

# **Identiteitsconstructie en de beroepskeuzetest**

**De rol van de beroepskeuzetest in de vorming van een beeld van de beroepstoekomst op  
het laterale transitie moment universiteit – werkend bestaan**

**Nienke Verdonk  
0434086**

**Masterthesis Onderwijskundig ontwerp en advisering  
Universiteit Utrecht  
Themagroep Interesseontwikkeling  
1<sup>e</sup> beoordelaar: Sanne Akkerman  
2<sup>e</sup> beoordelaar: Arthur Bakker  
2 juni 2013**

## **Samenvatting**

*De rol die een beroepskeuzetest kan spelen in de constructie van een beeld van de eigen beroepstoekomst tijdens het transitie moment universiteit – werkend bestaan is onderzocht, door een voor dit onderzoek ontwikkelde enquête af te nemen bij 61 (oud-)studenten. Deze studenten hadden vanaf 2011 inloggegevens aangevraagd voor de beroepskeuzetest die wordt aangeboden via de Universiteit Utrecht. In de enquête is het construct 'beeld van de beroepstoekomst' geoperationaliseerd in mate van concreetheid, mate van instabiliteit, samenhang met vaardigheden en samenhang met wensen. Het construct werd in de vorm van 19 stellingen op een vijfpuntsschaal geoperationaliseerd, waarbij 10 stellingen van toepassing waren op de periode voor het maken van de beroepskeuzetest en negen stellingen van toepassing waren op de periode erna. In een open vraag werd de participanten gevraagd de rol die de beroepskeuzetest al dan niet had gespeeld in de vorming van het beeld van de beroepstoekomst in eigen woorden te beschrijven.*

*De respondenten bleken een concreter en stabiel beeld van de beroepstoekomst te hebben gekregen na het maken van de beroepskeuzetest. Daarnaast bleek het voeren van een gesprek met de loopbaanadviseur naar aanleiding van de resultaten van de beroepskeuzetest te leiden tot een stabiel, maar niet tot een concreter beeld van de beroepstoekomst. Zowel voor als na het maken van de beroepskeuzetest bleek er een verband te zijn tussen de mate van de samenhang van het beeld van de beroepstoekomst dat aansluit bij vaardigheden als het beeld dat aansluit bij wensen. Er werden overwegend nieuwe inzichten verkregen op beroepsgebied door het maken van de beroepskeuzetest en in mindere mate bevestiging van al bestaande ideeën of helemaal geen bijdrage. Het inzicht dat de test kon opleveren kon zowel positief als negatief zijn. Wanneer de test geen bijdrage leverde, werd dit geweten aan de algemene aard van de test, die niet genoeg aansloot op de gevolgde studie. Generalisatie van deze conclusies is echter nog niet mogelijk, gezien de onvoldoende mate van betrouwbaarheid van de gebruikte enquête en het gebruikte onderzoeksdesign. Hiervoor is vervolgonderzoek noodzakelijk.*

## **Introductie**

In de afgelopen 100 tot 150 jaar is de samenleving steeds meer geïndividualiseerd (Field, 2010) en hebben snelle technologische veranderingen plaatsgevonden, evenals veranderingen op sociaaleconomisch gebied. Rubin en Linturi (2001) schrijven de individualisering van de samenleving toe aan de overgang van de industriële tijd naar een zogenaamd postindustriële samenleving, waarin sociale rollen steeds minder stabiel zijn geworden maar juist flexibeler. Normen en waarden zijn veranderd, bijvoorbeeld op het gebied van gender en leeftijd, waardoor een individu nu meer dan vroeger op zichzelf

aangewezen is bij het construeren van een eigen identiteit. Ook bij het kiezen van een beroep is een individu meer op zichzelf aangewezen, omdat het in de huidige tijd niet meer vanzelfsprekend is om een bepaalde rol aan te nemen en die de rest van het leven te blijven uitoefenen (Rubin & Linturi, 2001). Bovendien krijgen professionals steeds meer te maken met het gegeven van de *boundaryless career*, waarbij de grenzen tussen de verschillende rollen die een professional inneemt tijdens zowel zijn werkende leven als zijn privéleven steeds meer vervagen (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

In de huidige samenleving is het maken van een beroepskeuze vaak een lastig proces. Veel mensen starten een carrière terwijl ze eigenlijk geen goed doel voor ogen hebben, wat verkeerde keuzes tot gevolg kan hebben (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Om tot goede keuzes te komen, is het daarom noodzakelijk dat een individu zichzelf en zijn eigen kwaliteiten zo goed mogelijk leert kennen (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Dit is zowel van belang voor het welzijn van het individu als voor werkgevers die mensen in dienst nemen en daarmee uiteindelijk voor de economie.

Een transitie als de overgang van onderwijs naar werk of van baan naar baan wordt echter vaak ervaren als iets moeilijks en risicovols en daarom bestaan er manieren om transities te ‘managen’ (Ecclestone, Biesta & Hughes, 2010), zoals bijvoorbeeld loopbaanadvies en –begeleiding. Een instrument dat vaak wordt toegepast voor carrièreplanning is een beroepskeuzetest. Volgens Hansen (2005) kan het maken van beroepskeuzetesten verschillende partijen voordeel opleveren. Zo kunnen toekomstige professionals door het maken van een beroepskeuzetest een beter zelfbegrip ontwikkelen. Onbekende interesses kunnen worden ontdekt, waarmee arbeidsmogelijkheden kunnen worden verbreed, of carrièrekeuzes kunnen worden bevestigd. Daarnaast kan een beroepskeuzetest loopbaanbegeleiders helpen bij het opstellen van een loopbaanbegeleidingstraject. Bedrijven kunnen beroepskeuzetesten inzetten om te onderzoeken of een baan echt bij een sollicitant past, wat de kans groter maakt dat deze zich voor langere tijd aan het bedrijf zal binden. Ten slotte kunnen de uitslagen van een test organisaties helpen om werknemers op de juiste plek binnen een bedrijf te plaatsen (Hansen, 2005).

In de literatuur is informatie terug te vinden over de geschiedenis, de vermeende betrouwbaarheid en de validiteit van deze meetinstrumenten. Naar de effectiviteit van loopbaanbegeleiding in het onderwijs is echter weinig betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek gedaan, zo constateren Meijers, Kuijpers en Winters (2010). Bovendien hebben de

veranderingen op de arbeidsmarkt volgens Krieshok, Black en McKay (2009) ook een impact op loopbaanadvies en begeleiding en zouden zowel theorie als praktijk moeten worden heroverwogen.

Het is daarom interessant om inzicht te krijgen in de manier waarop een beroepskeuzetest zou kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een zelfbeeld, een eigen identiteit, en daarmee tot een gefundeerde beroepskeuze, waarbij zowel de maker van de test, een loopbaanadviseur als bedrijven gebaat zijn.

## **Theoretisch kader**

### **De beroepskeuzetest**

Er zijn verschillende soorten beroepskeuzetesten op de markt. Ze worden gratis aangeboden via internet of tegen betaling door loopbaanbegeleidinginstanties, zijn kort of heel uitgebreid, richten zich op interesses, persoonlijkheid, competenties, of juist op al deze aspecten samen en zijn gebaseerd op verschillende theorieën (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Sinds het begin van de vorige eeuw bestaan er testen die mensen moeten helpen om tot de juiste beroepskeuze te komen. Harrington en Long (2013) brachten een deel van de geschiedenis van deze testen in beeld en noemen 1914 als het startjaar van deze geschiedenis. In de beginperiode werd een beroepskeuzetest vaak in twee varianten ontwikkeld: één voor vrouwen en één voor mannen, zoals de Strong Vocational Interest Blank in 1927 en de Vocational Interest Blank for Women in 1933. Later werd vaak besloten dit onderscheid niet meer te maken (zoals in de Strong-Campbell Interest Inventory uit 1974).

Ook verschillen de doelgroepen per test. Zo zijn er testen ontwikkeld voor basisscholieren (zoals de Student Vocational Self Analysis uit 1914), voor middelbare scholieren (zoals de Occupations Interest Blank uit 1937) en voor mensen die niet aan een onderwijsinstelling zijn verbonden (zoals de Gordon Occupational Checklist uit 1961).

Vanaf midden jaren '50 van de vorige eeuw werd de beroepskeuzetest zowel binnen het onderwijs als binnen het bedrijfsleven steeds meer gezien als een nuttig instrument, zodat er ook steeds meer in werd geïnvesteerd (Harrington & Long, 2013). Dit zorgde ervoor dat er tussen midden jaren '50 en midden jaren '70 van de vorige eeuw zeker negen nieuwe meetinstrumenten werden ontwikkeld.

De beschreven testen waren over het algemeen gericht op het meten van de interesses van individuen en de koppeling van deze interesses aan verschillende specifieke beroepen of beroepsthema's. Harrington en Long (2013) signaleren nu de trend dat vaardigheden ook steeds vaker in beroepskeuzetesten worden geïntegreerd, omdat vaardigheden een belangrijk element zijn van het zelfconcept van een individu. Andere auteurs geven aan dat de veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals globalisering, groeiende diversiteit en technologische vernieuwingen ook vernieuwingen in beroepskeuzetesten nodig maakt (Lock & Hogan, 2000; Fouad & Zao, 2000) Volgens hen is het daarom nodig dat beroepskeuzetesten adaptief worden en zich niet alleen focussen op interesses en vaardigheden, maar ook op waarden en relationele vaardigheden (Fouad & Zao, 2000) en het maken ervan zou bovendien niet een eenmalige actie moeten zijn, maar een voortdurend proces (Lock & Hogan, 2000).

### **Identiteit en identiteitsconstructie**

Zoals in de introductie al genoemd, kan een beroepskeuzetest gezien worden als een hulpmiddel tijdens een transitie moment. Aangezien een transitie moment bijdraagt aan de identiteitsconstructie van een individu (Ecclestone, Biesta & Hughes, 2010), zou het daarom zo kunnen zijn dat het maken van een beroepskeuzetest tijdens een dergelijk transitie moment ook een rol speelt in dit identiteitsconstructieproces.

