

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE
WERKNEMERS

De kansen die jonge middelbaar opgeleide werknemers in hun huidige baan krijgen om
loopbaancompetenties te ontwikkelen.

J.E. van der Velde (396109)

Masterthesis

Onderwijskundig ontwerp en advisering (2013-2014)

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Begeleider: Anne Khaled

Inleverdatum: 13 juni 2014

Abstract

Loopbaancompetenties worden voor werknemers van belang geacht bij het verloop van de loopbaan. De ontwikkeling van deze competenties is onderdeel van het curriculum van het middelbaar competentiegericht beroepsonderwijs, om hun leerlingen voor te bereiden op het werkende leven en op deze manier de kloof te dichten tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Onbekend is de wijze waarop afgestudeerde leerlingen van het middelbaar competentiegericht beroepsonderwijs gebruik maken van de loopbaancompetenties en deze kunnen ontwikkelen. Dit kwalitatieve onderzoek zal de kansen die jonge middelbaar opgeleide werknemers krijgen om hun loopbaancompetenties in hun werk te ontwikkelen in de diepte onderzoeken, en legt op deze manier de link tussen het beroepsonderwijs en het werkveld. De centrale vraag is: In welke mate krijgen middelbaar opgeleide jonge werknemers kansen om hun op school verworven loopbaancompetenties in hun huidige baan te gebruiken en te ontwikkelen? Het onderzoek is uitgevoerd bij elf jonge werknemers uit drie sectoren (Uiterlijke verzorging, Gezondheidszorg en Administratie & Secretariaat) door middel van interviews. Er zijn een aantal resultaten gevonden. Ten eerste hebben de jonge werknemers de bedoelde aansluiting van het competentiegericht onderwijs op de arbeidsmarkt niet ervaren. Op deze manier is de ontwikkeling van loopbaancompetenties in het beroepsonderwijs traag op gang gekomen. Ten tweede maken de meeste participanten in hun werk gebruik van gesprekken, feedbackmomenten en cursussen om hun eigen loopbaancompetenties te ontwikkelen. Ten slotte is duidelijk geworden dat de meeste mbo-functies strikt afgebakend zijn, waardoor de eigen ontwikkeling van werknemers niet alle ruimte krijgt.

Keywords: loopbaancompetenties, middelbaar beroepsonderwijs, interviews, kwalitatief onderzoek, werknemers, kansen

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Competentiegericht onderwijs	6
Leren, Loopbaan en Burgerschap	7
Loopbaancompetenties	8
Onderzoeksvraag	10
Relevantie	10
Verwachtingen	11
Methode	12
Participanten	12
Instrumenten	13
Vragenlijsten	13
Interviews	14
Procedure	15
Analyse	15
Resultaten	17
Vragenlijst	17
Interviews	18
Conclusie & Discussie	25
Terug naar de verwachtingen	25
Beperkingen en vervolgonderzoek	27
Praktische implicaties	29
Referenties	30
Bijlage 1	33
Bijlage 2	38

Inleiding

In 2004 is een grootschalige verandering van het middelbaar beroepsonderwijs (het mbo) van start gegaan. Sinds die tijd maakt dit onderwijs gebruik van competentiegericht opleiden (CGO) (De Vries, 2009). Deze manier van opleiden kijkt naar de vakbekwaamheid, ofwel de beroepscompetenties, van leerlingen en sluit op basis daarvan het leren aan op de wensen van de arbeidsmarkt (De Vries, 2009). Onderdeel van het competentiegericht opleiden is dat de leerlingen moeten leren om na te denken over, of richting te geven aan, hun loopbaan, zodat zij kunnen reageren en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen in hun werk (Biemans, Nieuwenhuis, Poell, Mulder, & Wesselink, 2004; De Vries, 2009). Kortom, de leerling wordt binnen het CGO geleerd loopbaancompetent te zijn.

De inzichten over deze loopbaancompetenties hangen samen met de veranderingen rondom de arbeidsmarkt. De huidige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door kortdurende arbeidsrelaties, waarin de werknemer vaker en sneller van functie en bedrijf zal wisselen. Hierdoor zijn loopbanen minder voorspelbaar geworden (De Vries, 2009). Zowel het CGO als deze veranderingen op de arbeidsmarkt vragen van werknemers dat zij zich bezig houden met hun loopbaan en de competenties die daarvoor nodig zijn. Akkermans (2013) definieert loopbaancompetenties als volgt, “loopbaancompetenties bestaan uit kennis, bekwaamheden, en vaardigheden die nodig zijn voor loopbaanontwikkeling en die beïnvloedbaar en ontwikkelbaar zijn door het individu” (p. 108). Er zijn verschillende soorten loopbaancompetenties. Houdt de werknemer zich bijvoorbeeld bezig met datgene dat belangrijk is voor zijn of haar loopbaan? Kennen werknemers andere werknemers die hen kunnen helpen met hun loopbaan? En is de werknemer in staat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkennen? (Akkermans, 2013; Kuijpers, 2003).

Er zijn verscheidende grootschalige vragenlijst onderzoeken gedaan naar de

loopbaancompetenties bij leerlingen op het mbo in het kader van het competentiegericht onderwijs, en bij werknemers. Deze onderzoeken stelden veelal de competenties vast en bekeken in hoeverre deze verband hielden met andere factoren (Akkermans, 2013; Kuijpers, 2003). Er werden bijvoorbeeld verbanden gevonden tussen loopbaancompetenties en loopbaansucces (Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). Hieruit bleek dat wanneer een student de competenties *netwerken* en *loopbaansturing* bezat, zij grote kans hadden op loopbaansucces. Dit in tegenstelling tot de competentie *reflectie op motivatie*. Deze heeft juist een negatief effect op loopbaansucces (Kuijpers et al., 2006). Daarnaast werden positieve verbanden gevonden tussen de inzetbaarheid van de leerling en de loopbaancompetenties; *loopbaansturing*, *werkexploratie* en *zelfprofilering* (Potjer, 2010). Ten slotte vond Huibers (2010) een positieve samenhang tussen alle zes soorten loopbaancompetenties en zelfvertrouwen. De onderzoeken over loopbaancompetenties geven aan dat er verbanden zijn tussen de competenties en andere factoren die loopbaansucces kunnen beïnvloeden.

Er is echter weinig onderzoek gedaan naar *de wijze waarop* middelbaar opgeleide jonge werknemers gebruik maken van deze loopbaancompetenties die ze hebben aangeleerd in het CGO en in hun huidige werk. Dit heeft er vooral mee te maken dat er vele soorten Nederlandse mbo-opleidingen zijn met verschillende kwalificatiedossiers. Een kwalificatiedossier bevat alle kerntaken, werkprocessen en competenties die gezamenlijk een opleiding vormgeven (Mbo-raad, z.j.). Daarnaast worden de dossiers vaak van structuur en inhoud veranderd, waardoor er de afgelopen jaren verschillend opgeleid is. Dit maakt dat grootschalig onderzoek naar CGO tot nog toe erg moeilijk is geweest. Het is lastig een grote groep middelbaar opgeleide jonge werknemers te vatten, die precies hetzelfde onderwijs hebben genoten. Het doel van dit onderzoek is om een eerste stap te zetten in onderzoek naar de wijze waarop afgestudeerde mbo-leerlingen van het CGO in hun werk gebruik maken van loopbaancompetenties. Door middel van interviews met jonge werknemers wordt grondig in

gegaan op de door hun verworven loopbaancompetenties en de kansen die zij krijgen deze competenties te gebruiken en te ontwikkelen in hun huidige werk. De hierop volgende paragrafen geven een definiëring van de belangrijkste concepten in dit onderzoek; competentiegericht onderwijs, leren loopbaan en burgerschap en de zes loopbaancompetenties.

Competentiegericht onderwijs

Het mbo geeft mogelijkheden voor leerlingen om in een betekenisvolle leeromgeving geïntegreerde, prestatiegerichte mogelijkheden te kunnen ontwikkelen voor de praktijk (Biemans et al., 2004). Het mbo is gericht op de ontwikkeling van competenties, waarbij het vooral gaat om het kunnen aanpassen van het handelen of het aanpassen van de vaardigheden aan de veranderende omstandigheden. Naast dat de leerling zijn beroep goed moet kunnen uitoefenen, moet hij of zij ook kunnen functioneren in de bredere context van de samenleving, om zich voortdurend te ontwikkelen. De aangeleerde competenties krijgen vorm in gedrag dat een bepaalde situatie van de leerling vraagt (De Vries, 2009).

Het ultieme doel van het competentiegericht beroepsonderwijs is om beter aan te sluiten bij de arbeidsmarkt (Mittendorf, 2008). Scholen kiezen hierbij ervoor dat de student zelf verantwoordelijk is voor de loopbaanontwikkeling, waarbij de docent een coachende rol heeft. De school wordt hierin gezien als een loopbaancentrum, waarin de leerling ook de loopbaancompetenties ontwikkelt (Mittendorf, 2008). De arbeidsloopbaan lag eerder redelijk vast, maar economische ontwikkelingen leiden tot onvoorspelbaarheid voor de werknemers. Daarom wordt de loopbaanontwikkeling van jongeren de laatste tijd van belang geacht. Deze ambities staan in de “Doorstroom-agenda Beroepsonderwijs” (Commissie Doorstroomagenda, 2002), waarin ook vermeld staat dat er meer en hoger gekwalificeerde burgers nodig zijn. Om dit te bereiken moet de loopbaan van lerenden centraal gesteld worden. Dit betekent dat scholen vorm moeten geven aan de loopbaanontwikkeling en -begeleiding (Meijers &

Kuijpers, 2007).

Leren, Loopbaan en Burgerschap

Sinds de invoering van het competentiegericht onderwijs werkt elke opleiding met een kwalificatiedossier dat per opleiding is opgesteld. Onlosmakelijk verbonden met het kwalificatiedossier is het document “kwaliteitseisen loopbaan en burgerschap in het mbo”, bestaande uit een zestal kerntaken (Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs, 2007). Van deze zes kerntaken is er één specifiek gericht op de loopbaan, namelijk kerntaak 2: de burger stuurt zijn eigen loopbaan. Deze kerntaak bestaat uit drie werkprocessen: (1) reflecteren op eigen kwaliteiten en motieven, (2) onderzoeken welk werk er is en wat bij hem past en (3) het sturen van de eigen loopbaan en het ondernemen van acties die daarbij nodig zijn. Op welke wijze deze kerntaak met bijbehorende werkprocessen, terugkomt in de middelbare beroepsopleiding, is aan de scholen (De Vries, 2009). Daarom is er geen vast curriculum waarop de kerntaken van leren, loopbaan en burgerschap zijn onderverdeeld.

