan een 3,5. De gemiddelde score op de loopbaancompetenties is 2,5 wat een matige score op de loopbaancompetenties is. Dit suggereert dat het grootste deel van de leerlingen uit havo 5 matig beschikken over de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003).

Ook is er gekeken naar de scores tussen de gekozen profielen. Opvallend is dat de natuur profielen lager scoren dan de cultuur profielen. De natuurprofielen beschikken volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) weinig over de loopbaancompetenties en de cultuur profielen matig. Met name het profiel N&T scoort lager ten opzichte van de andere profielen. Zij hebben een gemiddelde score van 2,24. Dit suggereert dat de leerlingen met een N&T profiel meer moeite ondervinden met de ontwikkeling van de loopbaancompetenties in vergelijking met de andere profielen. Het profiel E&M heeft met een gemiddelde score van 2,58 het hoogste gescoord op de loopbaancompetenties. Dit kan erop wijzen dat de leerlingen met een E&M profiel meer beschikken over de loopbaancompetenties dan de andere profielen.

Daarnaast scoren de jongens met een gemiddelde van 2,60 hoger op de loopbaancompetenties dan de meisjes met een gemiddelde van 2,44. De respondenten die geen uitspraak wilden doen over het geslacht scoren relatief het laagste met een 2,34. Dit kan erop wijzen dat de jongens uit havo 5 meer beschikken over de loopbaancompetenties dan de meisjes.

De resultaten wijzen erop dat de leerlingen van havo 5 meer behoefte hebben aan praktijkopdrachten. Hiermee wordt bedoeld leren door te doen en te ervaren in plaats van opdrachten over de eigen kwaliteiten te maken achter de computer. Dit draagt volgens de resultaten uit de interviews mogelijk bij aan de ontwikkeling van kwaliteitenreflectie. Daarnaast komt naar voren dat de leerlingen vaker op bezoek willen gaan bij bedrijven om zo een breder beeld te krijgen van de mogelijkheden en te ervaren in de praktijk. Dit bevordert mogelijk de competentie loopbaanvorming. Ook suggereren de resultaten dat de leerlingen uit havo 5 nog niet echt bewust bezig zijn met hun netwerk.

Leerlingen geven aan nog niet echt bezig te zijn met netwerken. Ook ervaren de leerlingen mogelijk een drempel om mensen te benaderen en om hulp te vragen. Dit geldt voor mensen uit hun netwerk maar ook bij docenten en de decaan. Uit de resultaten komt naar voren dat de leerlingen het mogelijk prettig vinden om vanuit het LOB-programma meer bewustwording te krijgen in het eigen netwerk. Daarnaast missen de leerlingen mogelijk betrokkenheid vanuit de mentoren naar henzelf en naar het LOB-proces. Met het beantwoorden van de vier deelvragen zal dit nog verder worden onderbouwd.

6.2 Deelvragen

6.2.1 Deelvraag 1:

Herhaling deelvraag: *In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanreflectie?*

De respondenten scoren op de indicatoren van loopbaanreflectie gemiddeld een 2,7. In totaal scoort 3,23% van de respondenten hoger dan een 3,5 wat volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) een goede score op loopbaanreflectie is. In vergelijking met loopbaanvorming en netwerken wordt er door de respondenten het hoogste gescoord op deze loopbaancompetentie. Echter is een gemiddelde score van 2,7 volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) een matige score op de loopbaancompetenties. Deze score kan erop wijzen dat de leerlingen van havo 5 aan het Sondervick College matig beschikken over loopbaanreflectie. De gemiddelde scores op de indicatoren liggen relatief dicht bij elkaar. Opvallend is de score op de indicator: als ik me rot voel over iets dan denk ik na over wat ik echt belangrijk vind. Op deze indicator wordt gemiddeld een 2,39 gescoord. Dit zou erop kunnen wijzen dat de leerlingen van havo 5 het lastig vinden om na te denken over waarom ze iets belangrijk vinden op momenten dat het minder goed gaat. Ook wordt er relatief lager gescoord op de indicator; ik denk na over mijn talenten wanneer iets goed gaat op school. De gemiddelde score op deze indicator is 2,43. Dit kan erop wijzen dat leerlingen het lastig vinden om de eigen talenten te ontdekken. Deze gemiddelde scores geven volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) aan dat de leerlingen weinig beschikken over de benoemde indicatoren. Het hoogste wordt door de respondenten gescoord op werk zoeken wat bij je talenten zou passen. Hier wordt gemiddeld een 3 op gescoord. Dit zou erop kunnen wijzen dat de leerlingen van havo 5 bewust bezig zijn met het zoeken naar werk dat aansluit bij de eigen talenten. Een matige score op loopbaanreflectie kan erop wijzen dat de leerlingen uit havo 5 enige moeite ervaren met het ontdekken van de eigen kwaliteiten, normen en waarden (Kuijpers, 2003).

6.2.2 Deelvraag 2

Herhaling deelvraag: *In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie loopbaanvorming?*

De respondenten scoren op loopbaanvorming gemiddeld een 2,39. Volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) beschikken de respondenten met deze score gemiddeld weinig over loopbaanvorming. In vergelijking met de andere loopbaancompetenties wordt op loopbaanvorming het laagste gescoord. Op de stelling; ik doe extra werk op school om te laten zien wat ik kan wordt gemiddeld een 1,7 gescoord. Deze score suggereert dat het merendeel van de leerlingen niet de motivatie heeft om extra hun best doen op school om aan de docenten te laten zien wat ze kunnen. Op de stelling; ik houd bij welke banen voor mij in de toekomst interessant zijn wordt gemiddeld met een 3 het hoogste gescoord. Deze score geeft aan dat de leerlingen wel bezig zijn met toekomstig werk en het vinden van een baan die bij hen past. Echter is een score van 3 ook een matige score volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006), maar deze score zit wel aan de bovenkant van de schaal.

