

# De kwaliteit van loopbaangesprekken in de beroepsonderwijskolom

*De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces en doorstroom in  
horecaopleidingen*

*Masterthesis Onderwijskundig Ontwerp en Advisering  
Universiteit Utrecht*

*Maart 2010*



*Auteur:* Pauline Barbara Gertruda Reijners (3330109)

*Eerste beoordelaar:* dr. L. K. J. Baartman

*Tweede beoordelaar:* dr. M. F. van der Schaaf

In opdracht van VSHO Nederland

*Contactpersoon en begeleider:* dhr. C. H. M. van der Ende

## Voorwoord

Tijdens een zeer boeiende afstudeerstage bij Cinop in 's-Hertogenbosch is mijn interesse voor loopbaanontwikkeling en –begeleiding in het onderwijs gewekt. Al snel na afronding van deze stage kwam ik een thesisvoorstel van de Vereniging van Scholen met een Horecaopleiding tegen. Het vraagstuk bleek gericht op succes- en belemmeringsfactoren in de doorstroom van vmbo-leerlingen en mbo- en hbo-studenten in horecaopleidingen. Het duurde niet lang voordat ik in mijn hoofd een verband probeerde te leggen met de kennis en ervaring die ik inmiddels had opgedaan met loopbaanontwikkeling en –begeleiding. Dit was het begin van een onderzoek naar de rol die loopbaangesprekken als vorm van loopbaanontwikkeling en –begeleiding kunnen spelen met betrekking tot studiesucces en doorstroom.

Tijdens het uitvoeren van mijn onderzoek heb ik me met veel plezier nog meer kunnen verdiepen in de wereld van loopbaanontwikkeling en –begeleiding in de beroepsonderwijskolom. Ook heb ik geleerd om op basis van beschikbare literatuur en meetinstrumenten een meetinstrument te ontwikkelen dat aansloot bij de specifieke thematiek van dit onderzoek. Daarnaast heb ik mijn methodische vaardigheden uit kunnen breiden door kennis te nemen van nieuwe analysemethoden.

Na het hele proces van onderzoek en verslaglegging te hebben doorlopen is het op zijn plaats hier een aantal mensen te bedanken. Allereerst mijn begeleidster dr. Liesbeth Baartman. Dankzij haar stimulerende, meedenkende houding en haar vertrouwen heb ik ondanks het feit dat ik soms moeilijk de motivatie kon vinden om door te gaan dit alles tot een goed einde kunnen brengen. Daarnaast dank ik mijn tweede beoordelaar dr. Marieke van der Schaaf voor het beoordelen van mijn thesis. Dhr. Van der Ende van de VSHO wil ik hartelijk bedanken voor het gestelde vertrouwen in mijn kennen en kunnen en de geboden begeleiding bij het benaderen van het netwerk van deelnemende scholen. Dr. Lisette Meijer van de Hoge Hotelschool Den Haag dank ik voor het brainstormen en meedenken om te komen tot het uiteindelijke resultaat. Tot slot wil ik graag een paar mensen uit mijn directe omgeving bedanken. Lieve pappa, mamma, Ellen en Rob; zonder jullie eeuwige geduld, interesse, bemoedigende en soms troostende woorden had ik deze halte in mijn loopbaanpad niet kunnen bereiken. Zowel tijdens mijn onderzoek als ook gedurende mijn overige studieloopbaan heb ik me altijd door jullie gesterkt gevoeld. Dankzij jullie ga ik vanaf nu mijn eigen loopbaanpad met soms wat onzekere passen verder bewandelen, wetend dat ik dat nooit alleen zal hoeven doen!

Lichtenvoorde, Maart 2010

## Samenvatting

Er is nog weinig specifiek onderzoek verricht naar het toepassen van loopbaangesprekken en het begeleidingsproces tijdens deze gesprekken als vorm van loopbaanontwikkeling en –begeleiding [LOB] in het onderwijs (Mittendorff, 2005; Van den Berg & De Bruijn, 2009). Bovendien blijkt dat nog een relatief aanzienlijk deel van de leerlingen en studenten die na afronding van hun opleiding doorstromen naar vervolgopleidingen uit valt omdat ze nog onvoldoende zicht hebben op wat ze willen en kunnen (Van Esch & Neuvel, 2003). In dit onderzoek is daarom allereerst nagegaan wat een loopbaangesprek is en hoe de kwaliteit daarvan gewaarborgd kan worden. Vervolgens is door middel van vragenlijsten afgenomen onder leerlingen en studenten aan horecaopleidingen in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs [vmbo], middelbaar beroepsonderwijs [mbo] en hoger beroepsonderwijs [hbo] de rol van de kwaliteit van het loopbaangesprek in relatie tot studiesucces en doorstroom in de beroepskolom onderzocht. Uit het onderzoek blijkt dat moeilijk vastgesteld kan worden welke onderzochte indicatoren bijdragen aan de kwaliteit van het loopbaangesprek. Daarnaast blijken vooral de eigenschappen van loopbaanbegeleiders een belangrijke invloed te hebben op studiesucces en doorstroom van leerlingen en studenten. Dit pleit voor het doen van praktisch en wetenschappelijk vervolgonderzoek ter bevordering van kwalitatief goede loopbaangesprekken in onderwijsinstellingen.

Trefwoorden: loopbaanontwikkeling en –begeleiding, loopbaangesprekken, studiesucces, doorstroom, beroepskolom

## Inleiding

### *§ 1.1 Introductie*

Net als in alle andere landen in de Europese Unie is in Nederland een overgang waarneembaar naar een zogenaamde kennissamenleving. De Europese Raad van Ministers heeft in dat kader in maart 2000 de zogenaamde Lissabon-doelstellingen geformuleerd. Enkele voorbeelden van deze doelstellingen zijn het kunnen voldoen aan de vraag naar meer afgestudeerden in bètatechnische vakken, het verminderen van voortijdig schoolverlaten en het streven naar meer hoger opgeleiden (Ministerie OCW, 2007; Adam, 2004). Voor het onderwijs in Nederland brengt de overgang met zich mee dat leerlingen en studenten gedegen voorbereid moeten worden op deelname aan een kennissamenleving. Voortdurende scholing en een leven lang leren tijdens de loopbaan moeten aandacht krijgen, zodat individuen zich blijven ontwikkelen (Commissie Doorstroomagenda, 2001; Watts, 2005).

Het streven naar meer hoger opgeleiden in de samenleving lijkt op dit moment nauwelijks realiseerbaar in de onderwijsloopbaan hoger algemeen vormend onderwijs [havo], voorbereidend wetenschappelijk onderwijs [vwo], hoger onderwijs. Binnen deze kolom is reeds sprake van veel doorstroom en studenten halen vaak hun diploma (Commissie Doorstroomagenda, 2001). De beroepsonderwijskolom bestaande uit vmbo, mbo en hbo lijkt echter een goede basis te vormen voor een florerende kenniseconomie waar nog veel winst te behalen is. Door te investeren in kennis en het beroepsonderwijs kan de samenleving beschikken over een goed potentieel aan vakmensen (Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijskolom, 2004). Het uiteindelijk te bereiken doel is het behalen van zogenaamde kwalificatiewinst, waarbij elk individu in het onderwijs een diploma behaalt op een zo hoog mogelijk niveau (Den Boer, Geerligts, & Sjenitzer, 2005). Concreet is het behalen van kwalificatiewinst door de commissie Boekhoud vertaald in twee doelstellingen. Op de eerste plaats het bewerkstelligen van goed intern rendement binnen de verschillende onderdelen van de beroepsonderwijskolom. Daarbij wordt gestreefd naar positief studiesucces waarbij een individu succesvol zijn of haar studieloopbaan doorloopt en deze afsluit met het behalen van een diploma. Op de tweede plaats bestaat de wens doorstroom naar vervolgopleidingen op een hoger niveau te vergroten (Commissie Doorstroomagenda, 2001).

Het behalen van een goed intern rendement en het vergroten van doorstroom hangt samen met een goede aansluiting tussen de verschillende onderdelen in de beroepsonderwijskolom. Vanwege een gebrekkige aansluiting tussen vmbo, mbo en hbo worden deze doelstellingen momenteel nog niet optimaal behaald. Van

Esch en Neuvel (2003) stellen dat verschillende factoren van invloed zijn op de uiteindelijke mate van doorstroom. Genoemd worden de programmatische aansluiting tussen vmbo, mbo en hbo; de pedagogisch-didactische aansluiting tussen vmbo, mbo en hbo, regionale samenwerking met bedrijven en loopbaanontwikkeling en –begeleiding [LOB].

Gezien het belang van het bereiken van kwalificatiewinst in de beroepsonderwijskolom zal in dit onderzoek verder ingegaan worden op één van de factoren die van invloed blijkt op doorstroom, namelijk LOB. LOB heeft tot doelstelling een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van persoonlijke motieven en kwaliteiten en het bepalen van een levensrichting (Kuijpers & Meijers, 2008). Specifiek zal gekeken worden naar de invloed van loopbaangesprekken als onderdeel van LOB op de mate van doorstroom naar vervolgopleidingen op een hoger niveau. De kwaliteit van het loopbaangesprek wordt hierbij als uitgangspunt genomen. Verder zal nagegaan worden in welke mate deze kwaliteit van het loopbaangesprek van invloed is op het succesvol doorlopen en afsluiten van een studie met het behalen van een diploma, dit zal vanaf nu aangehaald worden als studiesucces.

### *§ 1.2 Aanleiding en doelstelling*

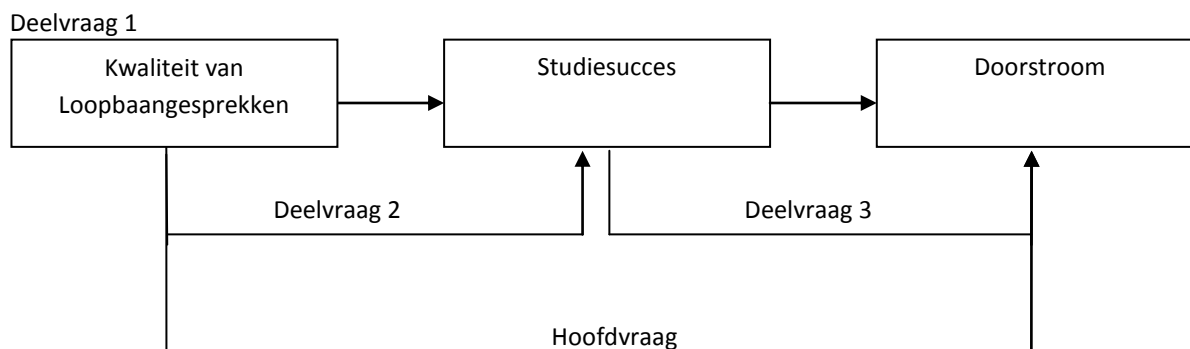
Internationaal gezien wordt veel onderzoek gedaan naar de invloed van LOB in verschillende typen onderwijs, waar een leerling of student in aanraking komt met het leren stellen van doelen en maken van keuzes voor de toekomstige loopbaan (Hughes & Karp, 2004). Uit een metastudie van Hughes en Karp blijkt dat loopbaanbegeleiding in de vorm van bijvoorbeeld begeleidingsprogramma's, carrièrelessen, individuele counseling en computerondersteunde begeleidingsprogramma's een positief effect kan hebben op schoolprestaties en individuele loopbaanontwikkeling. Nationaal onderzoek van Kuijpers, Meijers en Bakker (2006) toont aan dat loopbaanbegeleiding indien toegespitst op de doelgroep en het onderwijsniveau effectief kan zijn en een bijdrage kan leveren aan vermindering van voortijdig schoolverlaten, het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit waarmee een individu een duidelijk beroepsbeeld ontwikkelt passend bij persoonlijke kwaliteiten en motieven en betere studie- en beroepskeuzen. In Nederland worden weliswaar veel visiestukken, plannen en handleidingen over LOB geschreven, maar wetenschappelijk onderzoek hiernaar is nog zeldzaam (Luken, 2009). Dit gegeven pleit voor het doen van meer wetenschappelijk onderzoek naar de invloed die LOB kan hebben op de onderwijsloopbaan van leerlingen en studenten, zodat gewerkt kan worden aan verhoging van de effectiviteit en het vormgeven van kwalitatief goede LOB in het onderwijs.

Maatschappelijk gezien wordt zoals eerder vermeld het belang erkend van het behalen van kwalificatiewinst in de beroepsonderwijskolom (Den Boer, Geerligts & Sjenitzer, 2005; Commissie Doorstroomagenda, 2001). Onderzoekers stellen dat er nog weinig specifiek onderzoek verricht is naar het toepassen van loopbaangesprekken en het begeleidingsproces tijdens deze gesprekken als vorm van LOB in het onderwijs (Mittendorff, 2005; Van den Berg & De Bruijn, 2009). Bovendien blijkt uit onderzoeksbevindingen van Van Esch en Neuvel (2003) dat nog steeds een relatief aanzienlijk deel van de leerlingen en studenten die na afronding van hun opleiding doorstromen naar vervolgopleidingen voortijdig uitvalt omdat ze nog onvoldoende zicht hebben op wat ze willen en kunnen. Loopbaangesprekken als LOB-instrument dragen bij aan het ontwikkelen van zogenaamde loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit, waarmee een individu zich juist een goed beeld leert vormen van wat hij of zij wil en kan (Kuijpers & Meijers, 2008). Gezien het feit dat er nog te weinig sprake is van succesvolle doorstroom, kan verondersteld worden dat de huidige kwaliteit van loopbaangesprekken nog niet optimaal is.

In dit onderzoek zal allereerst in kaart gebracht worden wat een loopbaangesprek is en hoe de kwaliteit daarvan gewaarborgd kan worden. Vervolgens zal de rol van de kwaliteit van het loopbaangesprek in relatie tot studiesucces en doorstroom in de beroepskolom onderzocht worden. Dit vindt plaats specifiek voor horecaopleidingen. Hiermee wordt een poging gedaan zicht te krijgen op de invloed die loopbaangesprekken kunnen hebben op studiesucces en doorstroom. De resultaten die hiermee verkregen worden kunnen door onderwijsinstellingen gebruikt worden voor het verbeteren of verder ontwikkelen van goede loopbaangesprekken ter bevordering van studiesucces bij de deelnemer en het vergroten van doorstroom naar vervolgopleidingen in horecasector.