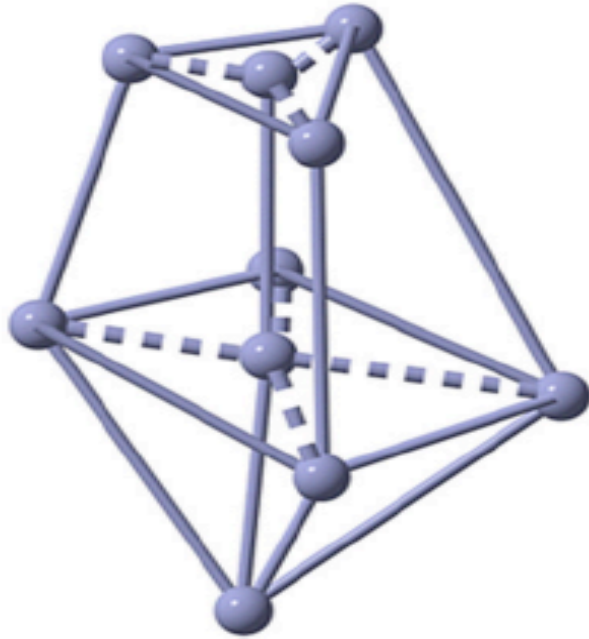
De term identiteit wordt gebruikt in uiteenlopende wetenschapsgebieden, van psychologie, via politieke wetenschappen tot aan de geschiedkunde (Stryker & Burke, 2000; Holland & Lachicotte, 2007). De manier waarop uitleg wordt gegeven aan het begrip identiteit varieert echter. Soms wordt identiteit gelijkgesteld aan het horen bij een bepaalde cultuur of de identificatie van een individu met een bepaalde groep (Felstead, Bishop, Fuller, Jewson, Unwin & Kakavelakis, 2010; Stryker & Burke, 2007). Een holistische definitie van het begrip die vaker terugkeert, is het subjectieve beeld dat een individu heeft van zichzelf (Ecclestone, Biesta & Hughes, 2010; Manzi, Vignoles & Regalia, 2010).

In de vorige eeuw bestond discussie over de vraag of identiteit een vaststaand gegeven is, of dat het aan verandering onderhevig kan zijn. Volgens psycholoog Erik Erikson ontwikkelt een identiteit zich tijdens de kindertijd tot een coherent gegeven. Hij zag het als een eindig proces van het vinden van antwoorden op de vraag wie je bent binnen de verschillende sociale groepen waaruit de samenleving bestaat (Holland & Lachicotte, 2007).

Volgens socioloog, psycholoog en filosoof George Herbert Mead is identiteit echter geen eindelijk gegeven, maar een gegeven dat voortdurend aan verandering onderhevig is, door interactie met de sociale omgeving (Holland & Lachicotte, 2007; Lindgren & Wåhlin, 2001; Mead, 1913). In dit onderzoek wordt uitgegaan van de sociaalconstructivistische definitie van het concept identiteitsconstructie zoals Mead (1913) hanteerde.

Een identiteit bestaat volgens deze theorie uit meerdere identiteiten die zelfs tegenstrijdig met elkaar kunnen zijn (Holland & Lachicotte, 2007). Een identiteit kan gezien worden als een verzameling van de verschillende rollen die mensen spelen in het dagelijks leven en de betekenis die ze aan deze rollen verbinden (Stryker & Burke, 2007). Identiteit wordt volgens deze visie beschouwd als een gefragmenteerd gegeven, waarbij de fragmenten verdeeld zijn over de verschillende sociale contexten waaraan mensen deelnemen (Akkerman & Meijer, 2011). Hierbij kan de ene identiteit een meer prominente rol innemen dan de ander (Guichard, Pouyaud, de Calan & Dumora, 2012; Manzi, Vignoles & Regalia, 2010; Stryker & Burke, 2007). De mate waarin een bepaalde identiteit prominent is, bepaalt ook welke sociale rollen je kiest (Stryker & Burke, 2007).

Guichard, Pouyaud, de Calan en Dumora (2012) hebben een model ontwikkeld (figuur 1) dat inzicht geeft in de manier waarop de identiteit volgens deze theorie in elkaar zit, een System of Subjective Identity Forms (SSIF). Hierin zijn de rollen te zien (SIFs) die een individu zelf creëert en inzet in bepaalde situaties, evenals de rollen die in het verleden zijn gecreëerd en de rollen die het individu in de toekomst voor zich ziet, waarbij de middelste bollen de meest prominente identiteit weergeven (Guichard, Pouyaud, de Calan & Dumora, 2012).



*Figuur 1.* System of Subjective Identity Forms (Guichard et al., 2012).

Bij de constructie van een identiteit is niet alleen het individu zelf betrokken, maar ook zijn verleden, zijn huidige context en de mensen die zich in deze context bevinden en zijn intenties en/of acties richting de toekomst (Lindgren & Wåhlin, 2001; Valsiner, 2012). Hierbij wordt een individu niet slechts beïnvloed door de anderen om hem heen, maar heeft hij juist een actieve rol: hij construeert zijn eigen toekomst door interactie met anderen in het heden en door steeds te reflecteren op ervaringen uit het verleden (Valsiner, 2012). Om in staat te zijn tot zelfreflectie is het volgens Valsiner (2012) nodig dat een persoon beseft van zijn eigen bestaan: het beseft van 'ik ben'. Om tot ontwikkeling te komen zijn vervolgens drie overige basisconcepten nodig: 'ik heb nodig', 'ik wil' en 'ik zal'.

Zelfreflectie is volgens Akkerman & Meijer (2011) bovendien een belangrijke factor voor een individu om, ondanks de gefragmenteerde aard van identiteit, toch een gevoel van een eigen coherente identiteit te creëren. Een identiteit die blijft bestaan gedurende het leven, waarmee het individu zichzelf het gevoel geeft hier sturing aan te kunnen geven (agency). Daarom moet volgens Akkerman en Meijer (2011), naast de sociaalconstructivistische opvatting over een identiteit die bestaat uit meerdere fragmenten, die discontinu is en een sociaal karakter heeft, ook rekening worden gehouden met de uniformiteit, continuïteit en individuele natuur van identiteit. Er wordt hierbij uitgegaan van de dialogische benadering van het concept identiteit, waarbij een constante dialoog plaatsvindt tussen de gefragmenteerde delen van het individu en gestreefd wordt naar synthese en het oplossen van

innerlijke conflicten door middel van zelfreflectie (Akkerman & Meijer, 2011; Akkerman & Bakker, 2011). Volgens Mead (1913) kan een individu door deze innerlijke conflicten groei doormaken.

### **Toekomstbeeld en transitie**

Bij het maken van een beroepskeuzetest wordt vooral gefocust op nog te maken keuzes in de toekomst. Een individu vormt mentale toekomstbeelden, als onderdeel van het zelfbeeld. Voor een visuele voorstelling hiervan kan opnieuw gekeken worden naar het model van het System of subjective identity forms (figuur 1), waarbij gesteld kan worden dat er bij het maken van een beroepskeuzetest vooral denkprocessen zijn betrokken die van toepassing zijn op het bovenste gedeelte van het model (vanuit het heden richting de toekomst).

Bij het woord 'toekomst' wordt over het algemeen gedacht aan een moment dat zich in een periode van 15 jaar vooruit bevindt (Tonn & MacGregor, 2009). Het beeld van de toekomst dat een individu vervolgens vormt bestaat volgens Rubin en Linturi (2001) uit een verzameling van overtuigingen, verlangens en concepten die keuzes en acties van een individu beïnvloeden en kan gezien worden als een mentaal hulpmiddel waarmee verschillende toekomstscenario's kunnen worden afgewogen. Het beeld wordt gevormd door ervaringen, gebeurtenissen, de sociale context en verschillende, tijdgebonden, wereldbeelden en ook door reacties op eerder gemaakte keuzes.

Deze toekomstbeelden kunnen zich ook manifesteren als zogenaamde *possible selves*. Dit zijn concretere voorstellingen van de toekomst, in de vorm van ideeën over wat een individu denkt te kunnen worden, wat hij zou willen worden en ook wat hij vreest te worden (Markus & Nurius, 1986). Deze *possible selves* kunnen aanzetten tot gedrag en zorgen er ook voor dat een individu zijn huidige zelfbeeld op een bepaalde manier interpreteert (Markus & Nurius, 1986). Uit onderzoek van Manzi, Vignoles en Regalia (2010) naar identiteitsverandering op transitie momenten, bleek dat de eerste twee vormen van *possible selves*, de verwachtingen over wat een individu zou kunnen worden en de ideeën over wat hij graag zou willen worden, de structuur van de identiteit na een transitie kunnen voorspellen.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van het transitie moment waarop een universitair student op het punt staat af te studeren en de arbeidsmarkt te betreden. De student staat op het punt om een laterale transitie door te maken, een verandering in de relatie die een individu heeft met een bepaalde sociale activiteit, waarbij hij een overgang doormaakt van een oude



situatie naar een nieuwe situatie (Beach, 1999), in dit geval van het studerende leven naar het werkende leven. Hij bevindt zich op dat moment op een grens: de grens tussen het studerend bestaan en het werkend bestaan. Deze grens heeft een ambigu karakter (Akkerman & Bakker, 2011). Aan de ene kant zorgt de grens namelijk voor de verbinding van het studerende en het werkende leven, maar aan de andere kant hoort het grensgebied noch helemaal bij het studerende leven, noch helemaal bij het werkende leven. Op transitie momenten kunnen daarom verschillende, tegenstrijdige toekomstbeelden naast elkaar bestaan (Rubin & Linturi, 2001) en daarnaast kan een bestaande identiteit ook minder prominent worden of instabiel worden (Stryker & Burke, 2007).