Een gemiddelde score van 2,39 suggereert dat de leerlingen van havo 5 moeite ondervinden met het vinden van een passende baan/opleiding die bij hun kwaliteiten aansluit. Dit zou echter ook verband kunnen houden met het feit dat de leerlingen het al lastig vinden om achter de eigen kwaliteiten, normen en waarden te komen. Dit maakt het vinden van passend werk met bijbehorende opleiding die aansluit bij de eigen kwaliteiten, normen en waarden ook lastiger door een gebrek aan zelfkennis.

6.2.3 Deelvraag 3

Herhaling deelvraag: *In hoeverre beschikken de leerlingen in havo 5 van het Sondervick College over de loopbaancompetentie netwerken?*

De respondenten scoren gemiddeld op de loopbaancompetentie netwerken een 2,40. In totaal scoort maar 1,62% van de respondenten hoger dan een 3,5. Deze score geeft aan dat de leerlingen van havo 5 mogelijk weinig beschikken over de loopbaancompetentie netwerken (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006). Het laagste wordt gescoord met een 2,05 op de stelling; ik vraag aan mensen die ik ken naar nieuwtjes in de sector die ik leuk vind. Dit sluit ook aan op wat er in de interviews naar voren kwam dat leerlingen het lastig vinden om op mensen af te stappen met vragen. Uit de stellingen die netwerken meetbaar maken komt naar voren dat de leerlingen nog niet echt bezig zijn met het leren kennen van vakmensen die belangrijk kunnen zijn voor het vinden van toekomstig werk. Ook komt naar voren dat leerlingen weinig tot geen contact leggen met mensen binnen het werkveld.

6.2.4 Deelvraag 4

Herhaling deelvraag: *Wat hebben de leerlingen per loopbaancompetentie nodig om deze beter te ontwikkelen?*

Uit de resultaten kwam naar voren dat de leerlingen uit havo 5 mogelijk niet echt bezig zijn met het LOB-programma. De mentorles zou meer worden gebruikt voor het maken van huiswerk. Daarnaast is het LOB-programma meer op de achtergrond aanwezig maar wordt volgens de leerlingen niet structureel ingezet. Ook zijn er per mentor onderling verschillen in hoeverre het LOB-programma wordt gevolgd. Uit de resultaten blijkt dat de leerlingen het mogelijk prettiger vinden om meer structureel bezig te zijn met LOB.

Kwaliteitsreflectie

Volgens de resultaten draagt het LOB-programma mogelijk niet echt bij aan inzicht krijgen in de eigen competenties, normen en waarden wat leidt tot de ontwikkeling van loopbaanreflectie. Wel komt naar voren dat het maken van testen voor een deel van de havo leerlingen mogelijk bijdraagt aan inzicht krijgen in de eigen kwaliteiten. Verder zouden de leerlingen weinig hebben gehad aan de opdrachten in het LOB-programma. Daarnaast komt naar voren uit de resultaten dat de leerlingen het prettiger zouden vinden om door te doen achter de eigen kwaliteiten te komen in plaats van opdrachten te maken achter de laptop. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door middel van samenwerkingsopdrachten. Het vermogen om te kunnen reflecteren op eigen normen en waarden wordt mogelijk als lastig ervaren door de leerlingen.

Loopbaanvorming

Om de loopbaancompetentie loopbaanvorming beter te kunnen ontwikkelen komt naar voren dat de leerlingen het mogelijk prettig vinden om te gaan kijken bij verschillende bedrijven. Hierdoor zouden ze een beter beeld krijgen van de mogelijkheden en kunnen de leerlingen daadwerkelijk ervaren in de praktijk hoe het eraan toegaat. Dit zou volgens hen mogelijk bijdragen aan de ontwikkeling van loopbaanvorming. Hierdoor komen ze er achter waar werk te vinden is en wat bij hen en de eigen kwaliteiten past. Er zouden weinig werkbezoeken of dergelijke vanuit school plaats gevonden hebben. Ook het stagelopen wordt mogelijk als erg prettig en nuttig ervaren. De resultaten suggereren dat de leerlingen uit havo 5 meer stage zouden willen lopen.

Het bezoeken van open dagen van scholen is verplicht vanuit het LOB-programma. Echter suggereren de resultaten dat er een drempel wordt ervaren door de leerlingen om naar een open dag of

meeloop dag te gaan. Om deze reden wordt het soms helemaal niet gedaan door de leerlingen. Het zou voor hen mogelijk prettiger zijn om vanuit school vaker naar open dagen en meeloop dagen te gaan zodat ze niet alleen hoeven te gaan. Ook geven ze aan dat het voeren van klassikale gesprekken over de studiekeuze helpend zouden zijn om op de hoogte te worden gebracht van de opleidingen waar klasgenoten interesse in hebben zodat ze samen naar meeloopdagen kunnen gaan. Dit zou voor de leerlingen drempelverlagend kunnen werken.

Daarnaast komt uit de resultaten naar voren dat de leerlingen mogelijk ervaren weinig hulp te hebben gehad ter voorbereiding bij het aanmeldingsproces voor opleidingen of bijbaantjes. De leerlingen zouden het prettiger vinden om bijvoorbeeld te oefenen met het schrijven van een motivatiebrief, cv of het voeren van zakelijke gesprekken. De leerlingen zouden het fijn vinden als dit standaard in het LOB-programma opgenomen zou worden. Deze punten samen zouden mogelijk helpend kunnen zijn voor de leerlingen bij de ontwikkeling van loopbaanvorming.

Netwerken

De resultaten suggereren dat de leerlingen uit havo 5 nog niet echt bezig zijn met het opbouwen van een netwerk. Ook geven ze aan dat netwerken in het LOB-programma niet is teruggekomen. De leerlingen zouden het prettiger vinden als er meer aandacht wordt besteed aan het nut van het opbouwen van een netwerk en het bewust maken van iemands eigen netwerk. Mogelijk is dit bijvoorbeeld helpend bij het vinden van bijvoorbeeld stages. Voorbeelden van opdrachten die mogelijk helpend kunnen zijn om het eigen netwerk te ontwikkelen is het aanmaken van LinkedIn en het maken van een mind map om het eigen netwerk in kaart te brengen. Deze punten dragen mogelijk bij aan de ontwikkeling van netwerken voor de leerlingen.

