

De Bijdrage van Breed Ondernemerschapsonderwijs in de Ondernemende Houding van Werknemers in

het Middensegment

Daniëlle Blacquièrè (6290507)

Universiteit Utrecht

Educational Sciences

Faculteit Sociale Wetenschappen

Eerste beoordelaar: Rouven Hagemèijer

Tweede beoordelaar: Monika Louws

Datum: 05-01-2020

Woorden: 7770

Samenvatting

De automatisering is van grote invloed op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid, vooral in het middensegment. Werknemers in het middensegment moeten daarom anticiperen op de veranderingen die plaatsvinden en continue hun bestaande vaardigheden verdiepen of nieuwe vaardigheden verwerven om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Hiervoor is een ondernemende houding vereist, welke kan worden aangeleerd in Ondernemerschapsonderwijs. In dit onderzoek is met behulp van individuele interviews onderzocht wat de bijdrage van Ondernemerschapsonderwijs is in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment. Het Ondernemerschapsonderwijs lijkt enerzijds bij te dragen aan zowel creativiteit als zelfsturendheid, anderzijds enkel aan zelfsturendheid. Het blijft in dit onderzoek in het midden of het ontbreken van bepaalde dimensies komt door de aard van deze dimensies, door de aandacht die de dimensies hebben gekregen in het gevolgde onderwijs of door het gebrek aan reflecteren tijdens de opleiding. Hoe dan ook kan ervaringsleren met reflecteren de bewuste bijdrage van OO versterken doordat deze vorm van leren de ontwikkeling van impliciete dimensies stimuleert en omdat impliciete kennis door het reflecteren geëxpliciteerd kan worden.

Sleutelwoorden: ondernemende houding, creativiteit, zelfsturendheid, ondernemerschapsonderwijs

De Bijdrage van Ondernemerschapsonderwijs in de Ondernemende Houding van Werknemers in het Middensegment

De automatisering, en de daaraan verwante technologische ontwikkelingen zoals big data en robots, zijn van grote invloed op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2017). Een deel van de huidige banen kan volledig geautomatiseerd worden en zal verdwijnen. De meerderheid van de huidige banen kan deels geautomatiseerd worden met als gevolg dat deze veranderen van aard en de rollen en processen gherdefinieerd moeten worden (Chui, Manyika, & Miremadi, 2015).

Vooraf routinematige functies in het middensegment dreigen door deze ontwikkelingen te verdwijnen of te veranderen (Engbersen, Snel, & Kremer, 2017; Frey & Osborne, 2015). Sommige banen in transport en logistiek lopen bijvoorbeeld een groot risico door de ontwikkeling van zelfsturende voertuigen, waardoor bestuurders niet meer nodig zijn (Frey & Osborne, 2015; Gründemann, 2018). Veel werknemers in het middensegment (hierna werknemers genoemd) moeten door deze ontwikkelingen andere taken gaan vervullen en zullen meer tijd besteden aan activiteiten waar machines minder goed toe in staat zijn, zoals het managen van teamleden (Manyika et al., 2017). Als gevolg hiervan neemt de vraag naar fysieke en manuele vaardigheden af en de vraag naar technologische, sociale en emotionele vaardigheden toe (Bughin et al., 2018; Manyika et al., 2017). Deze werknemers kunnen dus niet meer bouwen op hun oorspronkelijke verzameling aan kennis en vaardigheden. Zij moeten anticiperen op de veranderingen die plaatsvinden en continue hun bestaande vaardigheden verdiepen of nieuwe vaardigheden verwerven om te voldoen aan de vraag, aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt en duurzaam inzetbaar te zijn (Raemdonck, Tillema, De Grip, Valcke, & Segers, 2012; Sanders & De Grip, 2004; Sociaal en Cultureel Planbureau, 2017).

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid (DI) is “de mate waarin men zijn of haar huidige en toekomstige werk kan en wil blijven uitvoeren” (Van Vuuren, Caniëls, & Semeijn, 2011, p. 358). Een werknemer is

duurzaam inzetbaar wanneer hij¹ beschikt over de mogelijkheden en voorwaarden om te (blijven) functioneren in het huidige en toekomstige werk, met behoud van gezondheid en welzijn (Van der Klink et al., 2011). Van werknemers wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen DI (Clark & Patrickson, 2008; Crowther, 2004; Raemdonck, 2006). Zij zijn niet langer afhankelijk van werkgevers, maar eerder 'ondernemers van hun eigen talenten'. Om duurzaam inzetbaar te zijn is dan ook een ondernemende houding vereist (Abele & Wiese, 2008; Raemdonck et al., 2012). Als een ondernemende houding in de context van werk aanwezig is, is het aannemelijk dat dit individu beter duurzaam inzetbaar is.

Ondernemende houding

Werknemers met een ondernemende houding zijn waarde-creërend in hun eigen werk. Zij hebben het vermogen om in een bepaalde situatie kansen te zien en deze kansen vervolgens te realiseren (Laevers, 2012). Het gaat enerzijds over creativiteit, het zien van kansen en het bedenken van nieuwe ideeën, en anderzijds over zelfsturendheid. Zelfsturendheid uit zich in het nemen van initiatief, het vaststellen van bronnen en middelen om het initiatief te realiseren, het bepalen van doelen, het maken van een planning, het selecteren en implementeren van strategieën en het achteraf evalueren hiervan (Raemdonck, 2006). Zelfsturende en creatieve werknemers verbeteren hun kansen op de arbeidsmarkt doordat zij in staat zijn mobiliteit te tonen en hiermee werk te behouden (Sanders & De Grip, 2004). Zij zijn in staat om hun eigen loopbaan vorm te geven (Gulikers, Baggen, Lans, & Christoffels, 2019). Het ontwikkelen en stimuleren van de ondernemende houding bij werknemers begint bij het ontwikkelen en stimuleren van deze houding bij studenten middels hierop gericht onderwijs, het ondernemerschapsonderwijs (OO).

Ondernemerschapsonderwijs

Ondernemerschap krijgt steeds meer aandacht in het Nederlands onderwijs (Gulikers et al., 2019; MBO Raad, 2019; Moberg, 2014) en komt in verschillende varianten voor. Een tweedeling in de

¹ Waar 'hij' staat kan ook 'zij' gelezen worden en waar 'zijn' staat kan ook 'haar' gelezen worden

aangeboden opleidingsvormen kan gemaakt worden in smal en breed OO. Smal OO richt zich op de beroepsmatige kant van ondernemerschap en heeft als doel studenten op te leiden tot ondernemer. Het is een volwaardige drie- of vierjarige opleiding (Sternberg & Wennekers, 2005) waarin de nadruk ligt op het uitleggen van bedrijfskundige en economische theorieën en modellen (Moberg, 2014). Breed OO richt zich op het stimuleren van ondernemend gedrag en op de impact van dit gedrag op het individu en de samenleving (Gulikers et al., 2019). Het heeft als doel studenten op te leiden tot ondernemende werknemers en kan in veel contexten plaatsvinden. Breed OO focust zich op het aanbieden van inhoud, methoden en activiteiten die bijdragen aan de ontwikkeling van motivatie, ervaringen en competenties om ondernemend te kunnen handelen en te participeren in waarde creërende processen (Sternberg & Wennekers, 2005). Gezien de focus van dit onderzoek, werknemers en hun ondernemende gedrag, en het doel van breed OO, studenten opleiden tot ondernemende werknemers, wordt breed OO nader onderzocht.

Breed ondernemerschapsonderwijs

In literatuur over breed OO wordt de nadruk gelegd op kennis en vaardigheden met betrekking tot ondernemerschap (Ecbo, 2018; Onstenk, 2003; Van den Berghe, 2007). In dit onderzoek wordt daarom niet de nadruk gelegd op deze kennis en vaardigheden, maar op de dimensies die volgens Rasmussen, Moberg en Revsbech (2015) geraakt zouden moeten worden in breed OO zodat kennis en vaardigheden ontwikkeld worden en een ondernemende houding gestimuleerd wordt. Het gaat om de dimensies actie, creativiteit, externe oriëntatie en persoonlijke houding. Deze dimensies vormen een kader waarin zowel competentiegebieden (het wat van OO) als methodologische benaderingen (het hoe van OO) beschreven staan. Daarnaast zijn de dimensies niet op zichzelf staand maar staan ze in verbinding met elkaar en versterken elkaar. In de literatuur worden ze benaderd vanuit de context van ondernemerschap.

Actie. De dimensie actie is gericht op het in staat stellen van studenten om projecten en activiteiten te initiëren, plannen, managen en implementeren door competenties in projectmanagement, financiën, samenwerken en risicoanalyse te versterken (Gibb, 2011; Neck, Greene, & Brush, 2014). Deze competenties worden ontwikkeld door procesgeoriënteerde lessen waarin docenten de studenten

ondersteunen en helpen bij het ontwikkelen en toepassen van vakkennis en aanmoedigen de actiecompetenties toe te passen.

Door het ondernemen van waarde-creërende activiteiten doen studenten een ondernemerservaring op (Gulikers et al., 2019; Kolb & Kolb, 2005). Kolb en Kolb (2005) noemen dit ook wel experiential learning, oftewel ervaringsleren. Zij definiëren dit als: “het proces waarbij kennis wordt gecreëerd door de transformatie van ervaring.” (Kolb & Kolb, 2005, p. 194). Ervaringsleren is een leerproces waarin het individu in een leersituatie de volgende onderdelen raakt: doen, reflecteren, denken en experimenteren. Door deze actiegerichte aanpak hebben studenten de mogelijkheid om hun eigen ondernemerservaring te vormen en daarmee een referentiekader en een begrip te vormen van welke competenties en kwaliteiten belangrijk zijn, en in welke fasen van het ondernemende proces ze belangrijk zijn (Gulikers et al., 2019).

Creativiteit. De dimensie creativiteit stimuleert het vermogen om kansen en ideeën te identificeren en te creëren om te kunnen experimenteren, improviseren en problemen op te lossen (Baron, 2012). Om creatief te zijn moeten studenten in staat zijn om divergent te denken en kunnen zij kennis uit verschillende vakgebieden op nieuwe manieren met elkaar combineren. Deze dimensie stelt studenten in staat om op een andere manier te denken, en een open en experimentele houding aan te nemen bij het oplossen van problemen. Creativiteit wordt over het algemeen ontwikkeld door experimenten, uitdagingen en hindernissen en ontstaat vaak in samenwerkingsprocessen (Rasmussen, Moberg, & Revsbech, 2015).

Externe oriëntatie. De dimensie externe oriëntatie stimuleert dat studenten hun omgeving kennen en hierbij aan kunnen sluiten. Zij moeten in staat zijn om een sociale, culturele en economische context te observeren, analyseren en creëren om ondernemersactiviteiten in uit te voeren (Neck, Greene, & Brush, 2014). Hiervoor is kennis en begrip van de wereld nodig, op lokaal en internationaal niveau, en in het bekende (familie en vrienden) en onbekende (Gulikers et al., 2019). Het gaat niet alleen om kennis en begrip van de wereld als onderzoeksgebied, maar vooral om de wereld als ondernemerskans. Externe oriëntatie richt zich op de interactie met de wereld buiten de klas, door bijvoorbeeld de samenwerking

met verschillende externe partners te stimuleren. De dimensie van externe oriëntatie is erop gebaseerd dat acties inzicht vereisen in de context waarin deze acties zullen plaatsvinden.

Persoonlijke houding. Persoonlijke houding gaat over het vertrouwen van studenten in hun eigen mogelijkheden en capaciteiten om te handelen in complexe en onzekere omstandigheden en hun geloof in hun eigen vermogen om dromen en plannen te realiseren (Blenker, Korsgaard, Neergaard, & Thrane, 2011). Het gaat over de mate waarin studenten bekwaam zijn en kunnen handelen in complexe, ambigue situaties en hierin risico's durven en kunnen nemen en fouten durven maken. Persoonlijke houding is moeilijk te onderwijzen, doordat het te maken heeft met persoonlijke factoren zoals identiteit en subjectiviteit. Om studenten hier toch iets van mee te geven, is het cruciaal dat zij fouten durven en mogen maken, leren omgaan met ambiguïteit, rolmodellen zien, hoge en ambitieuze maar haalbare verwachtingen hebben en succeservaringen opdoen (Gulikers et al., 2019).