### **Vraagstelling**

Tijdens transitie momenten is het voor een individu dus extra moeilijk om een beeld van de toekomst te vormen. Hij probeert, bijvoorbeeld door middel van innerlijke dialoog (Akkerman & Bakker, 2011) om een innerlijke balans terug te vinden. Wanneer hij hierbij een beroepskeuzetest gebruikt als hulpmiddel, wordt verwacht dat de resultaten van de test een bijdrage zouden kunnen leveren aan de vorming van het beeld van de in dit geval beroepstoekomst en aan het terugvinden van een innerlijke balans. Daarom luidt de hoofdvraag van deze thesis:

*Wat is de rol van het maken van een beroepskeuzetest bij de vorming van het beeld van de eigen beroepstoekomst op het laterale transitie moment universiteit – werkend bestaan?*

De hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

*1a. Is er een verschil tussen de mate van concreetheid van het beeld van de beroepstoekomst voor het maken van de beroepskeuzetest en na het maken van de beroepskeuzetest?*

*1b. Is er een verschil tussen de mate van instabiliteit van het beeld van de beroepstoekomst voor het maken van de beroepskeuzetest en na het maken van de beroepskeuzetest?*

Aangezien een beroepskeuzetest gebruikt wordt als hulpmiddel bij het vormen van een toekomstbeeld en het ‘managen’ van een transitie, wordt verwacht dat de

beroepskeuzetest een individu helpt een keuze te maken tussen de wellicht naast elkaar bestaande tegenstrijdige toekomstbeelden (Rubin & Linturi, 2001) en dat het de wellicht door de naderende transitie instabiel geworden identiteit (Stryker & Burke, 2007) weer stabiel helpt te maken. Verwacht wordt dus dat de beroepskeuzetest het beeld van de beroepstoekomst van de respondenten concreter maakt dan ervoor en ook minder instabiel.

*2a. Is er een verschil in de mate van concreetheid van het beeld van de beroepskeuzetest tussen de mensen die naar aanleiding van de testresultaten een gesprek hebben gevoerd met de loopbaanadviseur en de respondenten die dit gesprek niet voerden?*

*2b. Is er een verschil in de mate van instabiliteit van het beeld van de beroepskeuzetest tussen de mensen die naar aanleiding van de testresultaten een gesprek hebben gevoerd met de loopbaanadviseur en de respondenten die dit gesprek niet voerden?*

Verwacht wordt dat het voeren van een gesprek naar aanleiding van de resultaten van een beroepskeuzetest resulteert in het concreter en stabiel maken van een beeld van de beroepstoekomst. Volgens Meijers, Kuijpers en Winters (2010) is een voorwaarde voor reflectie namelijk een leeromgeving waarin onder andere ruimte is voor dialoog.

- 3a. *Is er een verband tussen het beeld van eigen vaardigheden en eigen wensen bij de vorming van het beeld van de beroepstoekomst?*
- 3b. *Is er een verband tussen het inzicht dat de beroepskeuzetest geeft in een beeld van de beroepstoekomst dat aansluit bij de eigen vaardigheden en een beeld dat aansluit bij de eigen wensen na het maken van de beroepskeuzetest?*

Op basis van onderzoek van Manzi, Vignoles en Regalia (2010) wordt verwacht dat ideeën over wat een individu kan en wat een individu wil, bijdragen aan de vorming van het beeld van de beroepstoekomst. Verwacht wordt daarom dat tussen de elementen vaardigheden en wensen een positief verband bestaat. Als de beroepskeuzetest een rol speelt bij de vorming van een beeld van de beroepstoekomst, bestaat de verwachting dat er ook na het maken van de beroepskeuzetest nog steeds een verband bestaat tussen deze elementen.

4. *Welke rollen kan een beroepskeuzetest spelen in de vorming van een beeld van de beroepstoekomst?*

Aangezien deze deelvraag exploratief is, is bij deze vraag geen hypothese geformuleerd.

## **Methode**

### **Design**

Dit onderzoek bestond uit de ontwikkeling van een enquête en een case study betreffende een specifieke beroepskeuzetest waarbij deze enquête werd ingezet als meetinstrument, dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve data opleverde. Er is gebruik gemaakt van een *mixed methods sequential explanatory* design, waarbij de kwantitatieve informatie die de enquête opleverde eerst is geanalyseerd en de kwalitatieve informatie is gebruikt om inzicht te verkrijgen in de mechanismen die aan de kwantitatieve resultaten ten grondslag liggen (Boeije, 2010).

### **Instrumentatie**

In de enquête werd het construct 'het beeld van de beroepstoekomst' geoperationaliseerd in 19 stellingen die te beantwoorden waren op een Likert-vijfpuntsschaal (1 = helemaal niet waar, 5 = helemaal waar). De ene helft van de stellingen was van

toepassing op de periode voor het maken van de beroepskeuzetest en de andere helft op de periode na het maken van de beroepskeuzetest (tabel 1).

Tabel 1. *Elementen van het construct beeld van de beroepstoekomst en de operationalisering van deze elementen.*

Elementen van het construct beeld van de beroepstoekomst	Operationalisering in stellingen over periode voor het maken van de beroepskeuzetest	Operationalisering in stellingen over periode na het maken van de beroepskeuzetest
Mate van concreetheid van het beeld van de beroepstoekomst	Toen ik begon met mijn studie wist ik precies welk beroep ik later zou willen uitoefenen.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn beeld van mijn beroepstoekomst concreet gemaakt.
	Toen ik begon met mijn studie had ik al een idee van de verschillende beroepsmogelijkheden na mijn studie.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft bestaande twijfels met betrekking tot mijn beroepstoekomst weggenomen.
	Tegen het eind van mijn studie wist ik precies welk beroep ik na mijn studie wilde gaan uitoefenen.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn beeld van mijn beroepstoekomst bevestigd.
	Tegen het eind van mijn studie had ik een beeld van de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft me inzicht gegeven in de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.
Mate van (in)stabiliteit van het beeld van de beroepstoekomst	Mijn beeld van mijn beroepstoekomst dat ik aan het begin van mijn studie had, kwam overeen met het beeld dat ik had tegen het eind van mijn studie.	Mijn beeld van mijn beroepstoekomst dat ik aan het begin van mijn studie had, kwam overeen met het beeld dat ik had na het maken van de beroepskeuzetest.
	Ik heb tijdens mijn studie veel getwijfeld over mijn beroepstoekomst.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over welk beroep ik zou willen uitoefenen na mijn studie.
	Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst veranderd.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.
	Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst meer dan één keer veranderd.	

Mate waarin het beeld van de beroepstoekomst samenhang met vaardigheden	Mijn beeld(en) van mijn beroepstoekomst tijdens mijn studie, hing(en) samen met de vaardigheden waar ik goed in was.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van een beroepstoekomst die qua vaardigheden goed bij mij zou passen.
Mate waarin het beeld van de beroepstoekomst samenhang met wensen	Mijn beeld(en) van mijn beroepstoekomst tijdens mijn studie is/zijn gevormd door ideeën over wat ik het liefst zou willen doen.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van de beroepstoekomst die ik het liefst zou willen bereiken.

Verder bestond de enquête uit tien inleidende vragen, betreffende controlevariabelen geslacht, leeftijd, studie, het hebben van wel of geen baan en of de resultaten van de destijds gemaakte beroepskeuzetest zijn besproken met de loopbaanadviseur. De twee open vragen luiden als volgt:

“Beschrijf kort de reden waarop je de loopbaanadviseur destijds hebt benaderd voor het maken van een beroepskeuzetest en wat je daarmee wilde bereiken”.

“Beschrijf tot slot:

- de belangrijkste wijzen waarop je tijdens je studieperiode geprobeerd hebt een beeld te vormen van je eigen beroepstoekomst (dit kunnen expliciete acties zijn, maar ook bepaalde denkprocessen zoals zelfreflectie).
- hoe het maken van de beroepskeuzetest daar volgens jou al of niet een bijdrage aan heeft geleverd.”

### **Procedure**

Een groep van in totaal 255 potentiële participanten is geselecteerd door de loopbaanadviseur van de universiteit. Alle (oud-)studenten die sinds 2011 inloggegevens hadden aangevraagd ontvingen via deze loopbaanadviseur per e-mail het verzoek om de enquête in te vullen, om op deze manier de privacy van de respondenten te waarborgen. Voor deze mail had de onderzoeker een tekst opgesteld, met de uitnodiging de enquête in te vullen voor een bepaalde datum, zodat vanaf de uiterste datum kon worden begonnen met de statistische analyses. In de mail stond tevens de link naar de pagina van [www.thesistools.com](http://www.thesistools.com)

waar de enquête te vinden was. De participanten konden zelf bepalen vanaf welke locatie ze de enquête invulden en hoe lang ze over het invulwerk wilden doen.

### **Participanten**

Van de groep van 255 ( $n=255$ ) benaderde potentiële deelnemers vulden 67 respondenten de enquête in (response van 26%). Zes respondenten vulden alleen de eerste tien vragen in. Daarmee kwam het uiteindelijke aantal participanten uit op 61. Deze groep bestond uit 13 mannen (21%) en 48 vrouwen (79%), met een gemiddelde leeftijd van 25 jaar ( $SD = 2.17$ ), waarbij de jongste participant een leeftijd had van 22 en de oudste participant een leeftijd van 33 jaar.

### **De beroepskeuzetest**

De beroepskeuzetest die de respondenten destijds maakten is een onderdeel van Icares Professional, een begeleidingsinstrument, te vinden via <https://icaresprofessional.com>, dat alleen toegankelijk is door middel van een persoonlijke inlogcode en wachtwoord. Deze Beroepentest gaat uit van persoonlijke interesses en geeft als resultaat een lijst van mogelijke beroepen die gerangschikt zijn op basis van de door test gemeten interesses. De maker van de test kan aan het eind zelf het niveau bepalen waarop hij mogelijke beroepen als resultaten wil inzien (Elementair, Basis, Middelbaar, Hoger en Academisch). Deze uitslag van de test is ipsatief, wat betekent dat de resultaten alleen ten opzichte van de eigen scores worden gerangschikt en niet ten opzichte van scores van anderen.

Daarnaast kan bekeken worden in welke mate verschillende beroepssectoren goed aansluiten op de gemeten interesses, op een schaal van 0 tot 10. Deze uitslag is normatief, wat betekent dat per sector de individuele score van de respondent wordt afgezet tegen het gemiddelde resultaat van een normgroep van 16125 mensen.

## Resultaten

Voordat gestart werd met de kwantitatieve en kwalitatieve analyses behorende bij de deelvragen van dit onderzoek, zijn eerst de beschrijvende statistieken opgevraagd en de ontbrekende waarden in de dataset vervangen, waarna een principale componentenanalyse is uitgevoerd en Cronbach's *alpha* is berekend om respectievelijk de validiteit en de betrouwbaarheid van de ontwikkelde enquête vast te stellen.