Loopbaangerichte leeromgeving

Om de ontwikkeling van loopbaancompetenties tot stand te laten komen is er een loopbaangerichte leeromgeving nodig. Deze omgeving bestaat uit een praktijkgerichte context en een vraaggerichte context. De aanwezigheid van een praktijkgerichte context scoort gemiddeld volgens de respondenten een 2,10. De resultaten suggereren dat de leerlingen uit havo 5 het prettiger zouden vinden als de havo meer praktijkgericht was. Hierdoor zou het makkelijker zijn om de koppeling te kunnen leggen tussen theorie en praktijk wat ook helpend zou zijn voor de toetsen. De havo zou volgens de leerlingen mogelijk meer praktijkgericht kunnen door middel van opdrachten vanuit het werkveld.

De vraaggerichte context krijgt gemiddeld een score van 2,57. De resultaten suggereren dat de leerlingen uit havo 5 niet meer keuzemogelijkheden zouden willen, bijvoorbeeld in de vorm van vakken. Wel komt naar voren in de resultaten dat de leerlingen mogelijk meer zelfsturing zouden willen, bijvoorbeeld ten aanzien van vakken. De leerlingen zouden het prettiger vinden om meer vrijheid te krijgen in het maken van huiswerk voor de verschillende vakken. Hierdoor kunnen ze meer tijd besteden aan vakken waar ze minder goed in zijn. Ook komt uit de resultaten naar voren dat de leerlingen het prettig zouden vinden als er de mogelijkheid was om bepaalde vakken op vwo-niveau te kunnen volgen in de havo waardoor de overgang van havo naar vwo minder groot wordt.

Echter komt uit de resultaten naar voren dat de leerlingen mogelijk moeite hebben om de regie in eigen hand te nemen. Zelf initiatief nemen is volgens hen op hun leeftijd nog erg lastig. Hieronder valt volgens de resultaten het benaderen van docenten en om hulp vragen, het contact opnemen met de decaan, bezoeken van open dagen en meeloop dagen en het gebruik maken van contacten uit het eigen netwerk.

Begeleiding LOB

De begeleiding vanuit de mentoren wordt door de leerlingen uit de havo mogelijk niet als positief ervaren. Dit zou mogelijk kunnen komen doordat er weinig interesse wordt getoond in de leerling zelf en in het studiekeuzeproses. Er zou door de mentor niet echt doorgevraagd worden tijdens loopbaangesprekken als deze al gevoerd worden. Daarnaast komt uit de resultaten naar voren dat de mentoren mogelijk moeite ervaren met de begeleiding rondom LOB door de verschillende wisselingen die plaats hebben gevonden in de online platformen waarop de leerlingen LOB-opdrachten hebben moeten maken. Ook zouden ze mogelijk niet echt inzicht hebben in de verschillende mogelijkheden die er zijn na de havo. Wel wordt er aangegeven dat er veel verschil zit tussen de leraren onderling. De ene leraar is volgens de leerlingen erg betrokken en de andere niet.

Daarnaast suggereren de resultaten dat de begeleiding vanuit de decaan als positief wordt ervaren door de leerlingen. Wel komt naar voren dat de leerlingen het mogelijk prettiger zouden vinden als de decaan meer toenadering zoekt tot de leerlingen door bijvoorbeeld vaker in de lessen langs te komen.

6.3 Terugblik conceptueel model

Voor het optimaal kunnen ontwikkelen van loopbaancompetenties is een loopbaangerichte leeromgeving nodig. Echter is uit het onderzoek naar voren gekomen dat de loopbaangerichte leeromgeving niet optimaal aanwezig is en de loopbaancompetenties matig ontwikkeld zijn. Volgens de literatuur heeft een loopbaangerichte leeromgeving invloed op de mate waarop de loopbaancompetenties goed ontwikkeld kunnen worden. Dit verband blijft bestaan na het uitvoeren van dit onderzoek. Echter is gebleken dat de begeleiding rondom het ontwikkelen van loopbaancompetenties een rol heeft gespeeld in de mate van ontwikkeling van de competenties volgens de respondenten. De begeleiding kan in het vervolg worden toegevoegd aan het conceptueel model.

7 Discussie

7.1 Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid

De afgenomen enquête is gebaseerd op een standaard vragenlijst. Er zijn echter nog enkele vragen toegevoegd aan de enquête met betrekking tot de loopbaangerichte leeromgeving. Deze vragen zijn opgesteld aan de hand van kennis uit de literatuur door de onderzoeker, maar behoorde niet tot de oorspronkelijke vragenlijst. Mogelijk hebben deze vragen de loopbaangerichte leeromgeving onvoldoende gemeten wat mogelijk een negatieve invloed heeft gehad op de validiteit. In totaal heeft 72% van de onderzoekspopulatie de enquête ingevuld. Dit geeft een betrouwbaarheidsniveau van 86%. Op het moment dat een grotere groep de enquête had ingevuld waren de antwoorden mogelijk meer betrouwbaar en generaliseerbaar geweest. In het vervolg kan de onderzoeker mogelijk vaker langs de klassen gaan of nogmaals aandacht vragen voor de enquête via de mail om zo meer respondenten te krijgen.

Een ander punt wat invloed heeft gehad op de betrouwbaarheid van dit onderzoek is dat de respondenten zichzelf hebben beoordeeld aan de hand van de stellingen uit de enquête. Het is mogelijk dat de respondenten zichzelf onbewust een lagere of hogere score hebben toegekend op de loopbaancompetenties. Dit heeft invloed op de betrouwbaarheid van de resultaten op de loopbaancompetenties.

Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van een formulier waarop de loopbaancompetenties uitgelegd stonden in relatief eenvoudige taal. Uit het proefinterview kwam namelijk naar voren dat de leerling niet of nauwelijks bekend was met het begrip loopbaancompetenties. Dit formulier is opgesteld om te voorkomen dat de respondenten een eigen interpretatie aan de begrippen kon geven. Na het lezen van de uitleg op het formulier en de verdere uitleg van de interviewer werd er gevraagd of de respondent begreep wat de loopbaancompetenties inhielden. Het is mogelijk dat de respondenten nog steeds niet precies duidelijk hadden wat de competenties inhielden, maar dit niet durfden aan te geven of dachten het te begrijpen terwijl dit niet zo was. Dit heeft mogelijk een negatieve invloed gehad op de begripsvaliditeit.

Bij het kwalitatieve deel van dit onderzoek staat de beleving van de respondent centraal. Echter is het mogelijk dat de beleving van de relatief kleine groep geïnterviewde respondenten afwijkt van de andere leerlingen uit de onderzoekspopulatie. Hierdoor is het mogelijk dat bij herhaling van dit onderzoek met andere respondenten er andere resultaten zullen voortvloeien uit de interviews. Dit heeft een negatieve invloed op de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Daarnaast zijn de gegevens van dit onderzoek opgehaald en verwerkt middels dezelfde methode. Echter blijft de rol van onderzoeker een subjectieve vorm aanhouden. De interpretatie van de onderzoeker heeft een rol gespeeld bij het analyseren van de gegevens. Dit heeft mogelijk een negatief effect op de betrouwbaarheid en herhaalbaarheid van dit onderzoek. In het vervolg zou de onderzoeker kunnen overwegen om de gegevens te analyseren in overleg met een collega-onderzoeker. Op deze manier kan de subjectiviteit van dit onderzoek in de toekomst verminderd worden.

Tijdens de interviews merkte de onderzoeker dat een aantal respondenten het lastig vonden om te reflecteren op het LOB-programma. Niet altijd kon de koppeling worden gelegd met activiteiten die ze in het verleden hebben gedaan voor het LOB-programma. Mogelijk hebben de respondenten hierdoor een vertekend beeld van de activiteiten die ze gedaan hebben voor LOB. Ook vonden een aantal respondenten het lastig om aan te geven wat ze graag anders zouden willen ten aanzien van LOB. De onderzoeker heeft hierdoor meer sturing en richting moeten geven tijdens de interviews dan op voorhand gewenst. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de betrouwbaarheid van de antwoorden. Ook mag er in het vervolg meer worden doorgevraagd op de antwoorden van de respondenten om

zo daadwerkelijk tot de kern van het probleem te komen. Ook dit heeft mogelijk invloed gehad op de validiteit.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om zowel kwalitatief onderzoek te doen als kwantitatief. Het voordeel hiervan is dat er met de enquête meer leerlingen uit de onderzoekspopulatie tegelijk bereikt kunnen worden. Hierdoor kan er op korte termijn meer data verzameld worden en zijn de antwoorden meer generaliseerbaar. Daarnaast is er met interviews meer diepgaande informatie verworven rondom loopbaancompetenties en wat leerlingen nodig hebben. Er zijn in totaal acht interviews afgenomen uit een onderzoekspopulatie van 86. Hierdoor zijn de gegeven antwoorden op de interviewvragen minder generaliseerbaar voor de gehele onderzoekspopulatie.

Om de generaliseerbaarheid te vergroten zou de onderzoeker in het vervolg meer interviews kunnen afnemen. Echter dient er dan wel rekening gehouden te worden met de tijd aangezien het verwerken en analyseren van de interviews tijdrovend is.

7.2 Terugkoppeling theorie

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de respondenten matig beschikken over de loopbaancompetenties. Hieruit kan worden opgemaakt dat de loopbaancompetenties nog niet voldoende ontwikkeld zijn. Uit de theorie die beschreven staat in het theoretisch kader is naar voren gekomen dat er een loopbaangerichte leeromgeving aanwezig moet zijn om de competenties tot ontwikkeling te laten komen. Opvallend is dat de aanwezigheid van een loopbaangerichte leeromgeving ook niet optimaal aanwezig is. Ook geven de respondenten aan dat de begeleiding vanuit de mentoren vaak niet optimaal is en dat de loopbaangesprekken die volgens de theorie erg belangrijk zijn, vaak niet gevoerd worden. Volgens de theorie lijdt de afwezigheid van deze factoren tot onvoldoende ontwikkeling van loopbaancompetenties, dit is terug te herleiden naar de scores van de respondenten.

Daarnaast komt uit de theorie naar voren dat leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor hun studietijd en zelf keuzes dienen te maken. De respondenten geven aan dat ze het lastig vinden om zelf initiatief te nemen en naar de docent te stappen als ze bijvoorbeeld een gesprek willen hebben met de decaan. Enkele respondenten geven zelfs aan niet aan de bel te durven trekken als er iets aan de hand is. Ook geeft het merendeel van de respondenten aan het spannend te vinden om naar open dagen en meeloop dagen te gaan. Enkele respondenten gaan zelfs helemaal niet om deze reden. Dit suggereert dat leerlingen op deze leeftijd nog niet voldoende in staat zijn om zelfsturing te geven aan de eigen studieloopbaan. In de theorie wordt wel aangegeven dat de frontale kwab van jongvolwassenen nog onvoldoende ontwikkeld is waardoor ze op de achtergrond af en toe toch nog sturing nodig hebben. De respondenten geven echter aan dat ze met deze begeleiding op de achtergrond vaak nog onvoldoende geholpen zijn.

7.3 Innovatieve waarde

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode, namelijk de enquête. Ook is gebruik gemaakt van de kwalitatieve onderzoeksmethode door middel van interviews. Deze onderzoeksmethodiek is een veel gebruikte onderzoeksmethode en daarom niet zo zeer innovatief. Het meetinstrument dat gebruikt is voor de enquête is een bestaande en ook veelgebruikte vragenlijst waardoor het meten van loopbaancompetenties in het algemeen ook niet echt innovatief is. De loopbaancompetenties van leerlingen op het Sondervick College zijn echter nog niet eerder gemeten waardoor de uitkomsten wel innovatief zijn voor het Sondervick College. Ook is nog niet eerder geïnventariseerd wat de behoefte van de leerlingen is ten aanzien van het LOB-programma. De resultaten uit de enquête aangevuld met de resultaten uit de interviews maken het een innovatief onderzoek voor het Sondervick College.