Huidig onderzoek

Eerdere onderzoeken over OO focussen op breed OO in het hoger onderwijs (Pittaway & Cope, 2007) of op effecten van smal en breed OO op ondernemers (ECHO, 2018). Rasmussen, Moberg & Revsbech (2015) schrijven in hun rapport dat breed OO volgens literatuur een ondernemende houding zou moeten aanleren en stimuleren via de vier dimensies. In dit onderzoek wordt de werkelijke bijdrage van breed OO in de praktijk onderzocht bij werknemers in het middensegment. De vraag die leidend is in dit onderzoek is: *Wat is de bijdrage van breed ondernemerschapsonderwijs in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment?*

Door de automatisering en bijbehorende veranderingen kan de toekomstige groep werknemers in het middensegment baat hebben bij inzichten over deze bijdrage. Indien breed OO een rol blijkt te spelen in het ontwikkelen van de ondernemende houding, dan is het zaak om de rol van breed OO te benadrukken in het onderwijs, zodat toekomstige werknemers de mogelijkheid krijgen een ondernemende houding te ontwikkelen, welke hen duurzaam inzetbaar kan maken en dus hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kan verbeteren.

Methode

Onderzoeksopzet

Om een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag is een exploratief onderzoek uitgevoerd. Deze manier van onderzoeken streeft ernaar op een doelgerichte en systematische wijze gegevens te verzamelen en te analyseren om nieuwe relaties te ontdekken (Stebbins, 2001). De data in dit onderzoek zijn op kwalitatieve wijze verzameld middels individuele interviews. Individuele interviews bieden de mogelijkheid gedetailleerd inzicht te krijgen in meningen, percepties en ervaringen van individuen waardoor diepgaand begrip van de persoonlijke context van het individu kan ontstaan (Lune & Berg, 2016; Boeije, 2009; Newman, Benz, & Ridenour, 1998). Dit is hier gewenst omdat door het gesprek te voeren en door te kunnen vragen de aard van de bijdrage van het gevolgde onderwijs onderzocht kan worden.

Participanten

De participanten van dit onderzoek zijn verzameld middels een doelgerichte steekproef. Bij een doelgerichte steekproef heeft de onderzoeker een vraag in gedachten en gaat hij op zoek naar individuen die informatie kunnen en willen verstrekken, op basis van kennis en ervaring, om hiermee een antwoord op de vraag te kunnen vinden (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). Dit is een subjectieve, niet willekeurige methode waardoor niet iedereen in de populatie een even grote kans heeft om geïncludeerd te worden in de steekproef. Deze steekproef heeft als primair doel saturatie te bereiken: het verkrijgen van een volledig begrip van het onderwerp door deelnemers te blijven zoeken totdat geen nieuwe inhoudelijke informatie wordt verkregen (Miles, Huberman, & Saldaña, 1994).

De participanten zijn werknemers in het middensegment en worden gekenmerkt doordat zij een mbo-niveau 3 of 4, havo of vwo-achtergrond hebben (Engbersen, Snel, & Kremer, 2017). Omdat het mbo meer activiteiten richt op ondernemerschap in vergelijking met het voortgezet onderwijs, is er in dit onderzoek enkel gefocust op werknemers met een mbo-niveau 3 of 4 achtergrond (Gibcus, Overweel, Tan, & Winnubst, 2010). Naast dit (1) opleidingscriterium, zijn alle participanten tijdens hun studie, voorafgaand aan de toetreding tot de arbeidsmarkt, (2) in aanraking gekomen met breed OO en zijn zij op dit moment (3) maximaal vijf jaar actief op de arbeidsmarkt. Dit laatste is een praktisch criterium omdat

daarmee de kans vergroot wordt dat de participanten zich het gevolgde onderwijs nog kunnen herinneren. Als laatste zijn de participanten (4) ouder dan 18 jaar. Hiervoor is gekozen vanuit praktische overwegingen omdat het op deze manier niet nodig is om ouders van deelnemers te vragen om toestemming voor deelname aan het onderzoek.

De uiteindelijke groep deelnemers bestond uit 10 participanten, vijf mannen en vijf vrouwen. De belangrijkste informatie over de participanten staat weergegeven in Tabel 1. Om de anonimiteit van de deelnemers te waarborgen hebben de deelnemers de naam A tot en met J gekregen.

Tabel 1

Gegevens deelnemers

Participant	Leeftijd	Opleiding	Vorm OO	Aantal jaren gewerkt na OO	Functie
A	21	Hornbeek – Junior accountmanagement	SC	2	Junior accountmanager
B	31	Nimeto – Middelmanagement vastgoed	Vak	4	Officemanager
C	23	Sint Lucas – Stand, winkel en decorbouw	Vak	3	Decorontwerper en hoofd tekenafdeling
D	21	Hornbeek – Commercieel	SC	3,5	Verantwoordelijke voor verkoop
E	21	Hornbeek – Filiaal manager	SC	3	Backoffice
F	28	Nimeto – Calculatie en ondernemerschap	Kop	0,5	Werkvoorbereider calculator
G	20	Aventures – Accountmanagement	SC	1	Accountmanager

H	24	Travel College – Hotel, congres en evenementenmanagement	Vak	3	Supervisor
I	24	Rooipannen – Middelbare hotelschool	Vak	5	Project producer
J	25	Nimeto – Kader- en ondernemerschap	Kop	1	Operations officer, brokerage

Criterion 2 heeft zich geuit in drie verschillende vormen van OO: ondernemerschap als vak (OO als vak), de Student Company (OO als SC) en een kopopleiding. OO als vak is een vast en verplicht onderdeel van een curriculum. Iedere opleiding biedt dit vak op een eigen manier aan. OO als SC is een vrijwillig en extra curriculaire onderdeel van een opleiding, waarin studenten samen met andere studenten een eigen bedrijf opzetten. Deelnemers aan OO als SC hebben allemaal hetzelfde programma doorgelopen. De kopopleiding is een eenjarige mbo 4-opleiding voor studenten met een afgeronde mbo-3 opleiding, waarin studenten wordt geleerd een onderneming te starten in het vak wat zij hebben geleerd tijdens de mbo 3-opleiding. Gedurende de interviews en de analyse bleek dat de genoemde kopopleiding meer raakvlakken heeft met smal OO dan met breed OO, omdat duidelijk werd dat dit onderwijs als doel heeft de student op te leiden tot ondernemer, en niet tot ondernemende werknemer. Er is daarom voor gekozen de data van deelnemer F en J niet mee te nemen in de resultaten.

Interviews

Met de beschreven deelnemers zijn individuele interviews afgenomen. De interviewvragen zijn opgesteld op basis van de topics, ondernemende houding en ondernemerschapsonderwijs, zoals weergegeven in het boomdiagram in Bijlage 1. Dit boomdiagram heeft uiteindelijk geleid tot een interviewleidraad, welke is gebruikt bij het afnemen van de interviews (Bijlage 2). De leidraad bestond uit vijf delen, welke staan weergegeven in Tabel 2. Voorbeelden van interviewvragen zijn ook opgenomen in Tabel 2.

De loopbaan en huidige werkzaamheden zijn in deel 1 inzichtelijk gemaakt om een beeld te schetsen van de deelnemer en dienden als basis om de vragen van deel 2 aan op te kunnen hangen. Vervolgens is in deel 2 de ondernemende houding van de deelnemers in kaart gebracht. De antwoorden van dit deel waren voorwaardelijk voor de rest van het interview omdat een ondernemende houding bij de deelnemers een vereiste was om de rest van het interview af te nemen. Er is daarom gekozen om deze vragen in ieder interview op dezelfde manier terug te laten komen en dus op een gestructureerde, (deels) gesloten wijze te bevragen (Lune & Berg, 2016).

In deel 3 is in kaart gebracht wat en hoe er tijdens het gevolgde OO geleerd is. Dit is op een semigestructureerde wijze bevraagd omdat dit de mogelijkheid biedt dieper in te gaan op de antwoorden van de participant doordat er afgeweken kon worden van de structuur. Daarnaast geeft deze vorm vrijheid om de volgorde of samenstelling van vragen te veranderen als de situatie hiernaar vraagt (Lune & Berg, 2016; Boeije, 2009). Er zijn open vragen gesteld zodat de deelnemer zijn eigen verhaal kon vertellen, zonder dat de interviewer grenzen bepaalde. De dimensies zoals benoemd in de literatuur zijn dus niet expliciet bevraagd gedurende het interview omdat hiermee het opleggen van bewustzijn over de dimensies geminimaliseerd werd (Hsieh & Shannon, 2005).

In deel 4 is de eerder besproken ondernemende houding samengebracht met het gevolgde onderwijs en bevraagd in hoeverre het onderwijs hieraan heeft bijgedragen. Dit is gedaan om inzichtelijk te maken hoe de deelnemers zelf denken over de bijdrage van het gevolgde OO in hun ondernemende houding.

In deel 5 van het interview is een vignette gebruikt. Aan de hand hiervan is bekeken of, en hoe, de participant zijn ondernemende houding inzet in zijn of haar loopbaan. Omdat de resultaten van deel 5 bij de analyse niet bruikbaar bleken te zijn, is ervoor gekozen dit onderdeel niet verder mee te nemen in het onderzoek. Een verklaring zou kunnen zijn dat een goede inleiding bij dit deel van het interview ontbrak en daardoor verwarring ontstond.

Tabel 2

Interviewdelen en voorbeeldvragen

Deel	Voorbeeldvraag
1 – Loopbaan en huidige werkzaamheden	Hoe ziet je loopbaan er tot nu toe uit?
2 – Ondernemende houding	Wanneer je bezig bent met hetgeen je dagelijks doet, komen er dan weleens nieuwe ideeën in je op?
3 – Ondernemerschapsonderwijs	Wat heb je geleerd tijdens jouw OO?
4 – Ondernemende houding	Heb je het eerdergenoemde (creativiteit en zelfsturendheid, oftewel ideeën bedenken en ideeën realiseren) geleerd in OO?
5 – Vignette	Stel je hoort nu dat de organisatie waarin je werkt gaat reorganiseren en er mensen weg moeten. Wat zou je dan doen?

Procedure

Allereerst is er voor de start van de dataverzameling een pilot interview uitgevoerd met een collega-onderzoeker (Bijlage 2). Het doel hiervan was om in te schatten of de opgestelde vragen duidelijk en te begrijpen waren. Na dit interview zijn een aantal wijzigingen aangebracht in de interviewvragen, omdat bleek dat er door de manier van vraagstelling gestuurd werd door de onderzoeker. De aanpassingen en de definitieve leidraad staan in Bijlage 2.

Er zijn meerdere informatiebronnen gebruikt om geschikte kandidaten te vinden (Neuman, 2014). Allereerst is via het netwerk van de onderzoeker een organisatie benaderd welke in contact staat met verschillende mbo-opleidingen die breed OO aanbieden. Vanwege de privacywetgeving is het echter niet mogelijk gebleken om via deze weg potentiële deelnemers te benaderen. Daarom is ervoor gekozen om met behulp van LinkedIn 200 potentiële deelnemers te benaderen. Na het leggen van het eerste contact, is de uitnodiging voor het interview toegestuurd (Bijlage 3). Via het netwerk van de deelnemers zijn nieuwe participanten benaderd. Dit wordt ook wel het sneeuwbal effect genoemd (Lune & Berg, 2016).

Aan het begin van de interviews is aan de participanten gevraagd om een online toestemmingsverklaring te lezen en te ondertekenen (Bijlage 4). Daarnaast is aan iedere participant gevraagd om toestemming voor het opnemen van het interview. Vanwege de afstand tussen de

deelnemers en de interviewer zijn de interviews telefonisch afgenomen. De interviews duurden tussen de 40 en 60 minuten. Na het afnemen en analyseren van tien interviews, en na verwijdering van de data van deelnemer F en J, werd geconstateerd dat de verworven data overeenkomsten vertoonden met de hiervoor verworven data. Daarom is besloten geen nieuwe interviews meer af te nemen. Saturatie, verzadiging van de data, was bereikt (Boeije, 2009; Philipsen & Vernooy-Dassen, 2004).

Na afname van de interviews zijn de geluidsopnames getranscribeerd en zijn de transcripties teruggekoppeld aan de deelnemers voor een membercheck. De deelnemer kreeg op deze manier de mogelijkheid om de resultaten te checken op correctheid zodat er waar nodig aanpassingen gemaakt konden worden (Boeije, 2009).

Data-analyse

Na het verzamelen en transcriberen van de data is de template analyse gestart met behulp van het analyseprogramma Nvivo 12. Template analyse is een vorm van thematische analyse waarin het ontwikkelen van een template centraal staat (Brooks, McCluskey, Turley, & King, 2015). Er wordt in de template analyse een balans gezocht tussen een hoge mate van structuur bij het analyseren van data en flexibiliteit om deze ook weer aan te passen aan de behoeften van een bepaald onderzoek. In tegenstelling tot sommige andere thematische benaderingen van coderen, worden de codes in template analyse niet vooraf vastgelegd, maar wordt de onderzoeker gestimuleerd om thema's te ontwikkelen waarover de rijkste data wordt gevonden. Hierdoor wordt voorkomen dat bepaalde thema's uitgesloten worden door enkel vooraf gedefinieerde thema's uit de literatuur te gebruiken (Boeije, 2009). De topics zoals beschreven in het boomdiagram (Bijlage 1) zijn wel gebruikt om de verworven data te ordenen per deel van het interview en dus structuur in de data aan te brengen.