Er komen daarentegen in onderzoeken verschillende manieren naar voren waarop scholen de loopbaancompetenties bij hun leerlingen ontwikkelen (Luken, 2011; Meijers, Kuijpers, Winters, 2010; Meijers, 2006; Mittendorf, 2008; Winter, Kuijpers, & Meijers, 2008). Dit doen zij door leeromgevingen te ontwikkelen waarin jongeren hun mogelijkheden, kansen en wensen herkennen en benutten, de zogenoemde krachtige, loopbaangerichte leeromgeving (Meijers et al., 2010). Om actieve participatie mogelijk te maken moet deze leeromgeving *praktijk- en vraaggericht* zijn. Dit wil zeggen dat de ervaring in realistische praktijksituaties een belangrijke plaats inneemt door bijvoorbeeld stages, en dat de leerling zelf invloed heeft op wat hij doet en leert (Luken, 2011; Meijers & Kuijpers, 2007; Meijers et al., 2010). Uit onderzoek blijkt tevens dat het opdoen van verschillende werkervaringen de ontwikkeling loopbaanplanning stimuleert (Meijers & Kuijpers, 2007).

Naast dat de krachtige, loopbaangerichte leeromgeving, praktijk- en vraaggericht moet

zijn, moet deze ook *dialogisch* zijn. Hierbij wordt de nadruk gelegd op begeleiding middels gesprekken waarin betekenis gegeven wordt aan ervaringen van de leerling (Luken, 2011; Meijers et al., 2010). De dialoog dient plaats te vinden tussen de leerling en een volwassene die de leerling vertrouwt. In deze dialoog wordt gesproken over levens- en arbeidsloopbaan en de ervaringen die de leerling opdoet tijdens stages (Winter et al., 2008). In de praktijk blijkt echter dat de begeleider vooral een sturende functie heeft. Leerlingen geven aan dat van een loopbaandialoog weinig sprake is. Dit komt, omdat het gesprek vooral de studievoortgang behandelt en dat de leerling niet wordt aangezet tot reflectie en actie (Meijers et al., 2010). Daarnaast wordt door leerlingen aangegeven dat de gesprekken vooral gevoerd worden met leerlingen die problemen hebben, of dreigen uit te vallen (Kuijpers, 2008).

Loopbaancompetenties

Zoals eerder gezegd zijn loopbaancompetenties de kennis, bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor loopbaanontwikkeling (Akkermans, 2013). Deze competenties zijn relevant voor alle werknemers om hun eigen loopbaan te ontwikkelen, ongeacht het werk dat de werknemers hebben (Kuijpers & Scheerens, 2006).

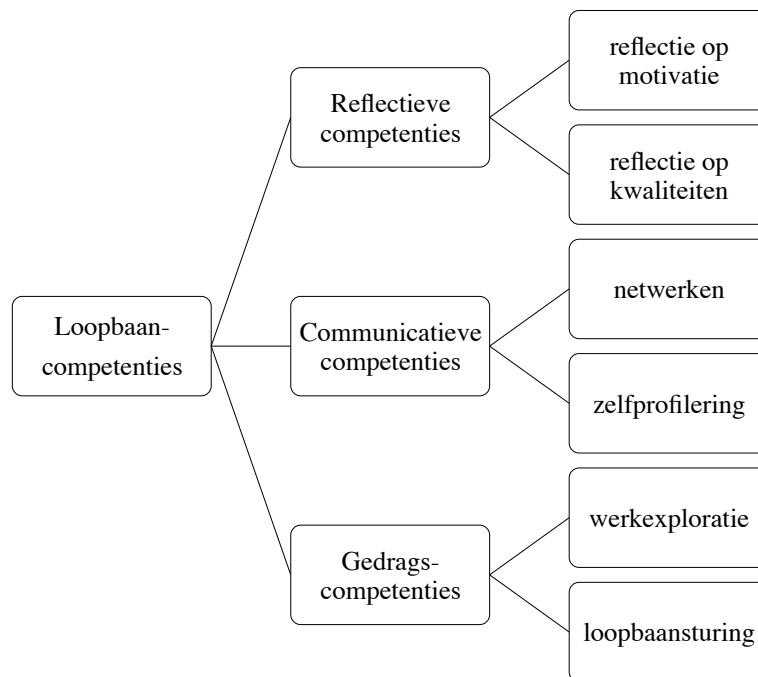
Een veel gebruikte indeling van loopbaancompetenties is de indeling van DeFillippi en Arthur (1994; Fransen, 2012; Kuijpers, 2003). Zij ontwikkelden een driedeling in de zes loopbaancompetenties, namelijk *knowing why*, *knowing how* en *knowing whom* competenties. Akkermans (2013) ontwikkelde vanuit deze verscheidene onderzoeken een nieuwe indeling, namelijk reflectieve, communicatieve en gedragscompetenties (Akkermans, 2013). Er is voor de indeling van Akkermans gekozen, omdat hij hierbij een vragenlijst ontwikkelde. Deze zal verder in de methode besproken worden.

Reflectieve competenties bestaan uit (a) *reflectie op motivatie*. Hierbij gaat het om de bewustwording van het daadwerkelijke doel, waarde en passies. Daarnaast bestaan de reflectieve competenties uit (b) *reflectie op kwaliteiten*. Deze competentie heeft te maken met

de bewustwording van talenten en ontwikkelpunten, en deze vervolgens te koppelen aan het werk of de loopbaan (Akkermans, 2013). Communicatieve competenties betreffen de (c) *netwerken*, waarbij het gaat om bewustwording van je netwerk en het inzetten en uitbreiden daarvan voor loopbaan gerelateerde doeleinden, en (d) *zelfprofilering*, waarbij de leerlingen aan voor hen loopbaan relevante personen hun bekwaamheid kunnen tonen.

Gedragscompetenties betreffen (e) *werkexploratie*, het actief zoeken naar mogelijkheden voor werk en verdere opleiding, en (f) *loopbaansturing* waarbij het gaat om het stellen en nastreven van doelen (Akkermans, 2013). Bovenstaande informatie is ondergebracht in

Figuur 1.



Figuur 1. Schematische weergave van de zes benodigde loopbaancompetenties.

Vanuit het idee van competentiegericht opleiden in het middelbaar beroepsonderwijs, kan gesteld worden dat de scholen bezig zijn om hun leerlingen loopbaancompetent te maken. De vraag hierbij is, of de loopbaancompetenties die de school de leerlingen moet aanleren ook daadwerkelijk aangeleerd zijn en of zij later de kans krijgen deze loopbaancompetenties

verder te ontwikkelen.

Onderzoeksvraag

De vraag die centraal staat in dit onderzoek is: *In welke mate krijgen middelbaar opgeleide jonge werknemers kansen om hun op school verworven loopbaancompetenties in hun huidige baan te gebruiken en te ontwikkelen?*

Deelvragen:

1. In hoeverre hebben de jonge werknemers op dit moment de loopbaancompetenties ontwikkeld ?
2. In hoeverre heeft het CGO volgens de jonge werknemers bijgedragen aan de ontwikkeling van de loopbaancompetenties?
3. In hoeverre kunnen de jonge werknemers in hun huidige baan de loopbaancompetenties ontwikkelen?
4. Welke factoren op het werk dragen volgens de jonge werknemers bij aan de ontwikkeling van de loopbaancompetenties?
5. In welke mate hebben de jonge middelbaar opgeleide werknemers het idee dat de ontwikkeling van de loopbaancompetenties die ze op dit moment doormaken mogelijk gemaakt wordt door de CGO-opleiding die ze genoten hebben?

Relevantie

Omdat er gekozen is voor onderzoek op basis van interviews is het een kwalitatief onderzoek en heeft het een exploratief karakter. Hoewel er bevindingen zijn over de rol die loopbaancompetenties spelen bij leerlingen van het mbo (Potjer, 2010; Scholten, 2010), en een grootschalig onderzoek naar het verband tussen loopbaancompetenties en andere factoren bij afgestudeerden (Klarenbeek, 2010), zijn er geen kwalitatieve studies gedaan over de wijze waarop loopbaancompetenties bij afgestudeerden van het mbo een rol spelen. Dit onderzoek tracht middels zijn open karakter de daadwerkelijke link te leggen tussen datgene dat geleerd

is in het CGO en datgene dat de jonge werknemers in hun huidige baan kunnen doen met datgene dat geleerd is.

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft praktisch belang bij dit onderzoek. Het geeft hen inzichten over de leerlingen nadat zij klaar zijn met studeren. De school levert immers afgestudeerden met het idee dat zij loopbaancompetent zijn. Daarnaast kan dit onderzoek het middelbaar beroepsonderwijs inzicht bieden in hoeverre de door hen aangeleerde loopbaancompetenties bruikbaar zijn en of, en in welke mate, de afgestudeerden kansen krijgen om deze competenties daadwerkelijk in te zetten. Hierdoor krijgen de scholen een beeld van welke loopbaancompetenties aanslaan en hoe zij hun onderwijs eventueel kunnen verbeteren ten behoeve van competentieontwikkeling. Daarnaast geeft dit onderzoek weer in hoeverre de onderwijsveranderingen die sinds 2004 zijn ingevoerd om de discrepantie tussen school en de arbeidsmarkt te verkleinen, daadwerkelijk voor een verkleining daarvan hebben gezorgd.

Verwachtingen

Of de wijze waarop de mbo-scholen aandacht hebben geschonken aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij hun leerlingen aansluit bij de huidige werksituaties is niet bekend. Toch is er een sterk vermoeden dat deze aansluiting er moet zijn. Dat komt omdat het competentiegericht onderwijs ingevoerd is om de overgang naar de arbeidsmarkt soepel te laten verlopen. De studenten worden op deze wijze voorbereid op de beroepspraktijk (De Vries, 2009).