Door middel van dit onderzoek weet het Sondervick College dat de leerlingen gemiddeld matig scoren op de loopbaancompetenties. Dit houdt in dat de loopbaancompetenties dus nog niet 'goed' ontwikkeld zijn. De leerlingen hebben met name meer behoefte aan praktische opdrachten. Lerend wijs achter de eigen kwaliteiten komen en daarnaast meer inzet van stages en meeloop dagen. Ook geven de leerlingen doorgaans tijdens de theoretische lessen het onderdeel praktijk te missen. Kortom de leerlingen van de havo hebben behoefte aan een onderwijsvorm die meer praktijkgericht is.

7.4 Aanbevelingen toekomstig onderzoek

Op basis van dit onderzoek zou het interessant zijn om verder in te gaan op de begeleiding die de leerlingen krijgen vanuit de mentor ten aanzien van LOB. De respondenten in dit onderzoek hebben aangegeven dat de mentoren vaak niet goed weten hoe ze loopbaangesprekken moeten voeren, maar ook weinig betrokken zijn bij het LOB-proces van de leerlingen. Een onderzoek naar de betrokkenheid van docenten zou daarom een interessante aanvulling zijn op dit onderzoek. Ook komt in de literatuur regelmatig terug dat de ouders ook een grote rol spelen bij het maken van een studiekeuze. Mogelijk kan in de toekomst de rol van ouders ook worden meegenomen in het onderzoek.

Literatuurlijst

- Akkermans, T. J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. (2012). *Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire*. Missouri, United States : Journal of Career Development.
- Arbeidsrechtkantoor AN-I, (2021) *Algemene informatie arbeidsmarkt. Wat wordt er verstaan onder de arbeidsmarkt?* Geraadpleegd op 26 november 2022, van:
<https://www.arbeidsrechter.nl/algemene-informatie-arbeidsmarkt/>
- Bakker, C., & Deinum, J. F. (2002). *Activerende didactiek: een actief lerende leerling in de klas*. Utrecht, Nederland: Levende Talen Tijdschrift.
- Boer, P. den, Mittendorf, K. & Sjenitzer, T. (2004). *Beter kiezen. Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren in het vmbo en mbo*. Delft, Nederland: Deltapunt.
- Boom, J. M., & Metselaar, E. E. (2001). *Determinanten van employability*. Nederland: Gedrag & Organisatie.
- Borghans, L., & Golsteyn, B.H.H. (2006). *De kosten van uitgesteld leren*. Maastricht, Nederland: Maastricht University.
- Brouwer-Truijten, K., Woudt-Mittendorff, K., & Pullen, A. (2017). *Talentgerichte loopbaangesprekken. Onderzoeksrapport kwantitatieve analyse*. Enschede, Nederland: Expertise Centrum Techniek Onderwijs.
- Bruining, T. (2008). *De logica van vraaggericht leren*. Antwerpen, België: Garant.
- Cohen-Scali, V. (2003). *De invloed van gezins-, sociale en werksocialisatie op de constructie van de professionele identiteit van jongvolwassenen*. Nederland: Tijdschrift voor loopbaanontwikkeling
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). *Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn*. Leuven, België: Katholieke Universiteit Leuven.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career: A competency-based perspective*. United States: Journal of organizational behavior
- Expertisepunt LOB (2019) *VOORBEELDVRAGEN LOOPBAANGESPREK*. Geraadpleegd op 6 december 2022, van
https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/970_Voorbeeldvragen_loopbaangesprek_online.pdf?1604580542=
- Fontys Hogescholen (2021, 21 juni) *Sondervick college RK scholengemeenschap – VELDHOVEN: terugkoppelrapportage Fontys hogescholen*. Geraadpleegd op 21 oktober 2022, van
[file:///C:/Users/Ana/Downloads/uitval%20cijfers%20HAVO%20fontys%202022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/uitval%20cijfers%20HAVO%20fontys%202022%20(1).pdf)
- Fouarge, D., & Somers²³, M. A. (2015). *The Role of Unanticipated Labour Market Conditions in Graduates' regret of study choice*. Maastricht, Nederland: Maastricht University
- Gelderblom, A., Hardonk, L., de Koning, J., & de Vleeschouwer, E. (2021). *EFFECTIVITEIT VAN LOB-INTERVENTIES*. Rotterdam, Nederland: Erasmus School of Economics.
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk, V. (2018) *Career management for life*. New York, Verenigde Staten: Routledge.