Allereerst is het eerste transcript doorgelezen en kreeg iedere teksteenheid een code toegekend. Deze codes gaven aan wat het hoofdthema van dit fragment was. Als een volgend deel van het transcript paste bij een eerder opgestelde code, werd het stuk hieraan gekoppeld. Als er nog geen passende code bleek te zijn, werd deze gemaakt. Vervolgens zijn de geïdentificeerde codes gegroepeerd in een aantal codes welke bredere thema's in de data beschreven. De eerste template is gemaakt (Bijlage 5). De

template is verder ontwikkeld door de overige interview transcripten te analyseren met deze template. Als het nodig was, zijn er wijzigingen in de template aangebracht. De definitieve template is gebruikt bij het interpreteren van de resultaten van deel 2, 3 en 4 (University of Huddersfield, z.d.) (Bijlage 7).

Als laatste heeft er na de eerste en laatste codering een betrouwbaarheidsanalyse plaatsgevonden, om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten (Marques & McCall, 2005). Dit wordt vooral gedaan in onderzoeken waarin de onderzoeker als het belangrijkste instrument wordt beschouwd. De eerste betrouwbaarheidsanalyse is gedaan door een collega-onderzoeker die onafhankelijk van de hoofdonderzoeker naar de eerste template heeft gekeken. Hij heeft feedback gegeven over de indeling van de codes en suggesties gedaan voor toekomstig coderen. Na het coderen van het laatste interview heeft er nog een betrouwbaarheidsanalyse plaatsgevonden. Een andere collega-onderzoeker heeft de definitieve template bekeken en suggesties gedaan voor samenvoegen van de codes. Een aantal codes zijn hierna aangepast. De feedback van de collega-onderzoekers en de belangrijkste wijzigingen gedurende het coderen staan in Bijlage 6.

Resultaten

Allereerst worden de resultaten met betrekking tot de ondernemende houding, zoals bevraagd in deel 2, weergegeven in deze sectie. Vervolgens de resultaten met betrekking tot het OO, zoals bevraagd in deel 3. Tot slot worden de resultaten van deel 4 weergegeven.

Ondernemende houding

De basis van de resultaten van deel 2 staat in Bijlage 8. De belangrijkste bevindingen worden hier beschreven. Uit deze resultaten blijkt dat de deelnemers over het algemeen een ondernemende houding hebben.

Bedenken van ideeën. Alle participanten gaven aan dat zij tijdens hun werk wel eens nieuwe ideeën bedenken. Aan vrijwel al deze ideeën gaat een probleem vooraf. Problemen die voorafgaan aan

een nieuw idee kunnen te maken hebben met efficiëntie, onduidelijkheid of praktische zaken om het werk te kunnen doen. Daarnaast zijn alle nieuwe ideeën gebonden aan de huidige werkcontext. De meeste nieuwe ideeën gaan over het verbeteren van een systeem of proces of over efficiënter werken. Een voorbeeld hiervan is: *“Bedenk ik nieuwe dingen? Ja, zeker. [...] ik ben wel heel functiegericht, ik ga niet ineens denken: waarom gaan we niet op zaterdag werken [...], maar meer gericht op hoe kunnen we dingen anders doen, efficiënter”* (deelnemer B, vak).

Realiseren van ideeën.

Initiatief nemen. Uit de reacties van de participanten bleek dat iedereen initiatief neemt na het bedenken van een idee. De een gaat het idee bespreken met een collega, de ander gaat een plan uitwerken. Geen een van de deelnemers bedenkt een idee en verbindt er vervolgens geen actie aan.

Bronnen en middelen inzetten. Bij alle deelnemers kwam naar voren dat zij een nieuw idee met anderen gaan bespreken. Anderen zijn binnen (collega's en leidinggevenden) of buiten de organisatie beschikbaar. Vijf deelnemers maken gebruik van hun netwerk buiten de organisatie waarin zij werken. Dit laat zien dat de deelnemers bij de inzet van bronnen en middelen buiten hun huidige werkcontext kijken, in tegenstelling tot het bedenken van ideeën, wat zij vooral binnen de huidige werkcontext doen. Daarnaast wordt er enkel gesproken over personen bij dit onderdeel van de ondernemende houding. Bronnen en middelen reikt echter verder dan personen. Het gaat bijvoorbeeld ook over geld of over het gebruik van een bepaald systeem om een idee te realiseren. Dit werd niet benoemd door de deelnemers.

Doel, plan en strategieën. Bijna alle deelnemers gaven aan dat zij nadenken over een doel, het maken van een plan en het bedenken van strategieën wanneer zij een nieuw idee bedenken. De helft van hen geeft aan dat zij hier over nadenken maar dit niet uitgebreid vastleggen, een deel omdat zij 'gewoon willen gaan doen': *“Je kunt in dit werk allemaal heel veel mooie doelen stellen van: ik wil zoveel omzet, maar uiteindelijk moet je er veel tijd en energie insteken, gewoon uren maken”* (deelnemer D, SC). Dit sluit aan bij wat hierboven bij initiatief nemen is beschreven: de deelnemers gaan aan de slag met de ideeën en plannen die zij hebben.

De inhoud van het doel en het plan is niet van iedereen duidelijk geworden. Degenen die hier wel over verteld hebben noemden dat zij minder onduidelijkheid willen nastreven, efficiënter willen werken, meer omzet willen genereren en waardering willen uitspreken naar het team. De strategieën worden afgewogen in kosten en tijd, voor- en nadelen en of het binnen of buiten de organisatie opgelost kan worden.

Evaluëren. Zeven van de acht deelnemers geven aan dat zij na het bedenken en realiseren van een idee, de uitwerking hiervan evalueren. Vijf van hen richten de evaluatie voornamelijk op verbetering: *“Ja vooral kijken: is dit wat ik in gedachten had? Maar dan ben je weer processen aan het verbeteren. [...] Dat is vooral gefocust op hoe je het beter kunt maken, niet zozeer op het evalueren van je plan”* (deelnemer D, SC). Het evalueren is in deze gevallen net zoals de nieuwe ideeën gebonden aan de huidige werkcontext en gericht op efficiënter werken. Vijf van hen doen dit vooral door of met anderen. Anderen betrekken bij het evalueren wordt, net zoals bij bronnen en middelen, hier ook gezien.

Belemmerende en helpende factoren. Zonder dat hier expliciet naar gevraagd is, noemden zes deelnemers een belemmerende factor bij het realiseren van een idee. Drie van hen noemden onzekerheid als een belemmerende factor: *“Wel als het binnen mijn vakgebied blijft. Maar als het met vakgebieden van andere medewerkers [...] is dan ben ik daar wel terughoudend in. [...] Of niet zeker genoeg in je schoenen staan om het te delen met anderen”* (deelnemer I, vak). Helpende factoren voor de deelnemers zijn: korte lijntjes met collega's en leidinggevenden en thuis een eigen zaak hebben dus weten hoe de dingen werken.

Ondernemerschapsonderwijs

De deelnemers van OO als vak hebben tijdens dit vak individueel een ondernemingsplan geschreven en hebben daarnaast lessen gevolgd. Deelnemers van OO als SC hebben in groepsverband een eigen bedrijf opgezet: *‘[...] product ingekocht, ontwikkeld, de marketing opgezet, via een webshop verkocht, op beurzen gestaan, presentaties gehouden. [...] jaar lang een bedrijf gehad wat we met studenten hebben gerund en waarbij je alle facetten van ondernemerschap leert door het echt te doen’* (deelnemer G, SC). De twee onderwijsvormen verschillen op meerdere vlakken. Allereerst is OO als SC

praktijkgericht, waar OO als vak een mix is van theorie en praktijk. Daarnaast wordt er in OO als vak individueel en in OO als SC in groepsverband gewerkt. Als laatste is OO als vak een vast onderdeel van het curriculum en hebben studenten van OO als SC vrijwillig voor dit onderwijs gekozen. Gezien deze verschillen is ervoor gekozen de resultaten in twee groepen te verdelen, namelijk de resultaten van OO als vak en van OO als SC.

De resultaten van dit deel zijn niet gestructureerd op basis van de template maar op basis van de vier dimensies zoals genoemd in de literatuur: actie, creativiteit, externe oriëntatie en persoonlijke houding. Deze dimensies zijn overkoepelend en de relevante elementen uit de template zijn hier ondergebracht om invulling te geven aan deze resultaten. De basis van deze resultaten en de vertaling van de resultaten naar de vier dimensies staat in Bijlage 9. De belangrijkste bevindingen worden hier beschreven.

Actie. Alle deelnemers noemden onderdelen van de dimensie actie het meest bij wat zij geleerd hebben. Er zijn verschillen te noemen tussen wat door de deelnemers van OO als vak en OO als SC genoemd is. Werken met een plan, het opstellen van een doel en financiën werd bijvoorbeeld door alle deelnemers van OO als vak genoemd, maar een stuk minder door de andere groep: *“Ik denk dat dat ook allemaal met ondernemerschap te maken heeft want dat is precies wat je doet als je een nieuw project krijgt. Een debriefing maken [...], het stappenplan [...]. Dat is precies wat ik nu ook doe in m'n werk”* (deelnemer C, vak). Deelnemers van OO als vak moesten, in tegenstelling tot de andere groep, tijdens het OO een plan opstellen waar het opstellen van een doel en een financieel hoofdstuk ook onderdeel van waren. Leidinggeven en samenwerken werd door twee van de deelnemers van OO als SC genoemd, maar kwam niet terug bij OO als vak. Deelnemers van OO als SC werkten in groepsverband gedurende het gevolgde onderwijs, in tegenstelling tot de individuele vorm in OO als vak.

Actie werd niet alleen genoemd bij wat er geleerd is, ook bij hoe er geleerd is, in de vorm van leren door te doen. Dit werd door zes van de acht deelnemers genoemd: *“Een gedeelte leer je uit de boeken [...]. Maar zeker in het bedrijf is het ook van: je moet het echt doen en dan kun je jezelf verbeteren”* (deelnemer G, SC).

Externe oriëntatie. Naast de dimensie actie worden ook onderdelen van de dimensie externe oriëntatie een aantal keer genoemd, enkel door de deelnemers van OO als SC. Zo werd marketing, communicatie en verkopen, contact met de klant genoemd: *“Op een gegeven moment was het plan: we gaan naar een beurs. Dan ga je kijken: wat voor beurs, waar kunnen we zoveel mogelijk verkopen. En achteraf ga je kijken [...] we zouden zoveel verkopen, hoe is het uiteindelijk gelopen?”* (deelnemer D, SC). Studenten van OO als vak schreven een ondernemingsplan, waar studenten van OO als SC bijvoorbeeld beurzen bezochten om hun product of dienst te verkopen. Externe oriëntatie is niet naar voren gekomen als zijnde hoe geleerd.

Persoonlijke houding. Persoonlijke houding is een enkele keer genoemd bij wat geleerd, in de vorm van doorzetten en zelfstandigheid. Het is vaker genoemd bij hoe geleerd. Drie deelnemers van OO als SC noemden dat zij hebben geleerd door fouten, door anderen en door feedback: *“Mensen op hun fouten wijzen, [...] en dan positief, zodat ze er ook wat van leren. [...] En ook dat, als je zelf kritiek krijgt dat op een goede manier opvatten en hier ook iets mee doen”* (deelnemer A, SC).

Creativiteit. Creativiteit is door één deelnemer van OO als vak genoemd, namelijk in de vorm van problemen herkennen en oplossen. Verder is creativiteit niet naar voren gekomen als zijnde geleerd en hoe geleerd. Zonder dat hier expliciet naar gevraagd is noemden twee deelnemers van OO als vak dat het gebrek aan ruimte voor en stimulatie van creativiteit zelfs als gemis is ervaren: *“Er was veel voorgekauwd. En er waren veel controle momenten. [...] Er waren ook studenten die een ander beeld hadden en die werden dan geremd [...]. Ik vond dat er weinig ruimte was voor creativiteit.”* (deelnemer B, vak).