### *§ 1.3 Onderzoeksvragen*

Het doel van dit onderzoek kan vertaald worden in de volgende vraagstelling: *‘Wat is de invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces en uiteindelijk de doorstroom van studenten in de beroepskolom – vmbo, mbo, hbo – binnen horecaopleidingen in Nederland?’*. Het onderzoeksmodel is weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

Hoofdvraag:

Wat is de invloed van de *kwaliteit van loopbaangesprekken* op de mate waarin deelnemers aan horecaopleidingen in de beroepskolom *doorstromen* naar vervolgopleidingen op een hoger niveau?

Deelvragen:

1. Wat is kenmerkend voor *kwalitatief goede loopbaangesprekken*?
2. Wat is de invloed van de *kwaliteit van loopbaangesprekken* op het *studiesucces* van de deelnemer aan horecaopleidingen in de beroepskolom?
3. Wat is de invloed van *studiesucces* op de mate waarin deelnemers aan horecaopleidingen in de beroepskolom *doorstromen* naar vervolgopleidingen op een hoger niveau?
4. Zijn er voor de geformuleerde onderzoeksvragen verschillen waarneembaar tussen vmbo, mbo en hbo?

## Theoretisch kader

### § 2.1 Loopbaanontwikkeling en –begeleiding (LOB)

De wortels van loopbaanbegeleiding liggen in de arbeidsbemiddeling en de beroepskeuzebegeleiding (Savickas & Baker, 2005). In onderzoek naar loopbaanbegeleiding in onderwijs wordt de term LOB inmiddels al heel wat jaren gebruikt. ‘Loopbaan’ wordt door Paffen (1994) beschreven als de door een individu ervaren volgorde van gedrag en houdingen, in verband gebracht met werkgerelateerde ervaringen en activiteiten gedurende de levensloop. Kuijpers (2003) beschrijft ‘loopbaanontwikkeling’ als het verwerven van werkervaringen,

leerervaringen en netwerkrelaties en het realiseren van loopbaandoelen en –waarden waarmee het verloop van de loopbaan beïnvloed kan worden. Loopbaanontwikkeling betreft volgens Luken (2009) het proces waardoor de loopbaan van een individu vorm krijgt. Positieve loopbaanontwikkeling wordt nagestreefd, waarbij een persoon uiteindelijk door middel van werk een bijdrage kan leveren aan eigen en collectief leven en welzijn. Individuele loopbaanontwikkeling moet ondersteund worden. Daarbij moeten talenten benut worden en moet er aandacht zijn voor het ontwikkelen van zogenaamde loopbaancompetenties (Luken, 2009). Over deze loopbaancompetenties later meer. Ook Oomen (2002) stelt dat LOB in het curriculum van een opleiding gericht moet zijn op het in staat stellen van een individu nu en in de toekomst aspiraties en kansen in het leven en de loopbaan te ontdekken, betekenis te geven en te realiseren.

LOB kan binnen het onderwijs tot uiting komen in tal van verschillende methoden en instrumenten. In het voortgezet onderwijs worden veel schriftelijke methoden gebruikt, waarbij leerlingen invuloefeningen maken met betrekking tot studie- of beroepskeuze. In het mbo en hbo worden soms centra ingericht waarbij individuele studenten psychologische tests kunnen ondergaan ter ondersteuning bij loopbaanproblemen. In het beroepsonderwijs wordt de laatste jaren veel geïnvesteerd in de integratie van LOB in het onderwijs. Hier is te zien dat steeds vaker instrumenten als portfolio en het persoonlijk ontwikkelplan [POP] worden gebruikt. Hierin kunnen binnen- en buitenschoolse ervaringen vastgelegd worden en kan een individu leerdoelen en –wensen in het kader van een opleiding beschrijven (Luken, 2009). Het portfolio en het POP kunnen het uitgangspunt vormen bij de verdere begeleiding van een individu tijdens een zogenaamd loopbaangesprek. Deze gesprekken vinden plaats tussen leerling of student en een studieloopbaanbegeleider (Luken, 2009). Het loopbaangesprek, ook wel dialooggesprek genoemd, blijkt een cruciale factor in het ontwikkelen van jezelf als persoon en vormt de kern van dit onderzoek (Kuijpers, Meijers, & Bakker, 2006).

De kern van LOB die in alle verschijningsvormen naar voren komt is dat er aandacht moet zijn voor het ontwikkelen van jezelf als persoon en het bepalen van een levensrichting. Kuijpers en Meijers (2008) formuleren dit als het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit. Het loopbaangesprek lijkt het middel bij uitstek om te werken aan het ontwikkelen van deze competenties en een levensrichting. Het ontwikkelen van de eigen loopbaan is van belang om zicht te krijgen op het individuele willen en kunnen, zodat een individu richting kan geven aan de toekomstige loopbaan (Schneider & Stevenson, 1999). Daartoe moeten echter de gesprekken tussen leerling of student en begeleider kwalitatief goed van aard zijn om de lerende optimaal te ondersteunen gedurende de onderwijsloopbaan bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties en



een arbeidsidentiteit (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006). Hieronder volgt meer over factoren die bepalend zijn voor de kwaliteit van deze loopbaangesprekken.

### *§ 2.2 De kwaliteit van loopbaangesprekken*

Literatuuronderzoek stelt dat de kwaliteit van het loopbaangesprek wordt bepaald door verschillende factoren. Aan de belangrijkste genoemde factoren zal achtereenvolgens aandacht besteed worden. Het betreft de inhoud van het loopbaangesprek, de vorm van loopbaangesprekken en de eigenschappen van de loopbaanbegeleider.

#### *§ 2.2.1 Inhoud van loopbaangesprekken*

Het doel van het loopbaangesprek tussen student en begeleider is te komen tot de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit. In een loopbaangesprek moet dus inhoudelijk aandacht zijn voor de ontwikkeling daarvan om te kunnen spreken van een kwalitatief goed loopbaangesprek.

Het concept 'loopbaancompetenties' komt voort uit promotieonderzoek van Marinka Kuijpers (2003). Een individu moet zichzelf persoonlijk ontwikkelen om vorm te kunnen geven aan de loopbaan. Daartoe kunnen verschillende competenties onderscheiden worden. Allereerst de competentie *motievenreflectie*. Reflectie is hierbij gericht op wat iemand belangrijk vindt in het leven en bezigheden die voldoening opleveren. De tweede competentie, *kwaliteitenreflectie*, heeft betrekking op het kijken naar het eigen kunnen. Dit kan gericht zijn op persoonlijke eigenschappen, competenties en vaardigheden. In het vervolg van dit onderzoek zullen deze twee competenties samengevoegd worden tot *loopbaanreflectie*. Loopbaanreflectie omvat reflectie op zowel het willen (motieven) als ook op het kunnen (kwaliteiten). *Werkexploratie* als derde competentie omvat de zoektocht van een individu naar overeenkomsten tussen eigen waarden en waarden die in een specifieke beroepssector naar voren komen. Daarbij wordt ook nagegaan in hoeverre er sprake is van aansluiting tussen eigen kwaliteiten en ontwikkelingen en toekomstig werk. De vierde competentie, *loopbaansturing*, betreft het plannen en beïnvloeden van leren en werken, het nagaan wat consequenties van keuzes tijdens de onderwijsloopbaan kunnen zijn, het maken van keuzes en het ondernemen van daarbij passende acties om te zorgen voor een optimale aansluiting van leren op werken. *Netwerken* tot slot is gericht op het opbouwen en onderhouden van contacten met mensen binnen een bepaalde beroepssector op de arbeidsmarkt (Kuijpers, 2005).

Het ontwikkelen van de omschreven loopbaancompetenties moet bijdragen aan het vermogen en de bereidheid van een individu tot reflectie (Savickas, 2000; Blustein, 1992). Om echter op een goede manier de eigen loopbaanmogelijkheden te kunnen exploreren, moet de lerende kennis hebben van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Door zich hier op te oriënteren kan de lerende ontdekken wat bepaald werk inhoudt en of dit past bij eigen kwaliteiten en motieven (Sultana, 2004). Wanneer jongeren loopbaancompetenties ontwikkelen zullen ze uiteindelijk beschikken over een zogenaamde 'arbeidsidentiteit'. Een individu is dan in staat tot het beantwoorden van vragen als: 'wat voor soort mens ben ik?', 'wat voor soort werk past er bij mij?' en 'kan ik in het soort werk dat ik graag wil uitvoeren, ook het soort mens zijn dat ik denk te zijn?' (Law, Meijers & Wijers, 2002). Bij een arbeidsidentiteit gaat het om het ontwikkelen van een duidelijk beroepsbeeld passend bij persoonlijke kwaliteiten en motieven (Kuijpers, Meijers, & Bakker, 2006). Deze identiteit leidt er uiteindelijk toe dat het individu beter in staat zal zijn om keuzes te maken en te handelen volgens persoonlijke motieven en kwaliteiten (Kuijpers & Meijers, 2008). De arbeidsidentiteit omvat zo uiteindelijk een werkgebaseerd zelfconcept bestaande uit een combinatie van de persoonlijke identiteit en de identiteit behorend bij een bepaald beroep. Dit leidt vervolgens tot het aannemen van daarbij passende rollen en corresponderend gedrag (Walsh & Gordon, 2008).

### *§ 2.2.2 Vorm van loopbaangesprekken*

Naast inhoud blijkt ook de vorm van het gesprek tussen student en begeleider bij te dragen aan de kwaliteit. Bij het ontwikkelen van de loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit is het van belang dat het individu eigen verantwoordelijkheid ontwikkelt voor het te doorlopen leerproces (Straetmans & Van Diggele, 2001; Voncken & Breemer, 2008). Dit moet vervolgens tot uiting komen in de mate van autonomie waarover het individu tijdens het gesprek beschikt (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006). Er moet specifiek aandacht zijn voor gedachten en gevoelens van de leerling of student waarbij de eigen inbreng het uitgangspunt moet zijn (Philip, 2001). Voor de begeleider is in dit kader een belangrijke taak weggelegd in het ondersteunen van de student in het reflecteren op ervaringen (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006).

Naast eigen inbreng blijkt de frequentie van het loopbaangesprek gedurende de opleiding van belang. Gesprekken tussen begeleider en student zullen veelvuldig gevoerd moeten worden om optimale begeleiding te kunnen bieden en zo te werken aan het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit (Harrington & Harrigan, 2006). Door het individu veel autonomie te geven tijdens het loopbaangesprek en

veelvuldig gesprekken tussen begeleider en student te laten plaatsvinden, kan bijgedragen worden aan de kwaliteit van het gesprek.

### *§ 2.2.3 Eigenschappen van de loopbaanbegeleider*

Een derde factor die de kwaliteit van het loopbaangesprek kan beïnvloeden zijn eigenschappen van de loopbaanbegeleider. In onderzoek wordt hiervoor vaak de term *interpersoonlijke aspecten van de begeleider* gebruikt. Voorbeelden van eigenschappen zijn empathisch vermogen en het door de student ervaren gevoel welkom te zijn (Miller & Brotherton, 2001). Ook uit onderzoek van Bosley, Arnold en Cohen (2007) blijkt dat eigenschappen van de loopbaanbegeleider bijdragen aan de kwaliteit van loopbaanbegeleiding. Genoemd worden eigenschappen als goed kunnen luisteren, niet oordelend zijn, betrouwbaarheid, eerlijkheid, openheid, respect en benaderbaarheid. Li en Kim (2004) vonden soortgelijke eigenschappen in onderzoek en scharen deze onder de noemer 'geloofwaardigheid van de begeleider'. Daaronder vallen door de student ervaren bedrevenheid, aantrekkelijkheid en geloofwaardigheid van de begeleider. In dit onderzoek wordt gekeken naar de eigenschappen bedrevenheid, empathisch vermogen, betrouwbaarheid, goed kunnen luisteren en benaderbaarheid die door de hierboven genoemde onderzoekers aangewezen worden als kwalitatief goede eigenschappen.

### *§ 2.3 Studiesucces*

Studiesucces is een veel onderzocht concept in onderwijskundige literatuur. Vaak worden in onderzoek termen gebruikt als *academic achievement*. Binnen bestaande literatuur over studiesucces is vooral veel onderzoek beschikbaar dat gericht is op het in kaart brengen van factoren die *invloed hebben op* studiesucces of studieprestaties van lerenden (Schunk, 1996; Wood, Bandura & Bailey, 1990). Een voorbeeld van een recent gehanteerde definitie van studiesucces in een onderzoek van McDonald (2009) is: *'taakgericht gedrag dat het mogelijk maakt een individuele prestatie te evalueren aan de hand van een aantal interne of externe criteria'*. Deze criteria hebben betrekking op het vergelijken van prestaties van individuen of het stellen van een bepaalde standaard van excellentie.

In dit onderzoek wordt het concept studiesucces verbonden aan de term kwalificatiewinst. Zoals eerder vermeld verwijst deze term naar het streven in de beroepskolom deelnemers een diploma te laten behalen op een zo hoog mogelijk niveau (Den Boer, Geerligts & Sjenitzer, 2005) en het verbeteren van intern

rendement (Commissie Doorstroomagenda, 2001). Studiesucces in de beroepskolom kan daarom gezien worden als het afronden van een studie in het vmbo, mbo of hbo met een diploma. In dit onderzoek zal bovendien nagegaan worden hoe het leerproces van het individu op weg naar het behalen van een diploma er uit ziet, om op die manier een breder beeld van studieprestaties te krijgen. Studiesucces wordt daartoe ook meegenomen in de vorm van gemiddelde cijfers voor alle vakken in de opleiding. Daarnaast wordt de leerlingen en studenten gevraagd of en hoe vaak ze een jaar zijn blijven zitten gedurende de opleiding. Deze laatste optie is niet voorgelegd aan de hbo-studenten; zij kunnen tijdens hun opleiding niet blijven zitten.