### Beschrijvende statistieken

De kwantitatieve data zijn allereerst geanalyseerd aan de hand van het opvragen van de beschrijvende statistieken in SPSS. De 61 respondenten maakten de test gemiddeld 11.41 maanden geleden ( $SD=7.55$ ), met een minimum van nul maanden en een maximum van 48 maanden. De meerderheid (74%) van de respondenten was afgestudeerd. Van deze 45 respondenten hadden er 29 een baan (64%). Twee respondenten hadden naast hun studie een baan. De werkende respondenten waren gemiddeld 4.38 maanden aan het werk ( $SD=6.24$ ), met een minimum van nul maanden en een maximum van 29 maanden.

Een minderheid van 22 respondenten (36%) heeft de resultaten van de beroepskeuzetest besproken met de loopbaanadviseur, de overige 39 respondenten hebben alleen de beroepskeuzetest gemaakt.

### Ontbrekende waarden

In de dataset bleken 14 waarden te ontbreken. Een goede methode om *maximum likelihood* waarden te berekenen per stelling is door middel van de Expectation Maximalization (EM) methode (Little & Rubin, 1989). Hiervoor is eerst onderzocht of de ontbrekende data volledig at random ontbraken, door middel van Little's MCAR test in SPSS. Dit bleek het geval te zijn,  $\chi^2(140) = 128.64, p = .745$ . Naar aanleiding van deze uitkomst zijn de ontbrekende waarden vervangen door middel van de Expectation Maximalization (EM) methode.

### Principale componentenanalyse datareductie en Cronbach's *alpha*

Om de deelvragen te kunnen beantwoorden moest eerst getoetst worden of de stellingen de geoperationaliseerde constructen concreetheid en instabiliteit inderdaad maten en of dus sprake was van voldoende begripsvaliditeit. Daarom is een principale componentenanalyse uitgevoerd. Hiervoor is de lijst met stellingen eerst opgesplitst in twee

delen. Het ene deel bevatte de stellingen over de periode voordat de respondenten de beroepskeuzetest maakten (item 12 t/m 21), het tweede deel bevatte de stellingen over de periode nadat de respondenten de beroepskeuzetest maakten (item 22 t/m 30). Omdat het eerste deel van de lijst twee stellingen (item 17 en 18) bevatte die niet gericht waren op het vaststellen van concreetheid en/of twijfel, zijn deze twee stellingen voorafgaand aan de analyse verwijderd.

Per lijst met stellingen is een principale componentenanalyse uitgevoerd, met orthogonale rotatie. Per lijst werden drie factoren geïdentificeerd (met Eigenwaarden boven de 1). Voor de lijst met stellingen over de periode voor de beroepskeuzetest verklaarden deze drie factoren samen 58.59% van de variantie (tabel 2). Een aantal items laadde op meerdere factoren. Deze items zijn gevoegd bij de factor waarop zij het hoogst laadden en dus het hoogst mee correleerden. Voor de lijst met stellingen over de periode na de beroepskeuzetest verklaarden de drie factoren samen 74.46% van de variantie in de stellingen. Echter bleek slechts één item hoog te laden op de derde factor (item 27). Aangezien dit item inhoudelijk ook niet goed aansloot bij de overige stellingen over de periode na de beroepskeuzetest, is dit item verwijderd, waarna een nieuwe principale componenten analyse is uitgevoerd, met twee factoren als resultaat, die samen 68,68% van de variantie verklaarden (tabel 3).

Per gevonden factor is vervolgens Cronbach's *alpha* berekend. De resultaten van deze analyse zijn terug te lezen in tabel 4.

De items per factor zijn vervolgens gereduceerd tot één variabele die de gehele factor representeert. Het negatief ladende item 16 is hiervoor omgepoold, zodat alle hoge scores op de stellingen over instabiliteit op een hoge instabiliteit zouden duiden. De scores op de items 12 tot en met 15 zijn vervolgens ook nog samengebracht tot een gemiddelde dat de totale mate van concreetheid van het beeld van de beroepstoekomst tijdens de studie weergeeft. Dit leidde tot een totaal van zes nieuwe variabelen, waarvoor vervolgens de gemiddelde scores zijn opgevraagd (tabel 4).



Tabel 2. *Factormatrix gebaseerd op principale componentenanalyse met orthogonale rotatie, items betreffende de periode voor de beroepskeuzetest.*

	Ladingen		
	Component 1	Component 2	Component 3
12. Toen ik begon met mijn studie wist ik precies welk beroep ik later zou willen uitoefenen.		.731	
13. Toen ik begon met mijn studie had ik al een idee van de verschillende beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.			.613
14. Tegen het eind van mijn studie wist ik precies welk beroep ik na mijn studie wilde gaan uitoefenen.		.708	
15. Tegen het eind van mijn studie had ik een beeld van de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.			.873
16. Mijn beeld van mijn beroepstoekomst dat ik aan het begin van mijn studie had, kwam overeen met het beeld dat ik had tegen het eind van mijn studie.	-,588	-,346	,333
19. Ik heb tijdens mijn studie veel getwijfeld over mijn beroepstoekomst.	,626	-,316	
20. Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst veranderd.	,676	,440	
21. Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst meer dan één keer veranderd.	.752		
Percentage verklaarde variantie:	22.34	19.13	17.11

Component 1= 'mate van instabiliteit beeld beroepstoekomst', Component 2= 'mate concreetheid beeld beroepswensen', Component 3= 'mate concreetheid beeld beroepsmogelijkheden'.

Tabel 3. *Factormatrix gebaseerd op een principale componentenanalyse met orthogonale rotatie, items betreffende de periode na de beroepskeuzetest.*

	Ladingen	
	Component 1	Component 2
22. Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over welk beroep ik zou willen uitoefenen na mijn studie.		.900
23. Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.		.912
24. Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn toekomstbeeld concreet gemaakt.	.899	
25. De beroepskeuzetest heeft bestaande twijfels met betrekking tot mijn beroepstoekomst weggenomen.	.784	
26. Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn toekomstbeeld bevestigd.	.517	
28. Het maken van de beroepskeuzetest heeft me inzicht gegeven in de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.	.809	
29. Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van een beroepstoekomst die qua vaardigheden goed bij mij zou passen.	.689	
30. Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van de beroepstoekomst die ik het liefst zou willen bereiken.	.863	
Percentage verklaarde variantie	47.63	21.05

a= 'mate concreetheid beeld beroepstoekomst', b= 'mate instabiliteit beeld beroepstoekomst'.

Tabel 4. *Cronbach's alpha per factor.*

	Factoren	Cronbach's <i>alpha</i>	<i>n</i> van items
Periode voor het maken van de beroepskeuzetest	Mate van instabiliteit beeld beroepstoekomst	.58	4
	Mate concreetheid beeld beroepswensen	.42	2
	Mate concreetheid beeld beroepsmogelijkheden	.42	2
Na het maken van de beroepskeuzetest	Mate concreetheid beeld beroepstoekomst	.88	6
	Mate instabiliteit beeld beroepstoekomst	.79	2

Tabel 5. *Gemiddelde mate concreetheid en instabiliteit beeld beroepstoekomst tijdens studie en na beroepskeuzetest*

	Gemiddelde	<i>n</i>	Standaardafwijking
Gemiddelde mate concreetheid beeld beroepswensen tijdens studie	1.95	61	1.02
Gemiddelde mate concreetheid beeld beroepsmogelijkheden tijdens studie	2.80	61	.88
Gemiddelde mate concreetheid beeld beroepswensen- en mogelijkheden tijdens studie	2.37	61	.72
Gemiddelde mate concreetheid beeld beroepstoekomst na de beroepskeuzetest	2.63	61	.85
Gemiddelde mate instabiliteit beeld beroepstoekomst tijdens studie	3.69	61	.66
Gemiddelde mate instabiliteit beeld beroepstoekomst na de beroepskeuzetest	2.03	61	.85

### **Deelvraag 1a. Zorgt het maken van de beroepskeuzetest voor een concreter beeld van de beroepstoekomst?**

De gemiddelde mate van concreetheid van het beeld van de beroepstoekomst na het maken van de beroepskeuzetest lag hoger dan de gemiddelde mate van concreetheid in de periode voor het maken van de beroepskeuzetest. Dit bleek uit een eenzijdige paired samples *t* test ,  $t(60) = 2.26$ ,  $p = .014$ , dit verschil was klein,  $d = .15$ , 95% CI [.03, .49].\*

\* Alvorens de *t* testen in deze thesis uit te voeren is steeds gecontroleerd of de aanname van de normale verdeling van de scores en de verschillen niet werd geschonden door de histogrammen te bekijken. Hieruit bleek dat aan de aannames werd voldaan. Alle *t* testen zijn vervolgens uitgevoerd met een  $\alpha$  van .05.

Vervolgens zijn de gemiddelde mate van concreetheid van het beeld van de beroepsmogelijkheden voor het maken van de beroepskeuzetest en de gemiddelde mate waarin de beroepskeuzetest inzicht had gegeven in beroepsmogelijkheden (item 28,  $M=2.81$ ,  $SD=1.22$ ) met elkaar vergeleken. Uit een eenzijdige paired samples  $t$  test bleek dat er tussen deze gemiddelden geen verschil bestond,  $t(60) = -.10$ ,  $p = .462$ , 95% CI [-.33, .30].

Daarna is de gemiddelde mate van concreetheid van het beeld van de beroepswensen vergeleken met de gemiddelde mate waarin de beroepskeuzetest inzicht heeft gegeven in de gewenste beroepstoekomst (item 30). Uit een eenzijdige paired samples  $t$  test bleek dat de gemiddelde mate waarin de beroepskeuzetest inzicht heeft gegeven in de gewenste beroepstoekomst ( $M=2.71$ ,  $SD=1$ ) hoger was dan de gemiddelde mate van concreetheid van het beeld van de beroepswensen voor het maken van de beroepskeuzetest,  $t(60) = -4.43$ ,  $p < .001$ , medium,  $d = .75$ , 95% CI [-1.11, -.42].

**Deelvraag 1b. Zorgt het maken van de beroepskeuzetest voor een afname van de instabiliteit van het beeld van de beroepstoekomst?**

De gemiddelde mate van de instabiliteit van het beeld van de beroepstoekomst voor het maken van de beroepskeuzetest bleek uit eenzijdige paired samples  $t$  test hoger dan de mate van instabiliteit na het maken van de beroepskeuzetest,  $t(60) = 13.25$ ,  $p < .001$ , en dit verschil was groot,  $d = 1.10$ , 95% CI [-1.90, -1.40].