Overig. Een aantal genoemde onderdelen van wat en hoe geleerd passen niet onder een van de hierboven genoemde dimensies maar zijn wel de moeite waard te benoemen. Allereerst noemden zes van de acht deelnemers, twee van OO als vak en vier van OO als SC, dat zij hebben geleerd tijdens OO doordat zij veel vrijheid kregen waardoor zij eigen verantwoordelijkheid moesten nemen: *“Daarna werd je heel erg losgelaten. [...] Dat juist die vrijheid wel goed voor je is want je kan dan of gaan shinen of hard op je bek gaan. En de keuze is aan jou”* (deelnemer I, vak).

Daarnaast is het opvallend dat bijna alle deelnemers van OO als vak en OO als SC noemden dat zij zich bewust zijn geworden van wat er speelt in een organisatie of dat zij hebben geleerd hoe het is om ondernemer te zijn: *“Je komt erachter wat er allemaal bij komt kijken. [...] puur het bedrijfsleven, het ondernemers vak, hoe pak je het aan, wat heeft effect op de markt, hoe kun je je project presenteren. We hebben op beurzen gestaan. Je verkoopverhaal eigenlijk.”* (deelnemer E, SC). Dit kan duiden op een doorlopend thema tussen de verschillende opleidingen.

Bijdrage van Ondernemerschapsonderwijs

De belangrijkste bevindingen van deel 4 worden hier beschreven. Alle deelnemers geven aan dat het OO heeft bijgedragen aan de creativiteit en zelfsturendheid, dus aan de ondernemende houding van de deelnemers. Er is een verschil in de manier waarop de deelnemers van OO als vak en OO als SC hierover spreken. Deelnemers van OO als vak gebruiken woorden als ‘denk ik’ en ‘misschien wel’. Door deze antwoorden lijken de deelnemers van OO als vak te twijfelen bij het beantwoorden van deze vraag. Deelnemers van OO als SC daarentegen, vertellen overtuigend over de bijdrage van OO in hun ondernemende houding: *“Ja, zeker, zeker. Dat is eigenlijk het hele plaatje van een minionderneming denk ik. Het bedenken van een nieuw idee, dat uitwerken, het op de markt brengen en het realiseren”* (deelnemer A, SC). Drie deelnemers gaven aan dat zij zich hier tijdens het volgen van het onderwijs niet bewust van waren: *“Alleen ik heb me toentertijd niet gerealiseerd dat ik daar mee bezig was”* (deelnemer D, SC). Zeven van de acht deelnemers geven aan dat de ondernemende houding al in hun zat maar dat OO het heeft versterkt en gestimuleerd: *“Als je de opleiding start dan liggen daar je interesses dus dan ben je daar ook automatisch vaak beter in. [...]. Je moet van mensen houden, innovatief denken, een beetje commercieel denken, oplossingsgericht zijn [...]. Het basisprincipe ondernemerschap moet in je zitten”* (deelnemer G, SC). Het is opvallend dat zowel zelfsturendheid als creativiteit hier naar voren komt als zijnde geleerd tijdens OO, omdat creativiteit niet genoemd wordt in deel 3.

Discussie

Werknemers met een ondernemende houding verbeteren hun kansen op de arbeidsmarkt doordat zij in staat zijn mobiliteit te tonen en hiermee werk te behouden (Sanders & De Grip, 2004). In dit

onderzoek is daarom getracht inzichten te verkrijgen in de bijdrage van breed OO in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment. De resultaten uit deel 3 laten zien dat het OO vooral de dimensie actie heeft gestimuleerd. De dimensies externe oriëntatie en persoonlijke houding werden minder gestimuleerd en creativiteit bijna niet. Deze resultaten wijzen erop dat vooral zelfsturendheid in het OO is gestimuleerd en creativiteit niet. De resultaten uit deel 4 van dit onderzoek laten zien dat OO heeft bijgedragen aan de ondernemende houding van werknemers in het middensegment, zowel wat betreft creativiteit als zelfsturendheid. Omdat de deelnemers al een ondernemende houding hadden alvorens zij begonnen met het OO, is de bijdrage van het onderwijs te karakteriseren als “versterkend”. Daarmee tonen deel 3 en 4 een ander resultaat binnen dit onderzoek, namelijk dat bij deel 3 alleen zelfsturendheid wordt gestimuleerd en dat bij deel 4 zowel creativiteit als zelfsturendheid wordt gestimuleerd.

Allereerst kan het verschil in resultaten binnen deel 3 wellicht verklaard worden door de aard van de dimensies. Creativiteit en persoonlijke houding kenmerken zich namelijk door het hebben van een impliciet karakter (Haase & Lautenschläger, 2011). Dat wil zeggen dat de kennis over deze dimensies is verworven zonder de bewuste intentie om te leren (Nonaka & Takeuchi, 1995). Deze impliciete kennis is persoons- en situatie gebonden en bevat elementen van subjectieve, affectieve en niet-cognitieve aard (Illeris, 2016). Daardoor is expliciete communicatie hierover nauwelijks mogelijk. De resultaten laten zien dat deelnemers wel in staat zijn te spreken over actie, wat verklaard kan worden door de expliciete aard van deze dimensie (Haase & Lautenschläger, 2011). Expliciete kennis kan onder woorden gebracht worden en is daardoor overdraagbaar aan anderen (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Een andere verklaring voor het (deels) ontbreken van de dimensies persoonlijke houding en creativiteit, kan zijn dat deze dimensies niet de gewenste aandacht hebben gekregen in het OO, omdat het door het impliciete karakter moeilijk, of zelfs onmogelijk, is om deze dimensies te onderwijzen (Valerio, Parton, & Robb, 2014). Haase en Lautenschläger (2011) schrijven dat *hard skills*, zoals financiën en het opstellen van een plan, makkelijk kunnen worden onderwezen omdat deze verbonden zijn aan kennis en daardoor een expliciet karakter hebben. Op ervaring gebaseerde *soft skills*, zoals samenwerken en

creativiteit, zijn moeilijker te onderwijzen omdat deze verbonden zijn aan houding en voortvloeien uit psychologische eigenschappen, ervaring en achtergrond (Haase & Lautenschläger, 2011). Deze skills hebben hierdoor een impliciet karakter wat de ontwikkeling langzamer en moeilijker maakt (Balcar, 2016). Volgens Higgins, Refai en Keita (2018) moet OO afzien van het onderwijzen van kennis over ondernemerschap en zich richten op het ervaren van ondernemerschap, zodat hetgeen ondernemers door worden gekenmerkt, creativiteit en een sterke persoonlijke houding, wordt gestimuleerd. Leren door ervaring moet meer prioriteit krijgen dan traditionele lesmethodes om studenten het ondernemerschap aan te leren (Valerio, Parton, & Robb, 2014). De resultaten van dit onderzoek laten zien dat bijna alle deelnemers tijdens het gevolgde OO een ondernemerservaring op hebben opgedaan doordat zij aangeven te leren door te doen. Ervaringsleren vindt echter pas plaats wanneer het individu actief betrokken raakt bij een ervaring en vervolgens reflecteert op deze ervaring (Frontczak & Kelley, 2000). Reflecteren is het nadenken over het eigen functioneren, waardoor een individu zicht kan krijgen op zijn eigen kunnen. In literatuur over OO wordt ervaringsleren benadrukt, maar wordt er relatief weinig aandacht besteed aan reflectie (Higgins, Refai en Keita, 2018). Dit laten de resultaten in dit onderzoek ook zien: reflecteren is in geen van de resultaten naar voren gekomen als zijnde wat of hoe geleerd.

Het verschil in resultaten tussen deel 3 en 4 zou door de theorie over ervaringsleren verklaard kunnen worden. Het lijkt erop dat in deel 4 een vorm van reflectie heeft plaatsgevonden, doordat er is teruggeblikt op een ervaring (Luken, 2011). Er is namelijk gerefereerd naar de eerder besproken werkcontext en herinneringen hierover zijn teruggehaald, waardoor studenten zich bewust zijn geworden van hetgeen zij geleerd hebben en hun impliciete kennis hierdoor expliciet konden maken. Het schetsen van een specifieke context stimuleert het expliciteren van impliciete kennis (Illeris, 2016).

Het blijft in dit onderzoek in het midden of het ontbreken van bepaalde dimensies komt door de aard van deze dimensies, door de aandacht die de dimensies hebben gekregen in het gevolgde onderwijs of door het gebrek aan reflecteren tijdens de opleiding. Hoe dan ook kan ervaringsleren met reflecteren de (bewuste) bijdrage van OO versterken doordat deze vorm van leren de meer impliciete dimensies

persoonlijke houding en creativiteit stimuleert en omdat impliciete kennis door het reflecteren geëxpliciteerd kan worden (Vos & Vlas, 2000).

Ondernemerschapsonderwijs als vak en als Student Company

Hoewel de conclusies van dit onderzoek niet verschillen tussen OO als vak en OO als SC, is er een belangrijk verschil te noemen over de resultaten tussen deze twee groepen. De resultaten laten namelijk zien dat deelnemers van OO als SC overtuigender spraken over de bijdrage van OO in de ondernemende houding. Deelnemers van OO als vak stonden twijfelachtig tegenover deze bijdrage. Daarnaast bleken deelnemers van OO als SC tijdens het interview enthousiaster over het gevolgde onderwijs en waren zij beter in staat uit te drukken hoe het gevolgde onderwijs eruitzag en wat zij daar geleerd hebben. Dit verschil in resultaten is wellicht te verklaren door de verschillen tussen de onderwijsvormen, waardoor studenten in OO als SC gemotiveerder zijn dan in OO als vak.

Allereerst is de individuele oriëntatie van OO als vak een groot verschil met de oriëntatie van OO als SC, gezien in de laatste in groepsverband wordt gewerkt. Kirschner, Paas & Kirschner (2009) schrijven dat er in verschillende leertheorieën gepleit wordt voor het faciliteren van leeromgevingen waarin wordt samengewerkt omdat in deze omgevingen meer discussie kan ontstaan wat leidt tot diepere verwerking van de informatie en zinvoller leren. In groepsverband werken draagt tevens bij aan de psychologische behoefte relatie, die op zijn beurt weer invloed heeft op de motivatie (Vallerand, 2000). Daarnaast hebben de deelnemers van OO als SC het OO-gedeelte zelf gekozen, in tegenstelling tot het OO als vak, waar het OO een vast onderdeel van het curriculum was. Het zelf keuzes mogen maken zorgt voor autonomie en dit stimuleert de motivatie om te leren (Vansteenkiste, 2010). Als laatste verschillen de twee opleidingsvormen in de hoofdoopdracht die de studenten moeten uitvoeren. In OO als vak schrijven studenten een ondernemingsplan, waar studenten in OO als SC een eigen bedrijf opzetten. Dit laatste kan worden omschreven als een authentieke leeromgeving. Een authentieke leeromgeving is een context die de manier waarop kennis en vaardigheden in het echte leven zullen worden gebruikt weerspiegelt (Gulikers, Bastiaens, & Martens, 2005). Voor studenten is het in een authentieke leeromgeving mogelijk zichzelf te identificeren met het leermateriaal waardoor het leren interessanter en

zinvoller wordt. Authentieke leeromgevingen hebben, ten opzichte van niet-authentieke leeromgevingen, een verbinding met de werkelijkheid die belangrijk lijkt te zijn voor de motivatie om te leren (Herrington & Oliver, 2000). Deze vorm van onderwijs, het opzetten van een eigen bedrijf, stimuleert tevens de dimensie externe oriëntatie. Deze dimensie komt dan ook enkel naar voren als geleerd bij studenten van OO als SC.

Hoewel het onderzoeken van het verschil tussen OO als vak en OO als SC niet de focus was van dit onderzoek, is het de moeite waard te noemen dat de hierboven beschreven verschillen wellicht zouden kunnen verklaren waarom studenten in OO als SC enthousiaster spreken over het gevolgde onderwijs dan studenten van OO als vak. Meer plezier in leren zorgt voor een positieve houding tegenover leren wat bijdraagt aan de motivatie (Vallerand, 2000). Een hoge motivatie is op zijn beurt goed voor een hoger leerrendement. Daarnaast stimuleert een positieve ervaring het geloof van studenten in hun eigen kunnen in zichzelf en in de wereld, wat bijdraagt aan de ondernemende houding. Onstenk (2003) geeft aan dat OO in het algemeen studenten motiveert en dat door het volgen van dit onderwijs studenten zich over het algemeen beter voelen over de uitdagingen die hen te wachten staan. Hij pleit hiermee voor het zo veel als mogelijk implementeren van ondernemerschap in het onderwijs. Op basis van deze resultaten wordt vervolgonderzoek aangeraden om te onderzoeken of er verschillen zijn in de motivatie tussen studenten van OO als SC en studenten van OO als vak.