#### *§ 2.4 Doorstroom*

Doorstroom als variabele in dit onderzoek werd al enkele keren genoemd in doelstellingen geformuleerd door de commissie Boekhoud (Commissie Doorstroomagenda, 2001). Steeds opnieuw wordt vastgesteld dat talenten en mogelijkheden van individuen in het onderwijs benut moeten worden. Daarmee wordt gepoogd een zo hoog mogelijk rendement te behalen en studenten er toe aan te zetten te kiezen voor een vervolgopleiding op een hoger niveau in de beroepskolom.

In dit onderzoek wordt doorstroom omschreven als de mate waarin studenten aangeven van plan te zijn te kiezen voor een vervolgopleiding op een hoger niveau. Op basis van uitgevoerd onderzoek door Van Esch en Neuvel (2003) kan de veronderstelling gewekt worden dat doorstroom positief beïnvloed kan worden wanneer LOB onderdeel uitmaakt van het curriculum in onderwijsinstellingen. Daarbij kan echter de kanttekening geplaatst worden dat niet alle leerlingen of studenten willen doorstromen. Mogelijk kan een loopbaangesprek leiden tot het inzicht dat de keuze om te gaan werken na afronden van een opleiding met een diploma een logische stap is die past bij een individueel toekomstbeeld.

#### *§2.5 Verwachting*

De verwachting bestaat dat kwalitatief goede loopbaangesprekken met inhoudelijk veel aandacht voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit, vormtechnisch aandacht voor autonomie en frequentie en tot slot aanwezigheid van goede eigenschappen van de loopbaanbegeleider invloed zullen hebben op persoonlijke ontwikkeling door middel van het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een duidelijk toekomstbeeld in de vorm van een arbeidsidentiteit. Wanneer een individu beschikt over loopbaancompetenties, op het eigen willen en kunnen kan reflecteren en daarnaast beschikt over een duidelijk

toekomstbeeld, kan dit een aanzet vormen tot het succesvol doorlopen van de studie met uiteindelijk een diploma als resultaat. Dit studiesucces in de vorm van het afronden van de studie met een diploma, gemiddelde cijfers en al dan niet blijven zitten tijdens de opleiding is mogelijk van invloed op de keuze verder te studeren na het behalen van een diploma.

## Methode

### *§ 3.1 Participanten*

Binnen Nederland zijn er 90 vmbo-scholen, 30 mbo-scholen en 5 hbo-scholen met horecagerelateerde opleidingen. De onderwijsdeelnemers van deze scholen vormen de populatie van dit onderzoek waaruit de steekproef is getrokken. Van de 125 scholen met horecagerelateerde opleidingen is per onderwijsniveau 1/5 deel benaderd voor deelname aan het onderzoek. Om een representatieve steekproef te krijgen in het onderzoek bestond de uiteindelijke steekproef voor 72% uit vmbo-leerlingen, voor 24% uit mbo-studenten en voor de overige 4% uit hbo-studenten. In Tabel 1 is de uiteindelijke verdeling van scholen en participanten in het onderzoek weergegeven.

Tabel 1  
*Participanten Onderscheiden naar Opleidingsniveau*

Opleidingsniveau	Participanten		
	Aantal	Subtotaal	Percentages
<b>Vmbo-scholen</b>	13	268	54.4%
<b>Mbo-scholen</b>	3	146	29.6%
<b>Hbo-scholen</b>	1	79	16.0%
<b>Totaal:</b>	<b>17</b>	<b>493</b>	<b>100%</b>

Voor alle onderwijsniveaus bestond de onderzoeksgroep uit deelnemers binnen de sector economie, waarvan horecaopleidingen onderdeel uitmaken. Binnen het vmbo is de vragenlijst voor dit onderzoek voorgelegd aan leerlingen uit het vierde leerjaar van de theoretische leerweg binnen de sector economie. Binnen het mbo zijn derdejaars niveau-4 studenten van de opleiding 'horeca-ondernemer' bevroegd. Binnen het hbo is de vragenlijst verspreid onder eerstejaars studenten aan de Hoge Hotelschool. Onder deze groep studenten is een

Engelstalige variant van de vragenlijst afgenomen, omdat een groot deel van de studenten van buitenlandse afkomst is. Deze studenten worden opgeleid voor managementfuncties in gastvrijheidsorganisaties in binnen- en buitenland of tot ondernemer in deze branche.

### *§ 3.2 Procedure*

Voor het verzamelen van de gegevens is gebruik gemaakt van het netwerk van de Vereniging van Scholen met Horeca Opleidingen [VSHO]. Het doel van de VSHO is belangenbehartiging van het horecaonderwijs. Via de VSHO zijn uit eigen netwerk voor de verschillende onderwijsniveaus scholen in heel Nederland benaderd voor deelname aan het onderzoek. De scholen die gereageerd hebben, hebben uiteindelijk deelgenomen. De vragenlijsten zijn per post verspreid waarna ze teruggestuurd zijn aan de VSHO.

### *§ 3.3 Meetinstrument*

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een samengestelde vragenlijst met items over de kwaliteit van loopbaangesprekken, studiesucces en doorstroom. De inhoud van de verschillende schalen is mede tot stand gekomen op basis van een bestaande vragenlijst uit een onderzoek van Kuijpers en Meijers (2008) naar de invloed van een loopbaangerichte leeromgeving op de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij studenten in het hbo.

#### *Kwaliteit van loopbaangesprekken*

De variabele kwaliteit van loopbaangesprekken is gemeten aan de hand van 3 schalen: Inhoud van loopbaangesprekken, Vorm van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider.

#### *Inhoud van loopbaangesprekken*

De schaal Inhoud van loopbaangesprekken is tot stand gekomen op basis van de verschillende schalen voor loopbaancompetenties en de schaal arbeidsidentiteit in het onderzoek van Kuijpers en Meijers (2008). Kuijpers en Meijers hebben voor elke afzonderlijke loopbaancompetentie een schaal geconstrueerd. Voor dit onderzoek is het niet van belang te kijken naar deze afzonderlijke competenties, maar zal nagegaan worden of tijdens het loopbaangesprek aandacht wordt besteed aan loopbaancompetenties in het algemeen. Er zijn hier dus geen individuele schalen per loopbaancompetentie onderscheiden. Zoals eerder vermeld zijn de

loopbaancompetenties *motievenreflectie* en *kwaliteitenreflectie* samengevoegd tot één schaal voor de 'loopbaanreflectie', gezien het feit dat loopbaanreflectie zowel reflectie op motieven als kwaliteiten betreft.

Uit de verschillende schalen in de oorspronkelijke vragenlijst zijn per loopbaancompetentie enkele bruikbare items geselecteerd voor dit onderzoek. Selectie heeft plaatsgevonden op grond van drie criteria. Allereerst is gekozen voor items die inhoudelijk passen bij de doelstelling van het onderzoek. Zo is bijvoorbeeld uit de schaal 'loopbaansturing' het item *'Ik bespreek zelf met mijn begeleider hoe ik mijn studie het beste kan laten aansluiten op mijn sterke kanten'* geselecteerd. Het item *'Ik doe extra dingen in mijn opleiding, zodat ik meer kansen heb op leuk werk'* is niet geselecteerd omdat het in dit item gaat over extra activiteiten binnen of buiten de opleiding van het individu om betere kansen op werk te ontwikkelen. In dit onderzoek gaat het meer om het sturen van de loopbaan tijdens het leerproces door middel van loopbaangesprekken om kansen op studiesucces en doorstroom te vergroten, dus inhoudelijk gezien sluit dit item minder aan bij de doelstelling. Op de tweede plaats is de moeilijkheid van de items bekeken. In het onderzoek moest rekening gehouden worden met het niveau van de vmbo-leerlingen. Zo is bijvoorbeeld het item *'Als iets goed gaat in mijn studie, denk ik hier over na om te ontdekken waar ik echt goed in ben'* niet geselecteerd. Daarvoor in de plaats is bij de bestaande items gezocht naar korter geformuleerde items met een soortgelijke inhoud zoals het item *'Ik denk na over waar ik mijn hele leven al goed in ben geweest'*. Tot slot is ervoor gekozen om de vragenlijst niet te uitgebreid te maken, wederom vanwege het feit dat de vragenlijst geschikt moest zijn voor zowel vmbo-leerlingen als mbo- en hbo-studenten. Daartoe is gekeken naar gelijkenissen in items en zijn de eenvoudigste items geselecteerd. Hierbij kan verwezen worden naar het hierboven genoemde voorbeeld. De items vertonen inhoudelijk overlap en zijn beide gericht op reflectie op kwaliteiten. Het tweede item is echter eenvoudiger geformuleerd.

Ook voor samenstelling van de subschaal 'arbeidsidentiteit' zijn de bovengenoemde selectiecriteria toegepast. De opgenomen items gaan inhoudelijk in op het ontwikkelen van een duidelijk beroepsbeeld passend bij kwaliteiten en motieven. Een voorbeelditem is: *'Door te praten met mijn begeleider weet ik hoe mijn toekomst als vakman/vakvrouw er uit gaat zien'*. Niet geselecteerde items waren meer gericht op het ontdekken van werkzaamheden in het algemeen en niet op het ontwikkelen van een specifiek beroepsbeeld. Dit past inhoudelijk minder goed bij het onderzoek. Er kan immers verwacht worden dat juist een duidelijk en specifiek beroeps- en toekomstbeeld invloed kan hebben op de mate waarin leerlingen en studenten doorstromen naar vervolgopleidingen passend bij die beelden.

Voor de hele schaal Inhoud van loopbaangesprekken moet opgemerkt worden dat de items zodanig zijn aangepast dat ze specifiek verwijzen naar het gesprek tussen leerlingen of student en begeleider. Daartoe is vaak gebruik gemaakt van toevoegingen als *'in gesprekken met mijn begeleider'* of *'met mijn begeleider bespreek ik'*. De antwoordmogelijkheden binnen de schaal varieerden van *'1 = Klopt helemaal niet'* tot *'4 = Klopt helemaal wel'*.

#### *Vorm van loopbaangesprekken*

De schaal Vorm van loopbaangesprekken bestond uit twee items die los opgenomen zijn in het onderzoek van Kuijpers en Meijers (2008). Het eerste item was gericht op de autonomie van een individu tijdens een loopbaangesprek. Dit is gemeten op een 5-puntsschaal met het item *'Wie bepaalt waar een (studie)loopbaangesprek over gaat?'*. Antwoordmogelijkheden varieerden van *'Meestal mijn begeleider'* tot *'Meestal ik'*. Het tweede item verwees naar de frequentie van het loopbaangesprek. Dit is gemeten op een 4-puntsschaal met het item *'Hoe vaak ongeveer heb je op school gesprekken over je (studie)loopbaan? (over jouw keuzes, wensen en mogelijkheden betreffende toekomstig werk).'* De antwoordmogelijkheden varieerden van *'1 = nooit/heb ik niet'* tot *'4 = (Bijna) elke week'*.

In de vragenlijst van Kuijpers en Meijers (2008) is ook een schaal opgenomen met de naam Vorm van loopbaangesprekken bestaande uit items verdeeld over 2 subschalen; 'helpend' en 'onderzoekend en actiefmakend'. Deze schaal is echter niet overgenomen voor dit onderzoek. De inhoud van deze schaal was meer gericht op eigenschappen van de begeleider en activiteiten die hij of zij onderneemt tijdens loopbaangesprekken.

#### *Eigenschappen van de loopbaanbegeleider*

De schaal Eigenschappen van de loopbaanbegeleider bestond uit zes items. Drie items zijn geselecteerd uit de bestaande schaal Vorm van loopbaangesprekken uit het onderzoek van Kuijpers en Meijers (2008). Een voorbeeld daarvan is: *'Ik vertrouw de begeleider volkomen'*. De overige drie items zijn geformuleerd op basis van literatuur waaruit blijkt dat eigenschappen als goed kunnen luisteren en eerlijk zijn bijdragen aan de kwaliteit van het loopbaangesprek (Miller & Brotherton, 2001; Bosley, Arnold & Cohen, 2007; Li & Kim, 2004). De items zijn gemeten met een 4-puntsschaal. De antwoordmogelijkheden varieerden van *'1 = Helemaal mee oneens'* tot *'4 = Helemaal mee eens'*.



### *Studiesucces*

De variabele Studiesucces is gemeten aan de hand van drie items in de vragenlijst. Allereerst is gevraagd naar de gemiddelde cijfers voor alle vakken tot nu toe om een indicatie van studiesucces in termen van cijfers te krijgen. Dit is gemeten met een 3-puntsschaal met antwoordmogelijkheden variërend van *'Lager dan 5,5'* tot *'Hoger dan 7,5'*.

Vervolgens is de leerlingen en studenten gevraagd aan te geven of ze gedurende hun huidige opleiding één of meerdere keren zijn blijven zitten. Ook dit is gemeten met een 3-puntsschaal met antwoordmogelijkheden variërend van *'Ja, 1 keer'*; *'Ja, meer dan 1 keer'* en *'Nee'*. Tot slot is de deelnemers gevraagd of ze denken op basis van hun huidige cijfers dit studiejaar het vmbo- of mbo-diploma te halen. Aan HBO studenten is gevraagd in te schatten of ze op basis van huidige cijfers dit studiejaar hun propedeusediploma al dan niet zullen halen. Antwoordmogelijkheden waren *'Ja'* of *'Nee'*.

### *Doorstroom*

De variabele Doorstroom is in de vragenlijst verwerkt in het item: *'Wat ben je van plan om te doen als je klaar bent met je opleiding?'*. Dit item is gemeten met een 5-puntsschaal. Antwoordmogelijkheden voor het vmbo waren: *'Verder leren in het mbo in dezelfde richting binnen de sector economie'*, *'Verder leren in het mbo in een andere richting binnen de sector economie'*, *'Verder leren in het mbo in een andere sector (landbouw, zorg en welzijn, techniek)'*, *'Werken'*, *'Anders, namelijk...'*. Voor het mbo zijn de antwoordmogelijkheden gelijk aan de mogelijkheden voor het vmbo, alleen hoeven studenten in mbo niet meer te kiezen voor bepaalde richting. Daartoe zijn de stukken *'dezelfde richting'* en *'andere richting'* weggelaten uit de antwoordmogelijkheden. Overstappen naar een opleiding in een andere sector als antwoordcategorie bleef behouden. De vraag voor HBO-studenten luidde: *'Wat ben je van plan om te doen als je klaar bent met je propedeuse?'*.