Verwacht wordt dat de jonge werknemers op een dergelijke manier voorbereid zijn op de beroepspraktijk, dat zij beschikken over de benodigde loopbaancompetenties om hun eigen loopbaan vorm te geven. Daarnaast wordt verwacht dat, ondanks dat er weinig bekend is over de ontwikkelingskansen van loopbaancompetenties in werksituaties, er veel ontwikkelingskansen voor de jonge middelbaaropgeleide werknemers zijn. Deze verwachting

is gesteld, omdat inzetbaarheid van werknemers een belangrijke rol speelt in de hedendaagse arbeidsmarkt (Evers & Kerkhofs, 2009).

Methoden

Participanten

Het onderzoek is uitgevoerd onder elf jonge middelbaar opgeleide werknemers, tussen de achttien en vijfentwintig jaar oud. Zoals eerder genoemd heeft dit onderzoek een kwalitatief ontwerp. Hierdoor is het aantal participanten laag. Echter geeft dit wel de mogelijkheid om dieper in te gaan op ervaringen en meningen van de participanten, om zo een helder beeld te scheppen (Hart 't, Boeije, & Hox, 2007).

De participanten die deelnamen aan dit onderzoek hebben verschillende competentiegerichte opleidingen genoten (kappersopleiding ($n=3$), verpleegkunde ($n = 3$), directiesecretaresse ($n = 1$), verzorgende IG ($n = 2$), laboratoriumtechniek ($n = 1$) en doktersassistent ($n = 1$)) en examen gedaan volgens de kwalificatiestandaard (afgestudeerd tussen 2010 en 2013). Alle participanten waren vrouwen. Zie voor de leeftijd en opleidingen

Tabel 1.

Tabel 1

Kenmerken Participanten

Parti- cipant.	Leef- tijd	Opleiding	Opl. niveau	Huidige functie	Werk- ervaring *
1	21	Kappersopleiding	Mbo3	Kapster	±1
2	20	Kappersopleiding	Mbo3	Kapster	±1
3	22	Kappersopleiding	Mbo3	Kapster	±1
4	22	Verpleegkunde	Mbo4	Verpleegkundige in de wijk	±1
5	21	Laboratoriumtechniek	Mbo4	Analist	±2
6	20	Verpleegkunde	Mbo4	Verpleegkundige	±1
7	19	Directiesecretaresse	Mbo4	Directiesecretaresse	±1
8	22	Verpleegkunde	Mbo4	Dienstdoend verpleegkundige	±1
9	22	Verzorgende IG	Mbo3	Verzorgende	±1
10	22	Verzorgende IG	Mbo3	Verzorgende	±1
11	22	Doktersassistent	Mbo4	Doktersassistente	±1

Note. *Jaren aan het werk nadat de opleiding volledig afgerond is.

Door een variatie aan opleidingen en niveau van de opleidingen, is er geprobeerd geen eenzijdig beeld van de soorten opleidingen en huidige functie neer te zetten. Voor de sample zijn een aantal selectiecriteria ontwikkeld. De belangrijkste criteria waren het opleidingsniveau (mbo3- of mbo4 niveau), jaar van afstuderen (tussen 2010 en 2013) en de leeftijd (niet ouder dan 25 jaar). Een ander criterium betrof enige variatie aan opleidingen. Er zijn participanten uit de sector Gezondheidszorg, Uiterlijke verzorging en Administratie & Secretariaat gevonden. De participanten met een kappersopleiding zijn op formele wijze benaderd tijdens het werk. Alle andere participanten zijn op een informele manier (via vrienden, kennissen en Facebook) benaderd.

Instrumenten

Om erachter te komen op welke manier de loopbaancompetenties ontwikkeld kunnen worden en welke kansen de werknemers krijgen in hun werk zijn er twee soorten instrumenten gebruikt: een vragenlijst en een open interview.

Vragenlijst loopbaancompetenties. Om antwoord te krijgen op deelvraag 1 is ten eerste een vragenlijst afgenomen. Daarnaast gaf deze vragenlijst voor de participanten de kans om kennis te maken met de loopbaancompetenties. Deze kennismaking was nodig omdat in het interview ingegaan werd op deze competenties. De "Vragenlijst Loopbaancompetenties", ontwikkeld door Akkermans (2013), bestond uit 21 items waarbij antwoord kon worden gegeven op een 5-punts-schaal lopend van 1 (*Helemaal mee oneens*) tot 5 (*Helemaal mee eens*). De vragenlijst bestond uit zes schalen: reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering.

Reflectieve competentie is gemeten door de schalen reflectie op motivatie (vier items) en reflectie op kwaliteit (drie items). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal reflectie op motivatie was: "Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk". Een voorbeeldvraag van een item op de schaal reflectie op kwaliteit was: "Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk".

Communicatieve competentie is gemeten door de schalen netwerken (vier items) en zelfprofilering (drie items). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal netwerken was: “Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan”. Een voorbeeldvraag van een item op de schaal zelfprofilering was: “Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk”.

Gedragscompetentie is gemeten door de schalen werkexploratie (drie items) en loopbaansturing (vier items). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal werkexploratie was: “Ik weet hoe ik mogelijkheden kan onderzoeken die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden”. Een voorbeeldvraag van een item op de schaal loopbaansturing was: “Ik kan duidelijk plannen maken voor mijn loopbaan” (Akkermans, 2013). De betrouwbaarheid van de zes schalen is goed bevonden (Cronbach’s alpha tussen .76 en .82).

Interview. Het grootste gedeelte van het onderzoek bestond uit de interviews. De interviews zijn opgesteld aan de hand van de ingevulde vragenlijsten (Akkermans, 2013), en waren open. Het voordeel hiervan was dat er snel informatie verkregen werd en dat er gelijk doorgevraagd kon worden mocht daar aanleiding toe zijn. Op deze manier kon per participant dieper ingegaan worden op de antwoorden en kon de connectie gemaakt worden met de werkplek (Hart et al., 2007). Er is gebruik gemaakt van een interviewleidraad, om er voor te zorgen dat alle belangrijke vragen bij elke participant werden gesteld (Hart et al., 2007). De interviewleidraad is toegevoegd als bijlage (zie Bijlage 1). Elk interview was gestoeld op deelvraag 2 tot en met deelvraag 5 en bestond uit drie onderdelen.

Het interview begon met een algemeen gedeelte. Hierin werden vragen gesteld over het soort genoten opleiding, de duur van de opleiding, de leeftijd, de werkplek en het werkverleden. Vervolgens begon het tweede gedeelte. In dit gedeelte werd de participant gevraagd of alles duidelijk was met betrekking tot de loopbaancompetenties. Belangrijk was dat het begrip loopbaancompetentie, en de elementen die erbij horen duidelijk waren, zodat

alle interviewvragen eenduidig geïnterpreteerd zouden worden. In het derde, en tevens grootste, gedeelte van het interview, werden de verschillende vragen gesteld die betrekking hadden op de deelvragen. Daarbij werd gekeken of de jonge werknemers de loopbaancompetenties konden ontwikkelen, welke factoren daaraan bijdroegen en of de ontwikkeling van de loopbaancompetenties komt dankzij de opleiding die genoten is. Bij dit laatste gedeelte is constant teruggekoppeld naar de antwoorden die gegeven zijn op de vragenlijsten. Om er voor te zorgen dat de interviewleidraad klopte en om de onderzoeker de kans te geven te wennen aan de rol van interviewer is, alvorens de daadwerkelijke participanten geïnterviewd werden, een pilot uitgevoerd. Het interviewleidraad is na deze pilot op enkele kleine punten aangepast, door onder andere extra doorvraagvragen en voorbeelden toe te voegen.

Procedure

Alle elf interviews zijn afgenomen in de maanden maart en april 2014. Met elke participant is een aparte afspraak gemaakt. De vragenlijsten zijn 3 á 4 dagen voordat het desbetreffende interview afgenomen werd, digitaal verstrekt, ingevuld en geretourneerd aan de onderzoeker. Vervolgens is elke participant geïnterviewd. Bij elke participant heeft de beantwoorde vragenlijst als basis gediend voor het interview; door in te gaan op de gegeven antwoorden bij elke vraag. Bijvoorbeeld, *Ik zie dat je redelijk hoog scoort op werkexploratie, denk je dat je opleiding daar aan bijgedragen heeft?* De interviews duurden tussen de vijftig en zestig minuten, zijn opgenomen met een voicerecorder en vervolgens getranscribeerd.

Analyse

Op basis van de ingevulde vragenlijst zijn de beschrijvende statistieken van de loopbaancompetenties uitgerekend. Daarnaast zijn de getranscribeerde data gecodeerd. Omdat de verzameling van data per deelvraag gebeurde, werden de gegevens per vraag gecategoriseerd. De antwoorden zijn vervolgens ingedeeld in fragmenten. De fragmenten zijn

de belangrijkste delen van de data die in dat geval relevant zijn om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Vervolgens kreeg elk fragment een code toebedeeld. Deze codes zijn van te voren vastgesteld vanuit de theorie, aan de hand van deelvragen en het conceptueel model en vervolgens in een codeerschema geplaatst (zie Tabel 2). Het codeerschema is opgedeeld in vier *thema's*. Bij elk thema hoort een aantal *categorieën*, dat correspondeert met de verschillende soorten loopbaancompetenties. Vanuit de literatuur is vastgesteld welke verschillende manieren er zijn om die betreffende loopbaancompetentie in dat thema te ontwikkelen, te zien onder *codes*. Om alle andere fragmenten te dekken die interessant zijn maar niet tot een code behoren die door de literatuur gedekt is, is er voor gekozen onder elke categorie een code 'andere' te plaatsen. In bijlage 2 is een uitgebreide versie van het codeerschema te vinden, waarbij de betekenis van elke code uitgewerkt is.