- Klaassen, C. A. C., Vreugdenhil-Tolsma, B. M., & Boonk, L. (2011). *Ouders en de loopbaanoriëntatie van hun kinderen*. Nijmegen, Nederland: Radboud Universiteit.
- Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling: onderzoek naar 'competenties'*. Twente, Nederland: University of Twente.
- Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte*. Nederland: Open Universiteit.
- Kuijpers, M. (2020). *Competenties voor de moderne loopbaan*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University of Applied Sciences.
- Kuijpers, M. A. C. T., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*. The Hague, The Netherlands: Journal of Vocational Behavior.
- Luken, T. (2008). *De (on) mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing*. Antwerpen, België: Garant.
- Luken, T. (2011) *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij*. Amsterdam, Nederland.
- Luken, T., & Newton, I. (2004). *Loopbaanbegeleiding bij de doorstroom van MBO naar HBO*. Amsterdam, Nederland: NOA/ Vrije Universiteit Amsterdam.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (v) mbo*. Nederland.
- Nelis, H., & van Sark, Y. (2016). *Talent binnenstebuiten*. Utrecht, Nederland: Kosmos Uitgevers.
- Onderwijskennis.nl (2021, 3 september). *Toegankelijkheid: goede studievoortgang voor alle studenten in het hoger onderwijs. Geraadpleegd op 23 november 2022, van <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/toegankelijkheid-goede-studievoortgang-voor-alle-studenten-het-hoger-onderwijs>*
- Peeters, W., & Lucassen, M. (2017) *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: vragenlijst*. Vernieuwonderwijs. Geraadpleegd op 26 november 2022, van <https://www.vernieuwonderwijs.nl/wp-content/uploads/LOB-Vragenlijst-Vernieuwonderwijs.pdf>
- Pietersma-Venema, M. (2021) *Hoe percipiëren studenten de doelgerichtheid van docenten tijdens loopbaangesprekken?*. Nederland: Open universiteit.
- Schut, K., Kuijpers, M., & Lamé, M. (2013). *Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan*. Utrecht, Nederland: Onderwijs Innovatie Groep.
- Schut, K., Kuijpers, M., Lamé, M. (2013). *Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan*. Utrecht, Nederland: Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS)
- ScienceGuide (2016, 29 juni). *Gezamenlijke aanval op uitval*. Geraadpleegd op 23 november 2022, van <https://www.scienceguide.nl/2016/06/gezamenlijke-aanval-op-uitval/>
- Semeijn, J.H. (2018). *Loopbanen op weg naar Duurzaamheid: over paden, hobbels en gidsen*. Amsterdam, Nederland: Boom uitgeverij.
- SLO (2022, 22 december) *Praktijkgerichte programma's havo*. Geraadpleegd op 28 december 2022, van <https://www.slo.nl/thema/vakspecifieke-thema/havo-praktijkgericht/ontwikkelingen-havo/praktijkgerichte-programma-havo/>

SLO (2022, 23 december) *Praktijkgericht werken in de havo: de volgende fase gaat van start!* Geraadpleegd op 28 december 2022, van <https://www.slo.nl/@20099/praktijkgericht-werken-havo-volgende/>

Sondervick College (2019). *loopbaanoriëntatie en -begeleiding*. Geraadpleegd op 16 oktober 2022, van <https://sondervick.nl/onderwijs/loopbaanorientatie-en-begeleiding/>

Sondervick College (2021, 11 januari). *Schoolplan 2020-2024*. Geraadpleegd op 12 november 2022, van https://sondervick.nl/wp-content/uploads/2021/05/Schoolplan-Sondervick-College-DEF-1-11-2020_opgemaakt.pdf

Sondervick College (2022, 10 oktober) *Organogram Sondervick College*. Geraadpleegd op 12 oktober 2022, van [file:///C:/Users/Ana/Downloads/20210430%20Organigram%20Sondervick%20College%20per%2030%20april%202021%20definitief%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/20210430%20Organigram%20Sondervick%20College%20per%2030%20april%202021%20definitief%20(1).pdf)

Steekproefcalculator.com(2021, 11 maart) *Steekproefcalculator*. Geraadpleegd op 16 december 2022, van <https://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator/>

Taylor-Gooby, P. (Ed.). (2004). *New risks, new welfare: the transformation of the European welfare state*. Oxford, United Kingdom: Oxford university press

Van den Broek, A., Termorshuizen, T., Cuppen, J., Brink, M., Muja, A., Lodewick, J., Lommertzen, J., Hendrix, M., Ramakers, C., & Groot, A. (2022). *Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2021-2022*. Nijmegen, Nederland: ResearchNed

Van Vianen, A. (2013). *Dynamische loopbanen: een kwestie van vooruitkijken*. Assen, Nederland: Van Gorcum.

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?: praktijkboek voor methoden en technieken (6e druk)*. Amsterdam, Nederland: Boom Uitgevers.

Vermeulen, M. (2016). *Leren organiseren Een rijke leeromgeving voor leraren en scholen*. Nederland: Open Universiteit.

VO Raad. (2017, 29 november). *Kwaliteitsagenda LOB voor het voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd op 12 november 2022, van <https://www.vo-raad.nl/nieuws/kwaliteitsagenda-lob-voor-het-voortgezet-onderwijs>

Bijlage

Bijlage 1: mail naar onderzoekspopulatie

Heb je even voor mij?



Blanco van de Voort, Ana A.J.P.J.

Aan: Stals-Stolk, Sandra <sstals@sondervick.nl>



Ma 28-11-2022 09:18

Beste leerlingen,

Mijn naam is Ana Blanco en ik ben vierdejaars student aan de opleiding Human Resource Management bij de Fontys in Eindhoven. Op dit moment loop ik stage bij het decanaat van het Sondervick College en ben ik daarnaast bezig met het schrijven van een onderzoek over de loopbaan competenties van leerlingen uit Havo 5. Het doel van dit onderzoek is om het LOB-programma binnen het Sondervick College te verbeteren en daar is jouw hulp bij nodig!

Aan het einde van deze mail staat een link. Deze link brengt je naar een enquête met een aantal stellingen. Het zou fijn zijn als je deze enquête voor vrijdag 9 december hebt ingevuld.

De link naar de enquête: <https://forms.gle/daK7kn7r8nteSjwEA>

Alvast bedankt voor het invullen!

Met vriendelijke groet,

Ana Blanco

Bijlage 2: begeleidende brief enquête

Leerlingen Sondervick College

Mijn naam is Ana Blanco en ik ben vierdejaars student aan de opleiding Human Resource Management bij de Fontys in Eindhoven. Op dit moment loop ik stage bij het decanaat van het Sondervick College en ben ik daarnaast bezig met het schrijven van een onderzoek over de loopbaan competenties van leerlingen uit Havo 5. Het doel van dit onderzoek is om het LOB-programma binnen het Sondervick College te verbeteren.

In totaal kent deze vragenlijst 35 vragen waarvan 32 stellingen. De stellingen hebben een schaal van 1 tot 4. De schaal geeft aan in welke mate je het eens of oneens bent met de stelling waarbij 1 helemaal oneens is en 4 helemaal eens. Er bestaan geen goede of foute antwoorden. De ingevulde vragen zullen anoniem behandeld worden.

Het maken van deze enquête duurt ongeveer 8 minuten.

Alvast bedankt voor het invullen van deze enquête!