**Deelvraag 2a. Zorgt het voeren van een gesprek met de loopbaanadviseur naar aanleiding van de resultaten van de beroepskeuzetest voor een concreter beeld van de beroepstoekomst?**

Het deel van de respondenten dat de resultaten van de beroepskeuzetest heeft besproken met de loopbaanadviseur, bleek, na een eenzijdige independent samples  $t$  test, gemiddeld een minder instabiel beeld van de beroepstoekomst te hebben na het maken van de beroepskeuzetest ( $M=1.77$ ,  $SD=.78$ ) dan het deel van de respondenten dat geen gesprek voerde ( $M=2.18$ ,  $SD=.86$ ),  $t(59) = 1.84$ ,  $p=.036$ ,  $d = .49$ , 95% CI [.85, .04].

**Deelvraag 2b. Zorgt het voeren van een gesprek met de loopbaanadviseur naar aanleiding van de resultaten van de beroepskeuzetest voor een minder instabiel beeld van de beroepskeuzetest?**

Er bestond geen verschil tussen de gemiddelde mate van concreetheid van het toekomstbeeld van de groep die wel een gesprek voerde ( $M=2.78$ ,  $SD=.87$ ) en de groep die geen gesprek voerde ( $M=2.54$ ,  $SD=.84$ ),  $t(59) = 1.07$ ,  $p = .145$ .

**Deelvraag 3a. Is er een verband tussen het beeld van eigen vaardigheden en eigen wensen bij de vorming van het beeld van de beroepstoekomst?**

Door middel van een correlatieberekening is onderzocht of er een samenhang bestond tussen de mate waarin vaardigheden het beeld van de toekomst vormden (item 17) en de mate waarin wensen het beeld van de toekomst vormden voor het maken van de beroepskeuzetest (item 18). Bij het testen van de assumptie van normaliteit, voorafgaand aan de correlatieanalyse, bleken beide variabelen echter niet te voldoen aan de assumptie van normaliteit. Daarom is afgezien van het berekenen van Pearsons  $r$ , en is Kendall's tau-b berekend. Uit deze analyse kwam een sterk positief verband naar voren,  $\tau = .49$ ,  $p < .001$ , tweezijdig,  $n = 61$ .

**Deelvraag 3b. Is er een verband tussen het inzicht dat de beroepskeuzetest geeft in een beeld van de beroepstoekomst dat aansluit bij de eigen vaardigheden en een beeld dat aansluit bij de eigen wensen na het maken van de beroepskeuzetest?**

Ook na de beroepskeuzetest bleek een sterk verband te bestaan tussen de elementen vaardigheden en wensen (item 29 en item 30),  $\tau = .52$ ,  $p < .001$ , tweezijdig,  $n = 61$ .

**Deelvraag 4. Welke rollen kan een beroepskeuzetest spelen in de vorming van een beeld van de beroepstoekomst?**

Voor de analyse van de antwoorden op het tweede gedeelte van de open vraag 'beschrijf hoe het maken van de beroepskeuzetest volgens jou al of niet een bijdrage geleverd heeft aan het vormen van een beeld van je eigen beroepstoekomst' (item 31) is gebruik gemaakt van open en axiaal coderen (Boeije, 2010). Hierbij zijn de antwoorden op de vragen onderverdeeld in thema's, die vervolgens weer zijn opgedeeld in codes en subcodes. Zo is bijvoorbeeld het thema Inzicht gedestilleerd, waaronder de code Beroepen en de subcode

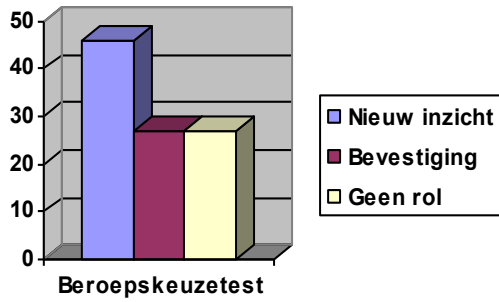
Richting zijn geschaard. Een voorbeeld van een antwoord van een participant die inzicht had verkregen in beroepsrichting is:

“Het maken van de beroepskeuzetest heeft hier mijns inziens zeker een bijdrage aan geleverd. Zo weet ik nu dat het onderwijs goed bij mij past”.

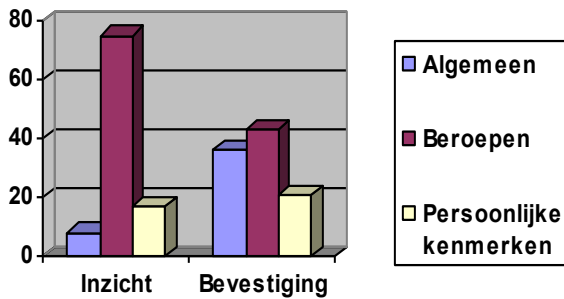
Het codeerproces heeft geresulteerd in een codeboom (figuur 2) met bijbehorende staafdiagrammen met de mate waarin deze thema's en codes voorkwamen in percentages (figuur 3 t/m 6).



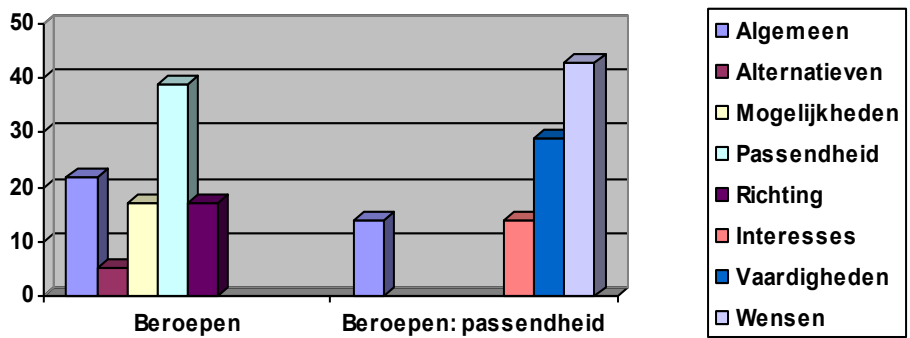
*Figuur 2.* Codeboom antwoorden respondenten op de vraag ‘beschrijf hoe het maken van de beroepskeuzetest volgens jou al of niet een bijdrage geleverd heeft aan het vormen van een beeld van je eigen beroepstoekomst’ (item 31).



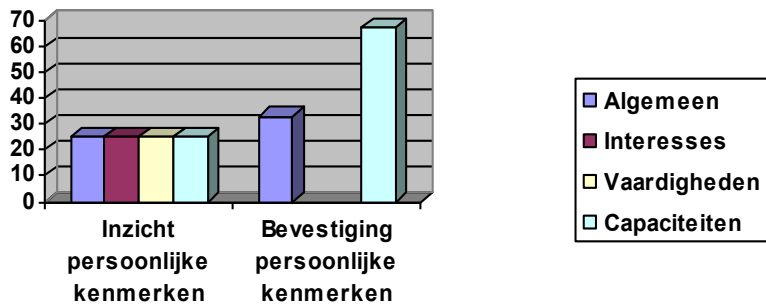
Figuur 3. Mate van voorkomende thema's rol beroepskeuzetest in percentages.



Figuur 4. Mate van voorkomende codes behorend bij thema's Inzicht en Bevestiging, in percentages.



Figuur 5. Mate van voorkomende subcodes behorend bij code Beroepen en subcodes behorend bij subcode Beroepen: passendheid, behorend bij thema Inzicht, in percentages.



*Figuur 6.* Mate van voorkomende subcodes behorend bij code Persoonlijke kenmerken voor de thema's Inzicht en Bevestiging, in percentages.

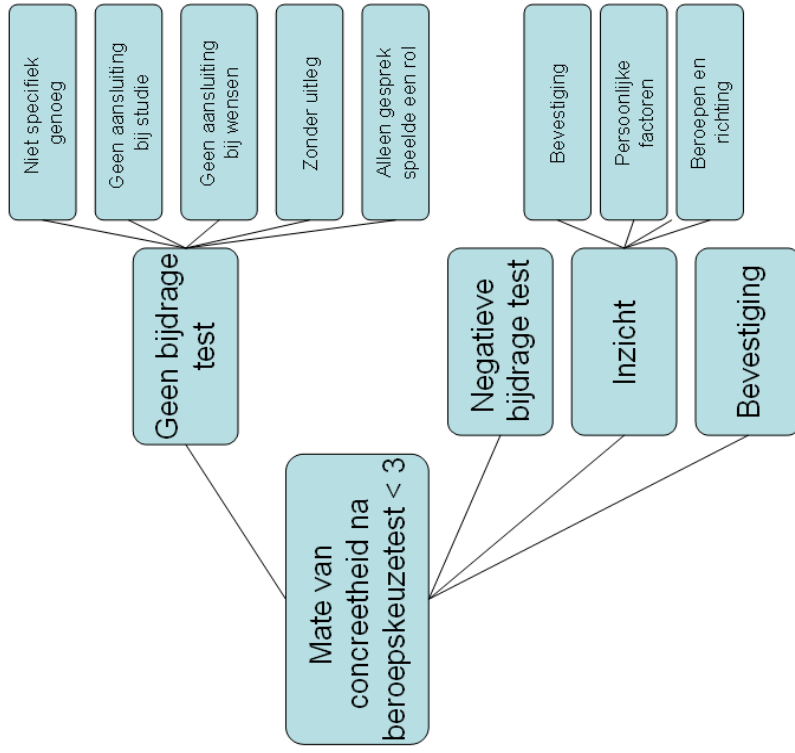
Vervolgens zijn de antwoorden van de respondenten geordend aan de hand van de scores op de variabelen 'mate van concreetheid beeld beroepstoekomst na het maken van de beroepskeuzetest' en 'mate van instabiliteit beeld beroepstoekomst na het maken van de beroepskeuzetest'. Hieruit kwamen vier groepen respondenten voort (tabel 6).