Tabel 2

Codeerschema bij coderen van Fragmenten

Thema	Categorie	Codes
School	Reflectieve competenties	Gesprekken op school
		Gesprekken in de praktijk
		POP's
		Andere
	Communicatieve competenties	Gesprekken op school
		Stages
		Gesprekken in de praktijk
	Gedrag-competenties	Andere
		Gesprekken op school
Stages		
Werk	Reflectieve competentie	Gesprekken in de praktijk
		Andere
		Loopbaancoach
		Feedback
		Conflicten op werk
	Communicatieve competentie	Gesprek leidinggevende
		Andere
		Sollicitatietrainingen
		Loopbaantraining
		Begeleidingsgesprekken
		Externe evenementen bezoeken
		relaties 'desicionmakers'
Bespreken van loopbaan in werk		
Gedragcompetenties	Presenteren in werk	
	Andere	
	(Interne) vacatures	
		Loopbaancoach
		Kennis maken met ander werk
		Functioneringsgesprekken

	POP's Bijscholing Andere
Andere redenen	Thuisituatie Persoonskenmerken
School > werk	School > werk wel School > werk niet

De inhoudsvaliditeit van het coderen is gewaarborgd doordat alle thema's, categorieën en codes uit de literatuur zijn gehaald. De betrouwbaarheid van het coderen is gewaarborgd door op een systematische wijze te werken. De aspecten waarop systematisch werd gewerkt waren de manier van interviewen, de manier van transcriberen en coderen. Elke code is in een codeerboek uitgebreid beschreven en er zijn voorbeelden ter verduidelijking gegeven. De betrouwbaarheid is daarnaast gewaarborgd door een goede interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. De fragmenten uit het eerste interview zijn zowel gecodeerd door de onderzoeker als door een onafhankelijke onderzoeker. Hieruit bleek dat het codeerschema betrouwbaar is (Cohen's Kappa = .88). Vervolgens zijn alle andere interviews door de onderzoeker zelf gecodeerd in drie fases.

In de eerste fase zijn alle fragmenten gecodeerd. In Excel zijn de fragmenten per code en per participant onder elkaar geplaatst. In de tweede fase zijn alle fragmenten per code en per participant samengevat. In de derde fase zijn alle samengevatte fragmenten per code en per participant onder elkaar geplaatst om op deze manier per code patronen te vinden. Om antwoord te kunnen geven op de tweede deelvraag is gekeken naar de codes die hoorden bij de gehele schoolperiode. Om antwoord te kunnen geven op de derde deelvraag is gekeken naar de codes die hoorden bij alle antwoorden die te maken hadden met hun huidige werk. De laatste deelvraag kon beantwoord worden middels de codes die iets zeiden over de rol die hun opleiding speelde bij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties in hun huidige werk.

Resultaten

Vragenlijst

De resultaten van de vragenlijst zijn verwerkt in het statistische computerprogramma

SPSS. De beschrijvende statistieken van de loopbaancompetenties zijn weergegeven in Tabel 3.

Tabel 3

Beschrijvende Statistieken Vragenlijst Loopbaancompetenties

Resp.	Score Specifieke Loopbaancompetentie						M
	Refl. Motivatie	Refl. Kwaliteit	Netwerken	Zelf-profilering	Werk-exploratie	Loopbaan-sturing	
1	5.00	4.00	3.25	4.00	3.33	4.50	4.01
2	4.25	4.33	3.75	4.00	4.00	4.00	4.06
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.25	3.88
4	4.00	3.67	3.00	4.00	4.00	4.00	3.78
5	4.25	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	3.63
6	3.75	4.00	3.75	3.67	3.67	2.75	3.60
7	3.75	3.33	3.75	3.33	4.00	3.00	3.53
8	4.25	4.00	3.00	4.33	4.00	4.00	3.93
9	3.75	3.67	4.50	4.00	5.00	4.25	4.19
10	4.50	4.00	3.50	4.67	4.00	3.75	4.07
11	3.50	2.67	3.00	3.33	4.00	3.50	3.33
M	4.10	3.79	3.50	3.94	3.91	3.68	3.81
SD	.42	.45	.50	.39	.50	.54	.27

Op basis van de vragenlijsten is ten eerste vastgesteld in hoeverre de jonge werknemers de loopbaancompetenties op dit moment hebben ontwikkeld. De gemiddelden op de vragenlijsten lopen uiteen van 3.33 tot 4.19 op een schaal van 1-5. Hiervan kan gezegd worden dat dit een redelijke hoge score is. Wanneer gekeken wordt naar de gemiddelde score per loopbaancompetentie, kan gesteld worden dat de loopbaancompetentie *reflectie op motivatie* het best ontwikkeld is ($M = 4.10$). *Netwerken* en *loopbaansturing* zijn daarentegen door de participanten het minst ontwikkeld ($M = 3.50$, $M = 3.68$). Deze scores hebben als basis gediend voor de interviews. Hierin is vervolgens gekeken naar de wijze waarop deze scores bereikt zijn en in hoeverre deze score, verhoogt kunnen worden door de werkgevers.

Interviews

In de interviews kwamen drie thema's aan bod:

- 1) de wijze waarop de *competentie gerichte opleiding* aandacht schonk aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties;

- 2) de wijze waarop het *huidige werk* de kansen geeft om de loopbaancompetenties te ontwikkelen;
- 3) En de wijze waarop de competentie gerichte opleiding heeft gezorgd voor de ontwikkeling van de loopbaancompetenties in het huidige werk.

Opleiding. Uit de interviews met de jonge werknemers blijkt dat de meningen over de opleidingen sterk verschillen. In deze resultatensectie zullen eerst de belangrijkste resultaten met betrekking tot algemene uitspraken over (de ontwikkeling van) loopbaancompetenties tijdens de genoten opleiding besproken worden, alvorens loopbaancompetentie-specifiek de resultaten worden besproken.

Een eerste bevinding is dat er geen eenduidigheid bestaat over de wijze waarop vakken die te maken hadden met het thema Loopbaan ervoeren werden. Bijna de helft van de participanten geeft aan dat het vak veel te algemeen was en niet aansloot op de beroepspraktijk. Het gaat dan met name om de vakken die ook gericht waren op Burgerschap.

Participant 4: “Dan moesten we een opdracht maken over de politiek. Dan denk ik al, het zal wel. Dan ook letterlijk over de politieke onderwerpen he, niet over de geneeskunde of over zorg, helemaal niets. Maar echt politieke onderwerpen. [...] We hadden echt zoiets van: wat hebben we hier aan?”

Een enkeling geeft aan dat het vak wel altijd op het rooster stond, maar dit een zelfstandig werken-uur werd. Ook is er een duidelijke tweedeling te ontdekken in de wijze waarop docenten volgens de participanten hun werk deden. Er waren mentoren, docenten en coaches die voor de participanten klaarstonden en hun goed hielpen bij gesprekken en vragen. Een klein deel van de groep geeft juist aan dat de docenten die aangesteld waren om de vakken en begeleiding te geven, deze taak niet serieus namen en in sommige gevallen de lessen niet gaven.

Participant 5: “Dat [vak m.b.t loopbaan & burgerschap] hebben we van een lerares gehad die eigenlijk, als wij geen zin hadden, zei van: oh, oké, ga dan maar iets voor jezelf doen. Winkelen of zo.”

Op de vraag of de participanten gesprekken voerden met mentoren, docenten en coaches over de vormgeving van hun loopbaan geeft meer dan de helft aan dat de gesprekken gingen over wat de participanten leuk vonden om te doen en hoe ze hun doelen konden bereiken. Toch gingen ook veel van de gevoerde gesprekken over louter de studievoortgang, en werden mogelijke scenario's voor na de studie buiten beschouwing gelaten. Belangrijk is ook te noemen dat voor de helft van de participanten de gesprekken vast ingepland waren, terwijl voor de andere helft de gesprekken pas plaats vonden als de participant dat wilde.

Uit de antwoorden met betrekking tot de specifieke loopbaancompetenties, bleek al snel dat de ontwikkeling van de verschillende loopbaancompetenties in de perceptie van de jonge werknemers dicht bij elkaar lagen. Daarom is er voor gekozen de drie soorten loopbaancompetenties te bespreken, de indeling die ook door Akkermans (2013) gebruikt wordt: de reflectieve competenties (reflectie op motivatie en reflectie op kwaliteit), communicatieve competenties (netwerken en zelfprofilering) en gedragscompetenties (werkexploratie en loopbaansturing).

Reflectieve competenties. Uit de interviews komen verschillende meningen naar voren over de wijze waarop de opleiding gezorgd heeft om de reflectieve loopbaancompetenties te ontwikkelen. De belangrijkste bevinding is dat voor iedereen de schoolsituatie de nadruk legt op basisvaardigheden. De stageperiode is de eerste plek, voor de meerderheid, om erachter te komen waar kwaliteiten en passies liggen.

Communicatieve competenties. De competenties netwerken en zelfprofilering komen volgens de participanten minder duidelijk naar voren tijdens de schoolperiode. Bijna alle participanten gaven aan dat de school hen niet bewust maakte van het 'idee' van netwerken.

Daarnaast wordt door een enkeling over zelfprofilering gezegd dat de school daar niets aan kán bijdragen, daar dient de persoon zelf achter te komen.

Gedragscompetenties. Of de participanten tijdens hun opleiding geleerd hebben wat er mogelijk is in hun toekomstige werkveld en daarbuiten, wordt niet vaak expliciet genoemd. Wel noemen vier van de elf participanten dat zij pas erachter zijn gekomen wat er mogelijk is in het werk en daarbuiten, toen zij zich echt in het werkveld bevonden. Daarnaast geven nog eens vier aan dat de opleiding sterk gericht is op het halen van het diploma, waardoor het hebben over het verloop van de loopbaan niet aan bod kwam.

Werksituatie. Tijdens de interviews zijn de kansen in de huidige werksituaties van de participanten uitvoerig doorgenomen. Ook hier is onderscheid gemaakt in de reflectieve-, communicatieve- en gedragscompetenties.

Reflectieve competenties. Uit de interviews blijkt dat gesprekken voeren een van de belangrijkste bronnen is bij het ontwikkelen van de reflectieve competenties. Tijdens deze gesprekken kunnen de jonge werknemers aangeven wat ze leuk vinden, en middels feedback (zowel van leidinggevenden als collega's) achterhalen waar hun zwakke en sterke punten zitten. Acht van de elf participanten geeft aan dat hun werk mogelijkheden biedt om reflectieve competenties te ontwikkelen, voornamelijk door het kunnen volgen van cursussen en het voeren van gesprekken met collega's en leidinggevenden, maar ook door het opdoen van ervaring tijdens het werk.