Antwoordmogelijkheden voor het hbo waren identiek aan de mogelijkheden voor het mbo, met toevoeging van de opties *'Verder leren aan een universiteit in dezelfde richting'* en *'Verder leren aan een universiteit in een andere richting'*.

### *§ 3.4 Data-analyse*

In de uitgevoerde analyses is allereerst nagegaan of er sprake was van negatief geformuleerde items in de schalen van de vragenlijst. Dit bleek niet het geval waardoor spiegelen van items niet nodig was. Vervolgens is

er een principale componentenanalyse uitgevoerd voor de schalen Inhoud van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider om vast te stellen of de items binnen de respectievelijke schalen naar één dimensie verwijzen. Dit bleek het geval (zie ook Tabel 8, p. 25). Eén item voor Inhoud van loopbaangesprekken viel buiten de schalen en is daarom verwijderd uit de schaal.

Vervolgens is voor beide schalen een betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's Alpha) uitgevoerd. Deze analyse liet een hoge betrouwbaarheid zien voor de schaal Inhoud van loopbaangesprekken ( $\alpha = .93$ ) en de schaal Eigenschappen van de loopbaanbegeleider ( $\alpha = .94$ ). Op basis van item-restcorrelaties zijn verder geen items verwijderd uit de schalen.

Een belangrijke opmerking is dat binnen het mbo een aantal studenten (13) expliciet aangaf dat het item voor Diploma niet op hen van toepassing was omdat ze pas in het derde jaar van de opleiding zitten. Dit komt omdat veel vierdejaars studenten op stage waren in het buitenland. In het derde leerjaar worden de formele leeronderdelen van de opleiding afgesloten, maar studenten zien dit niet als een diploma moment. De categorie 'N.v.t.' is daarom toegevoegd en deze groep studenten is buiten de analyses gelaten.

#### *Deelvraag 1: Wat is kenmerkend voor kwalitatief goede loopbaangesprekken?*

Om vast te stellen of er onderscheid gemaakt kan worden in de bijdrage van Inhoud van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider aan de kwaliteit van het loopbaangesprek is met deze schalen een principale componentenanalyse uitgevoerd. De verwachting bestond dat er mogelijk sprake was van samenhang tussen Inhoud en Eigenschappen. In de analyse zijn daarom zowel een patroonmatrix als een structuurmatrix opgevraagd, om na te gaan of er inderdaad sprake is van correlatie tussen beide schalen. De verdeling van de items uit beide schalen over de componenten zijn weergegeven in een tabel, zodat vastgesteld kon worden of er sprake was van een verschil in bijdrage aan de kwaliteit van het loopbaangesprek.

#### *Deelvraag 2: Wat is de invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces?*

Om de invloed van de Kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces te bepalen is gebruik gemaakt van een logistische regressieanalyse vanwege de categorische aard van de afhankelijke variabele. De afzonderlijke indicatoren voor de variabele kwaliteit van loopbaangesprekken (Inhoud van loopbaangesprekken, Vorm van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider) zijn in de analyse meegenomen als onafhankelijke predictoren voor het voorspellen van Studiesucces. De indicator Vorm van loopbaangesprekken

bestond uit een item verwijzend naar Autonomie en een item verwijzend naar Frequentie. Vanwege verschillende antwoordcategorieën zijn deze items afzonderlijk opgenomen in de analyse en ook als zodanig gepresenteerd in de resultaten.

Voor de variabele Studiesucces is de indicator Gemiddelde cijfers niet meegenomen in de analyses, gezien het feit dat 409 van de 483 valide respondenten in de middencategorie '5,5 – 7,5' vielen. Dit maakt het gemiddelde cijfer geen valide indicator voor Studiesucces in de vervolganalyses. De overige indicatoren Blijven zitten en Diploma zijn wel opgenomen.

Alvorens de indicatoren zijn opgenomen in de analyse, zijn voor Autonomie en Frequentie dummyvariabelen aangemaakt. Daarbij is de eerste antwoordcategorie steeds als referentiecategorie genomen. De uitkomsten voor de dummyvariabelen zijn apart gerapporteerd in de resultatentabel. Elke dummyvariabele heeft daarbij een nummer gekregen om onderscheid te kunnen maken. Bovendien zijn voor Frequentie categorie drie '(Bijna) elke maand' en vier '(Bijna) elke week' samengevoegd vanwege kleine aantallen personen. Deze nieuwe categorie verwees naar een hoge frequentie van loopbaangesprekken. Ook voor Blijven zitten en Diploma zijn dummyvariabelen gemaakt.

### *Deelvraag 3: Wat is de invloed van studiesucces op doorstroom?*

Om de invloed van studiesucces op doorstroom vast te stellen is wederom logistische regressieanalyse toegepast. Voorafgaand aan deze analyse zijn voor de variabele Doorstroom aan de hand van de oorspronkelijke antwoordcategorieën twee nieuwe afhankelijke dummyvariabelen gecreëerd. Enerzijds was het doel inzicht te verkrijgen in de mate waarin leerlingen en studenten ervoor kiezen om na het behalen van een diploma verder te studeren of te gaan werken. Hiervoor is de dummyvariabele Studeren werken gecreëerd. Deze variabele heeft betrekking op het feit of studenten van plan zijn door te studeren of de keuze maken om te gaan werken. Daarnaast had de onderzoeksvraag tot doel te achterhalen of leerlingen en studenten die besluiten verder te leren kiezen voor een studie in dezelfde richting of een andere richting dan de sector waar de huidige opleiding deel van uit maakt. Hiervoor is een dummyvariabele gemaakt met de naam Richting studie. Deze variabele maakt onderscheid tussen studeren in dezelfde richting en studeren in een andere richting.

Voor de oorspronkelijke antwoordcategorie 'Anders' konden leerlingen en studenten een open antwoord geven. Op basis van de gegeven antwoorden door de leerlingen en studenten voor de categorie

'Anders' is besloten deze antwoorden in te delen in nieuw gecreëerde categorieën. De gegeven antwoorden konden duidelijk ondergebracht worden in de drie categorieën 'Geen idee'; 'Leren en werken' en 'Overig'.

*Deelvraag 4: Zijn er voor de geformuleerde onderzoeksvragen verschillen waarneembaar tussen vmbo, mbo en hbo?*

De drie logistische regressieanalyses zijn nogmaals uitgevoerd waarbij gecontroleerd is voor opleidingsniveau. Bij alle analyses is een significantieniveau van .05 gehanteerd. Deze resultaten zijn bekeken om eventuele verschillen met de reeds uitgevoerde analyses aan het licht te brengen.

*Hoofdvraag: Wat is de invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op doorstroom?*

De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op doorstroom is vastgesteld aan de hand van logistische regressieanalyse. De afzonderlijke indicatoren Inhoud van loopbaangesprekken, Vorm van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider voor de variabele Kwaliteit van loopbaangesprekken hebben in deze analyse gediend als onafhankelijke predictoren. Er zijn aparte logistische regressieanalyses uitgevoerd voor de invloed van de onafhankelijke predictoren op de dummyvariabele Studeren werken en de dummyvariabele Richting studie.

## **Resultaten**

### *§4.1 Beschrijvende gegevens*

Allereerst zijn in Tabel 2 de gemiddelde scores weergegeven voor de schalen Inhoud van loopbaangesprekken en Eigenschappen van de loopbaanbegeleider. De scores zijn verdeeld naar opleidingsniveau. De antwoorden zijn gemeten op een 4-puntsschaal. Te zien is dat de gemiddelde scores voor Inhoud bij alle drie de opleidingsniveau beneden het schaalgemiddelde van 2,5 liggen. Voor Eigenschappen liggende de gemiddelde scores voor vmbo- en mbo-respondenten net boven het schaalgemiddelde, terwijl de hbo-studenten een relatief lage score hadden op deze schaal.

Tabel 2

*Beschrijvende Statistieken van Inhoud van Loopbaangesprekken en Eigenschappen van de Loopbaanbegeleider voor Variabele Kwaliteit van Loopbaangesprekken Onderscheiden naar Opleidingsniveau (range 1-4)*

		Inhoud		Eigenschappen	
		<i>Gem</i>	<i>Sd</i>	<i>Gem</i>	<i>Sd</i>
Opl.niveau	Vmbo (N=263)	2.01	.69	Vmbo (N=256)	2.62 .91
	Mbo (N=143)	1.88	.60	Mbo (N=141)	2.73 .73
	Hbo (N=75)	1.35	.44	Hbo (N=61)	1.79 .75

In Tabel 3 en 4 zijn de beschrijvende gegevens weergegeven voor de indicator Vorm van loopbaangesprekken voor de variabele Kwaliteit van loopbaangesprekken. Dit is gemeten met de items Autonomie en Frequentie. De gegevens voor Autonomie in Tabel 3 laten zien dat er voor de vmbo-leerlingen sprake is van een symmetrische verdeling (skewness .00). Voor de mbo-studenten bevindt het grootste deel van de scores zich aan de linkerkant van de verdeling. De studenten geven hiermee aan dat er minder sprake is van autonomie; de loopbaanbegeleider bepaalt meer de inhoud en het verloop van het gesprek. Tabel 3 laat verder zien dat slechts de helft van het aantal hbo-studenten het item voor autonomie heeft ingevuld (49.4%). Dit is mogelijk een oorzaak van het feit dat de studenten aangeven geen loopbaangesprekken te voeren tijdens hun studie. De scores zijn vrijwel gelijk verdeeld over de antwoordcategorieën (skewness -.05). Tabel 4 voor Frequentie laat zien dat de meeste vmbo-leerlingen en mbo-studenten aangeven 1-4 keer per jaar een loopbaangesprek te hebben. De verdeling voor de groep hbo-studenten toont een clustering van scores aan de linkerkant van de verdeling (skewness 1.02). Relatief veel studenten geven aan nooit een loopbaangesprek te voeren.

Tabel 3

*Beschrijvende Statistieken van Autonomie voor Variabele Kwaliteit van Loopbaangesprekken*

	Autonomie										
	MB		VB		Gelijk		VI		MI		Skewness
	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	
Vmbo (N=240) 89.6%	68	25.4	25	9.3	54	20.1	31	11.6	62	23.1	.00
Mbo (N=114) 78.1%	42	28.8	20	13.7	25	17.1	9	6.2	18	12.3	.54
Hbo (N=39) 49.4%	11	14.1	2	2.6	12	15.4	2	2.6	12	15.4	-.05

Tabel 4

*Beschrijvende Statistieken van Frequentie voor Variabele Kwaliteit van Loopbaangesprekken*

	Frequentie						
	Nooit/heb ik niet		1-4 keer per jaar		(Bijna) elke maand/week		Skewness
	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	<i>Freq.</i>	%	
Vmbo (N=268) 100%	93	34.7	123	45.9	52	19.4	.24
Mbo (N=146) 100%	52	35.6	81	55.5	13	8.9	.23
Hbo (N=78) 98.7%	48	61.5	19	24.4	11	14.1	1.02

Tabel 5 en Tabel 6 geven de beschrijvende gegevens weer voor de indicatoren Blijven zitten en Diploma voor de variabele Studiesucces. Tabel 5 toont voor de hbo-studenten geen gegevens voor de indicator Blijven zitten, aangezien deze studenten tijdens hun opleiding niet mogen doubleren. De meeste vmbo-leerlingen (86.2% en mbo-studenten (91.8%) zijn niet blijven zitten. Ook aan de negatieve waarde van de skewness is af te lezen dat de scores voor Blijven zitten zich voornamelijk aan de rechterkant van de verdeling bevinden. Tabel 6 laat zien dat voor alle opleidingsniveaus geldt dat het merendeel van de hbo-studenten verwacht dit jaar het

(propedeuse)diploma te behalen. Voor de vmbo-leerlingen en hbo-studenten bevindt het grootste deel van de scores zich aan de rechterkant van de verdeling. Binnen het mbo hebben nog relatief veel studenten aangegeven niet in de veronderstelling te zijn dit jaar het diploma te behalen.

Tabel 5

*Beschrijvende Statistieken van Blijven Zitten voor Variabele Studiesucces*

	Blijven zitten						
	>1keer		1keer		Nee		Skewness
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Vmbo (N=268) 100%	-	-	37	13.8	231	86.2	-2.11
Mbo (N=146) 100%	1	.7	11	7.5	134	91.8	-3.60
Hbo (N=0) 0%	-	-	-	-	-	-	-

Tabel 6

*Beschrijvende Statistieken van Diploma voor Variabele Studiesucces*

	Diploma				
	Nee		Ja		Skewness
	Freq.	%	Freq.	%	
Vmbo (N=266) 99.3%	22	8.2	244	91.0	-3.05
Mbo (N=144) 98.6%	47	32.2	84	57.5	2.65
Hbo (N=75) 94.9%	7	9.0	68	87.2	-2.86

Tabel 7 toont de beschrijvende gegevens voor de variabele Doorstroom. Voor alle opleidingsniveaus is in Tabel 7 bij de categorie 'Verder leren' te zien dat de meeste leerlingen en studenten na het behalen van hun diploma

ervoor kiezen om verder te studeren. Voor de vmbo-studenten is er sprake van een verdeling die de normale verdeling benadert gezien de skewness van .91. Opvallend is dat een relatief groot deel van de leerlingen en studenten voor alle opleidingsniveaus kiest voor de open categorie 'Anders'. Vooral veel vmbo-leerlingen weten nog niet wat zij willen gaan doen na het afronden van hun opleiding. Het grootste deel van de leerlingen en studenten dat gekozen heeft voor de categorie 'Anders' geeft aan nog geen idee te hebben wat te doen na afronding van hun opleiding. Vervolgens geeft een kleiner deel aan een combinatie te willen van 'Leren en werken'. Antwoorden in de categorie 'Overig' hadden vooral betrekking op het maken van een reis of het inlassen van een rustperiode.