Tabel 6. *Aantal respondenten per groep.*

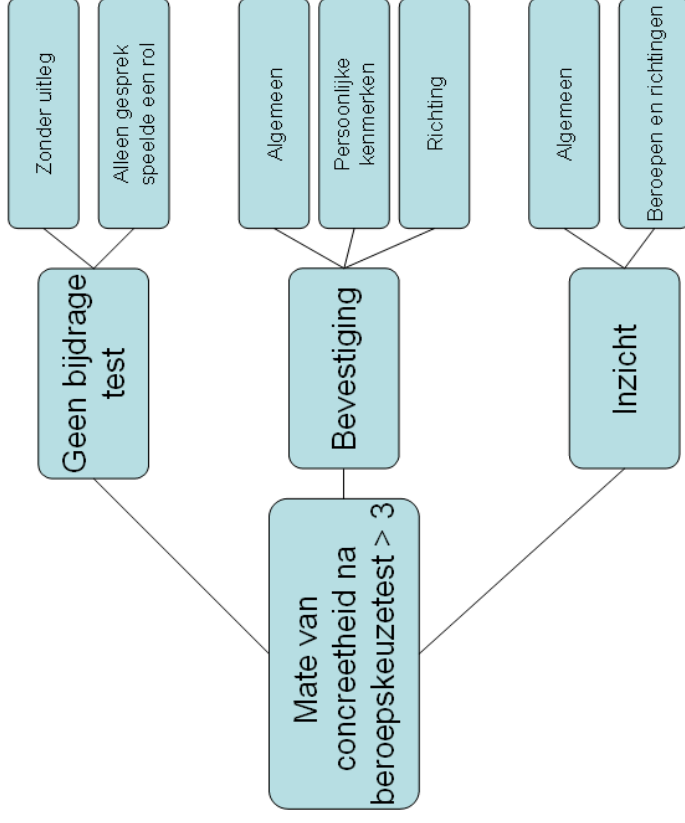
	Score < 3	Score > 3
Mate concreetheid	28	15
Mate instabiliteit	35	6

Bij de analyse zijn alleen de respondenten meegenomen die de vraag daadwerkelijk hadden beantwoord en ingingen op de rol van de beroepskeuzetest. De antwoorden op de open vraag zijn vervolgens per groep opnieuw geanalyseerd en gecodeerd, met als resultaat opnieuw vier codebomen (figuur 7 t/m 10), met de mate waarin de gevonden thema's voorkwamen in percentages (figuur 11) en een overzicht van antwoorden behorend bij de gevonden thema's (tabel 7).

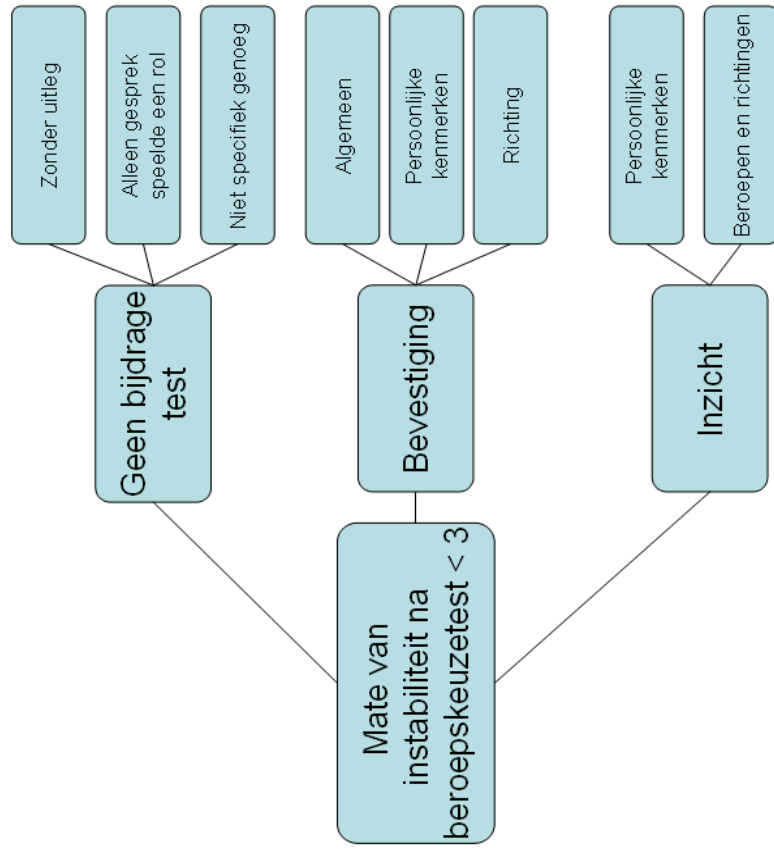




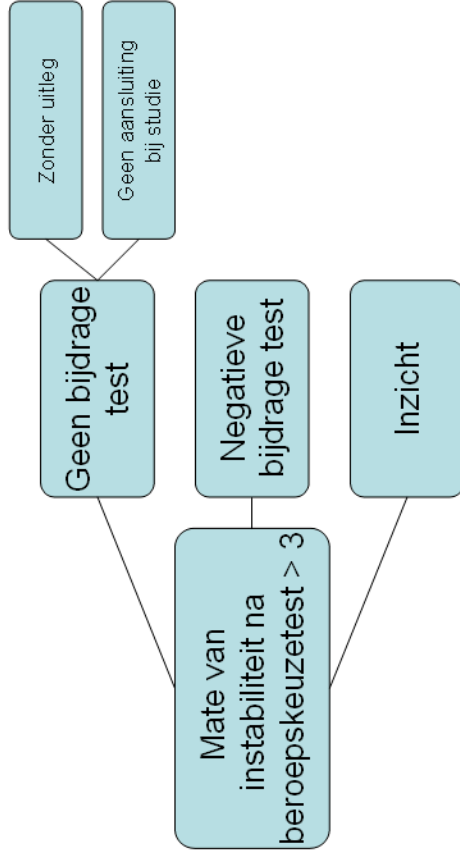
Figuur 7. Codeboom antwoorden behorend bij deel twee item 31 van respondenten met mate van concreetheid van toekomstbeeld < 3



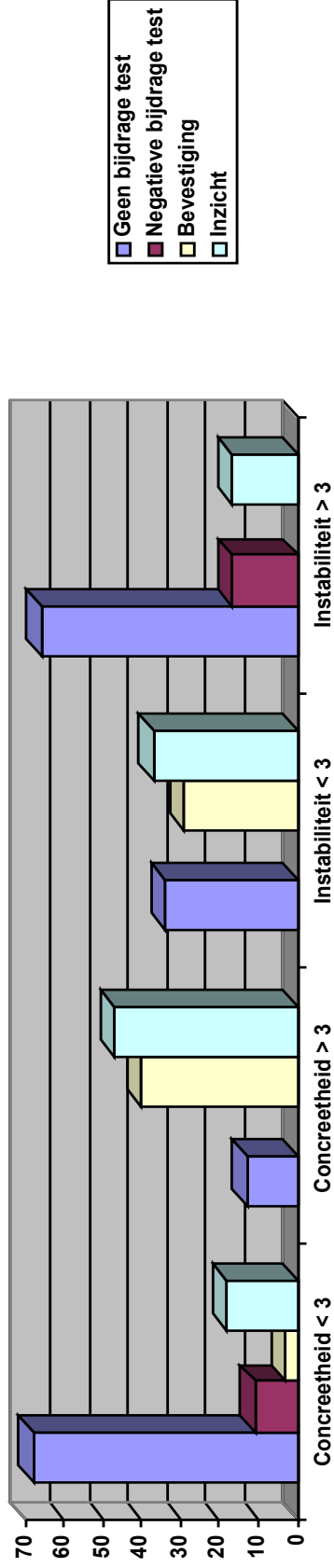
Figuur 8. Codeboom antwoorden behorend bij deel twee item 31 van respondenten met mate van concreetheid van toekomstbeeld > 3



Figuur 9. Codeboom antwoorden behorend bij deel twee item 31 van respondenten met mate van instabiliteit van toekomstbeeld < 3



Figuur 10. Codeboom antwoorden behorend bij deel twee item 31 van respondenten met mate van instabiliteit van toekomstbeeld > 3



Figuur 11. Mate voorkomende thema's per groep, in percentages.

Tabel 7.

	Geen bijdrage test	Negatieve bijdrage test	Bevestiging	Inzicht
<b>Concreetheid &lt; 3</b>	Ik hoopte dat de beroepskeuzetest mij een verbreding zou kunnen bieden over beroepsmogelijkheden in het verlengde van mijn studie maar dat kwam niet naar voren.	De beroepskeuzetest bevestigde vooral dat mijn studie niet per se een goede keuze was en ik ben dan ook tegen veel aangelopen.	De beroepskeuzetest heeft bevestigd wat ik al dacht, er kwam niet iets heel opvallends uit.	De beroepskeuzetest maakt je alert op je interesses en vaardigheden, dat kan helpen.
<b>Concreetheid &gt; 3</b>	De beroepskeuzetest zelf voegde niet veel toe, maar het gesprek dat daarop volgde hielp mij bij mijn zelfreflectie. Zij gaf goede tips over vragen die je zelf kon stellen.	De beroepskeuzetest: heeft mij bevestigd in welke rollen ik graag zit (bijv. mensen laten leren, werken met mensen).	Beroepskeuzetest: heeft mij bevestigd in welke rollen ik graag zit (bijv. mensen laten leren, werken met mensen).	De test heeft mij concrete beroepen laten zien die goed bij mijn vaardigheden en wensen pasten. Die was ik anders niet op het spoor gekomen. Dit heeft mij geïnspireerd en verder geholpen.

<b>Instabiliteit</b>	De beroepskeuzetest was niet specifiek genoeg om me verder te helpen in mijn beroepskeuze.		Uit de beroepskeuzetest kwam wel aardig naar voren wat ik al voorspeld had.	Het maken van de beroepskeuzetest heeft hier mijns inziens zeker een bijdrage aan geleverd. Zo weet ik nu dat het onderwijs goed bij mij past.
<b>Instabiliteit</b>	Het maken van de test heeft weinig bijdrage geleverd aan mijn keuze.	De beroepskeuzetest heeft me eigenlijk duidelijk gemaakt dat ik vaak dingen wil die niet meer mogelijk zijn.		De test maakt een en ander wel duidelijker en kwam ook met mogelijkheden aan die ik van tevoren niet had bedacht.

## Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit onderzoek stond de volgende vraag centraal:

*Wat is de rol van het maken van een beroepskeuzetest bij de vorming van het beeld van de eigen beroepstoekomst op het laterale transitie moment universiteit – werkend bestaan?*

Door middel van een digitale enquête is deze rol onderzocht. In deze enquête is het beeld van de beroepstoekomst geoperationaliseerd in termen van de mate van concreetheid van dit beeld en de mate van instabiliteit van dit beeld en in de mate van samenhang tussen een beeld van de beroepstoekomst met betrekking tot vaardigheden en een beeld van de beroepstoekomst die samenhangt met wensen. Daarnaast is de respondenten de ruimte gelaten in eigen woorden de rol van de beroepskeuzetest te beschrijven in het proces van de vorming van een beeld van de eigen beroepstoekomst.