Participant 9: “[...] ik denk dat ik die [reflectie op kwaliteit] in ieder geval beter kan ontwikkelen door mijzelf beter te leren kennen. En ook aan collega's te vragen van, hoe zie jij dat het goed gaat bij mij? Heb je nog tips?”

Communicatieve competenties. Er is geen eenduidigheid te ontdekken in de wijze waarop de competentie netwerken ontwikkeld kan worden op het werk. Hoewel sommige participanten aangeven dat het ontwikkelen kan omdat zij vele (oud)collega's hebben en de

kansen krijgen mensen buiten het werk te ontmoeten, geven vijf aan geen ruimte te hebben om de communicatieve competenties te ontwikkelen. Dit komt door een hoge werkdruk en door de grootte van de bedrijven. Grote bedrijven bestaan uit verschillende lagen, waardoor het voor de participanten lastig is om te netwerken. In hoeverre de participanten de communicatieve competentie zelfprofilering kunnen ontwikkelen is onduidelijk. De kapsters geven aan dit wel te moeten, in hun vak dienen zij hun kwaliteiten als kapsters te verkopen. De rest van de participanten geeft aan de zelfprofilering te kunnen ontwikkelen omdat zij werken in een prettig team, waarbij zij zichzelf kunnen zijn. Maar op welke manier deze ontwikkeling gebeurt, is onduidelijk. Een participant geeft aan dat het niet zien van collega's, door bijvoorbeeld werkdruk, het ontwikkelen van zelfprofilering in de weg staat.

Gedragscompetenties. Zowel werkexploratie als loopbaansturing vallen onder de zogenoemde gedragscompetenties. De competentie werkexploratie kan door meer dan de helft van de participanten ontwikkeld worden doordat zij de kans krijgen op zoek te gaan naar wat er in het vakgebied nog meer mogelijk is. Bijvoorbeeld door cursussen of door kleine veranderingen in het werk. Vooral de kapsters geven aan deze loopbaansturing wel verder te kunnen ontwikkelen in het werk doordat het maken van een planning en het opstellen van doelen centraal staan in de functioneringsgesprekken die zij voeren.

Participant 1: "Ja, ik word goed echt, er wordt goed aan mij gevraagd wat ik wil. En er wordt een plan gemaakt wat ik ga doen. Er wordt een plan op papier geschreven."

Toch geeft iets minder dan de helft aan dat werkgevers niet de kansen en ruimte geven werkexploratie en loopbaansturing in het werk te ontwikkelen. Dit komt veelal omdat de functies het niet toelaten te groeien en gericht een planning te maken, of omdat de leidinggevende geen interesse heeft in de ontwikkeling van de werknemer.

School > werk. Op de vraag of de participanten vinden dat hun competentiegerichte opleiding bijgedragen heeft aan de wijze waarop zij nu tijdens het werk hun

loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen, geeft meer dan de helft aan dit wel te kunnen.

Deze participanten geven aan dat vooral de stageperiode er aan bijgedragen heeft, en dat de school een opzet heeft gegeven om een ontwikkeling op gang te brengen. Het ging bij de participanten dan met name om de rol die hun stages daarin speelden. Doordat de scholen het mogelijk maakten kennis te maken met de beroepspraktijk, hebben een aantal participanten hun reflectieve competenties kunnen ontwikkelen. Daartegenover geeft iets minder dan de helft aan dat, omdat alleen de basistechnieken in de opleiding naar voren kwamen, de ambitie om nieuwsgierig te zijn en zichzelf te ontwikkelen weggenomen werd.

Aanvullende bevindingen. Uit de gesprekken blijkt dat de verschillende loopbaancompetenties niet alleen op school of het werk ontwikkeld zijn of kunnen worden. Er worden door de participanten ook andere manieren genoemd waarop de ontwikkeling wel of niet tot stand kwam. Bijna alle participanten geven aan dat de ontwikkeling van loopbaancompetenties wordt gestaakt of juist een *boost* krijgt om een persoonlijke of een andere reden dan de gevolgde opleiding en het huidige werk dat gedaan wordt. De persoonlijke reden ‘zo ben ik gewoon niet’ werd vaak genoemd op vragen die betrekking hadden op de communicatieve competenties.

Bovenstaande uitkomsten komen in de resultatenmatrix in Tabel 4 naar voren. Daarnaast is kort aangegeven in hoeverre er bewijs gevonden is voor de wijze waarop de betreffende competentie in een bepaald thema ontwikkeld is.

Tabel 4

Resultatenmatrix

Thema	Categorie	Betekenis	Bewijs
School	Reflectieve competenties	Bewustwording van: - iemands echte doel; - wat iemands waarden en passies zijn; - eigen talenten en ontwikkelpunten (Akkermans 2013).	Alle participanten vinden de schoolsituatie te oppervlakkig. De stageperiode is de eerste plek, voor de meesten, is om erachter te komen wat de participanten nou echt leuk vinden en wat niet.
	Communicatieve	Bewustwording van:	De competenties netwerken en

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE WERKNEMERS

	competenties	- iemands netwerk en het inzetten en uitbreiden daarvan; - het aan relevante personen kunnen laten zien zijn/haar kwaliteiten zijn. (Akkermans, 2013)	zelfprofilering komen volgens de participanten minder duidelijk naar voren tijdens de schoolperiode
	Gedrags-competenties	- Het actief op onderzoek uitgaan naar mogelijkheden voor werk en verdere opleiding; - het maken van een gerichte planning waarbij werk- en leerprocessen beïnvloed worden (Akkermans, 2013).	Vier geven aan dat de opleiding sterk gericht is op het halen van de diploma, waardoor het hebben over het verloop van de loopbaan niet aan bod kwam.
Werk	Reflectieve competentie	Bewustwording van: - iemands echte doel; - wat iemands waarden en passies zijn; - eigen talenten en ontwikkelpunten (Akkermans, 2013).	Uit de interviews blijkt dat gesprekken voeren een van de belangrijkste bronnen is voor het ontwikkelen van de reflectieve competenties. Tijdens deze gesprekken kunnen de jonge werknemers aangeven wat ze leuk vinden, en middels feedback achterhalen waar hun zwakke en sterke punten liggen.
	Communicatieve competentie	Bewustwording van: - iemands netwerk en het inzetten en uitbreiden daarvan; - het aan relevante personen kunnen laten zien zijn/haar kwaliteiten zijn. (Akkermans, 2013)	Er is geen eenduidigheid te ontdekken in de wijze waarop de competentie netwerken ontwikkeld kan worden op het werk. Hoewel sommige aangeven dat het ontwikkelen kan omdat zij vele (oud)collega's hebben en de kansen krijgen mensen buiten het werk te ontmoeten, geven vijf aan geen ruimte te hebben om de communicatieve competenties te ontwikkelen. Dit komt door een hoge werkdruk en doordat bedrijven te groot zijn om te kunnen netwerken.
	Gedrags-competenties	- Het actief op onderzoek uitgaan naar mogelijkheden voor werk en verdere opleiding; - het maken van een gerichte planning waarbij werk- en leerprocessen beïnvloed worden (Akkermans, 2013).	De gedragscompetenties kunnen door meer dan de helft van de participanten ontwikkeld worden doordat zij de kans krijgen op zoek te gaan naar wat er in het vakgebied nog meer mogelijk is, en samen met leidinggevende planningen te maken. Toch geeft iets minder dan de helft aan dat werkgevers niet de kansen en ruimte geven om uit te zoeken wat er mogelijk is in het vakgebied. Daarnaast laten de functieomschrijvingen geen groei toe.
Andere redenen	Thuisituatie Persoons-kenmerken		Andere redenen zijn door alle participanten gebruikt. Deze redenen betreffen onder andere stimulans vanuit thuis en persoonlijke kenmerken.
School > werk	School > werk wel School > werk niet		Wat betreft de wijze waarop de opleiding bijgedragen heeft aan de manier waarop de jonge werknemers in hun werk hun loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen is er een tweedeling te ontdekken. De helft van de participanten geeft aan dat hun opleiding een basis gelegd heeft. Terwijl de andere helft

aangeeft dat de opleiding een groot deel van de motivatie om ze te ontwikkelen wegnam.

Conclusie & Discussie

Het doel van dit onderzoek was een eerste stap zetten in onderzoek naar de wijze waarop jonge werknemers, die competentiegericht onderwijs hebben genoten, in hun werk gebruik maken van loopbaancompetenties. Hiervoor zijn elf jonge werknemers ondervraagd naar hun loopbaancompetenties en de wijze waarop hun opleiding er voor heeft gezorgd, en huidige werk er voor kan zorgen, dat deze competenties ontwikkeld kunnen worden.

Gebleken is dat de genoten opleiding als zeer *basic* ervaren wordt. Hiermee wordt bedoeld dat tijdens de opleiding weinig mogelijkheden zijn voor diepgang, waardoor vooral reflectieve loopbaancompetenties slecht ontwikkeld kunnen worden. Om de verschillende loopbaancompetenties in het werk te ontwikkelen zijn een aantal factoren van belang, namelijk stimulans op de werkplek, mogelijkheid tot bijscholing, een goede werksfeer en het kunnen voeren van gesprekken met leidinggevenden en collega's. Echter bieden werkgevers vooral bijscholing en gesprekken aan om de ontwikkeling van reflectieve, gedrags- en communicatieve loopbaancompetenties op gang te brengen.

Terug naar de verwachtingen

In de inleiding zijn een drietal verwachtingen gesteld. Ten eerste was er een sterk vermoeden dat het CGO en de arbeidsmarkt op een juiste manier op elkaar aansloten. Op deze manier zullen de studenten voorbereid worden op de beroepspraktijk (De Vries, 2009). Daarnaast betrof de tweede verwachting dat de jonge werknemers tijdens het genoten CGO op een dergelijke manier voorbereid worden op de beroepspraktijk, dat zij daarmee beschikken over de benodigde loopbaancompetenties. Uit dit onderzoek blijkt echter dat, wat betreft de eerste en tweede gestelde verwachting, de jonge werknemers aangeven dat de

middelbare beroepsopleidingen oppervlakkig blijven, en dat verdieping op de vaardigheden pas tijdens het werk aan bod komen.