Limitaties en vervolgonderzoek

De resultaten en conclusies van dit onderzoek nemen een aantal limitaties en aanbevelingen voor vervolgonderzoek met zich mee. Allereerst moet er bij het lezen van dit onderzoek gerealiseerd worden dat, ondanks de verzamelde data interessante resultaten en conclusies met zich hebben mee gebracht, de manier van onderzoeken invloed heeft gehad op de resultaten. In formeel leren gaat veel informeel leren en impliciete kennis schuil (Eraut, 2004) die wellicht door deze vorm van onderzoeken niet naar voren is gekomen. Voor vervolgonderzoek kan het wellicht wenselijk zijn een manier van onderzoeken toe te passen die ook de impliciete kennis van de deelnemers naar voren haalt. Dit kan gedaan worden in de vorm van *externalization*, wat het gebruik van analogieën, voorbeelden en concepten betekent en het

mogelijk kan maken om impliciete kennis expliciet te maken (Nonaka & Takeuchi, 1995). Daarnaast bevat de term ondernemende houding een actief element waardoor het onderzoeken van deze houding op basis van passieve individuele interviews wellicht niet alle data heeft losgekregen bij de deelnemers als een meer actieve vorm (Kortstee et al., 2009). Vervolgonderzoek zou daarom de ondernemende houding kunnen onderzoeken op basis van het actief tonen van dit gedrag zodat het voor de onderzoeker mogelijk is dit gedrag waar te nemen.

Ten tweede is er op bepaalde momenten gedurende de interviews niet doorgevraagd waardoor het kan zijn dat interessante data niet naar voren is gekomen. Dit is vooral gebeurd in deel 2, waar de ondernemende houding van de deelnemers in kaart is gebracht. Deze vragen werden op een gestructureerde wijze bevraagd, zodat deze in ieder interview op dezelfde manier terug konden komen (Lune & Berg, 2016). Een voorbeeld van een antwoord waar niet op door is gevraagd is het antwoord op de vraag of deelnemers een doel opstellen voordat zij een idee gaan realiseren. Bij de analyse bleek dat doorvragen op deze antwoorden wellicht voor bruikbare informatie had kunnen zorgen omdat dit een beter inzicht had kunnen geven in hoe ver deelnemers gaan in het opstellen van een doel: stellen zij enkel een doel op of wordt er ook nagedacht over de inhoud van het doel? Voor vervolgonderzoek is het aan te raden om op voorhand te bepalen hoe goed het begrip van bepaalde onderdelen moet zijn, zodat er op de juiste momenten kan worden doorgevraagd.

Ten derde is dit onderzoek gestart met het schrijven van een theoretisch kader, wat ervoor kan hebben gezorgd dat de onderzoeker de data heeft verzameld en geanalyseerd met een uit de literatuur gevormd vooroordeel (Lincoln & Guba, 1986). Hierdoor is de onderzoeker wellicht gestuurd in het schrijven van de resultaten, het trekken van conclusies en het zoeken van bewijs wat de conclusies eerder bevestigd dan ontkracht. Om het vooroordeel te minimaliseren zijn betrouwbaarheidsanalyses met collega-onderzoekers gedaan. Daarnaast zijn de data van twee van de tien deelnemers niet meegenomen in de resultaten omdat zij gedurende de analyse niet bij de onderzochte doelgroep bleken te passen. De steekproef bestond daardoor uit acht deelnemers. Wegens tijdsgebrek is de steekproef niet verder aangevuld met nieuwe deelnemers. Ondanks er saturatie van de data was bereikt, wordt er voor

vervolgonderzoek geadviseerd een grotere groep deelnemers te onderzoeken om te ontdekken of en hoe de resultaten kunnen worden gegeneraliseerd.

Als laatste wordt zelfsturendheid en creativiteit, oftewel de ondernemende houding, niet alleen ontwikkeld tijdens OO, maar door het hele curriculum en door het hele leven heen (Rasmussen, Moberg, & Revsbech, 2015). In dit onderzoek is gekeken naar wat de bijdrage van OO in de ondernemende houding is. Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn om het gehele curriculum en andere dimensies in het leven mee te nemen, zoals bijvoorbeeld de persoonlijke ontwikkeling, waar studenten van een mbo-niveau 3 en 4 opleiding middenin zitten. Het kan interessant zijn meerdere aspecten in het onderzoek mee te nemen om een breder begrip te krijgen van wat nog meer, buiten het gevolgde OO, bijdraagt aan de ondernemende houding om beter te begrijpen hoe deze gestimuleerd kan worden.

Ondanks deze limitaties kan dit onderzoek worden gezien als een eerste stap naar een beter begrip van de bijdrage van breed OO in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment. Het is immers wenselijk dat mbo studenten een ondernemende houding aanleren om het hoofd te kunnen bieden aan de veranderende arbeidsmarkt en duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven.

Literatuur

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 733-749.
doi:10.1348/096317907X256726
- Baron, R. A. (2012). *Entrepreneurship: An evidence-based guide*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills?. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 453-470. doi:10.1177/1035304616674613
- Blenker, P., Korsgaard, S., Neergaard, H., & Thrane, C. (2011). The questions we care about: paradigms and progression in entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*, 25(6), 417-427.
doi:10.5367/ihe.2011.0065
- Boeije, H. (2009). *Analysis in qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE publications.
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202-222.
doi:10.1080/14780887.2014.955224
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. Geraadpleegd van <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). *Four fundamentals of workplace automation*. Geraadpleegd van <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/four-fundamentals-of-workplace-automation>
- Clark, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee relations*, 30(2), 121-141. doi:10.1108/01425450810843320
- Crowther, J. (2004). 'In and against' lifelong learning: Flexibility and the corrosion of character. *International journal of lifelong education*, 23(2), 125-136. doi:10.1080/0260137042000184174
- Ecbo. (2018). *Over notie, nut en niveau van ondernemendheidsvaardigheden in het mbo*. Geraadpleegd van <https://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2018/11/ecbo.18-273->

Notie-nut-en-niveau-van-ondernemendheidsvaardigheden-in-het-mbo.pdf

- Engbersen, G., Snel, E., & Kremer, M. (2017). *De val van de middenklasse?: Het stabiele en kwetsbare midden*. Geraadpleegd van: <https://repub.eur.nl/pub/113902/>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), 247-273. doi:10.1080/158037042000225245
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. doi:10.11648/j.ajtas.20160501.11
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2015). *Technology at work. The Future of Innovation and Employment*. Geraadpleegd van: <https://core.ac.uk/download/pdf/30671673.pdf>
- Frontczak, N. T., & Kelly, C. A. (2000). Special issue on experiential learning in marketing education. *Journal of Marketing Education*, 22(1), 3.
- Gibb, A. (2011). Concepts into practice: meeting the challenge of development of entrepreneurship educators around an innovative paradigm: The case of the International Entrepreneurship Educators' Programme (IEEP). *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(2), 146-165. doi:10.1108/13552551111114914
- Gibcus, P., Overweel, M., Tan, S., & Winnubst, M. (2010). *Onderwijs en ondernemerschap. Eenmeting 2010*. Geraadpleegd van: http://cdn.pressdoc.com/11031/documents/3921-1289756203-Onderwijs_en_Ondernemerschap_-_EIM_Mei_2010_.pdf
- Gründemann, R. (2018). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor HRM*, 21(2), 45-72. doi:10.5117/THRM2018.2.GRUN
- Gulikers, J., Baggen, Y., Lans, T., & Christoffels, I. (2019). *Leren voor breed ondernemerschap: Analyse van leeruitkomsten en leeractiviteiten*. Geraadpleegd van: https://www.uu.nl/sites/default/files/analyse_breed_ondernemerschap.pdf
- Gulikers, J. T., Bastiaens, T. J., & Martens, R. L. (2005). The surplus value of an authentic learning

- environment. *Computers in Human Behavior*, 21(3), 509-521. doi:10.1016/j.chb.2004.10.028
- Haase, H., & Lautenschläger, A. (2011). The 'teachability dilemma' of entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 145-162.
- Herbig, B., & Büssing, A. (2004). The role of explicit and implicit knowledge in work performance. *Psychology Science*, 46(4), 408-432.
- Herrington, J., & Oliver, R. (2000). An instructional design framework for authentic learning environments. *Educational technology research and development*, 48(3), 23-48.
doi:10.1007/BF02319856
- Higgins, D., Refai, D., & Keita, D. (2019). Focus point: the need for alternative insight into the entrepreneurial education paradigm. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 31(3), 225-242. doi:0.1080/08276331.2018.1466851
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. doi:10.1177/1049732305276687
- Illeris, K. (2016). *How we learn: Learning and non-learning in school and beyond*. Abingdon: Routledge.
- Jong Ondernemen. (2019). *Student Company*. Geraadpleegd van <https://www.jongondernemen.nl/nl/student-company>
- Kirschner, F., Paas, F., & Kirschner, P. A. (2009). A cognitive load approach to collaborative learning: United brains for complex tasks. *Educational psychology review*, 21(1), 31-42.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of management learning & education*, 4(2), 193-212.
doi:10.5465/amle.2005.17268566
- Kortstee, H. J. M., van der Wel, M., Schaafsma, S. C. T., Wesselink, R., Visschers, M., Benerink, R., ... & de Jong, R. (2009). *Van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam: ontwikkelen van persoonlijke houding in ondernemendheid en duurzaamheid*. Geraadpleegd van:
<https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/7713>
- Laevers, F. (2012). *Onderwijs & Ondernemen - Wat is ondernemingszin?* Geraadpleegd van:

- <http://members.chello.nl/bjacobs1/artikelen/ondernemingszin.pdf>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Luken, T. (2011). Zin en onzin van reflectie. *Supervisie en coaching*, 28(4), 153-166.
- Lune, H., & Berg, B. L. (2016). *Qualitative research methods for the social sciences*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., ... Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. Geraadpleegd van <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Marques, J. F., & McCall, C. (2005). The application of interrater reliability as a solidification instrument in a phenomenological study. *The Qualitative Report*, 10(3), 439-462.
- MBO Raad. (2019). *Ondernemerschap*. Geraadpleegd van <https://www.mboraad.nl/themas/ondernemerschap>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J., (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE publications.
- Moberg, K. (2014). *Assessing the Impact of Entrepreneurship Education* (Dissertatie). Geraadpleegd van: https://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/8965/K%C3%A5re_Moberg.pdf?sequence=1
- Neck, H.M., Greene, P.G., & Brush, C.G. (2014). *Teaching Entrepreneurship: A practice-based approach*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Newman, I., Benz, C. R., & Ridenour, C. S. (1998). *Qualitative-quantitative research methodology: Exploring the interactive continuum*. Carbondale: SIU Press.
- Neuman, W. L., (2014). *Understanding research*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Onstenk, J. (2003). Entrepreneurship and vocational education. *European educational research*

- journal*, 2(1), 74-89. doi:10.2304/eerj.2003.2.1.12
- Philipsen, H., & Vernooy-Dassen, M. (2004). Kwalitatief onderzoek: nuttig, onmisbaar en uitdagend. *Huisarts en wetenschap*, 47(10), 288-292. doi:10.1007/BF03083760
- Pittaway, L., & Cope, J. (2007). Entrepreneurship education: A systematic review of the evidence. *International small business journal*, 25(5), 479-510. doi:10.1177/0266242607080656
- Raemdonck, I. (2006). *Self-directedness in learning and career processes: A study in lower-qualified employees in Flanders* (Dissertatie). Geraadpleegd van: <https://biblio.ugent.be/publication/7051535/file/7051536>
- Raemdonck, I., Tillema, H., de Grip, A., Valcke, M., & Segers, M. (2012). Does self-directedness in learning and careers predict the employability of low-qualified employees?. *Vocations and Learning*, 5(2), 137-151. doi:10.1007/s12186-011-9072-7
- Rasmussen, A., Moberg, K., & Revsbech, C. (2015). *A Taxonomy Of Entrepreneurship Education: Perspectives On Goals, Teaching And Evaluation*. Geraadpleegd van: <https://eng.ffe-ye.dk/media/785766/taxonomy-en.pdf>
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89. doi:10.1108/01437720410525009
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2017). *Beroep op het mbo*. Geraadpleegd van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Beroep_op_het_mbo
- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory research in the social sciences* (Vol. 48). Thousand Oaks: SAGE publications.
- Sternberg, R., & Wennekers, S. (2005). Determinants and effects of new business creation using global entrepreneurship monitor data. *Small business economics*, 24(3), 193-203. doi:10.1007/s11187-005-1974-z
- University of Huddersfield. (z.d.). *Technique*. Geraadpleegd van <https://research.hud.ac.uk/research-subjects/human-health/template-analysis/technique/>
- Valerio, A., Parton, B., & Robb, A. (2014). *Entrepreneurship education and training programs around*