Bijlage 3: vragenlijst enquête

- Wat is je geslacht?
- Wat is je leeftijd?
- Wat is je gekozen profiel?
- Als iets goed gaat op school, denk ik na over wat mijn talent is
- Ik denk na over waar ik altijd al goed in ben geweest
- Ik zoek uit welk werk bij mijn talenten zou passen
- Ik denk niet na over waar ik echt goed in wil worden
- Ik ben op zoek naar mijn eigen talenten
- Als ik het niet eens ben met iemand, denk ik na over wat dit zegt over mijzelf
- Ik zoek uit wat ik goed en slecht vind in het leven
- Als ik me rot voel over iets, dan denk ik na over wat ik echt belangrijk vind
- Als ik iets doe dat mij gelukkig maakt, denk ik na over wat dit zegt over mij
- Ik ben op zoek naar wat ik belangrijk vind in werk
- Ik zoek niet uit hoe het werk er in sectoren uitziet
- Ik houd bij welke banen voor mijn toekomst interessant kunnen zijn
- In het werk wat ik later kan doen komen problemen voor -> Ik zoek uit welke problemen dat zijn
- (vervolg vraag) -> Ik bedenk of de aanpak van die problemen bij mij past
- Ik zoek uit in welk werk ik later de dingen kan doen die ik belangrijk vind
- Ik houd bij wat het nieuws is binnen de sector die ik interessant vind
- Ik vraag geen hulp om het beste uit mijn studie te halen
- Ik doe extra werk op school om te laten zien wat ik kan
- Ik doe dingen buiten school om, om meer kansen te hebben in de toekomst
- Bij opdrachten van school richt ik me vooral op wat ik wil leren
- Ik probeer dingen uit, om te kijken of dit wat voor mij is
- Ik verzamel bewijzen om te laten zien waar ik goed in ben (bijvoorbeeld filmpjes, opdrachten, feedback)
- Ik laat op school zien wat mijn talent is
- Ik praat nooit met vakmensen buiten school over mijn toekomst
- Ik leer nu al mensen kennen die mij later kunnen helpen bij het vinden van leuk werk
- Ik vraag mensen die ik ken om mij informatie te geven over werk dat mij leuk lijkt
- Ik vraag mensen die ik ken naar nieuwtjes in de sector die ik leuk vind
- Ik vraag mensen mij te helpen aan een (bijbaan, stageplaats) die belangrijk is voor mijn toekomst
- Ik krijg in mijn ogen voldoende de mogelijkheid vanuit school om ervaring op te doen in de praktijk (bijvoorbeeld door stages, werkbezoeken)
- Ik krijg op school voldoende gelegenheid om de geleerde theorie in de praktijk toe te passen (bijvoorbeeld door praktijkopdrachten)
- Ik krijg vanuit het Sondervick College voldoende keuzemogelijkheden om zelf invulling te geven aan mijn HAVO opleiding
- Het Sondervick College ondersteunt mij tijdens het maken van keuzes rondom mijn studie (bijvoorbeeld profielkeuze, studiekeuze)

Bijlage 4: codeboom enquête

Variabele	Vraag	Antwoord code	Meetniveau
Geslacht	Wat is je geslacht?	Jongen/Meisjes/Zeg ik liever niet	Nominaal
Leeftijd	Wat is je leeftijd?	Geboortedatum	Nominaal
Profiel	Wat is je gekozen profiel?	C&M/ E&M/ N&G / N&T	Nominaal
Loopbaanreflectie			
Kwaliteitsreflectie 1	Als iets goed gaat op school, denk ik na over wat mijn talent is	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Kwaliteitsreflectie 2	Ik denk na over waar ik altijd al goed in ben geweest	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Kwaliteitsreflectie 3	Ik zoek uit welk werk bij mijn talenten zou passen	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Kwaliteitsreflectie 4	Ik denk niet na over waar ik echt goed in wil worden	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Kwaliteitsreflectie 5	Ik ben op zoek naar mijn eigen talenten	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Motievenreflectie 1	Als ik het niet eens ben met iemand, denk ik na over wat dit zegt over mijzelf	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Motievenreflectie 2	Ik zoek uit wat ik goed en slecht vind in het leven	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Motievenreflectie 3	Als ik me rot voel over iets, dan denk ik na over wat ik echt belangrijk vind	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Motievenreflectie 4	Als ik iets doe dat mij gelukkig maakt, denk ik na over wat dit zegt over mij	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Motievenreflectie 5	Ik ben op zoek naar wat ik belangrijk vind in werk	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaanvorming			
Werkexploratie 1	Ik zoek niet uit hoe het werk er in sectoren uitziet	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Werkexploratie 2	Ik houd bij welke banen voor mijn toekomst interessant kunnen zijn	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Werkexploratie 3	In het werk wat ik later kan doen komen problemen voor -> Ik zoek uit welke problemen dat zijn	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Werkexploratie 4	(vervolg vraag) -> Ik bedenk of de aanpak van die problemen bij mij past	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Werkexploratie 5	Ik zoek uit in welk werk ik later de dingen kan doen die ik belangrijk vind	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Werkexploratie 6	Ik houd bij wat het nieuws is binnen de sector die ik interessant vind	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 1	Ik vraag geen hulp om het beste uit mijn studie te halen	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 2	Ik doe extra werk op school om te laten zien wat ik kan	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 3	Ik doe dingen buiten school om, om meer kansen te hebben in de toekomst	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 4	Bij opdrachten van school richt ik me vooral op wat ik wil leren	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 5	Ik probeer dingen uit, om te kijken of dit wat voor mij is	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 6	Ik verzamel bewijzen om te laten zien waar ik goed in ben (bijvoorbeeld filmpjes, opdrachten, feedback)	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaansturing 7	Ik laat op school zien wat mijn talent is	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Netwerken			
Netwerken 1	Ik praat nooit met vakmensen buiten school over mijn toekomst	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Netwerken 2	Ik leer nu al mensen kennen die mij later kunnen helpen bij het vinden van leuk werk	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Netwerken 3	Ik vraag mensen die ik ken om mij informatie te geven over werk dat mij leuk lijkt	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Netwerken 4	Ik vraag mensen die ik ken naar nieuwtjes in de sector die ik leuk vind	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Netwerken 5	Ik vraag mensen mij te helpen aan een (bijbaan, stageplaats) die belangrijk is voor mijn toekomst	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Loopbaangerichte leeromgeving			
Praktijgerichte context 1	Ik krijg in mijn ogen voldoende de mogelijkheid vanuit school om ervaring op te doen in de praktijk (bijvoorbeeld door stages, werkbezoeken)	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Praktijgerichte context 2	Ik krijg op school voldoende gelegenheid om de geleerde theorie in de praktijk toe te passen (bijvoorbeeld door praktijkopdrachten)	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Vraaggerichte context 1	Ik krijg vanuit het Sondervick College voldoende keuzemogelijkheden om zelf invulling te geven aan mijn HAVO opleiding	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval
Vraaggerichte context 2	Het Sondervick College ondersteunt mij tijdens het maken van keuzes rondom mijn studie (bijvoorbeeld profielkeuze, studiekeuze)	1=hlml oneens2=oneens3=eens4=hlml eens	Interval