Het idee achter het CGO is dat de leerlingen competenties die van belang zijn voor het beroep moeten ontwikkelen en dat de leerlingen leren hoe ze moeten functioneren en ontwikkelen in een bredere context (De Vries, 2009). Deze uitspraak staat haaks op de uitspraken van bijna alle participanten aan dit onderzoek. Hoewel het CGO uitgerold is om de overgang van school naar werk soepel te laten verlopen, geven de jonge middelbaar opgeleide werknemers aan dat er grote verschillen bestaan tussen de genoten opleiding en het werk dat door hen uitgevoerd wordt.

Wat betreft de loopbaancompetenties is dit een gemiste kans. Omdat de jonge werknemers het idee hebben pas in het werk ‘echt’ te beginnen, ontwikkelen zij ook pas tijdens hun werk de benodigde loopbaancompetenties. Dit kunnen scholen doen, zoals eerder genoemd, vanuit een leeromgeving die gericht is op de praktijk: een praktijkgerichte leeromgeving (Meijers & Kuijpers, 2007). Het gaat hierbij om een leeromgeving die gestuurd wordt door realistische praktijkproblemen (Bailey, Hughes & Moore, 2004).

Opvallend is dat alle participanten redelijk tot hoog scoren op de vragenlijsten, terwijl in de interviews juist naar voren komt dat er een beperkte mogelijkheid is om de competenties te ontwikkelen. Dit zou op een aantal verschillende manieren verklaard kunnen worden. Een eerste verklaring kan zijn dat de vragen van de vragenlijst (Akkermans, 2003) moeilijk geformuleerd zijn. Tijdens de interviews kwam naar voren dat de participanten de vragen lastig vonden. Hierdoor zijn de vragen van de vragenlijst door de participanten te veel geïnterpreteerd waardoor het antwoord dat op de vragen gegeven werd, niet meer overeenkwam met de daadwerkelijke ervaring van de participant. Ook konden niet alle resultaten op het niveau van de zes competenties beschreven worden, de participanten hadden moeite om de verschillende competenties te onderscheiden. Dit kan komen omdat de school te

weinig aandacht schonk aan de verschillende competenties. Een laatste verklaring voor de hoge score op de vragenlijst en een beperkte mogelijkheid om de loopbaancompetenties te ontwikkelen kan zijn dat de ontwikkeling van loopbaancompetenties, zoals in de conclusie naar voren komt, niet door de opleiding of het werk ontwikkeld zijn. Er zijn bijvoorbeeld andere factoren die er voor hebben gezorgd dat de ontwikkeling van de loopbaancompetenties plaats gevonden heeft.

De derde verwachting die in de inleiding gesteld werd, betrof de verwachte ontwikkelingskansen die de jonge werknemers in hun huidige werk krijgen. Om de inzetbaarheid te vergroten, is het van belang dat werkgevers hun werknemers de kansen geven om zich te ontwikkelen. Deze ontwikkelingen zouden vervolgens bijdragen aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Op basis van dit onderzoek kan gesteld worden dat het grootste gedeelte van de werknemers deze ontwikkelingskansen inzet. Door middel van gesprekken en het aanbieden van cursussen zorgen zij ervoor dat werknemers deze ontwikkeling kunnen doormaken. Daarbij moet wel gesteld worden dat niet alle functies geschikt zijn voor deze ontwikkeling, en ook niet alle jonge werknemers krijgen deze ontwikkelingskansen.

Wat betreft de uitkomsten met betrekking tot het huidige werk zijn een aantal interessante verschillen te ontdekken tussen dit onderzoek en andere onderzoeken. Vele codes die gebruikt zijn bij het analyseren van de interviews kwamen uit het promotieonderzoek van Kuijpers (2003). Dit onderzoek is een van de weinige onderzoeken die gericht is op loopbaancompetenties bij werknemers. Echter is dit onderzoek uitgevoerd bij hoogopgeleide werknemers. Uit het onderzoek van Kuijpers (2003) kwam sterk naar voren dat de hoogopgeleide werknemers een duidelijk proactieve houding hebben. Deze houding is bij het grootste gedeelte van de jonge middelbaaropgeleide werknemers niet duidelijk te vinden.

Beperkingen en vervolgonderzoek

Dit onderzoek had te maken met een aantal beperkingen. In eerste instantie was het de bedoeling uit drie verschillende sectoren participanten te selecteren. Namelijk vanuit de sector Uiterlijke verzorging, de Gezondheidszorg en de Agrarische sector. Het bleek al snel dat het vinden van participanten erg lastig was. Dit kwam omdat de doelgroep minder willig was op het maken van afspraken voor interviews. Hierdoor is er niet een gelijke verdeling van de eerder genoemde sectoren, en komen de participanten voornamelijk uit de sector Gezondheidszorg en Uiterlijke verzorging.

Een tweede beperking betreft het soort participanten. Zoals genoemd was het vinden van participanten lastig. Hierdoor zijn vaak de meest fanatieke en gedreven werknemers bereid geweest mee te werken. Op deze manier is het geschetste beeld wellicht wat eenzijdig. Doordat het onderzoek exploratief was en er een beperkt aantal participanten aan deelnam, is het lastig harde conclusies te trekken. Wel zijn op deze manier interessante factoren benoemd waar wellicht het werkveld en de mbo-opleidingen mee aan de gang kunnen. Wanneer het onderzoek echter met een grotere groep jonge werknemers uitgevoerd wordt, kan er voor gezorgd worden dat ook statistische testen over de vragenlijsten uitgevoerd kunnen worden. Op deze manier zouden de uitkomsten van de vragenlijsten een groter onderdeel van het onderzoek kunnen worden, waar hardere conclusies uit getrokken kunnen worden.

Een derde beperking betreft dat het onderzoek uitgevoerd is bij louter participanten van het vrouwelijk geslacht. Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat vrouwen zich bescheiden opstellen (Heaterrington, Daubman, Bates, Ahn, Brown, & Preston, 1993). Dit zou van invloed kunnen zijn op de uitkomsten van dit onderzoek. De participanten zouden bijvoorbeeld niet met zekerheid durven te zeggen wat ze precies motiveert (reflectieve competentie). Daarnaast kan het zijn dat de participanten tijdens het uitvoeren van hun werk minder snel durven aan te geven waar ze goed in zijn (communicatieve competenties), omdat bescheidenheid een rol speelt.

De vierde beperking betreft de gelegde nadruk tijdens de interviews. Er is tijdens de interviews duidelijk de focus gelegd op de vakken die de jonge werknemers met betrekking tot loopbaan en burgerschap gehad hebben. Hier is voor gekozen om voor de participanten het beantwoorden van de vragen duidelijker te maken. Het gevaar zou anders zijn dat reguliere competenties en loopbaancompetenties door de participanten door elkaar gehaald worden. Echter is, volgens Meijers en Kuijpers (2007) vastgesteld dat de totale leeromgeving bijdraagt aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Een laatste beperking betreft de onderzoekseenheid. Op dit moment is het onderzoek vooral gericht op *percepties* van werknemers. Dat is voor onderzoek naar hun ontwikkelingskansen op het werk een juiste insteek. Echter is het van belang vooraf vast te stellen in hoeverre de loopbaancompetenties op school ontwikkeld konden worden of niet. Verder onderzoek is nodig om daadwerkelijk vast te stellen of de opleiding loopbaangerichte leeromgevingen aanbiedt. Op deze manier kan bekeken worden of de opleiding er alles aan gedaan heeft de loopbaancompetenties bij de leerlingen te ontwikkelen.

Zodra vastgesteld is of de jonge werknemers in de juiste leeromgevingen opgeleid zijn, kunnen er kaders geschetst worden voor het werkveld en kan onderzocht worden in hoeverre de werksituaties loopbaangericht zijn. In vervolgonderzoek moet gekeken worden naar de daadwerkelijke werksituatie. Het is mogelijk dat de jonge werknemers op dit moment niet alles dat hun werkgever doet merken, waardoor dit door de werknemer niet expliciet genoemd wordt.

Praktische implicaties

Dit onderzoek geeft duidelijkheid over de wijze waarop loopbaancompetenties bij afgestudeerden van het mbo een rol spelen. De bevindingen geven het middelbaar beroepsonderwijs inzichten in hun eigen leerlingen nadat zij de opleiding hebben verlaten. Het onderzoek laat zien dat niet alle participanten, oud-leerlingen, tevreden zijn over hun

opleiding. Veelal wordt de opleiding niet praktijk- en vraaggericht ervaren. Terwijl dit belangrijke elementen zijn voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

De participanten hebben verschillende suggesties gegeven om er voor te zorgen dat de leeromgevingen gericht zijn op het ontwikkelen van loopbaancompetenties. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door lessen vanuit praktijkproblemen te benaderen. Daarnaast spelen dialogen tussen leerlingen en docenten een belangrijke rol. Op dit moment zijn deze gesprekken sterk gericht op studievoortgang. Een dialogische leeromgeving, waarbij beide partijen in het gesprek aan het woord zijn, zorgt voor de ontwikkeling van onder andere reflectieve loopbaancompetenties.

Referenties

- Akkermans, J. (2013). *Well Begun is Half Done: Investigating the Work and Career of the Young Workforce*. Enschede: Ipskamp Drukkers.
- Bailey, T.R., K.L. Hughes & D.T. Moore (2004). *Working Knowledge. Work-Based Learning and Education Reform*. New York: RoutledgeFarmer.
- Biemans, H., Nieuwenhuis, L., Poell, R., Mulder, M., & Wesselink, R. (2004). Competence based VET in the Netherlands: Background and pitfalls. *Journal of vocational education and training*, 56, 523-538. doi: 10.1080/13636820400200268
- Commissie Doorstroomagenda. (2002). *Doorstroomagenda Beroepsonderwijs*. 's Gravenhage: OCenW.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency- Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. doi: 10.1002/job.4030150403
- De Vries, G. J. (2009). *Onderzoek naar de invoering van competentiegerichte kwalificatiedossiers in het mbo. Rapportage*. Bureau Onderzoek en Rijksuitgaven, februari 2009.