- the world: dimensions for success*. Geraadpleegd van: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18031>
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological inquiry*, 11(4), 312-318.
- Van den Berghe, W. (2007). *Ondernemend leren en leren ondernemen. Pleidooi voor meer ondernemerschap in het onderwijs*. Geraadpleegd van: https://www.px1.be/Assets/website/student/actueel/documenten/20131205_Ondernemend_leren_en_leren_ondernemen.pdf
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., & van der Wilt, G. J. (2011). *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt*. Geraadpleegd van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/congresbundel_szw_congres_2012_duurzame_inzetbaarheid_0.pdf#page=7
- Van Vuuren, T., Caniëls, M.C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 356-373
- Vansteenkiste, M. (2010). Hoe we kinderen en jongeren kunnen motiveren. *Toepassingen van de zelfdeterminatietheorie*. (Caleidoscoop, Interviewer), 26.
- Vos, H. & Vlas, H. (2002). *Reflectie en actie*. Geraadpleegd van: ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/25235811/OC_DOC_00_07.pdf

Bijlage 1

Boomdiagram

Topic	Concept	Subconcept	Vraag
Ondernemende houding	Creativiteit	Nieuwe dingen bedenken	Als je bezig bent met hetgeen je dagelijks doet, komen er dan weleens nieuwe ideeën in je op? Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?
		Problemen oplossen	Bedenk je wel eens oplossingen voor problemen? Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?
	Zelfsturendheid	Initiatief nemen	Neem je, wanneer je een idee hebt bedacht, initiatief om dit idee te gaan realiseren? Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?
		Bronnen en middelen	Als je een idee bedacht hebt, weet je dan waar je je bronnen en middelen vandaan kunt halen die je nodig hebt om het te realiseren?
		Doelen bepalen	Stel je op voorhand een doel op?
		Plan maken	Bedenk je op voorhand een plan?
		Strategieën selecteren en implementeren	Heb je nagedacht over verschillende manieren om dit idee aan te pakken? Hoe ben je toen gekomen bij deze manier?
		Evalueren	Denk je weleens terug aan het idee met de vraag: heb ik toen het juiste gedaan, zou ik het nu anders doen?
Ondernemerschapsonderwijs			Wat heb je hier geleerd?

	Hoe heb je hier geleerd?
Ondernemende houding en ondernemerscha psonderwijs	Heb je het eerdergenoemde (creativiteit en zelfsturendheid, oftewel ideeën bedenken en ideeën realiseren) geleerd in OO?
Duurzame inzetbaarheid	Situatieschets: stel je hoort nu dat de organisatie waarin je werkt gaat reorganiseren en er mensen weg moeten. Wat zou je dan doen?

Bijlage 2

Pilot interviewleidraad

Onderzoek kort inleiden:

- Benieuwd naar de bijdrage van ondernemerschapsonderwijs nu je aan het werken bent
- Duurt ongeveer 45 minuten
- Heb je nog vragen?

Dan wil ik vragen of je de toestemmingsverklaring wilt tekenen:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdvqAoooG0Enzu7aS7NKRU-fZ3aTMEKYnra0JiRTrwWM1cA9g/viewform?usp=sf_link

**Opname starten.*

<p><u>Deel 1</u></p> <p><u>Loopbaan en huidige werkzaamheden</u></p>
<p>Vertel eens over jezelf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie ben je? - Wat voor opleiding heb je gevolgd? - Hoe ziet je loopbaan er tot nu toe uit? <p>Huidige baan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat voor werk doe je nu? Wat houdt dit in? Wat zijn jouw taken? - Neem me eens mee in een dag in het leven van... Hoe ziet zo'n dag er nu uit? <p><i>*Zo specifiek en gedetailleerd mogelijk.</i></p>
<p><u>Deel 2</u></p> <p><u>Ondernemende houding</u></p>
<p>Creativiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedenk je wel eens nieuwe dingen? <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer je bezig bent met hetgeen je dagelijks doet, komen er dan weleens nieuwe ideeën in je op? <ul style="list-style-type: none"> - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?

- Bedenk je weleens oplossingen voor problemen?
 - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?

**Als iemand nee zegt kun je teruggrijpen op de dagomschrijving: wat doe je dan als je iets tegenkomt in je werk wat niet gaat zoals je wilt? Mensen denken bij nieuwe dingen aan grote zaken als een smartphone, maar het kunnen heel simpele dingen zijn. Dag schetsen is belangrijk omdat ze dan in hun dag zitten, dan zijn nieuwe dingen niet langer abstracte ideeën maar gerelateerd aan wat ze doen.*

Zelfsturendheid

- Neem je, wanneer je een idee hebt bedacht, initiatief om dit idee te gaan realiseren?
 - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?
- Als je een idee bedacht hebt, weet je dan waar je je bronnen en middelen vandaan kunt halen die je nodig hebt om het te realiseren?
- Stel je op voorhand een doel op?
- Bedenk je op voorhand een plan?
- Heb je nagedacht over verschillende manieren om dit idee aan te pakken?
 - Hoe ben je toen gekomen bij deze manier?
- Denk je hier weleens aan terug met de vraag: heb ik toen het juiste gedaan, zou ik het nu anders doen?

Deel 3

Ondernemerschapsonderwijs

**Hetgeen in TK over OO is teruggekomen hou ik hierbij in mijn hoofd/op papier.*

- Hoe zag jouw OO eruit?
- Wat heb je hier geleerd?
- Hoe heb je hier geleerd?

Dan kort resumeren naar een paar belangrijke punten die gedurende het interview zijn genoemd, bijvoorbeeld: we hebben gezien dat je nieuwe ideeën bedenkt en hier ook initiatief in neemt.

- Heb je het eerder genoemde (creativiteit en zelfsturendheid, oftewel ideeën bedenken en ideeën realiseren) geleerd in OO?

- Hoe heb je dit geleerd?

Deel 4

Vignette

Situatieschets: stel je hoort nu dat de organisatie waarin je werkt gaat reorganiseren en er mensen weg moeten. Wat zou je dan doen?

Wijzigingen in interviewleidraad na interview met collega-onderzoeker:

- Er is een vraag toegevoegd na het concept creativiteit: wat doe je vervolgens met zo'n idee? De deelvragen onder het concept zelfsturendheid worden vervolgens gesteld om meer informatie hierover te verkrijgen. Op deze manier wordt er eerst gekeken naar wat de geïnterviewde zelf verteld over de stappen die volgen na het bedenken van een idee.
- De vraag over bronnen en middelen is uitgebreid met: denk je ook weleens aan bronnen/middelen buiten je huidige baan?
- De vraag over het opstellen van een doel is uitgebreid met: heb je een beeld van wat je zou kunnen bereiken hiermee?
- Er is een vraag toegevoegd na de vraag over of creativiteit en zelfsturendheid in OO is geleerd: is dit iets wat je vanuit je zelf kunt/doet of iets wat je hebt ontwikkeld?
- Deel 3 is opgedeeld in deel 3 en deel 4. Deel 4 is deel 5 geworden.

Definitieve interview leidraad

Onderzoek kort inleiden:

- Benieuwd naar de bijdrage van ondernemerschapsonderwijs nu je aan het werken bent
- Duurt ongeveer 45 minuten
- Heb je nog vragen?

Dan wil ik vragen of je de toestemmingsverklaring wilt tekenen:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdvqAoooG0Enzu7aS7NKRU-fZ3aTMEKYnra0JiRTrwWM1cA9g/viewform?usp=sf_link

**Opname starten.*

Deel 1Loopbaan en huidige werkzaamheden

Vertel eens over jezelf:

- Wie ben je?
- Wat voor opleiding heb je gevolgd?
- Hoe ziet je loopbaan er tot nu toe uit?

Huidige baan

- Wat voor werk doe je nu? Wat houdt dit in? Wat zijn jouw taken?
- Neem me eens mee in een dag in het leven van... Hoe ziet zo'n dag er nu uit?

**Zo specifiek en gedetailleerd mogelijk.*

Deel 2Ondernemende houding

Creativiteit

- Bedenk je wel eens nieuwe dingen?
 - Wanneer je bezig bent met hetgeen je dagelijks doet, komen er dan weleens nieuwe ideeën in je op?
 - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?
- Bedenk je weleens oplossingen voor problemen?
 - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?

**Als iemand nee zegt kun je teruggrijpen op de dagomschrijving: wat doe je dan als je iets tegenkomt in je werk wat niet gaat zoals je wilt? Mensen denken bij nieuwe dingen aan grote zaken als een smartphone, maar het kunnen heel simpele dingen zijn. Dag schetsen is belangrijk omdat ze dan in hun dag zitten, dan zijn nieuwe dingen niet langer abstracte ideeën maar gerelateerd aan wat ze doen.*

Zelfsturendheid

- Als je een nieuw idee hebt, wat doe je daar dan mee?
- Neem je, wanneer je een idee hebt bedacht, initiatief om dit idee te gaan realiseren?
 - Waaruit blijkt dat? Kun je een voorbeeld beschrijven?

- Als je een idee bedacht hebt, weet je dan waar je je bronnen en middelen vandaan kunt halen die je nodig hebt om het te realiseren?
 - Denk je ook weleens aan bronnen/middelen buiten je huidige baan?
- Stel je op voorhand een doel op? Heb je een beeld van wat je hiermee zou kunnen bereiken?
- Bedenk je op voorhand een plan?
- Heb je nagedacht over verschillende manieren om dit idee aan te pakken?
 - Hoe ben je toen gekomen bij deze manier?
- Denk je hier weleens aan terug met de vraag: heb ik toen het juiste gedaan, zou ik het nu anders doen?

Deel 3

Ondernemerschapsonderwijs

**Hetgeen in TK over OO is teruggekomen hou ik hierbij in mijn hoofd/op papier.*

- Hoe zag jouw OO eruit?
- Wat heb je hier geleerd?
- Hoe heb je hier geleerd?

Deel 4

Ondernemende houding

Dan kort resumeren naar een paar belangrijke punten die gedurende het interview zijn genoemd, bijvoorbeeld: we hebben gezien dat je nieuwe ideeën bedenkt en hier ook initiatief in neemt.

- Heb je het eerder genoemde (creativiteit en zelfsturendheid, oftewel ideeën bedenken en ideeën realiseren) geleerd in OO?
- Hoe heb je dit geleerd?
- Is dit iets wat je vanuit je zelf kunt/doet of iets wat je hebt ontwikkeld?

Deel 5

Vignette

Situatieschets: stel je hoort nu dat de organisatie waarin je werkt gaat reorganiseren en er mensen weg moeten. Wat zou je dan doen?

Bijlage 3

Wervingsmail

Hi ...,

Via LinkedIn heb je aangegeven dat je deel wilt nemen aan mijn onderzoek. Als dubbelcheck zou ik graag nog een paar dingen van je willen weten:

- je hebt een mbo niveau 3 of 4 opleiding afgerond;
- je hebt tijdens jouw mbo opleiding ondernemerschapsonderwijs gevolgd;
- je bent op dit moment niet langer dan vijf jaar aan het werk.

Klopt dit in jouw geval? Dan plan ik heel graag een interview met je in, waarin ik vragen zal stellen over het gevolgde ondernemerschapsonderwijs en over de periode dat je werkzaam bent. Dit zal maximaal een uur duren. Dit interview wordt telefonisch afgenomen, waarbij alleen ik als onderzoeker aanwezig ben.

De volgende data zou ik kunnen bellen:

- ...
- ...
- ...

Is een van deze data geschikt voor jou? En wat zou dan een passend tijdstip zijn?

Heb je verder nog vragen? Stuur dan gerust een reactie op deze mail/dit bericht. Als je het fijner vindt om te bellen dan kan dat ook altijd op ...

Groetjes,

Daniëlle

Bijlage 4**Toestemmingsverklaring**

Beste deelnemer,

Voordat we starten met het interview, wil ik je vragen om onderstaande tekst door te lezen en te ondertekenen.

1. Ik bevestig dat ik op de hoogte ben van het doel van dit onderzoek.
2. Ik geef toestemming dat de verzamelde informatie uit dit onderzoek gebruikt wordt voor wetenschappelijk onderzoek.
3. Ik begrijp dat alle informatie uit dit onderzoek vertrouwelijk wordt behandeld en anoniem wordt verwerkt. Deze informatie is dus niet naar mij terug te leiden.
4. Ik stem ermee in dat de anonieme informatie gedeeld kan worden met andere onderzoekers tijdens het publiceren van een onderzoek wat op deze informatie is gebaseerd.
5. Ik geef toestemming dat het interview wordt opgenomen en dat de opname alleen gebruikt wordt voor onderzoeksdoelen. Na de uitwerking van dit interview wordt de opname verwijderd.
6. Ik doe vrijwillig mee aan dit onderzoek en begrijp dat ik elk moment kan stoppen zonder dat ik een reden hoeft op te geven.
7. Ik bevestig dat ik de mogelijkheid heb gehad om vragen te stellen.