Na het maken van de beroepskeuzetest bleek het beeld van de beroepstoekomst bij de respondenten, zoals verwacht, concreter en stabiel te zijn geworden. Het bleek hierbij dat de mate van concreetheid van het beeld van de gewenste beroepstoekomst na het maken van de beroepskeuzetest in verhouding tot ervoor toegenomen was en de mate van concreetheid van het beeld van de beroepsmogelijkheden niet. Ondanks dat er vanuit het gebruikte onderzoeksdesign geen harde conclusies kunnen worden getrokken, lijkt het aannemelijk te stellen dat de beroepskeuzetest een rol heeft gespeeld in het concreter en stabiel maken van het beeld van de beroepstoekomst, waarbij de test vooral een bijdrage heeft geleverd aan het geven van een concreter inzicht in de eigen beroepswensen.

De respondenten die een gesprek voerden met de loopbaanadviseur na het maken van de beroepskeuzetest bleken gemiddeld een stabiel toekomstbeeld te hebben verkregen dan de groep respondenten die de resultaten niet besprak met de adviseur. Ook dit gegeven lag in lijn met de verwachting. Het beeld van de beroepstoekomst was echter niet concreter bij de groep respondenten die het gesprek wel voerde ten opzichte van de groep die het gesprek niet voerde. Aannemelijk lijkt, dat het bespreken van de testresultaten de respondenten minder heeft doen twijfelen over de beroepstoekomst, maar dat het de respondenten geen concreter beeld heeft gegeven van deze beroepstoekomst.

Uit de antwoorden op de open vraag van de respondenten kwam naar voren dat het maken van de test voor het grootste gedeelte een rol speelde in het geven van nieuwe

inzichten. De test gaf voor een kleiner gedeelte bevestiging of leverde helemaal geen bijdrage. Wanneer de test een rol speelde en dus inzicht of bevestiging gaf, was dit vooral op het gebied van beroepen. Er werd daarbij overwegend inzicht gegeven in beroepen die pasten bij de persoonlijke wensen.

Wanneer de test geen bijdrage leverde, was dit volgens de respondenten te wijten aan het gegeven dat de test te algemeen en dus niet specifiek genoeg was of niet aansloot bij de gevolgde studie. Deze beroepskeuzetest is echter ook algemeen en niet specifiek gericht op het vinden van een aansluiting op de gevolgde studie. Het lijkt er daarom op dat niet alle respondenten op de hoogte waren van de aard van de test voordat ze hem maakten.

Daarnaast vonden sommige respondenten dat de test geen bijdrage had geleverd aan de vorming van een beeld van de beroepstoekomst dat de bijdrage vooral lag in het gesprek met de loopbaanadviseur in plaats van in de test op zich. Toch zou gezegd kunnen worden dat in dit geval de test toch een rol heeft gespeeld, namelijk het geven van een aanzet tot het bespreken van de ideeën over de beroepstoekomst met de loopbaanadviseur. Op deze manier heeft de test indirect een bijdrage geleverd aan de vorming van het beeld van de beroepstoekomst.

Wanneer de mate van concreetheid laag was en de mate van instabiliteit hoog, leek dat onder andere voort te kunnen komen uit het gegeven dat de beroepskeuzetest een negatief inzicht kan opleveren. Zo kwam een van de respondenten erachter dat de gekozen studie niet per se een goede keuze bleek te zijn geweest. Een dergelijk inzicht kan het beeld van de beroepstoekomst zowel instabiel maken als minder concreet. Wanneer een onderdeel van het zelfbeeld namelijk wordt betwijfeld, kan dit leiden tot een sterk negatief gevoel, wat weer van invloed kan zijn op je toekomstbeelden (Markus & Nurius, 1986).

Bijna een derde van de respondenten met een meer stabiel dan instabiel beeld van de beroepstoekomst na het maken van de beroepskeuzetest gaf, ondanks de mate van stabiliteit, aan dat de test geen bijdrage had geleverd aan de vorming van het beeld van de beroepstoekomst. Deze groep respondenten gaf in de stellingen van de enquête aan dat zij niet in verwarring waren gebracht over hun beroepstoekomst door de beroepskeuzetest. Dat zij niet in verwarring zijn gebracht, hoeft echter niet te betekenen dat de test vervolgens wel een daadwerkelijke bijdrage heeft geleverd aan de vorming van het toekomstbeeld, wat inderdaad overeenkomt met de mening van een gedeelte van de respondenten.

Uit het verband dat werd gevonden tussen de scores op de mate waarin vaardigheden het beeld van de beroepstoekomst bepalen en de scores op de mate waarin het beeld van de beroepstoekomst bepaald wordt door eigen wensen bleek dat, zoals verwacht, beide

elementen het beeld van de beroepstoekomst bepalen. De beroepskeuzetest veranderde niets aan dit verband. De beroepskeuzetest lijkt daarom een rol te spelen in de vorming van de beroepstoekomst als totaalconstruct. Of dit een positieve of negatieve rol is, zou een interessante vraag zijn voor een vervolgstudie.

Uit de conclusies van dit onderzoek zouden aanbevelingen voor de praktijk kunnen worden opgesteld. Een loopbaanadviseur zou op basis van deze informatie deze specifieke beroepskeuzetest kunnen aanraden aan studenten om een minder instabiel en concreter beeld van de beroepstoekomst te verkrijgen. Daarbij zou het goed zijn om studenten hierbij te stimuleren een gesprek te komen voeren naar aanleiding van de resultaten, om een minder instabiel beeld van de beroepstoekomst te krijgen.

Om te vermijden dat studenten de test niet als waardevolle bijdrage zullen zien na het maken ervan, zou het wellicht een idee zijn om de student van tevoren te informeren over het feit dat deze beroepskeuzetest een algemene test is, die aansluit op je interesses en niet toegespitst is op de eigen studieachtergrond.

Een aantal beperkingen dient echter genoemd te worden betreffende dit onderzoek. Allereerst is het ontwikkelen van een betrouwbare en valide enquête een onderzoek op zich. Uit de principale componentenanalyse is gebleken dat er sprake is van een goede begripsvaliditeit. Uit de berekening van de Cronbach's *alpha*'s over de vijf factoren is echter gebleken dat drie van de vijf factoren onvoldoende betrouwbaar waren. Deze factoren kwamen voort uit het eerste gedeelte van de stellingen. Wanneer deze enquête opnieuw gebruikt zou worden als meetinstrument, zou daarom het eerste gedeelte van de test herzien moeten worden, totdat ook dit deel voldoende betrouwbaar is. De conclusies die getrokken worden uit deze enquête kunnen om deze reden niet gegeneraliseerd worden.

Daarnaast zijn de coderingen van de kwalitatieve data slechts uitgevoerd door de onderzoeker en niet door een onafhankelijke partij. Daardoor was het niet mogelijk om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te berekenen en te analyseren. Ook daarom mogen de conclusies van dit onderzoek niet zomaar gegeneraliseerd worden.

Generalisatie van de resultaten is nog om meer redenen lastig. Zo was de response rate op de oproep om de enquête in te vullen vrij laag. Ook het feit dat er verschillende soorten beroepskeuzetests bestaan (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010), maakt generalisatie van de onderzoeksresultaten moeilijk. Er kunnen in dit geval enkel conclusies worden getrokken over de rol die de in dit onderzoek gebruikte specifieke test gespeeld heeft in het

vormen van een beeld van de beroepstoekomst. De rol die een andere beroepskeuzetest speelt zou anders kunnen zijn. Dit kan een uitgangspunten zijn voor vervolgonderzoek. Er zou bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden of er verschillen zijn in de rollen die verschillende beroepskeuzetests spelen in de vorming van een beeld van de beroepstoekomst.

Verder zaten aan de kwalitatieve data beperkingen verbonden. Niet iedere respondent had namelijk een even uitgebreid en bruikbaar antwoord gegeven op de open vraag. Sommige respondenten hadden de vraag anders beantwoord dan deze bedoeld was, wat duidt op een verkeerde interpretatie van de vraag. Daarnaast hadden veel respondenten het antwoord dat de beroepskeuzetest geen bijdrage had geleverd niet beargumenteerd. Een beargumentering had rijkere informatie kunnen opleveren. Voor een vervolgonderzoek zouden daarom diepte-interviews een waardevolle aanvulling zijn. Een gestelde vraag kan dan verduidelijkt worden en ook kan worden doorgevraagd wanneer een respondent aangeeft dat de test geen rol heeft gespeeld.

Een enquête heeft bovendien de beperking dat er een beroep wordt gedaan op de herinnering van de respondent (Passmore, Dobbie, Parchman & Tysinger, 2002). Deze herinnering hoeft niet per persoon meer even scherp aanwezig te zijn. Dit bleek bijvoorbeeld uit het antwoord van een van de respondenten “Ik weet niet meer zo goed wat de beroepskeuzetest zei eigenlijk”. Bovendien moesten de respondenten reflecteren op de periode voor het maken van de beroepskeuzetest, vanuit hun huidige perspectief. De resultaten van de beroepskeuzetest kunnen onbewust van invloed zijn geweest op dat huidige perspectief, waardoor de antwoorden gekleurd kunnen worden. Om deze problemen te omzeilen zou gekozen kunnen worden voor een longitudinaal onderzoek, waarbinnen een groep studenten tijdens hun studie de enquête invullen en opnieuw na het maken van de beroepskeuzetest.

Daarnaast zijn de stellingen binnen het eerste gedeelte van de enquête (betreffende de periode voor het maken van de beroepskeuzetest) en de stellingen binnen het tweede gedeelte van de enquête (betreffende de periode na het maken van de beroepskeuzetest) niet identiek aan elkaar. Door middel van de principale componentenanalyse is weliswaar geconcludeerd dat bepaalde variabelen hetzelfde construct maten, maar om de periode voor en na het maken van de beroepskeuzetest perfect te kunnen vergelijken zou het, zeker bij longitudinaal onderzoek, beter zijn als de stellingen over beide periodes identiek aan elkaar zouden zijn.