- Evers, G. H. M. & Kerkhofs, M.J.M. (2009) *De rol van werkgevers bij investeringen in inzetbaarheid*. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Rijksoverheid.
- Fransen, N. (2012). *Competente Mbo'ers in onzekere tijden. Loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie in relatie tot inzetbaarheid, loopbaangericht gedrag en gezondheid, met regulatiefocus als moderator*. (Masterthesis, Universiteit van Utrecht).
- Hart, H. t', Boeije, H., & Hox, J. (2007). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam, Nederland: Boom onderwijs.
- Heatherington, L., Daubman, K. A., Bates, C., Ahn, A., Brown, H., & Preston, C. (1993). Two investigations of "female modesty" in achievement situations. *Sex Roles*, 29, 11. doi: 10.1007/BF00289215
- Huibers, M. (2010). *Middelbaar opgeleide jongeren in de boundaryless career: Validatie van een vragenlijst voor loopbaancompetenties*. (Masterthesis, Universiteit van Utrecht).
- Klarenbeek, G. C. (2010). *Bevlogen in je loopbaan en bevlogen in het werk?-De causale en modererende werking van loopbaancompetenties in het Job Demands-Resources model*. (Masterthesis, Universiteit van Utrecht).
- Kuijpers, M. A. C. T. (2003). *Loopbaanontwikkeling (proefschrift)*. Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. A. C. T. & Scheerens, J. (2006) Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32, 303. doi: 10.1177/0894845305283006
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55. doi:10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x
- Kuijpers, M. (2008). Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten. *M. Kuijpers & F. Meijers (Red.), Loopbaanleren: onderzoek en praktijk in het onderwijs*, 241-261.

Mbo-raad (z.j.) Begrippenlijst. Geraadpleegd op

<http://www.mбораad.nl/?page/551/Begrippenlijst.aspx#K>

Meijers, F. (2006). Loopbaanbegeleiding in de beroepskolom: tussen droom en daad.

Pedagogiek, 26, 24-44.

Meijers, F. & Kuijpers, M. (2007). De creatie van een krachtige loopbaangerichte

leeromgeving: monoloog, dialoog of dialoog? *Handboek Effectief Opleiden*. 44/129.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Leren kiezen / kiezen leren*. Utrecht:

Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Mittendorf, K. (2008). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de

rol van het POP en Portfolio. In M. Kuijpers & F. Meijers (Eds.) *Loopbaanleren:*

Onderzoek en praktijk in het onderwijs (-). Antwerpen/Apeldoorn:

Garant.

Luken, T. (2011). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij*. Amsterdam: Luken

Loopbaan Consult.

Potjer, L. (2010). *Loopbaancompetenties en de inzetbaarheid van MBO studenten*

(Masterthesis, Universiteit van Utrecht).

Scholten, M. (2011). *Loopbaancompetenties bij MBO studenten* (Masterthesis, Universiteit

Utrecht).

Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs. (2007). *Leren, Loopbaan en Burgerschap*.

Brondocument.

Winters, A., Kuijpers, M., & Meijers, F. (2008) Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: de rol

van communicatie. *Impuls*, 39, 10-19.

Bijlage 1

Interviewleidraad

Introductie

Introductie van mijzelf. Afstuderen in onderwijskunde. Een opleiding waarbij je bijvoorbeeld kijkt naar hoe mensen leren. En hoe het onderwijs daar op aangepast kan worden. Ik heb mij gericht op de mensen die al klaar zijn met leren en nu werken. Want als je werkt, ben je ook constant door aan het leren.

Mijn onderzoek gaat over loopbaancompetenties, en of jij als werknemer kansen krijgt/ wil krijgen om deze competenties verder te ontwikkelen. Je deelname aan dit onderzoek is geheel anoniem. Alleen ik ga deze interview uitwerken, het gaat alleen maar om de antwoorden. Vind je het goed als ik het interview opneem? Het interview duurt ongeveer een uur.

Score vragenlijst (deelvraag 1)

Je hebt de vragenlijst ingevuld en ik heb de antwoorden bekeken. Al deze vragen hadden betrekking op de loopbaancompetenties. Het vormgeven van je loopbaan kan door het inzetten van verschillende loopbaancompetenties. In totaal zijn er 6 soorten loopbaancompetenties, die allemaal iets zeggen over hoe loopbaancompetent jij bent.

Even een samenvatting van de score. Gemiddeld scoor je Dat is hoog/gemiddeld/laag. Hier sta je op dit moment. Maar het leuke van de loopbaancompetenties is dat je deze kan ontwikkelen. Er zijn verschillende soorten loopbaancompetenties:

- A. Reflectie op kwaliteit – het onderzoeken van je sterke kanten
- B. Reflectie op motieven – onderzoeken van je wensen, en waarden die je belangrijk vindt . “Je stelt voor jezelf vast waar je echt enthousiast van wordt, waar je echt voor gaat. Wat geeft je voldoening, wat geeft je plezier?” “Dat je keuzes moet maken over wat je leuk vindt en wat je interessant vindt.”
- C. Werkexploratie – het onderzoeken van je werk/werkplek/werkveld dat je trekt. Bijvoorbeeld waar je op let bij het maken van een keuze voor stage of baan. Maar ook dat je ontwikkelingen bijhoudt in de wetenschap (wat wordt er mogelijk), politiek (wat is belangrijk), economie (wat wordt betaalbaar). Bij werkexploratie gaat het om kansen te herkennen.
- D. Loopbaansturing – hier gaat het om kansen creëren. Gaat om het creëren van kansen. gaat om het weten wat jezelf wilt gaan doen en wat je wilt worden.
- E. Netwerken Gaat om dat je contacten maakt om je netwerk te vergroten, in te zetten en deze contacten te onderhouden. Een goed netwerk bestaat uit veel contacten en heeft veel diversiteit en kwaliteit.
- F. Zelfprofilering Zelfprofilering is gebaseerd op de kennis die iemand heeft over zichzelf en werk, en op ervaringen betreffende de sturing van de loopbaan. Zelfprofilering levert feedback op die gebruikt kan worden voor zelf- reflectie en levert informatie op over werk, dat gebruikt kan worden voor werkexploratie.

Waar heb je veel en waar heb je minder van.

Ik ga je laten reflecteren op de door jouw gegeven antwoorden. Dit gaan we doen door een aantal thema's aan te halen:

- Wat je het op school hebt gedaan,
- en hoe je dat in je werk doet/kan gaan doen.

Ik wil graag achterhalen hoe je de verschillende LBC op verschillende plekken hebt ontwikkeld.

Op basis van jou gegeven antwoorden ga ik je nu wat vragen stellen.

THEMA 1 ‘LBC op school’. (deelvraag 2)

Ik begin met school, en de wijze waarop jouw school aandacht gaf aan de LBC.

Algemeen beginnen:

Wat weet je nog van de vakken die met loopbaan en burgerschap te maken hadden?

Hoe kwam loopbaan terug op school?

Doorvragen

>Waren er specifieke vakken waar LBC aan de orde kwamen?

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE WERKNEMERS

- >Hoe ging school met deze competenties om als je stage ging lopen?
- >Of andere praktijkopdrachten deed?
- >Wat heb je van de vakken opgestoken?
- >Samenvatten!

Specifieker bij hoog gescoorde LBC:

Je scoort hoog op

Kan je benoemen hoe je hebt gemerkt dat je ...hoog gescoorde LBC... hebt ontwikkeld?

Wat heeft de school daaraan bijgedragen?

Doorvragen

> Kun je een voorbeeld noemen van factoren die aan de ontwikkeling hebben bijgedragen?

Als deelnemers niet goed weten hoe de school hieraan heeft bijgedragen kan ik aangeven dat er verschillende aspecten/onderdelen kunnen zorgen voor de ontwikkeling van de loopbaancompetenties.

Dit kan bijvoorbeeld door:

- Praktijkgericht zijn: sturing in de leeromgeving. Zoals leeropdrachten in een realistische vorm. Kansen om (snuffel)Stages te lopen. maatschappelijke stage,.
- Vraaggerichtheid in de leeromgeving. De leerlingen kunnen via eigen keuzen/leervragen invloed hebben op wat zij doen.
- Loopbaandialogen. Gesprekken met professionals. Belangrijk is dat er MET de leerling gesproken is, niet TEGEN of OVER. Gesprekken met decanen
- Portfolio's
- Persoonlijke ontwikkelingsplannen
- Curriculumorganisatie, waarbij de leerling een hoofdrichting kiest en daarnaast makkelijk submodules kiest om zo zijn eigen programma vast te stellen.
- Oriëntatieprogramma's
- een sollicitatiebrief bij Nederlands maken.
- meerdere meeloopdagen op een vervolg opleiding, een met de vervolgoopleidingen samen gemaakte lessenserie,
- sociale vaardigheden ontwikkelen, oud-leerlingen uitnodigen
- als vraagbaak/rolmodel en
- de inzet van social media om gericht te leren netwerken.
- inspirerende docenten.
- studiebegeleiding (leren leren)
- persoonlijke of sociaal-emotionele begeleiding,
- loopbaanoriëntatie en -begeleiding (leren kiezen) en
- beroepspraktijkvorming (leren werken).

Specifieker bij laag gescoorde LBC:

Deze ...laag gescoorde LBC... heb je lager op gescoord.

En waarom denk je dat je op deze LBC laag op scoort?

Vind je dat de school hieraan heeft bijgedragen? Waarom wel/ waarom niet?

>Samenvatten!

THEMA 2 LBC op werk. (deelvraag 3)

De LBC kun je ook nu je klaar bent met je opleiding, op je werk verder ontwikkelen. Factoren die vanuit werk kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van LBC : Autonomie, zelfkennis, sociale steun van collega's, leidinggeven en ontwikkelingsmogelijkheden.

Even om in te komen. Nog geen antwoord geven.

Denk aan toen je net begon met werken, op welke manier heeft de school bijgedragen aan de verschillende LBC?

We gaan nu elk van de 6 competenties langs. De competenties zijn lastig van elkaar te onderscheiden, even goed opletten dus.

1. Met reflectie op motivatie gaat dat je onderzoekt wat je werkelijke belangrijk vindt in je werk. Wat je interesseert. Wat je voldoening geeft. En wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.

Heb je het idee dat je de Reflectie op motivatie kan ontwikkelen in je werk?