Tabel 7  
Beschrijvende Statistieken voor Variabele Doorstroom

	Doorstroom										
	Verder leren		Werken		Geen idee		Leren en werken		Overig		Skewness
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Vmbo (N=250) 93.3%	184	37.2	13	2.6	42	15.7	9	3.4	2	.7	.91
Mbo (N=145) 99.3%	80	54.8	29	19.9	29	19.9	5	3.4	2	1.4	.21
Hbo (N=71) 89.9%	33	42.3	17	21.8	7	9.0	10	12.8	4	5.1	-.50

#### §4.2 Deelvragen en hoofdvraag

##### Deelvraag 1: Kenmerken van kwalitatief goede loopbaangesprekken

De principale componentenanalyse laat allereerst zien dat drie componenten onderscheiden kunnen worden. Het item 'INHZelfBegeleiding' vormt daarbij een eigen component. Een mogelijke inhoudelijke verklaring voor dit gegeven is een verkeerde interpretatie van het item door leerlingen en studenten bij het invullen van de vragenlijst. Het item kan opgevat zijn als het zelfstandig op pad gaan en activiteiten ondernemen om het beste uit de studie te halen, terwijl het de bedoeling was met dit item te meten in hoeverre een individu zijn of haar



begeleider benadert voor het voeren van een loopbaangesprek. Aangezien bij verwijdering van het item de omvang van de schaal en het gemiddelde en de standaardafwijking nauwelijks veranderen, is besloten dit item uit de schaal Inhoud van loopbaangesprekken te verwijderen.

Tabel 8  
*Resultaten van de Componentenanalyse van de Antwoorden op de Stellingen over Inhoud van Loopbaangesprekken en Eigenschappen van de Loopbaanbegeleider*

Componenten			
	Component 1	Component 2	Component 3
INHGoedWorden	.82	.51	
INHTalentGebruiken	.82	.43	
INHSterkeKanten	.79	.54	
INHEigenTalenten	.78		
INHZekerWerk	.77	.50	
INHVakmanVakvrouw	.75	.44	
INHToekomstWerk	.74	.47	
INHBelangTerugWerk	.73	.41	
INHStudieresultaten	.70		
INHPlannen	.69		
INHVacatures	.69		
INHWerksituaties	.67		
INHVertrouwenToekomst	.62	.43	
INHErvBuitenSchool	.62		
INHGoedKan	.61		
INHWaaromInteressant	.61		
INHBelangrijkWerk	.60		
INHPraktijkToekomst	.60	.41	
EIGLuisteren	.48	.88	
EIGBegrepen	.51	.86	
EIGBelangstLeven	.48	.85	
EIGVertrouwHelemaal	.42	.84	
EIGVertrKunnen	.51	.84	
EIGBereiken		.83	
EIGEnthousiast		.82	
INHZelfBegeleiding			.85

Zowel de patroon matrix als de structuurmatrix voor de onderscheiden componenten zijn bekeken. De uitkomsten van de structuurmatrix in Tabel 8 laten zien dat verschillende items een hoge lading hebben op beide componenten. Het model waarin correlatie tussen de schalen voor Inhoud en Eigenschappen wordt verondersteld, past het beste bij de data. Dit is terug te zien in de correlatiematrix in Tabel 9, waaruit af te lezen is dat er een correlatie van .50 bestaat tussen beide componenten. Tabel 8 toont echter ook een duidelijk

onderscheid naar twee componenten. Beide schalen worden daarom als afzonderlijke onafhankelijke variabelen meegenomen in de vervolganalyses.

Tabel 9

*Correlatiematrix voor de Onderscheiden Componenten van de Antwoorden op de Stellingen over Inhoud van Loopbaangesprekken en Eigenschappen van de Loopbaanbegeleider*

	Componenten		
	1	2	3
1	1.00	.50	.08
2	.50	1.00	-.00
3	.08	-.00	1.00

*Deelvraag 2: De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces*

De resultaten voor de invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces zijn weergegeven in Tabel 10 en 11. De Chi-square voor het model in Tabel 10 bedraagt 21.28 (df = 8;  $p = .006$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test is gebruikt om aan te geven in welke mate het model met predictoren de kans op de afhankelijke variabele kan verklaren en de test is daarmee te vergelijken met de proportie verklaarde variantie in meervoudige regressieanalyse. De meningen over het gebruik van deze maat zijn verdeeld, maar het wordt in veel onderzoeken vermeld (Field, 2009). Hier geeft de maat een Chi-square van 11.48 (df = 8;  $p = .176$ ). Dit zou betekenen dat het model niet goed bij de data past. Er is echter sprake van een grote N, waardoor alsnog aangenomen kan worden dat het model aansluit bij de data (Field, 2009). Uit de tabel is af te lezen dat alleen de Eigenschappen van de loopbaanbegeleider een significant verband vertonen met Blijven zitten (Wald = 3.96;  $p = .047$ ). De kans op Blijven zitten is Exp(B) .69. Dat wil zeggen dat de kans op blijven zitten met 69% toeneemt wanneer leerlingen en studenten hun begeleider negatiever beoordelen.

Voor het model in Tabel 11 bedraagt de Chi-square 19.06 (df = 8;  $p = .015$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test levert een Chi-square op van 5.99 (df = 8;  $p = .649$ ). Beide maten geven aan dat het model goed past bij de data. Tabel 11 toont een significant verband tussen Inhoud van het loopbaangesprek en de kans op een Diploma (Wald = 7.08;  $p = .008$ ). De kans op het halen van een diploma is Exp(B) .46. Voor leerlingen en studenten die het loopbaangesprek positiever beoordelen ligt de kans op het halen van een diploma 54% lager. Daarnaast is er een significant verband tussen de Eigenschappen van de

loopbaanbegeleider en de kans op een Diploma (Wald = 6.01;  $p = .014$ ). De kans op het halen van een diploma is  $\text{Exp}(B)$  1.67. Voor leerlingen en studenten die de begeleider positiever beoordelen neemt de kans op het halen van een diploma met 67% toe.

Tabel 10

*Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Inhoud, Autonomie, Frequentie en Eigenschappen op Blijven Zitten (N=387)*

	<i>b</i>	$\beta$	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp. B</i>
Inhoud loopbaangesprek	-.00	.27	.00	.989	1.00
Vorm autonomie			2.35	.672	
Autonomie 1	-.31	.35	.80	.370	.73
Autonomie 2	-.34	.47	.51	.476	.71
Autonomie 3	-.24	.38	.39	.533	.79
Autonomie 4	-.75	.51	2.12	.145	.47
Vorm frequentie			4.24	.120	
Frequentie 1	.94	.51	3.34	.068	2.55
Frequentie 2	.46	.48	.92	.336	1.59
Eigenschappen begeleider	-.37	.19	3.96	*.047	.69

\* $p < .05$

Tabel 11

*Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Inhoud, Autonomie, Frequentie en Eigenschappen op Diploma (N=373)*

	<i>b</i>	$\beta$	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp. B</i>
Inhoud loopbaangesprek	-.78	.29	7.08	** .008	.46
Vorm autonomie			5.85	.210	
Autonomie 1	.70	.42	2.85	.092	2.01
Autonomie 2	.57	.53	1.17	.280	1.77
Autonomie 3	-.19	.51	.14	.712	.83
Autonomie 4	.60	.55	1.20	.274	1.82
Vorm frequentie			1.66	.437	
Frequentie 1	.73	.57	1.61	.204	2.06
Frequentie 2	.61	.53	1.34	.246	1.84
Eigenschappen begeleider	.51	.21	6.01	*.014	1.67

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

### *Deelvraag 3: De invloed van studiesucces op doorstroom*

De resultaten voor de invloed van Studiesucces op de dummyvariabele Studeren werken zijn te zien in Tabel 12. De Chi-square voor het model in Tabel 12 bedraagt 5.90 (df = 2;  $p = .052$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test levert een Chi-square op van .727 (df = 1;  $p = .887$ ). De resultaten voor de invloed van

studiesucces op de dummyvariabele Richting studie zijn weergegeven in Tabel 13. De Chi-square bedraagt 4.65 (df = 2;  $p = .098$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test levert een Chi-square op van .02 (df = 1;  $p = .887$ ). Voor beide modellen geldt dat op basis van de algemene Chi-square gesteld moet worden dat het model met de predictoren niet goed bij de data past ( $p = > .05$ ). Beide uitkomsten voor de Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test geven aan dat het model goed past bij de data. Deze test veronderstelt dat een model met de predictoren Blijven zitten en Diploma beter past bij de data dan een model zonder deze predictoren. Eerder is de verwachting uitgesproken van een verband tussen studiesucces en doorstroom. Hier wordt dus aangenomen dat de predictoren voor studiesucces in het model opgenomen moeten worden.

Tabel 12 toont een significant verband tussen Diploma en de kans op Studeren werken (Wald = 3.95;  $p = .047$ ). De kans op de keuze om verder te leren neemt met 106% (Exp(B) 2.06) toe wanneer leerlingen en studenten hun diploma halen. Tabel 13 toont een significant verband tussen Blijven zitten en de kans op Richting studie (Wald = 4.34;  $p = .037$ ). De kans op het kiezen voor een studie in een zelfde richting of sector is Exp(B) .53. Dit wil zeggen dat de kans op de keuze voor een studie in dezelfde richting of sector met 47% afneemt wanneer leerlingen of studenten gedurende de opleiding zijn blijven zitten.

Tabel 12  
Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Blijven Zitten en Diploma op Studeren Werken (N=344)

	<i>b</i>	$\beta$	Wald	<i>p</i>	Exp. B
Blijven zitten	.52	.32	2.64	.104	1.69
Diploma	.72	.36	3.95	*.047	2.06

\* $p < .05$

Tabel 13  
Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Blijven Zitten en Diploma op Richting Studie (N=288)

	<i>b</i>	$\beta$	Wald	<i>p</i>	Exp. B
Blijven zitten	-.64	.31	4.34	*.037	.53
Diploma	-.09	.36	.07	.796	.91

\* $p < .05$

#### *Deelvraag 4: Verschillen tussen vmbo, mbo en hbo*

##### *Vmbo*

De analyse voor deelvraag 2 voor vmbo-leerlingen laat zien dat het eerder gevonden significante verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Blijven zitten voor Eigenschappen van de loopbaanbegeleider niet geldt voor de vmbo-leerlingen ( $N = 236$ ; Wald = 1.39;  $p = .238$ ). Ook het gevonden significante verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Diploma voor deze Eigenschappen blijft niet behouden ( $N = 234$ ; Wald = .25;  $p = .617$ ).

De analyse voor deelvraag 3 geeft geen significant verband weer tussen Studiesucces en Studeren werken voor Diploma ( $N = 196$ ; Wald = .01;  $p = .921$ ) en Studiesucces en Richting studie voor Blijven zitten ( $N = 183$ ; Wald = .62;  $p = .430$ ). De eerder uitgevoerde analyses lieten in deze gevallen wel significante relaties zien.

De analyse voor de hoofdvraag geeft geen significant verband weer tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Studeren werken voor Eigenschappen van de loopbaanbegeleider ( $N = 180$ ; Wald = .67;  $p = .671$ ). Ook het eerder gevonden significante verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Richting studie voor het hoofdeffect van Autonomie blijft niet behouden ( $N = 168$ ; Wald = 5.13;  $p = .275$ ).

##### *Mbo*

De analyse voor deelvraag 2 voor mbo-studenten laat zien dat waar eerder geen sprake was van een significant verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Blijven zitten voor Inhoud van het loopbaangesprek dit nu wel gevonden wordt ( $N = 112$ ; Wald = 6.94;  $p = .008$ ). Het eerder gevonden significante verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Diploma voor Inhoud van het loopbaangesprek werd voor deze groep studenten niet gevonden ( $N = 101$ ; Wald = .63;  $p = .429$ ).

De analyse voor deelvraag 3 geeft geen significant verband weer tussen Studiesucces en Studeren werken voor Diploma ( $N = 98$ ; Wald = 2.16;  $p = .142$ ) en Studiesucces en Richting studie voor Blijven zitten ( $N = 73$ ; Wald = .34;  $p = .558$ ), waar de eerder uitgevoerde analyses dit wel lieten zien.

De analyse voor de hoofdvraag geeft een kleiner significant verband weer tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Studeren werken voor Eigenschappen van de loopbaanbegeleider ( $N = 85$ ; Wald = 4.61;  $p = .032$ ) dan de analyse voor alle proefpersonen. Voor het verband tussen de Kwaliteit van loopbaangesprekken en Richting studie voor Autonomie bleef de oorspronkelijke significante relatie niet

behouden ( $N = 62$ ; Wald = 2.92;  $p = .087$ ). Voor Frequentie werd hier wel een significant verband gevonden ( $N = 62$ ; Wald = 6.11;  $p = .047$ ).

### *Hbo*

Voor de hbo-studenten zijn hier geen gegevens opgenomen, omdat de aantallen personen te klein waren om de analyses uit te kunnen voeren.

### *Hoofdvraag: De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op doorstroom*

De resultaten van de analyse voor de invloed van de Kwaliteit van loopbaangesprekken op de dummyvariabele Studeren werken zijn opgenomen in Tabel 14. De Chi-square voor het model in Tabel 14 bedraagt 9.40 ( $df = 8$ ;  $p = .309$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test levert een Chi-square op van 11.22 ( $df = 8$ ;  $p = .189$ ).

In Tabel 15 zijn de resultaten voor de invloed van de Kwaliteit van loopbaangesprekken op de dummyvariabele Richting studie weergegeven. De Chi-square voor het model in Tabel 15 bedraagt 13.94 ( $df = 8$ ;  $p = .083$ ). De Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test levert een Chi-square op van 12.53 ( $df = 8$ ;  $p = .129$ ). In deze analyse geldt wederom voor beide modellen dat op basis van de algemene Chi-square gesteld moet worden dat het model met de predictoren niet goed bij de data past ( $p = > .05$ ). Beide uitkomsten voor de Hosmer en Lemeshow goodness-of-fit test geven aan dat het model goed past bij de data. Deze test veronderstelt dat een model met de predictoren Inhoud, Autonomie, Frequentie en Eigenschappen beter past bij de data dan een model zonder deze predictoren. De predictoren worden in het model opgenomen aangezien eerder een verband tussen de Kwaliteit van het loopbaangesprek en Doorstroom verondersteld is.