Daarnaast is de beroepskeuzetest zowel gemaakt door laatstejaars Bachelorstudenten als Masterstudenten en mensen die tot een jaar geleden waren afgestudeerd. Niet alle respondenten bevonden zich dus in precies dezelfde fase van de transitie universiteit –



werkend bestaan. Interessant voor vervolgonderzoek zou daarom zijn, om een onderscheid te maken tussen deze verschillende fasen binnen de transitie en te onderzoeken of en welke verschillen er bestaan tussen de scores van deze respondenten en de rol die ze de beroepskeuzetest zelf toekennen.

Dit onderzoek kan gezien worden als een eerste stap in de richting van het in kaart brengen van de rol van beroepskeuzetesten op transitie momenten in de vorming van een beeld van de beroepstoekomst en in andere identiteitsconstructieprocessen. Voordat er generaliseerbare conclusies getrokken kunnen worden over deze rol, dient echter nader onderzoek te worden uitgevoerd.

## Referenties

- Akkerman, S.F. & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research* 81(2), 132-169.  
DOI: 10.3102/0034654311404435.
- Akkerman, S.F. & Meijer, P.C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and teacher education* 27, 308-319.  
DOI: 10.1016/j.tate.2010.08.013.
- Beach, K. (1999). Consequential transitions: a sociocultural expedition beyond transfer in education. *Review of research in education* 24, 101-139.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. Londen, Engeland: Sage.
- Ecclestone, K., Biesta, G. & Hughes, M. (2010). Transitions in the lifecourse: the role of identity, agency and structure. In *Transitions and learning through the lifecourse*, door Ecclestone, K., Biesta, G. & Hughes, M. (red.) (2010). Routledge, New York, 1-15.
- Felstead, A., Bishop, D., Fuller, A., Jewson, N., Unwin, L. & Kakavelakis, K. (2010). Working as belonging. In *Transitions and learning through the lifecourse*, door Ecclestone, K., Biesta, G. & Hughes, M. (red.) (2010). Routledge, New York, 147-161.
- Fouad, N.A. & Zao, K.E. (2000). Meeting de revolution: future trends in vocational assessment. *Journal of career assessment* 8(4), 403-409  
DOI: 10.1177/106907270000800409
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior* 65, 14–38.  
DOI:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fournier, V. & Payne, R. (1994). Change in self construction during the transition from

- university to employment: a personal construct psychology approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67, 297-314.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. (2010). *Career management* (4e ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guichard, J., Pouyaud, J., de Calan, C. & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior* 81, 52–58.  
DOI: 10.1016/j.jvb.2012.04.004.
- Hansen, J. (2005). Assessment of interests. In Brown, S.D. & Lent, W. (Red.), *Career development and counselling: putting theory and research to work* (hoofdstuk 12). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, inc.
- Harrington, T & Long, J. (2013) The history of interest inventories and career assessments in career counseling. *The career development quarterly* 61, 83-92.  
DOI: 10.1002/j.2161-0045.2013.00039.x
- Holland, D. & Lachicotte, W, Jr. (2007). Vygotsky, Mead, and the New Sociocultural Studies of Identity. In *The Cambridge Companion to Vygotsky* door Daniels, H., Cole, M. & Wertsch, J.V. (red.) Cambridge University Press, Cambridge, 101-135.
- Krieshok, T.S., Black, M.D. & McKay, R.A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of vocational behavior* 75, 275–290.  
DOI:10.1016/j.jvb.2009.04.006
- Lindgren, M. & Wåhlin, N. (2001). Identity construction among boundary crossing individuals. *Scandinavian journal of management* 17, 357-377.  
DOI:10.1016/S0956-5221(99)00041-X
- Little, R.J.A. & Rubin, D.B. (1989). The analysis of social science data with missing values. *Sociological methods research* 18(2-3), 292-326

DOI: 10.1177/0049124189018002004

Lock, J.D. & Hogan, R. (2000). Expanding the focus of career assessment. *Journal of career assessment* 8(4), 411-417.

DOI: 10.1177/106907270000800410

Manzi, C., Vignoles, V.L. & Regalia, C. (2010). Accommodating a new identity: Possible selves, identity change and well-being across two life-transitions. *European Journal of Social Psychology* 40, 970-984.

DOI: 10.1002/ejsp.669

Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist* 41(9), 954-969.

DOI: 10.1037//0003-066X.41.9.954

Mead, G.H. (1913). The social self. *The journal of philosophy, psychology and scientific methods* 10(14), 374-380.

Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren – een literatuurstudie*. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Ecbo

Verkregen op 22 april 2013 via

<http://www.ecbo.nl/ECBO/downloads/publicaties/A00574.pdf>

Passmore, C., Dobbie, A.E., Parchman, M; Tysinger, J. (2002). Guidelines for constructing a survey. *Family medicine* 34(4), 281-286.

Verkregen op 25 mei 2013 via <http://www.stfm.org/fmhub/fm2002/apr02/rs1.pdf>

Rubin, A. & Linturi, H. (2001). Transition in the making. The images of the future in education and decision-making. *Futures* 33, 267-305.

DOI: 10.1016/S0016-3287(00)00071-9

Stryker, S. & Burke, P.J. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4), 284-297.

Stabiele url: <http://www.jstor.org/stable/2695840>.

Tonn, B. & MacGregor, D. (2009). Individual approaches to futures thinking and decision making. *Futures 41*, 117-125.

DOI: 10.1016/j.futures.2008.09.010

Valsiner, J. (2012). Human experience through the lens of culture: an invitation to psychology in a new key. Ongepubliceerd manuscript.

## Bijlage 1. Enquête

### Onderzoek Masterthesis toekomstbeeld en beroepskeuzetest

Beste (oud-)student,

Fijn dat je wilt meewerken aan dit onderzoek voor mijn Masterthesis;  
De enquête die je zo zult gaan invullen zal ongeveer 5 à 10 minuten van je tijd vergen. De resultaten zullen anoniem worden verwerkt en zullen uitsluitend worden gebruikt voor deze Masterthesis.

Alvast hartelijk bedankt voor je medewerking!

Beantwoord de volgende vragen

1. Wat is je leeftijd?
2. Wat is je geslacht?  
Man  
Vrouw
3. Wat is je e-mailadres?
4. Zou ik je per mail eventueel mogen benaderen voor verder onderzoek?  
Ja  
Nee
5. Hoeveel maanden geleden maakte je de beroepskeuzetest aan de UU?
6. Heb je de resultaten van de beroepskeuzetest besproken met de loopbaanadviseur van de UU?  
Ja  
Nee
7. Welke studie heb je gevolgd aan de UU?
8. Ben je ondertussen al afgestudeerd?  
Ja  
Nee
9. Heb je momenteel een baan?  
Ja  
Nee
10. Als je momenteel een baan hebt, hoeveel maanden ben je dan al aan het werk?
11. Beschrijf kort de reden waarom je de loopbaanadviseur destijds hebt benaderd voor het maken van een beroepskeuzetest en wat je daarmee wilde bereiken.

**De volgende vragen gaan over je studieperiode voordat je de beroepskeuzetest maakte. Geef je mening over de volgende stellingen:**

- |    |  |                    |   |               |
|----|--|--------------------|---|---------------|
| 12 | Toen ik begon met mijn studie wist ik precies welk beroep ik later zou willen uitoefenen.                  | Helemaal niet waar | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Helemaal waar |
| 13 | Toen ik begon met mijn studie had ik al een idee van de verschillende beroepsmogelijkheden na mijn studie. | Helemaal niet waar | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Helemaal waar |

14	Tegen het eind van mijn studie wist ik precies welk beroep ik na mijn studie wilde gaan uitoefenen.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
15	Tegen het eind van mijn studie had ik een beeld van de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
16	Mijn beeld van mijn beroepstoekomst dat ik aan het begin van mijn studie had, kwam overeen met het beeld dat ik had tegen het eind van mijn studie.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
17	Mijn beeld(en) van mijn beroepstoekomst tijdens mijn studie, hing(en) samen met de vaardigheden waar ik goed in was.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
18	Mijn beeld(en) van mijn beroepstoekomst tijdens mijn studie is/zijn gevormd door ideeën over wat ik het liefst zou willen doen.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
19	Ik heb tijdens mijn studie veel getwijfeld over mijn beroepstoekomst.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
20	Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst veranderd.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
21	Tijdens mijn studie is mijn beeld van mijn beroepstoekomst meer dan één keer veranderd.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar

**De volgende vragen gaan over de periode nadat je de beroepskeuzetest maaktes  
Geef je mening over de volgende stellingen:**

22	Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over welk beroep ik zou willen uitoefenen na mijn studie.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
23	Het maken van de beroepskeuzetest heeft me in verwarring gebracht over de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar
24	Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn beeld van mijn beroepstoekomst concreet gemaakt	Helemaal niet waar	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Helemaal waar

- |    |  |                    |           |               |
|----|--|--------------------|-----------|---------------|
| 25 | Het maken van de beroepskeuzetest heeft bestaande twijfels met betrekking tot mijn beroepstoekomst weggenomen.   | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |
| 26 | Het maken van de beroepskeuzetest heeft mijn beeld van mijn beroepstoekomst bevestigd.   | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |
| 27 | Mijn beeld van mijn beroepstoekomst dat ik aan het begin van mijn studie had, kwam overeen met het beeld dat ik had na het maken van de beroepskeuzetests  | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |
| 28 | Het maken van de beroepskeuzetest heeft me inzicht gegeven in de beroepsmogelijkheden na mijn afstuderen.  | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |
| 29 | Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van een beroepstoekomst die qua vaardigheden goed bij mij zou passen. | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |
| 30 | Het maken van de beroepskeuzetest heeft ervoor gezorgd dat ik een beeld heb gekregen van de beroepstoekomst die ik het liefst zou willen bereiken.         | Helemaal niet waar | o o o o o | Helemaal waar |

31. Beschrijf tot slot:

- de belangrijkste wijzen waarop je tijdens je studieperiode geprobeerd hebt een beeld te vormen van je eigen beroepstoekomst (dit kunnen expliciete acties zijn, maar ook bepaalde denkprocessen zoals zelfreflectie)
- hoe het maken van de beroepskeuzetest daar volgens jou al of niet een bijdrage aan heeft geleverd.

**Hartelijk bedankt voor je medewerking!**