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE WERKNEMERS

Doorvraag

- > Waarom wel/ waarom niet?
 - > Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie kunt ontwikkelen?
 - > Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC reflectie op motivatie ontwikkelde?
 - > Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?
 - > Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.
 - > Voorbeelden van factoren is dat je extra lessen neemt, of dat je de tijd krijgt erover na te denken wat je leuk en minder leuk vindt. Geeft je werk hiervoor handvatten?
 - > Samenvatten!
-

2. Met Reflectie op kwaliteit wordt bedoeld dat je onderzoekt waar je goed in bent. En waar je minder goed in bent. Waar je kwaliteiten liggen. En dat je nadenkt hoe je deze kwaliteiten kan inzetten om je doelen te behalen. Heb je het idee dat je de Reflectie op kwaliteit kan ontwikkelen in je werk?

Doorvraag

- > Waarom wel/niet?
 - > Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie kunt ontwikkelen?
 - > Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC reflectie op kwaliteit ontwikkelde?
 - > Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?
 - > Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.
- Factoren die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van Reflectie op Kwaliteit zijn, is dat je bijvoorbeeld kansen krijgt om iets anders te doen, en dat je er zo achter komt dat je iets goed kan. Dit kan bijscholing zijn, maar ook dingen die niet zo zeer te scholen zijn, zoals het krijgen van autonomie of het leidinggeven aan een team.
- > Samenvatten!
-

3. Met Netwerken wordt bedoeld dat je contacten opbouwt en onderhoudt. Deze contacten helpen je om je doelen te realiseren. Een goed netwerk bestaat uit veel contacten en heeft veel diversiteit en kwaliteit. Heb je het idee dat je het Netwerken kan ontwikkelen in je werk?

Doorvragen

- > Waarom wel/niet?
 - > Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie Netwerken kunt ontwikkelen?
 - > Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC Netwerken ontwikkelde?
 - > Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?
 - > Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.
- Factoren die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van Netwerken zijn, is dat je bijvoorbeeld kansen krijgt om iets anders te doen, en andere mensen leert kennen. Maar ook dat je heel sociaal bent. En dat je weet wie je moet kennen om iets te bereiken.
- > Samenvatten!
-

4. Met Zelfprofilering wordt bedoeld of je wel aan andere kan laten zien wat jij graag wilt en wat je kunt. Profileren heeft alles te maken met jezelf presenteren en verkopen. Als je jezelf goed kan profileren, weet je hoe jezelf neer moet zetten en kun je anderen beter overtuigen van je eigen krachten. Heb je het idee dat je de Zelfprofilering kan ontwikkelen in je werk?

Doorvragen

- > Waarom wel/niet?
 - > Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie Zelfprofilering kunt ontwikkelen?
 - > Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC Zelfprofilering ontwikkelde?
 - > Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?
 - > Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.
- Factoren die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van Zelfprofilering zijn, dat je opgegeven moment meer initiatief neemt om je loopbaan en ontwikkeling zelf voor te geven, en dat je bereid bent jezelf te laten zien.

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE WERKNEMERS

Misschien nam je wel meer risico's?

>Samenvatten!

5. Met Werkexploratie wordt bedoeld dat je actief op onderzoek uitgaat naar het werk dat je trekt. Denk bijvoorbeeld aan je eerste stage of werkplek. Je kiest ergens voor om een bepaalde reden. Heb je het idee dat je de Werkexploratie (wat is mogelijk in mijn huidige werk en daarbuiten) kan ontwikkelen in je werk?

Doorvragen

> Waarom wel/niet?

> Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie Werkexploratie kunt ontwikkelen?

> Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC Werkexploratie ontwikkelde?

> Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?

>Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.

Factoren die kunnen bijdragen aan werkexploratie zijn, dat je werkgever je de kans geeft andere dingen te doen. Bijvoorbeeld.

>Samenvatten!

6. Met Loopbaansturing gaat het maken om een gerichte planning waarbij je leer en werkprocessen beïnvloedt. Heb je het idee dat je de Loopbaansturing kan ontwikkelen in je werk?

Doorvragen

> Waarom wel/niet?

> Wat in je werk draagt eraan bij dat je de loopbaancompetentie Loopbaansturing kunt ontwikkelen?

> Kan je een specifiek voorbeeld noemen van een moment dat je merkte dat je de LBC Loopbaansturing ontwikkelde?

> Wat specifiek droeg eraan bij dat je aan deze competentie werkte?

>Doorvragen op deze factoren als de deelnemers deze factoren noemen, zo krijg je meer diepgang in het gesprek.

Factoren die kunnen bijdragen aan loopbaansturing zijn, dat je werkgever je helpt bij het maken van de planning.

>Samenvatten!

Samenvatten: Welke LBC kunnen ze WEL ontwikkelen in werk, en welke NIET?

LBC op werk (2). Deelvraag 4.

Wat heeft de laatste jaren, de tijd dat je op deze functie zit, ervoor gezorgd dat de (hoog gescoorde) loopbaancompetenties kan ontwikkelen?

Doorvraag

> Kun je dit specificeren met voorbeelden?

>Samenvatten!

Wat zorgde ervoor dat je (de laag gescoorde) loopbaancompetenties niet hebt kunnen ontwikkelen in je werk?

Doorvraag

> Kun je dit specificeren met voorbeelden?

Een loopbaancompetentie niet kunnen ontwikkelen kan te maken hebben met een Hoge werkdruk, emotioneel belastend werk en lichamelijke belasting. De jongeren moeten niet te veel variatie in hun werk hebben, maar zoeken wel voldoende uitdaging.

>Samenvatten!

Welke factoren dragen voor jou bij aan de ontwikkeling van LBC's?

Doorvraag

> Kun je dit specificeren met voorbeelden?

>Samenvatten!

Terug naar THEMA 1. Bijdrage onderwijs. (deelvraag 5.)

Dit laatste gedeelte wil ik de koppeling maken tussen het eerste en tweede gedeelte. Ik ben benieuwd wat je denkt over de rol van de school bij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties.

Denk je dat school eraan heeft bijgedragen dat je LBC op werk als verder kunt ontwikkelen?

Doorvraag

> Laten toelichten.....

Wat op school heeft er voor gezorgd dat –hooggescoorde LBC's- verder hebt ontwikkeld?

Wat kan school beter doen zodat andere jonge werknemers loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen?

>Samenvatten!

Bedankt voor deelname aan dit onderzoek.

Bijlage 2

Uitgebreid codeerschema

Thema	Categorie	Codes	Betekenis
School	Reflectieve competenties	Gesprekken op school	Loopbaanbegeleiding in de vorm van gesprekken op school en gesprekken in de praktijk is de grootste verklarende factor voor het ontwikkelen van loopbaanreflectie. Ook leerlingen die vaker gebruik maken van een POP reflecteren vaker op hun loopbaan (Meijers & Kuijpers, 2007).
		Gesprekken in de praktijk	
		POP's Andere	
	Com-municatieve competenties	Gesprekken op school Stages Gesprekken in de praktijk Andere	De ontwikkeling van netwerken en zelfprofilering wordt verklaard door gesprekken in de praktijk, op school en door stages (Meijers & Kuipers, 2007).
	Gedrags-competenties	Gesprekken op school Stages Gesprekken in de praktijk Andere	De ontwikkeling van de gedragscompetenties worden voor het grootste gedeelte verklaard door de gesprekken op school. Ook de gesprekken in de praktijk en het stagelopen dragen bij aan deze ontwikkeling (Meijers & Kuipers, 2007).
Werk	Reflectieve competentie	Loopbaancoach	Het inschakelen van een loopbaancoach laat de werknemer bezig zijn met reflectieve competenties (Kuijpers, 2003). Het ontvangen van feedback vanuit de werksituatie, zorgt voor een stimulans om te reflecteren op capaciteiten (Kuijpers, 2003).
		Feedback	
		Conflicten op werk	Geeft aanleiding om stil te staan bij capaciteiten (Kuijpers, 2003).
		Gesprek leidinggevende	Geeft aanleiding om stil te staan bij capaciteiten (Kuijpers, 2003).
		Andere	Andere redenen die genoemd kunnen worden.
	Com-municatieve competentie	Sollicitatietrainingen Loopbaantraining Begeleidingsgesprekken Externe evenementen bezoeken relaties 'desisionmakers' Bespreken van loopbaan in werk Presenteren in werk Andere	Het aanleren van onderhandelingsvaardigheden in trainingen (Kuijpers, 2003). In deze gesprekken kan met de werkgever gepraat worden over de ontwikkeling van communicatieve competenties (Kuijpers, 2003). Kan netwerken faciliteren (Kuijpers, 2003). De kans krijgen deze relaties te onderhouden (Kuijpers, 2003). Het praten van plannen en wensen in de loopbaan, leidt tot de ontwikkeling van loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003). De kansen krijgen om jezelf te laten zien (Kuijpers, 2003). Andere redenen die genoemd kunnen worden.
	Gedrags-competenties	(interne) vacatures	Door het delen van vacatures in de organisatie wordt inzicht gegeven in ander werk (Kuijpers, 2003).

LOOPBAANCOMPETENTIES VAN JONGE MIDDELBAAR OPGELEIDE WERKNEMERS

	Loopbaancoach	Onder begeleiding van een loopbaancoach kan georiënteerd worden op ander werk (Kuijpers, 2003).
	Kennis maken met ander werk	Om zicht te krijgen op ander werk, kunnen mogelijkheden gecreëerd worden om kennis te maken met ander werk (Kuijpers, 2003).
	Functioneringsgesprekken	Loopbaanplanning kan besproken worden tijdens functioneringsgesprekken (Kuijpers, 2003).
	POP's	POP's kunnen gebruikt worden om loopbaandoelen een rol te laten spelen (Kuijpers, 2003).
	Bijscholing	Trainingstrajecten kunnen ingezet worden om werknemers over de grenzen van hun baan te laten kijken (Kuijpers, 2003).
	Andere	Andere redenen die genoemd kunnen worden.
Andere redenen	Thuisituatie Persoonskenmerken	Indien de participanten andere redenen aangeven op welke manier zij hun loopbaancompetenties ontwikkelen, kan daarvoor deze code gebruikt worden.
School -> werk	School>werk wel School>werk niet	De school heeft volgens de jonge werknemers wel/niet bijgedragen aan de wijze waarop zij hun loopbaancompetentie in hun werk kunnen ontwikkelen.