Tabel 14 laat een significant verband zien tussen Eigenschappen van de loopbaanbegeleider en de kans op Studeren werken (Wald = 6.01;  $p = .014$ ). De kans op de keuze om verder te leren is  $\text{Exp}(B)$  1.67. Dit houdt in dat voor leerlingen en studenten die hun loopbaanbegeleider positiever beoordelen de kans op verder leren met 67% toeneemt. Tabel 15 toont een significant hoofdeffect voor Autonomie en de kans op Richting studie (Wald = 9.85;  $p = .043$ ). De kans op de keuze voor verder leren in dezelfde richting is groter naarmate het individu tijdens een gesprek meer autonomie heeft. Bovendien zijn er significante effecten waar te nemen voor drie van de vier dummyvariabelen voor Autonomie. De eerste antwoordcategorie voor Autonomie waarbij de begeleider de meeste invloed heeft op een gesprek is steeds als referentiecategorie genomen. Te zien is dat naarmate de autonomie van het individu tijdens het gesprek toeneemt, de kans op het kiezen voor een studie

in dezelfde richting toeneemt. De laatste dummyvariabele vertoont echter geen significant verband met Richting studie.

Tabel 14

*Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Inhoud, Autonomie, Vorm en Eigenschappen op Studeren Werken (N=293)*

	<i>b</i>	$\beta$	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp. B</i>
Inhoud loopbaangesprek	.24	.33	.52	.472	1.27
Vorm autonomie			4.50	.342	
Autonomie 1	.56	.51	1.22	.279	1.75
Autonomie 2	-.11	.57	.04	.852	.90
Autonomie 3	-.12	.47	.07	.793	.88
Autonomie 4	-.58	.51	1.29	.256	.56
Vorm frequentie			2.74	.254	
Frequentie 1	-.68	.72	.90	.343	.51
Frequentie 2	-.06	.24	.06	.805	.94
Eigenschappen begeleider	.51	.21	6.01	*.014	1.67

\*p <.05

Tabel 15

*Resultaten van de Logistische Regressieanalyse van de Effecten van Inhoud, Autonomie, Vorm en Eigenschappen op Richting Studie (N=246)*

	<i>b</i>	$\beta$	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp. B</i>
Inhoud loopbaangesprek	.15	.26	.32	.573	1.16
Vorm autonomie			9.85	*.043	
Autonomie 1	.86	.37	5.34	*.021	2.37
Autonomie 2	1.16	.52	4.98	*.026	3.20
Autonomie 3	.83	.41	4.17	*.041	2.30
Autonomie 4	.03	.47	.01	.943	1.03
Vorm frequentie			.65	.722	
Frequentie 1	.18	.45	.16	.690	1.20
Frequentie 2	.06	.20	.11	.746	1.07
Eigenschappen begeleider	.51	.21	6.01	.014	1.67

\*p <.05

## Conclusie

De doelstelling van dit onderzoek was om na te gaan wat de invloed is van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces en uiteindelijk de doorstroom van studenten in de beroepskolom – vmbo, mbo, hbo – binnen horecaopleidingen in Nederland. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn vragenlijsten

afgenomen bij leerlingen en studenten binnen deze sector. Per deelvraag uit het model van Figuur 1 (p. 7) volgt hieronder een conclusie.

*Deelvraag 1: Kenmerken van kwalitatief goede loopbaangesprekken*

Zowel de inhoud van het loopbaangesprek (waar gaat het over) als de eigenschappen van de loopbaanbegeleider leveren een bijdrage aan de kwaliteit van het loopbaangesprek. Inhoud en eigenschappen kunnen niet als volledig losstaande factoren gezien worden die afzonderlijk van invloed zijn op de kwaliteit van het gesprek.

*Deelvraag 2: De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces*

Enkele indicatoren voor de kwaliteit van loopbaangesprekken blijken van invloed te zijn op studiesucces. Allereerst blijkt de kans dat een leerling of student blijft zitten kleiner te worden naarmate de begeleider positiever beoordeeld wordt door de leerlingen en studenten. Ook blijkt de kans op het halen van een diploma kleiner wanneer leerlingen en studenten een positievere beoordeling toekennen aan het loopbaangesprek. Tot slot kan gesteld worden dat de kans op het halen van een diploma voor leerlingen en studenten groter wordt naarmate zij positiever zijn over de eigenschappen van hun begeleider. Opvallend is dat de mate van autonomie en de frequentie van de gesprekken niet van invloed is op het studiesucces van de leerlingen en studenten terwijl dit vooraf wel verwacht werd. Een andere opvallende conclusie die niet overeen komt met de verwachtingen, is dat naarmate de inhoud van het gesprek door leerlingen en studenten positiever beoordeeld wordt, de kans op het halen van een diploma kleiner wordt.

Op basis van de gevonden resultaten in dit onderzoek moet gesteld worden dat de eigenschappen van de loopbaanbegeleider wellicht een belangrijkere rol spelen in relatie tot studiesucces dan de inhoud of de vorm van het gesprek. Het lijkt er op dat er genuanceerd gedacht moet worden over de invloed van de kwaliteit van het gesprek op studiesucces.

*Deelvraag 3: De invloed van studiesucces op doorstroom*

Geconcludeerd kan worden dat zoals verwacht de kans op het halen van een diploma van invloed is op de keuze om na afronding van de huidige opleiding verder te leren of juist te gaan werken. Het blijkt dat de kans



om verder te leren groter is voor leerlingen en studenten die een diploma behalen in vergelijking met leerlingen en studenten die hun diploma niet behalen.

Daarnaast blijkt dat leerlingen en studenten die gedurende de opleiding zijn blijven zitten eerder kiezen voor een studie in een andere richting of sector dan de huidige opleidingssector.

#### *Deelvraag 4: Verschillen tussen vmbo, mbo en hbo*

Wanneer slechts gekeken wordt naar de groep vmbo-leerlingen in het onderzoek blijkt dat eerder gevonden verbanden niet voor deze specifieke groep gevonden worden. Voor de groep mbo-studenten blijkt dat de gevonden relaties tussen de kwaliteit van het loopbaangesprek en studiesucces en ook tussen studiesucces en doorstroom niet behouden blijven. De eerder gevonden invloed van de eigenschappen van de loopbaanbegeleider op de keuze van studenten om na afronding van hun opleiding verder te leren of juist te gaan werken blijkt kleiner te zijn voor de groep mbo-studenten dan voor de gehele onderzoekspopulatie. Ook de eerder gevonden invloed van autonomie tijdens het loopbaangesprek op de keuze van studenten voor een opleiding in dezelfde richting als de huidige opleiding is niet vast te stellen voor de groep mbo-studenten. Wel blijkt dat de kans dat mbo-studenten kiezen voor een opleiding in dezelfde richting als de huidige opleiding groter is naarmate de student vaker een gesprek voert met zijn of haar begeleider. Voor de groep hbo-studenten kunnen de onderzoeksvragen niet beantwoord worden omdat het hier een te kleine groep personen betreft.

Kijkend naar de rol die het opleidingsniveau van de leerlingen en studenten speelt in het geheel blijkt dat vooral de eigenschappen van de loopbaanbegeleider vaak naar voren komen als factor die van invloed is op het studiesucces en de keuze om na afronding van de huidige opleiding verder te leren. Opvallend is dat overige verbanden voor de verschillende opleidingsniveaus niet goed gevonden worden. Mogelijk ligt er een verklaring in de omvang van het databestand en de gebruikte statistische methoden. Het betreft in dit onderzoek een grote onderzoekspopulatie, waardoor de voorspellende kracht van de gebruikte statistische methoden groot kan zijn geweest. Dit effect wordt dan kleiner wanneer de groepen voor de afzonderlijke opleidingsniveaus nader bekeken worden. Daarnaast zijn er verschillen in het onderscheidingsvermogen van statistische methoden. Wellicht is in dit onderzoek een methode toegepast die een vrij klein onderscheidingsvermogen heeft. Ook in dat geval kan de kleinere omvang van de afzonderlijke opleidingsniveaus geleid hebben tot kleinere verbanden of zelfs het uitblijven daarvan.

### *Hoofdvraag: De invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op doorstroom*

Wat betreft de invloed van de kwaliteit van het loopbaangesprek op de mate waarin leerlingen en studenten doorstromen blijkt dat positievere eigenschappen van de loopbaanbegeleider in overeenstemming met de geformuleerde verwachtingen de kans op de keuze om verder te leren vergroten. Ook blijkt dat zoals verwacht de kans dat leerlingen en studenten kiezen voor een vervolgopleiding in dezelfde richting of sector als hun huidige opleiding groter is naarmate er meer sprake is van autonomie tijdens het loopbaangesprek. Wel blijkt dat wanneer het individu teveel autonomie heeft tijdens het gesprek er geen sprake meer van een toename in de kans op het kiezen voor een studie in dezelfde richting.

## **Discussie**

### *Deelvragen*

Gelet op de uitkomsten van dit onderzoek kunnen verschillende punten ter discussie gesteld worden. Allereerst blijkt het moeilijk vast te stellen of de inhoud van het loopbaangesprek en de eigenschappen van de loopbaanbegeleider ieder een gelijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van het gesprek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de inhoud van het gesprek deels beïnvloed wordt door de eigenschappen waarover een begeleider beschikt.

Kijkend naar de onderzochte invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces is eerder in het theoretisch kader op basis van empirisch onderzoek gesteld dat loopbaanbegeleiding in de vorm van bijvoorbeeld individuele counseling een positief effect kan hebben op schoolprestaties (Hughes & Karp, 2004). Het loopbaangesprek kan gezien worden als vorm van individuele counseling waarin aandacht is voor het ontwikkelen van de eigen loopbaan. Dit is van belang om het eigen willen en kunnen te ontdekken om richting te kunnen geven aan de toekomstige loopbaan (Schneider & Stevenson, 1999). Verondersteld werd dat een individu dat in staat is tot reflectie en beschikt over een duidelijk toekomstbeeld, aangezet kan worden tot het succesvol doorlopen en afronden van de studie. Kijkend naar de invloed van de kwaliteit van loopbaangesprekken op studiesucces blijkt dat slechts enkele van de onderzochte aspecten van de kwaliteit van het gesprek van invloed zijn op studiesucces.

Opvallend is dat uit dit onderzoek blijkt dat naarmate de leerling of student inhoudelijk het gesprek met de begeleider positiever beoordeelt, de kans op het halen van een diploma afneemt. Verwacht werd dat door tijdens het gesprek aandacht te besteden aan het ontwikkelen van loopbaancompetenties een individu beter in staat zou zijn tot reflectie op het eigen willen en kunnen (Kuijpers, 2005). Daarnaast werd verondersteld dat er een arbeidsidentiteit ontwikkeld moet worden die bestaat uit een persoonlijke identiteit en de identiteit die aansluit bij een bepaald beroep. Dit stelt het individu in staat passende rollen en gedrag aan te nemen (Walsh & Gordon, 2008). Deze verwachting is voor dit onderzoek vertaald in de meer specifieke verwachting dat ontwikkelde loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit de lerende vervolgens aan zouden kunnen zetten tot goed presteren tijdens de opleiding om zo later werk uit te kunnen oefenen dat past bij het eigen willen en kunnen. Een mogelijke verklaring voor het feit dat dit verband hier niet gevonden wordt is dat de inhoud van het gesprek weliswaar gericht is op het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit maar niet direct gericht is op het behalen van goede studieresultaten. De lerende leert door middel van loopbaangesprekken vorm te geven aan de toekomstige loopbaan, ambities, sterke en zwakke eigenschappen (Meijers, 2008). Er is daarnaast wellicht aandacht nodig voor begeleiding die meer gericht is op studievvaardigheden of leeractiviteiten van lerenden die volgens onderzoek van invloed zijn op uiteindelijke leerresultaten (Trigwell & Prosser, 1991). De ontwikkelde loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit hebben dan wellicht geen directe gevolgen voor prestaties in de vakken gedurende de opleiding en het halen van een diploma.

Uit dit onderzoek blijkt dat de mate van autonomie en de frequentie van de gesprekken niet van invloed zijn op het studiesucces van leerlingen en studenten. Eerder empirisch onderzoek toont aan dat eigen verantwoordelijkheid tijdens het loopbaangesprek belangrijk is en tot uiting moet komen in de mate van autonomie van het individu (Straetmans & Van Diggele, 2001; Voncken & Breemer, 2008; Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006). Ook blijkt het van belang veelvuldig gesprekken tussen begeleider en student te laten plaatsvinden om de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit tot stand te brengen (Harrington & Harrigan, 2006). Net als bij de inhoud van het gesprek zou een mogelijke verklaring voor het feit dat vormaspecten niet van invloed zijn op studiesucces kunnen zijn dat de vormaspecten van het gesprek niet rechtstreeks gericht zijn op het behalen van studiesucces. Meer autonomie en meer gesprekken dragen wellicht meer bij aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit maar niet aan

studieresultaten. Om de studieresultaten rechtstreeks te beïnvloeden zou dan meer gekeken moeten worden naar studievaardigheden of leeractiviteiten (Trigwell & Prosser, 1991).

In dit onderzoek blijkt een positievere beoordeling van de leerling of student over de eigenschappen van de begeleider van invloed te zijn op het behalen van een diploma en het al dan niet blijven zitten. De kans op het halen van een diploma is groter en er is minder kans op blijven zitten. Dit komt overeen met eerder aangehaald empirisch onderzoek waaruit blijkt dat eigenschappen als goed kunnen luisteren, openheid en benaderbaarheid zoals genoemd in onderzoek van Bosley, Arnold en Cohen (2007) de lerende zouden kunnen stimuleren tot goede prestaties. Mogelijk is het zo dat de inhoud en de vorm van het gesprek op een andere manier van invloed zijn op studiesucces dan de eigenschappen van de loopbaanbegeleider. Wellicht zijn er begeleiders die bereid zijn samen met de leerlingen en studenten te kijken naar studievaardigheden en leeractiviteiten waardoor de leerresultaten direct beïnvloed worden.