Na het onderzoek wordt de uitgewerkte versie van het interview naar jou toegestuurd. Je kunt dan checken of de antwoorden zo zijn opgevat zoals bedoeld en je kunt aangeven waar er eventuele aanpassingen nodig zijn.

- Wat is je naam?
...
- Wat is je e-mailadres? Deze wordt gebruikt voor het toesturen van de uitwerking van het interview.
...
- Deelname
 - Ik heb bovenstaande punten gelezen en besloten dat ik deelneem aan dit onderzoek
- Wil je na afloop van het onderzoek een samenvatting van het rapport ontvangen?
 - Ja
 - Nee

Bijlage 5

Initiële template

Ondernemende houding

- Bedenken ideeën
 - Contact met anderen, leidinggeven
 - Gericht op verbetering
 - Planning
 - Systeem
 - Oplossingen voor problemen
 - Klantenservice
- Realiseren ideeën
 - Bespreken collega's
 - Bespreken leidinggevende
 - Buiten de organisatie
 - Evalueren van ideeën of actie
 - Doel, visie, wat ermee bereiken
 - Helpende factor
 - Nadenken over verschillende mogelijkheden
 - Niet alles vastleggen
 - Plan

Opleiding

- Junior account management
- Ondernemerschapsonderwijs
 - Ondernemende houding
 - Student company
 - Bedenken van ideeën
 - Begeleiding
 - Gastcolleges
 - Hoe geleerd
 - Door fouten
 - Door te doen
 - Door zelf te doen, verantwoordelijkheid nemen

- Les
- Praktijkvoorbeelden
- Samenwerken
- Wat van geleerd
 - Bedenken van nieuwe ideeën
 - Doorzetten en hard werken
 - Samenwerken
 - Taal
 - Verkopen

Bijlage 6**Feedback collega-onderzoekers en wijzigingen in de template**

Collega-onderzoeker 1

1. De ondernemende houding zou ik opsplitsen naar creativiteit en zelfsturendheid (belangrijkste concepten uit je theorie). Ik zou de twee kenmerken van ondernemende houding meer terug willen zien, dan maak je makkelijker een link met jouw onderzoek.
2. Andere gerelateerde aspecten kun je koppelen onder overig en dan weer uitwaaien.
3. Ideeën onder 1 kopje zetten. Vervolgens een splitsing maken in bedenken en uitvoeren. In bedenken kun je een kopje context maken, 1 voor huidige context en 1 iets totaal nieuws bedacht. Vervolgens zie ik bij ideeën heel veel subkopjes die meer een rode lijn mogen bevatten. Wat is relevant aan die ideeën als je hebt over jouw onderwerp?
4. Misschien kun je idee opsplitsen in ontstaan (gerelateerd aan context), uitvoering en implementatie/evaluatie (hoe gaan ze hiermee verder).
5. Kopjes opvallend zou ik specificeren. Wat maakt het opvallend?
6. Nu veel gesorteerd op woorden en acties. Maar welk gedrag zie je nu terugkomen in deze verhalen? Dus een code gedrag maken en dan bijvoorbeeld proactiviteit, samenwerking etc.
7. Voltijd en deeltijd bij opleiding combineren. De code's van hoe geleerd, hoe zag het eruit zijn hetzelfde.
8. Situatieschets: in plaats van gedrag of acties omschrijven zou ik een stapje dieper gaan, dus welk gedrag zeggen laten ze zien. Gaan zij proactief aan de slag, gaan zij zekerheid zoeken?

Collega-onderzoeker 2

1. Opvallend bij ondernemende houding: wat staat hier precies?
2. OO Student company: was dit op vrijwillige basis? Zie je hier verschil tussen met OO als vak?

Belangrijkste wijzigingen

1. Ondernemende houding: hetgeen een subcode heeft gekregen onder ondernemende houding (bedenken en realiseren ideeën) is veranderd. In de eerste template werd er op de inhoud van het idee gecodeerd. Na de eerste interviews werd duidelijk dat de ideeën vooral overeenkwamen qua aard en context waarin deze bedacht werden: de huidige context en als oplossing voor problemen.
2. Aan iedere hoofdcode is een subcode 'opvallend' toegevoegd.
3. Opleiding: dit is veranderd in Ondernemerschapsonderwijs. In de eerste template werden de opleidingen apart gecodeerd maar er bleek dat er te veel irrelevante informatie werd meegenomen

onder deze subcode. Na het veranderen van Opleiding naar Ondernemerschapsonderwijs is alleen nog het deel van de opleiding wat over ondernemerschap ging hieronder gecodeerd. Ook zijn er twee subcodes aangemaakt: OO als vak en OO als SC. Dit komt overeen met wat er in de methode is geschreven over de verdeling van deelnemers.

4. Opleiding: dit is veranderd in dat het drie subcodes heeft gekregen, namelijk: wat is er geleerd, hoe is er geleerd en hoe zag het eruit, om de verzamelde data beter te structureren.
5. Er is een code toegevoegd bij de twee vormen van OO: bijdrage aan creativiteit en zelfsturendheid.

Bijlage 7

Definitieve template

Ondernemende houding

- Ideeën
 - Bedenken en ontstaan, creativiteit
 - Iets helemaal nieuws
 - In huidige context, verbeteren, efficiënter maken
 - Oplossingen voor problemen
 - Uitvoeren en realiseren, zelfsturend
 - Acties
 - Doel, visie, wat ermee bereiken
 - Evalueren van ideeën of acties
 - Initiatief nemen
 - Nadenken over verschillende mogelijkheden en afwegen
 - Onderzoek doen
 - Netwerk binnen organisatie
 - Collega's
 - De juiste mensen bij elkaar zetten
 - Leidinggevende
 - Netwerk buiten organisatie inzetten
 - Niet alles vastleggen
 - Plan maken
 - Belemmerende factoren
 - Helpende factoren
 - Opvallend

Ondernemerschapsonderwijs

- Ondernemende houding
- OO ondernemerschap vak
 - Bijdrage OO aan creativiteit en zelfsturendheid
 - Hoe geleerd
 - Door afwegen verschillende scenario's
 - Door docenten

- Door te doen
 - Schrijven ondernemingsplan
 - Veel luisteren, passief
 - Veel vrijheid, eigen verantwoordelijkheid
 - Via vast stramien, formats, aan het handje meegenomen worden, voorgekauwd
- Hoe zag het eruit
 - Begeleiding
 - Gastcolleges
 - Idee bedenken
 - Individueel
 - Lessen
 - Ondernemingsplan
 - Project gestuurd
 - Realistische casus
- Wat geleerd
 - Bewustwording wat er allemaal speelt in een organisatie
 - Doel opstellen
 - Doorzetten
 - Financien
 - Onderzoek doen
 - Presenteren
 - Problemen herkennen en oplossen
 - Werken met een plan
 - Zelfstandigheid, initiatief tonen
- Wat miste er, wat niet geleerd
- OO student company
 - Bijdrage OO aan creativiteit en zelfsturendheid
 - Hoe geleerd
 - Door anderen
 - Door fouten, onderuit te gaan
 - Door te doen
 - Door theorie en praktijk aan elkaar te koppelen
 - Feedback geven en nemen
 - Verantwoordelijkheid nemen voor eigen rol

- Hoe zag het eruit
 - Begeleiding
 - Groepsverband
 - Ideeën bedenken
 - Les
 - Plannen schrijven
 - Praktijkvoorbeelden
 - Theorie en praktijk door elkaar
 - Vergaderen
- Wat van geleerd
 - Administratie
 - Doorzetten en hard werken om je doelen te halen
 - Een plan opstellen
 - Financien
 - Hoe het is om ondernemer te zijn
 - Leidinggeven
 - Marketing, communicatie
 - Samenwerken
 - Verantwoordelijkheid nemen
 - Verhaal achter een product
 - Verkopen, contact met klanten
- Opvallend

Bijlage 8

Ondernemende houding

	A	B	C	D	E	G	H	I
<i>Creativiteit</i>								
Nieuwe ideeën bedenken/oplossingen voor problemen bedenken	+	+	+	+	+	+	+	+
<i>Zelfsturendheid</i>								
Initiatief nemen	+	+	+	+	+	+	+	+
Bronnen/middelen inzetten (binnen organisatie)	+	+	+	+	+	+	+	+
Bronnen/middelen inzetten (buiten organisatie)	+	+	+/-	+	-	+	+	+/-
Doel	+*	+*	+	+*	+	+	+	+*
Plan	+*	+*	+	+	?	+	+	+*
Strategieën	+*	+	+	?	+*	+	+	+
Evalueren	+	+	+	+	+	+	+	-

+ = ja, aanwezig

- = nee, niet aanwezig

* Ja, maar expliciet aangegeven dat dit niet wordt vastgelegd

Bijlage 9

Ondernemerschapsonderwijs

Wat is er geleerd?	Frequentie	Actie		Creativiteit		Externe oriëntatie		Persoonlijke houding		Overig	
		Vak	SC	Vak	SC	Vak	SC	Vak	SC	Vak	SC
Administratie	1		1								
Bewustwording wat er allemaal speelt in een organisatie	3										3
Doel opstellen	2	2									
Doorzetten en hard werken om je doelen te halen	2							1	1		
Financiën	4	3	1								
Hoe het is om ondernemer te zijn, wat er nodig is	4										4
Leidinggeven	1		1								
Marketing en communicatie	3						3				
Onderzoek doen	1					1					
Presenteren	1	1									
Problemen herkennen en oplossingsgericht werken	1			1							
Samenwerken	1		1								
Verhaal achter een product	1						1				
Verkopen, contact met klanten	3						3				

Door veel vrijheid, eigen verantwoordelijkheid, verantwoordelijkheid nemen	6									2	4
Totaal	23	5	3	0	0	0	0	1	4	5	5

Bijlage 10**FETC form****APPLICATION FORM FOR THE ASSESSMENT OF A RESEARCH PROTOCOL BY THE FACULTY ETHICS REVIEW BOARD (FERB) OF THE FACULTY OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES****General guidelines for the use of this form**

1. This form can be used for a single research project or a series of related studies (hereinafter referred to as: "research programme"). Researchers are encouraged to apply for the assessment of a research programme if their proposal covers multiple studies with related content, identical procedures (methods and instruments) and contains informed consent forms and participant information, with a similar population. For studies by students, the FERB recommends submitting, in advance, a research programme under which protocol multiple student projects can be conducted so that their execution will not be delayed by the review procedure. The application of such a research programme must include a proper description by the researcher(s) of the programme as a whole in terms of the maximum burden on the participants (e.g. maximum duration, strain/efforts, types of stimuli, strength and frequency, etc.). If it is impossible to describe all the studies within the research programme, it should, in any case, include a description of the most invasive study known so far.
2. Solely the first responsible senior researcher(s) (from post-doctoral level onwards) may submit a protocol.
3. Any approval by the FERB is valid for 5 years or until the information to be provided in the application form below is modified to such an extent that the study becomes more invasive. For a research programme, the term of validity is 2 years and any extension is subject to approval. The researcher(s) and staff below commit themselves to treating the participants in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki and the Dutch Code of Conduct for Scientific Practices as determined by the VSNU Association of Universities in the Netherlands (which can both be downloaded from the FERB site on the Intranet²) and guarantee that the participants (whether decisionally competent or incompetent and/or in a dependent relationship vis-a-vis the researcher or not) may at all times terminate their participation without any further consequences.
4. The researcher(s) commit themselves to maximising the quality of the study, the statistical analysis and the reports, and to respect the specific regulations and legislation pertaining to the specific methods.
5. The procedure will run more smoothly if the FERB receives all the relevant documents, such as questionnaires and other measurement instruments as well as literature and other sources on studies using similar methods which were found to be ethically acceptable and that testify to the fact that this procedure has no harmful consequences. Examples of studies where the latter will always be an issue are studies into bullying behaviour, sexuality, and parent-child relationships. The FERB asks the researcher(s) to be as specific as possible when they answer the relevant questions while limiting their answers to 500 words maximum per question. It is helpful to the FERB if the answers are brief and to the point.
6. **Our FAQ document that can be accessed through the Intranet provides background information with regards to any questions.**
7. The researcher(s) declare to have described the study truthfully and with a particular focus on its ethical aspects.