Bijlage 5: topiclijst

Intro

- Welkom heten
- Interview is anoniem -> Gegevens voor gebruik onderzoek
- Introductie van mezelf en onderzoek/belang
- Duur van gesprek
- Koppeling enquête en interview
- Formulier uitleg (loopbaan)competenties
- Verwerkt in huidige LOB-programma (lyceo)
- Duidelijkheid?

loopbaancompetenties

Loopbaanreflectie/loopbaanvorming/netwerken

- Ontwikkeling vanuit school
- Specifieke opdrachten
- Ideeën opdracht leerling
- Andere verbeterpunten?

Loopbaangerichte leeromgeving

- Belang loopbaangerichte leeromgeving

Praktijkgerichte context

- Verwijzing enquête
- Praktijkervaring
- Koppeling theorie en praktijk
- Voldoende aanwezig?

Vraaggerichte context

- Verwijzing enquête
- Keuzemogelijkheden -> zelfsturing
- Ondersteuning tijdens keuzemomenten

Bijlage 6: hulpdocument interview

Loopbaanreflectie

- *Wat kan ik?*
- *Wat wil ik en waarom wil ik dat?*

Dit gaat over ontdekken waar ik goed in ben en waar minder. Ook gaat het er over dat je gaat nadenken wat jij belangrijk vind en wat jouw voldoening geeft. Kortom welke waarde vind jij belangrijk en waarom vind je dat. (Bijvoorbeeld, gelijkwaardigheid, respect, vrijheid)

Loopbaanvorming

- *Waar vind ik werk dat bij me past?*
- *Hoe bereik ik dat?*

Hierbij ga je ontdekken wat bepaald werk/baan/sector inhoud en welke vaardigheden en kennis hiervoor nodig is om dit te gaan doen. Sluit dit aan bij mij?

Wanneer je weet wat bij je past ga je kijken hoe je daar kunt komen. Bijvoorbeeld door te kijken welke studie hierbij aansluit, door het schrijven van een motivatiebrief of voeren van sollicitatiegesprekken. Kortom je plant activiteiten die je gaat ondernemen en organiseert de hulp die je hierbij nodig hebt. Je toont dan initiatief en neemt het heft in eigen hand.

Netwerken

- *Wie kan me daarbij helpen?*

Dit gaat over contacten opbouwen en onderhouden die van belang kunnen zijn voor jouw loopbaan. Bijvoorbeeld om een stageplaats te vinden of iemand die je iets kan vertellen over een studie of werk dat jij interessant vind.

Bijlage 7: transcript open gecodeerd

Niet zichtbaar in verband met privacy leerlingen

Bijlage 8: axiaal coderen

Belangrijkste codes open coderen	Codes axiaal coderen
<ul style="list-style-type: none">- Testen- Reflecteren- Waarde en normen- Leren door te doen- Suggesties nieuwe opdrachten	Opdrachten kwaliteitenreflectie
<ul style="list-style-type: none">- Stage- Opendagen- Werkbezoeken- Aanmeldingsproces vervolgstudie- Suggesties nieuwe opdrachten	Opdrachten loopbaanreflectie
<ul style="list-style-type: none">- Bewustwording- Drempel gebruik maken van netwerk- Suggesties nieuwe opdrachten	Opdrachten netwerken
<ul style="list-style-type: none">- Praktijkopdrachten- Werkgevers- Informatie verwerking- Voorbereiding toetsen- Havo meer praktijkgericht	Praktijkervaring
<ul style="list-style-type: none">- Prettige ervaring hoeveelheid keuzes- Meer creatieve vakken- Creëren onduidelijkheid- Sondervick College flexibel	Keuzemogelijkheden
<ul style="list-style-type: none">- Vakken volgen VWO- Zelfsturing huiswerk- Aandacht specificeren tot moeilijke vakken	Zelfsturing
<ul style="list-style-type: none">- Loopbaangesprekken- Moeite LOB begeleiding- Fijne begeleiding mentor- Weinig interesse in leerling- Individuele aandacht- Mentorles	Begeleiding vanuit mentor
<ul style="list-style-type: none">- Fijne begeleiding- Weinig zichtbaar- Meer toenadering- Ervaren drempel decaan- Profielkeuzeprocess	Begeleiding vanuit decaan
<ul style="list-style-type: none">- Drempel meeloopdag/opendag- Niet durven bellen/op iemand afstappen- Drempel decaan- Moeite met hulpvragen	Assertiviteit

Bijlage 9: codeboom

Opdrachten LOB programma

- Loopbaanreflectie
- Loopbaanvorming
- Netwerken

Loopbaangerichte leeromgeving

- Praktijkervaring
- Keuzemogelijkheden
- Zelfsturing

Begeleiding LOB Programma

- Begeleiding vanuit docenten
- Begeleiding vanuit de decaan

Houding leerlingen

- Assertiviteit

Bijlage 10: transcripten interviews

Niet zichtbaar in verband met privacy leerlingen