Kijkend naar de onderzochte invloed van studiesucces op doorstroom kan gesteld worden dat de gevonden invloed van studiesucces in de vorm van een diploma op doorstroom naar vervolgonderwijs overeen komt met de verwachting. Wanneer leerlingen en studenten hun diploma halen hebben ze de mogelijkheid verder te leren. Mogelijk hebben leerlingen en studenten naast de ontwikkelde loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit gedurende de opleiding positieve studiegewoonten aangeleerd die studiesucces en zelfvertrouwen bevorderen (Manger & Eikeland, 1992). De lerende kan vervolgens besluiten op basis van het studiesucces en zelfvertrouwen te kiezen voor een vervolgopleiding. De gevonden invloed van blijven zitten op een kleinere kans op de keuze verder te studeren in dezelfde richting als de huidige opleiding werd voorafgaand aan het onderzoek niet verwacht. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat een leerling of student die tijdens de opleiding blijft zitten eerder geneigd is te kiezen voor een vervolgopleiding in een andere richting, omdat dit meer vertrouwen wekt in het succesvol kunnen doorlopen van de opleiding dan een opleiding in de richting waar de lerende eerder negatief studiesucces heeft ervaren (Manger & Eikeland, 1992).

Wat betreft de verschillen tussen de onderzochte opleidingsniveaus blijkt dat eerder gevonden invloeden niet gevonden worden voor de groep vmbo-leerlingen. Dit zou mogelijk het gevolg kunnen zijn van de toegepaste onderzoeksmethode. Wellicht is de afgenomen vragenlijst te moeilijk bevonden, waardoor voor de groep vmbo-leerlingen geen goed beeld verkregen is van de onderzochte relaties. Voor mbo-studenten blijken de eigenschappen van de loopbaanbegeleider van invloed op de keuze om door te studeren. Daarnaast blijkt dat de frequentie van het loopbaangesprek van invloed is op de studierichting van de vervolgopleiding.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat wanneer studenten vaker een gesprek voeren met een begeleider, ze meer zekerheid krijgen over hun keuze om een vervolgopleiding in dezelfde richting als de huidige opleiding te gaan volgen.

### *Hoofdvraag*

Uitkomsten van eerder uitgevoerd empirisch onderzoek tonen aan dat doorstroom positief beïnvloed kan worden door LOB op te nemen in het curriculum in de onderwijsinstelling (Van Esch & Neuvel, 2003). In dit onderzoek moet deze bevinding genuanceerd worden. Specifiek is gekeken naar de invloed van de kwaliteit van het loopbaangesprek op doorstroom. Vooral de eigenschappen van de loopbaanbegeleider blijken de keuze om na afronding van de huidige opleiding verder te studeren te beïnvloeden. Een mogelijke verklaring is dat positieve eigenschappen van de begeleider kunnen leiden tot enthousiasme bij leerlingen en studenten om zich na afronding van de opleiding verder te ontwikkelen in een vervolgopleiding. Mogelijk is de gevonden invloed van een bepaalde mate van autonomie op de kans op het kiezen voor een vervolgopleiding in dezelfde richting of sector als de huidige opleiding te vergroten te verklaren door het ontwikkelde zelfvertrouwen op het gebied van eigen kunnen en duidelijke toekomstbeelden. Dit zelfvertrouwen kan tot uiting komen in autonomie en verantwoordelijkheidsgevoel tijdens een loopbaangesprek. Wanneer de leerling of student zeker is van zijn zaak is de kans dan groter dat er gekozen wordt voor een studie in dezelfde richting als de huidige opleiding.

Opgemerkt moet worden dat de verwachting bestond dat de kwaliteit van het loopbaangesprek in zijn geheel van invloed zou zijn op de mate van doorstroom. Het blijkt echter dat de inhoud en de vorm van het gesprek minder van invloed zijn dan de eigenschappen van de begeleider. Mogelijk is er meer voor nodig om de doorstroom van leerlingen en studenten te bevorderen. De inhoud en vorm van het gesprek zouden dan onvoldoende zijn. Persoonlijke eigenschappen van de begeleider zijn wellicht van doorslaggevende invloed, omdat de begeleider zich naast de specifieke onderwerpen en vormgeving van het loopbaangesprek ook expliciet kan richten op de individuele eigenschappen en situatie van de lerende. De begeleider kan indien nodig gericht aandacht besteden aan het thema doorstroom.

## *Beperkingen*

De thematiek van het hier uitgevoerde onderzoek is nog weinig wetenschappelijk onderzocht. Er is weliswaar buitenlands wetenschappelijk onderzoek naar soortgelijke thema's uitgevoerd, maar veel van deze onderzoeken bleken niet helemaal dekkend voor de specifieke situatie van LOB in Nederland. Beschikbaar onderzoek is vooral gericht op loopbaangesprekken van leerlingen of volwassenen met betrekking tot carrièrevraagstukken waarbij de nadruk ligt op het identificeren van problemen, zoeken naar oplossingen en het ontwikkelen van aanpakstrategieën. Gesprekken vinden vooral plaats gedurende overgangperiodes in opleiding of werk (Kidd, 2006; Sultana, 2004). In dit onderzoek zijn de onderzochte loopbaangesprekken echter gericht op gesprekken tussen leerling of student en begeleider met betrekking tot alledaagse onderwijszaken en het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit. Het feit dat er weinig specifieke literatuur over dit onderwerp beschikbaar is heeft tot gevolg gehad dat er in dit onderzoek veelal gebruikt gemaakt moest worden van dezelfde auteurs die elkaar ook vaak citeren. Dit brengt het mogelijke risico met zich mee dat er vanuit een bepaalde visie of bevindingen van een groep auteurs onderzoek gedaan is. Dit vormt een beperking voor het onderzoek, aangezien er wellicht andere resultaten gevonden zouden zijn wanneer er meer verschillende wetenschappelijke publicaties gebruikt hadden kunnen worden. De resultaten en conclusies moeten dan ook met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Een tweede punt van discussie is het in dit onderzoek toegepaste onderzoeksinstrument. Het gebruik van een vragenlijst als instrument kan als nadeel hebben dat er grote verschillen tussen leerlingen en studenten zijn in wat zij onder een loopbaangesprek verstaan. Op elke school kan hier immers een andere invulling aan gegeven worden. Deze informatie is niet uit een vragenlijst af te leiden. Wanneer interviews worden afgenomen kan hier beter op ingegaan worden. Bovendien lijkt een interview een geschikt onderzoeksinstrument aangezien loopbaangesprekken nog niet overal worden toegepast en er nog veel onduidelijkheid over bestaat.

Een derde punt van discussie is de gehanteerde maatstaf voor de kwaliteit van het loopbaangesprek in dit onderzoek. De kwaliteit is hier gemeten aan de hand van de indicatoren inhoud, vorm en eigenschappen van de begeleider. Wellicht zijn er nog andere factoren die bij kunnen dragen aan de kwaliteit van het loopbaangesprek die hier niet meegenomen zijn. Bovendien moet opgemerkt worden dat de kwaliteit van het gesprek in dit onderzoek vooral de 'door de student ervaren' kwaliteit betreft. Het nadeel van de gemeten ervaren kwaliteit is dat wat voor de een goed gesprek is voor de andere minder geschikt kan zijn. Dit beïnvloedt

de resultaten die verkregen worden. Het vaststellen van de objectieve kwaliteit is echter lastig omdat dan gedacht moet worden aan methoden van onderzoek waarbij rechtstreeks loopbaangesprekken geobserveerd en opgenomen moeten worden waarna deze door verschillende experts beoordeeld worden. In dat geval wordt echter ook de mening van de betreffende expert meegenomen. Beter zou het zijn om eenduidiger de relatie vast te stellen tussen wat werkt en wat niet werkt. Wanneer bepaald kan worden welke kenmerken van een loopbaangesprek een positieve invloed hebben op studiesucces en doorstroom, kan wellicht het onderscheid tussen een 'goed' en 'minder goed' loopbaangesprek beter gemaakt worden.

Wat betreft het gemeten studiesucces in dit onderzoek moet opgemerkt worden dat het niet meenemen van de gemiddelde cijfers als indicator voor studiesucces een beperking vormt. Achteraf gezien had beter gekozen kunnen worden voor het aanbieden van een item op ordinaal of ratio niveau waarbij leerlingen en studenten hun exacte gemiddeldes konden aangeven. Dit was meer informatief geweest aangezien de onderzoeker minder beperkt wordt in de keuze voor statistische analysemethoden en had mogelijk tot meer interessante onderzoeksresultaten geleid.

Een laatste beperking heeft betrekking op de gemeten antwoorden op de stellingen in de vragenlijst en de daadwerkelijke keuzes die de leerlingen en studenten gaan maken na afronding van hun opleiding. Het risico bestaat dat leerlingen en studenten de kwaliteit van het loopbaangesprek nu anders beoordelen dan aan het eind van het schooljaar of dat ze nu nog niet exact weten wat hun plannen na afronding van hun opleiding zijn. Dit heeft tot gevolg dat er geen volledig objectieve meetresultaten verkregen worden. Dit zou in grotere mate het geval zijn wanneer op meerdere momenten in het jaar een vragenlijst was afgenomen, maar dit is hier onmogelijk vanwege de beschikbare tijd waarin dit onderzoek uitgevoerd moet worden.

### *Aanbevelingen*

Op basis van de gevonden resultaten in dit onderzoek is een belangrijke aanbeveling voor zowel de wetenschap als de praktijk dat vervolgonderzoek zich nog specifiek moet richten op de eigenschappen van de loopbaanbegeleider in het onderwijs aangezien deze eigenschappen naar voren komen als een belangrijke factor die van invloed is op de kwaliteit van het loopbaangesprek en ook op studiesucces en doorstroom. Dit pleit voor het doen van meer wetenschappelijk onderzoek naar welke concrete eigenschappen nu leiden tot kwaliteitsverbetering van een loopbaangesprek en welke eigenschappen leiden tot positiever studiesucces en meer doorstroom. Daarnaast lijkt het zinvol om te onderzoeken hoe een begeleider zich gedurende een

gesprek het beste kan opstellen. Daarbij kan gekeken worden naar gerichte activiteiten die een begeleider zou moeten ondernemen of houdingsaspecten die ervoor zorgen dat de begeleider meer open staat voor specifieke vragen en wensen van de lerende. Bevindingen kunnen vervolgens gebruikt worden in de onderwijspraktijk. Daarbij kan gedacht worden aan het evalueren en observeren van loopbaangesprekken in school waarbij de vertoonde eigenschappen van de begeleider tijdens het gesprek vergeleken worden met uit onderzoek gebleken belangrijke eigenschappen. Wanneer sprake is van belangrijke verschillen tussen geobserveerde en gewenste eigenschappen kan bijvoorbeeld een coachingstraject voor begeleiders opgezet worden om zo de gewenste eigenschappen ter bevordering van een kwalitatief goed gesprek, studiesucces en doorstroom te ontwikkelen. Wellicht kan vervolgens op basis van resultaten bijgedragen worden aan het behalen van kwalificatiewinst in de beroepsonderwijskolom (Den Boer, Geerligts & Sjenitzer, 2005; Commissie Doorstroomagenda, 2001).

Een andere praktische aanbeveling voor het onderwijs is dat het goed zou zijn om de informatie-uitwisseling tussen scholen op het gebied van loopbaangesprekken te bevorderen of voor zover al aanwezig te behouden. In netwerkbijeenkomsten kunnen scholen ervaringen uitwisselen die vervolgens gebruikt kunnen worden om de eigen kwaliteit van loopbaangesprekken binnen de school te verbeteren. Daarbij zou ook nadrukkelijk aandacht besteed moeten worden aan de ervaringen van leerlingen en studenten als 'gebruikers' van het loopbaangesprek.

Een meer wetenschappelijke aanbeveling is dat vervolgonderzoek zich zou moeten richten op het onderzoeken van mogelijke andere factoren die bijdragen aan de kwaliteit van het loopbaangesprek. Mogelijk worden bij het onderzoeken van invloeden dan meer relaties gevonden tussen het loopbaangesprek aan de ene kant en studiesucces en doorstroom aan de andere kant. Het is ook aan te bevelen wetenschappelijk vervolgonderzoek uit te voeren onder verschillende populaties. In dit onderzoek zijn slechts leerlingen en studenten bevraagd middels een vragenlijst. Daardoor is er geen zicht op de kwaliteit zoals loopbaanbegeleiders die ervaren. Bovendien zou het goed zijn na te gaan welke onderzoeksmethoden geschikt zijn voor onderzoek naar loopbaangesprekken in het onderwijs. Mogelijk komen aan de hand van af te nemen interviews of test-hertest designs belangrijke factoren naar voren die vervolgens verder wetenschappelijk onderzocht kunnen worden.



## Referentielijst

- Adam, S. (2004). *Using learning outcomes. A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing 'learning outcomes' at the local, national and international levels.* Edinburgh: UK Bologna Seminar. Verkregen op 3 februari 2010 via [http://www.bolognabergen2005.no/EN/Bol\\_sem/Seminars/04070102Edinburgh/040620LEARNING\\_OUTCOMES-Adams.pdf](http://www.bolognabergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/04070102Edinburgh/040620LEARNING_OUTCOMES-Adams.pdf).
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *Career Development Quarterly*, 41, 174-184.
- Bosley, S., Arnold, J. & Cohen, L. (2007). The anatomy of credibility: a conceptual framework of valued career helper attributes. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (1), 116-134.
- Commissie Doorstroomagenda. (2001). *Doorstroomagenda Beroepsonderwijs.* 's Gravenhage: Ministerie van OCenW.
- Den Boer, P., Geerligs, J., & Sjenitzer, T. (2005). *Kwalificatiewinst in de beroepsonderwijskolom. Tweede vervolgmeting: 3 jaar vergeleken.* Wageningen: Stoas Onderzoek.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS.* London: SAGE Publications Ltd.
- Harrington, T. F., & Harrigan, T. A. (2006). Practice and research in career counseling and development. *Career Development Quarterly*, 55 (2), 98-167.
- Hughes, K. L., & Karp, M. M. (2004). *School-based career development: A synthesis of the literature.* New York: Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University.