Signed for approval³:

Date:

² See: <https://intranet.uu.nl/facultaire-ethische-toetsingscommissie-fetc>

³ The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

A. GENERAL INFORMATION/PERSONAL DETAILS

1.
 - a. Name(s), position(s) and department(s) of the responsible researcher(s):
Daniëlle (D.S.) Blacquièrè, Master student, Faculteit Sociale Wetenschappen
 - b. Name(s), position(s) and department(s) of the executive researcher(s):
-

2. Title of the study or research programme - Does it concern a single study or a research programme?
Does it concern a study for the final thesis in a bachelor's or master's degree course?:
Master thesis van Educational Sciences

3. Type of study (with a brief rationale):
Exploratief kwalitatief onderzoek.

4. Grant provider:
Nee.

5. Intended start and end date for the study:
Start: Juni 2019
End: Januari 2020

6. Research area/discipline:
Learning in organizations

7. For some (larger) projects it is advisable to appoint an independent contact or expert whom participants can contact in case of questions and/or complaints. Has an independent expert been appointed for this study?⁴:
Nee.

8. Does the study concern a multi-centre project, e.g. in collaboration with other universities, a GGZ mental health care institution, a university medical centre? Where exactly will the study be conducted? By which institute(s) are the executive researcher(s) employed?:
Nee.

9. Is the study related to a prior research project that has been assessed by a recognised Medical Ethics Review Board (MERB) or FERB?
Nee.

B. SUMMARY OF THE BACKGROUND AND METHODS

Background

1. What is the study's theoretical and practical relevance? (500 words max.):
De automatisering is van grote invloed op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid, vooral in het middensegment. Werknemers in het middensegment moeten daarom anticiperen op de

⁴ This contact may, in principle, also be a researcher (within the same department, or not) who is able to respond to the question or complaint in detail. Independent is to say: not involved in the study themselves. The FERB upholds that an independent contact is not obligatory, but will be necessary when the study is more invasive.

veranderingen die plaatsvinden en continue hun bestaande vaardigheden verdiepen of nieuwe vaardigheden verwerven om duurzaam inzetbaar te zijn, waarvoor een ondernemende houding vereist is. Deze ondernemende houding kan worden aangeleerd in Ondernemerschapsonderwijs (OO).

Eerdere onderzoeken over OO focussen zich op OO in het hoger onderwijs, de effecten van smal OO en het effect van OO op ondernemers. Andere literatuur over OO focust zich met name op wat OO zou moeten aanleren en stimuleren. De bijdrage van OO in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment is nog niet eerder onderzocht, terwijl juist deze doelgroep door de automatisering en daarbij behorende ontwikkelingen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt is geworden en baat kan hebben bij inzichten hierover.

Indien OO een rol blijkt te spelen in het ontwikkelen van de ondernemende houding, dan is het zaak om de rol van OO te benadrukken in het onderwijs, zodat toekomstige werknemers de mogelijkheid krijgen om een ondernemende houding te ontwikkelen, welke hen duurzaam inzetbaar kan maken en dus hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kan verbeteren. Gezien OO het ontwikkelen van een ondernemende houding tracht te stimuleren is het aannemelijk dat OO bijdraagt aan de DI van werknemers.

2. What is the study's objective/central question?:

Wat is de bijdrage van ondernemerschapsonderwijs in de ondernemende houding van werknemers in het middensegment?

3. What are the hypothesis/hypotheses and expectation(s)?:

Gezien het exploratieve design van het onderzoek is het lastig om precieze verwachtingen te formuleren. De verwachting is dat OO bijdraagt aan de ondernemende houding.

Design/procedure/invasiveness

4. What is the study's design and procedure? (500 words max.):

Om een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag is een exploratief onderzoek uitgevoerd. Deze manier van onderzoeken streeft ernaar op een doelgerichte en systematische wijze gegevens te verzamelen en te analyseren om nieuwe relaties te ontdekken. De data in dit onderzoek zijn op een kwalitatieve wijze verzameld middels individuele interviews. Individuele interviews bieden de mogelijkheid gedetailleerd inzicht te krijgen in meningen, percepties en ervaringen van individuen waardoor diepgaand begrip van de persoonlijke context van het individu kan ontstaan. Dit is hier nodig omdat door het gesprek te voeren en door door te kunnen vragen de aard van de individuele bijdrage van het gevolgde onderwijs onderzocht kan worden.

5.

a. Which measurement instruments, stimuli and/or manipulations will be used?⁵:

Individuele interviews.

b. What does the study's burden on the participants comprise in terms of time, frequency and strain/efforts?:

⁵ Examples: invasive questionnaires; interviews; physical/psychological examination, inducing stress, pressure to overstep important standards and values; inducing false memories; exposure to aversive materials like a unpleasant film, video clip, photos or electrical stimulus; long-term of very frequent questioning; ambulatory measurements, participation in an intervention, evoking unpleasant psychological or physical symptoms in an experiment, denial, diet, blood sampling, fMRI, TMS, ECG, administering stimuli, showing pictures, etc. In case of the use of a device (apparatus) or administration of a substance, please enclose the CE marking brochure for the relevant apparatus or substance, if possible.

1 uur.

- c. Will the participants be subjected to interventions or a certain manner of conduct that cannot be considered as part of a normal lifestyle?:
Nee.
- d. Will unobtrusive methods be used (e.g. data collection of uninformed subjects by means of observations or video recordings)?:
Nee.
- e. Will the study involve any deception? If so, will there be an adequate debriefing and will the deception hold any potential risks?:
Nee.

6. Will the participants be tested beforehand as to their health condition or according to certain disorders? Are there any inclusion and/or exclusion criteria or specific conditions to be met in order for a participant to take part in this study?:
Nee.

7. Risks for the participants -

- a. Which risks does the study hold for its participants?: Geen.
- b. To what extent are the risks and objections limited? Are the risks run by the participants similar to those in daily life?:Geen.

8. How does the burden on the participants compare to the study's potential scientific contribution (theory formation, practical usability)?:
De tijd die de deelnemers in het interview hebben geïnvesteerd weegt zwaarder dan potentiële inzichten.

9. Will a method be used that may, by coincidence, lead to a finding of which the participant should be informed?⁶ If so, what actions will be taken in the case of a coincidental finding?:
Nee.

Analysis/power

10. How will the researchers analyse the data? Which statistical analyses will be used?:

Na het verzamelen en transcriberen van de data is de template analyse gestart met behulp van het analyseprogramma Nvivo 12. Template analyse is een vorm van thematische analyse waarin het ontwikkelen van een codeer template centraal staat en het gebruik van hiërarchische codering wordt benadrukt. Tevens wordt er een balans gezocht tussen een hoge mate van structuur bij het analyseren van data en flexibiliteit om deze ook weer aan te passen aan de behoeften van een bepaald onderzoek.

Om te voorkomen dat bepaalde thema's uitgesloten zouden worden door enkel de gedefinieerde thema's uit de literatuur te gebruiken, is er in eerste instantie open gecodeerd. Allereerst is het eerste transcript doorgelezen en iedere teksteenheid in het interview kreeg een code toegekend. Deze codes gaven aan wat het hoofdthema van dit fragment was. Als een volgend deel van het

⁶ For instance: dementia, dyslexia, giftedness, depression, extremely low heartbeat in an ECG, etc. If coincidental findings may be found, this should be included in the informed consent, including a description of the actions that will be taken in such an event.

transcript paste bij een eerder opgestelde code, werd het stuk hieraan gekoppeld. Als er nog geen passende code bleek te zijn, werd deze gemaakt. Er is zowel deductief als inductief gecodeerd. Vervolgens zijn de geïdentificeerde codes gegroepeerd in een aantal codes welke bredere thema's in de data beschreven. Het eerste template was gemaakt. Het template is verder ontwikkeld door de overige interview transcripten te analyseren met dit template. Als het nodig was, zijn er wijzigingen aangebracht. Het uiteindelijk template is gebruikt bij het interpreteren van de resultaten.

11. What is the number of participants? Provide a power analysis and/or motivation for the number of participants. The current convention is a power of 0.80. If the study deviates from this power, the FERB would like you to justify why this is necessary:

10 participanten zijn geïnterviewd.

C. PARTICIPANTS, RECRUITMENT AND INFORMED CONSENT PROCEDURE

1. The nature of the research population (please tick):

1. General population without complaints/symptoms

2. Age category of the participants (please tick):

- 18 years or older

3. Does the study require a specific target group? If so, justify why the study cannot be conducted without the participation of this group (e.g. minors):

De participanten voldeden aan een aantal criteria. Allereerst is er in dit onderzoek gefocust op werknemers in het middensegment met een mbo-niveau 3 of 4 achtergrond. Naast dit (1) opleidingscriterium, zijn alle participanten tijdens hun studie, voorafgaand aan de toetreding tot de arbeidsmarkt, (2) in aanraking gekomen met OO en zijn zij op dit moment (3) maximaal vijf jaar actief op de arbeidsmarkt. Dit is een praktisch criteria omdat de kans vergroot wordt dat de participanten zich het gevolgde onderwijs nog kunnen herinneren door deze bovengrens. Als laatste zijn de participanten (4) ouder dan 18 jaar. Hiervoor is gekozen vanuit praktische overwegingen omdat het op deze manier niet nodig is om ouders van deelnemers te vragen om toestemming voor deelname aan het onderzoek.

4. Recruitment of participants -

a. How will the participants be recruited?:

De participanten van dit onderzoek zijn verzameld middels een doelgerichte steekproef. Bij een doelgerichte steekproef heeft de onderzoeker een vraag in gedachten en gaat hij op zoek naar individuen die informatie kunnen en willen verstrekken, op basis van kennis en ervaring, om hiermee een antwoord op de vraag te kunnen vinden. Dit is een subjectieve, niet willekeurige methode waardoor niet iedereen in de populatie een even grote kans heeft om geïncludeerd te worden in de steekproef. Deze steekproef heeft als primair doel saturatie te bereiken: het verkrijgen van een volledig begrip van het onderwerp door deelnemers te blijven zoeken totdat geen nieuwe inhoudelijke informatie wordt verkregen.

b. How much time will the prospective participants have to decide as to whether they will indeed participate in the study?:

Een week.

5. Does the study involve informed consent or mutual consent? Clarify the design of the consent procedure (who gives permission, when and how). Does the study involve active consent or passive consent? If no informed consent will be sought, please clarify the reason:

Voorafgaand aan de interviews is aan de participanten gevraagd om een online toestemmingsverklaring te lezen en te ondertekenen.

6. Are the participants fully free to participate and terminate their participation whenever they want and without stating their grounds for doing so?:

Ja.

7. Will the participants be in a dependent relationship with the researcher?:

Nee.

8. Compensation

a. Will the participants be compensated for their efforts? If so, what is included in this recompense (financial reimbursement, travelling expenses, otherwise). What is the amount?

Nee.

b. Will this compensation depend on certain conditions, such as the completion of the study?

Nee.

D. PRIVACY AND INFORMATION

1.

a. Will the study adhere to the requirements for anonymity and privacy, as referred to in the Faculty Protocol for Data Storage⁷?:

- anonymous processing and confidential storage of data (i.e. storage of raw data separate from identifiable data): yes/~~no~~
- the participants' rights to inspect their own data: yes/~~no~~
- access to the data for all the researchers involved in the project: yes/~~no~~

If not, please clarify.

b. Has a Data Management Plan been designed?

Ja, in de richtlijnen van de masterthesis staat beschreven dat alle onderzoeksgegevens op de server geplaatst moeten worden.

2.

a. Will the participant be offered the opportunity to receive the results (whether or not at the group level)?:

Ja.

b. Will the results of the study be fed back to persons other than the participants (e.g. teachers, parents)?:

Nee.

If so, will this feedback be provided at the group or at the individual level?

⁷ This can be found on the Intranet: <https://intranet.uu.nl/wetenschappelijke-integriteit-facultair-protocol-dataopslag>

3.

- a. Will the data be stored on the faculty's data server?: yes/~~no~~
- b. Will the data that can be traced back to the individual be stored separately on the other faculty server available for this specific purpose? Ja.
If not, please clarify where will the data be stored instead?:

E. ADDITIONAL INFORMATION

Optional.

F. FORMS TO BE ENCLOSED (CHECKLIST)

- Text (advert) for the recruitment of participants – Bijlage 3
- Information letter for participant – Bijlage 3
- Informed consent form for participants – Bijlage 4
- Written or oral feedback information (debriefing text) – nvt
- (Descriptions of) questionnaires – Bijlage 1 en 2
- (Descriptions of) measurement instruments/stimuli/manipulations – Bijlage 1 en 2
- Literature/references – Literatuur hoofdstuk

Signature(s):⁸

Date and place:

Name, position:

⁸ The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.