- Kidd, J. (1996). The career counselling interview. In Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.). *Rethinking career education and guidance: Theory, policy and practice* (pp. 189–209). New York: Routledge.
- Kuijpers, M. A. C. T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan. Vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk*. Den Haag: SDU.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2008). *Loopbaanleren en –begeleiden in het hbo*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: Hoe werkt het?* Driebergen: HPBO.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30 (4), 431-449.
- Li, L. C., & Kim, B. S. K. (2004). Effects of counseling style and client adherence to Asian cultural values on counseling process with Asian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (2), 158-167.
- Luken, T. (2009). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van (studie)loopbaanontwikkeling*. Tilburg: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.
- Manger, T., & Eikeland, O. (1992). Why students fail during their first university semesters. *International Review of Education*, 38 (5), 489-503.

- Mc Donald, B. (2009). Exploring academic achievement in males trained in self-assessment skills. *Education 3-13*, 37 (2), 145-157.
- Meijers, F. (2008). Loopbaansturing: Een complex leerproces [Career self-direction: A complex learning process]. In Kuijpers, M., & Meijers, F. (Eds.), *Loopbaanleren: Onderzoek en praktijk in het onderwijs* [Career learning: Research and development in education] (9–29). Antwerpen: Garant.
- Miller, R., & Brotherton, C. (2001). Expectations, recall and evaluation of careers guidance interviews by pupils and career advisers: a preliminary study. *British Journal of Guidance and Counseling*, 29 (1), 95-110.
- Ministerie OCW (2007). Lissabon-doelstelling. Directie Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Verkregen op 7 september 2009 via <http://www.minocw.nl/levenlangleren/474/Lissabon-doelstelling.html>.
- Mittendorff, K. (2005). *Research proposal: The quality of career guidance conversations in vocational education and training*. Eindhoven: School of Education.
- Oomen, A. (2002). *Standaarden voor decanen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: APS.
- Paffen, M. J. A. (1994). *Loopbaan-management*. Deventer: Kluwer.
- Philip, K. (2001). Mentoring: Pitfalls and potential for young people. *Youth & Policy*, 71, 1-15.
- Savickas, M. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In Collin, A., & Young, R. A. (Eds.), *The future of career* (53-68). Cambridge: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In Watts, W. B., & Savickas, M. L. (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology (derde editie)*. Mahwah, New York: Lawrence Erlbaum Associates.

- Schneider, B., & Stevenson, D. (1999). *The ambitious generation: America's teenagers, motivated but directionless*. New Haven: Yale University Press.
- Schunk, D. H. (1996). Goal and self-evaluative influences during children's cognitive skill learning. *American Educational Research Journal*, 33, 359-382.
- Straetmans, G. J. J. M., & van Diggele, J. (2001). *Anders opleiden, anders toetsen*. BVE-brochurereeks: Perspectief op Assessment, deel 1. Arnhem: Cito.
- Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijskolom. (2004). *Kadernotitie beroepsonderwijskolom kenniscentra cluster economie*. Verkregen op 7 september 2009 via <http://www.kenwerk.nl/onderwijs/beroepskolom/1567>
- Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society. Trend, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Trigwell, K., & Prosser, M. (1991). Relating approaches to study and quality of learning outcomes at the course level. *British Journal of Educational Psychology*, 61, 265-275.
- Van den Berg, N., & De Bruijn, E. (2009). *Het glas is halfvol: Kennis over vormgeving en effecten van competentiegericht beroepsonderwijs, verslag van een review* [The glass is half-full: Knowledge about the design and effects of competence-based vocational education, a review]. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Van Esch, W., & Neuvel, J. (2003). *Monitor regeling beroepsonderwijskolom: Voortgang 2003*. 's Hertogenbosch: Cinop.
- Voncken, E., & Breemer, F. (2008). *Een rol van betekenis; deelnemerbetrokkenheid bij de innovatie van het primaire proces in het mbo*. Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum.

Walsh, K., & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18 (1), 46-61.

Watts, A. G. (2005). The economic case for career guidance: Has there been a paradigm shift? In Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.). *Rethinking career education and guidance: Theory, policy and practice* (pp. 189–209). New York: Routledge.

Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, 181-201.

## Bijlagen

### Vragenlijst vmbo-leerlingen

#### **Vragenlijst voor leerlingen/studenten horecaopleidingen in het vmbo, mbo en hbo**

Voor je ligt een vragenlijst. We willen graag weten hoe het gaat met je opleiding en wat je hierna wilt doen. We willen ook weten of je weleens een loopbaangesprek hebt met je mentor, en wat je daarvan vindt.

De vragenlijst bestaat uit een aantal onderdelen. Het eerste onderdeel 'algemeen' bestaat uit 8 vragen. Daarna volgen stellingen. Achter elke stelling staan de cijfers 1 tot en met 4. Je vult hier steeds in of dit voor jou klopt. Tussendoor vind je nog een paar losse vragen. Kruis hier het antwoord aan dat voor jou klopt.

#### **Algemeen**

Voordat je de echte stellingen gaat invullen, zijn er eerst een paar algemene dingen die we graag van je willen weten.

1. *Geslacht:* Man / Vrouw (omcirkelen)
2. *Leeftijd:* .....Jaar
3. *Op welke school zit je?*  
(Schoolnaam en plaats) .....
4. *Welke richting heb je gekozen binnen de sector economie?*
  - Horeca
  - Bakkerij
  - Consumptief breed
5. *Wie is je begeleider/mentor?* .....
6. *Hoe hoog zijn je gemiddelde cijfers voor alle vakken tot nu toe?(als je nog niet veel cijfers hebt gekregen dit jaar, mag je ook denken aan gemiddelde cijfers voor vakken in het vorig schooljaar)*  
  
*Kruis aan:*
  - lager dan 5,5
  - tussen 5,5 en 7,5
  - hoger dan 7,5
7. *Ben je wel eens blijven zitten tijdens je opleiding?*  
*Kruis aan:*
  - Ja, 1 keer
  - Ja, meer dan 1 keer
  - Nee

8. Denk je dat je dit jaar je VMBO-diploma gaat halen?

Kruis aan:

- Ja
- Nee

### **Loopbaangesprekken**

Waarschijnlijk heb je enkele keren per jaar een gesprek met je mentor, decaan of studiebegeleider over je studie. De uitspraken hieronder gaan over die gesprekken. Er zijn twee blokken met uitspraken en enkele losse vragen.

#### **a. Inhoud van loopbaangesprekken**

Wil je van de volgende 19 uitspraken op een schaal van 1 tot 4 aangeven of je vindt dat deze uitspraak voor jou klopt. Denk daarbij aan de gesprekken die JIJ voert met je begeleider (1 = klopt helemaal niet; 2 = klopt een beetje; 3 = klopt aardig; 4 = klopt helemaal).

		klopt helemaal niet			klopt helemaal
1	Met mijn begeleider plan ik mijn studie om later werk te doen dat bij me past	1	2	3	4
2	Ik bespreek wat ik mijn hele leven al goed kan	1	2	3	4
3	Na onderzoek in de praktijk bespreek ik verschillende werksituaties die bij mij passen	1	2	3	4
4	Met mijn begeleider kijk ik welke vacatures voor mij interessant zijn	1	2	3	4
5	Door te praten met mijn begeleider weet ik goed hoe mijn toekomst als vakman/vakvrouw er uit gaat zien	1	2	3	4
6	Ik regel zelf begeleiding die ik nodig vind om het beste uit mijn studie te halen voor de toekomst	1	2	3	4
7	Ik praat met mijn begeleider en mensen uit de praktijk over mijn toekomstplannen	1	2	3	4
8	In gesprekken ga ik op zoek naar wat ik belangrijk vind in werk	1	2	3	4
9	Met mijn begeleider ben ik echt op zoek naar mijn eigen talenten	1	2	3	4
10	Ik bespreek hoe ik ervaringen buiten school kan gebruiken voor mijn toekomst	1	2	3	4
11	Ik onderzoek met mijn begeleider hoe toekomstig werk er in de praktijk uit ziet	1	2	3	4
12	Door de gesprekken met mijn begeleider weet ik zeker welk werk ik wil doen	1	2	3	4
13	Ik bespreek zelf met mijn begeleider hoe ik mijn studie het beste kan laten aansluiten op mijn sterke kanten	1	2	3	4
14	Met mijn begeleider bedenk ik waar ik écht goed in wil worden	1	2	3	4
15	Door de gesprekken in mijn opleiding heb ik vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4
16	Ik bespreek vaak waarom ik iets interessant vind	1	2	3	4

17	Ik zoek met mijn begeleider uit of dingen die ik belangrijk vind in mijn leven terugkomen in werk dat ik later ga doen	1	2	3	4
18	Door de gesprekken met mijn begeleider heb ik ontdekt hoe ik mijn talenten het beste kan gebruiken	1	2	3	4
19	Met mijn begeleider houd ik mensen uit de praktijk op de hoogte van mijn studieresultaten	1	2	3	4

**b. Vorm van loopbaangesprekken**

De vragen in dit onderdeel van de vragenlijst gaan over hoeveel gesprekken je hebt met je begeleider en wie er bepaalt hoe de gesprekken eruit komen te zien.

1. *Wie bepaalt waar een loopbaangesprek over gaat?*

*Kruis aan:*

- Meestal mijn begeleider
- Iets vaker mijn begeleider
- Exact gelijk
- Iets vaker ik
- Meestal ik

2. *Hoe vaak ongeveer heb je op school gesprekken over je (studie)loopbaan? (over jouw keuzes, wensen en mogelijkheden gericht op toekomstig werk)*

*Kruis aan:*

Gesprekken over mijn (studie)loopbaan heb ik:

- Nooit/heb ik niet
- 1-4 keer per jaar
- (Bijna) elke maand
- (Bijna) elke week

**c. Eigenschappen van de loopbaanbegeleider**

De stellingen in dit onderdeel van de vragenlijst gaan over hoe tevreden je bent over de gesprekken met je begeleider.

*Wil je van de volgende 7 uitspraken op een schaal van 1 tot 4 aangeven in hoeverre je het ermee eens bent. Denk daarbij aan de gesprekken die JIJ voert met je begeleider (1 = helemaal mee oneens; 2 = beetje mee oneens; 3 = beetje mee eens; 4 = helemaal mee eens).*

		helemaal mee oneens			helemaal mee eens
1	Mijn begeleider geeft mij vertrouwen dat ik iets kan	1	2	3	4
2	Mijn begeleider heeft echt belangstelling voor mijn leven	1	2	3	4
3	Ik voel me begrepen door mijn begeleider	1	2	3	4
4	Mijn begeleider kan goed luisteren naar mijn verhaal	1	2	3	4
5	Ik kan mijn begeleider goed bereiken voor een gesprek	1	2	3	4
6	Ik vertrouw mijn begeleider helemaal	1	2	3	4
7	Mijn begeleider is erg enthousiast	1	2	3	4



***Doorstroom***

Wat ben je van plan om te doen als je klaar bent met je opleiding?

- Verder leren in het MBO in dezelfde richting binnen de sector economie
- Verder leren in het MBO in een andere richting binnen de sector economie
- Verder leren in het MBO in een andere sector (landbouw, zorg en welzijn, techniek)
- Werken
- Anders, namelijk:

.....

.....

.....

.....

***Hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst!***

Vragenlijst mbo-studenten

**Vragenlijst voor leerlingen/studenten horecaopleidingen in het vmbo, mbo en hbo**

Voor je ligt een vragenlijst. We willen graag weten hoe het gaat met je opleiding en wat je hierna wilt doen. We willen ook weten of je weleens een loopbaangesprek hebt met je mentor, en wat je daarvan vindt.

De vragenlijst bestaat uit een aantal onderdelen. Het eerste onderdeel 'algemeen' bestaat uit 7 vragen. Daarna volgen stellingen. Achter elke stelling staan de cijfers 1 tot en met 4. Je vult hier steeds in of dit voor jou klopt. Tussendoor vind je nog een paar losse vragen. Kruis hier het antwoord aan dat voor jou klopt.

**Algemeen**

Voordat je de echte stellingen gaat invullen, zijn er eerst een paar algemene dingen die we graag van je willen weten.

1. *Geslacht:* Man / Vrouw (omcirkelen)
2. *Leeftijd:* .....Jaar
3. *Op welke school zit je?*  
*(Schoolnaam en plaats)* .....
4. *Welke opleiding volg je?* .....
5. *Wie is je begeleider/mentor?* .....
6. *Hoe hoog zijn je gemiddelde cijfers voor alle vakken tot nu toe?(als je nog niet veel cijfers hebt gekregen dit jaar, mag je ook denken aan gemiddelde cijfers voor vakken in het vorig schooljaar)*

*Kruis aan:*

- lager dan 5,5
- tussen 5,5 en 7,5
- hoger dan 7,5

7. *Ben je wel eens blijven zitten tijdens je opleiding?*

*Kruis aan:*

- Ja, 1 keer
- Ja, meer dan 1 keer
- Nee

8. *Denk je dat je dit jaar je MBO-diploma gaat halen?*

*Kruis aan:*

- Ja
- Nee

### **Loopbaangesprekken**

Waarschijnlijk heb je enkele keren per jaar een gesprek met je mentor, decaan of studiebegeleider over je studie. De uitspraken hieronder gaan over die gesprekken. Er zijn twee blokken met uitspraken en enkele losse vragen.

#### **a. Inhoud van loopbaangesprekken**

Wil je van de onderstaande 19 uitspraken op een schaal van 1 tot 4 aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens bent (1 = klopt helemaal niet; 2 = klopt een beetje; 3 = klopt aardig; 4 = klopt helemaal).

		klopt helemaal niet			klopt helemaal
1	Met mijn begeleider plan ik wat ik nu moet leren om later werk te doen dat bij me past	1	2	3	4
2	Ik bespreek waar ik mijn hele leven al goed in ben geweest	1	2	3	4
3	Na onderzoek in de praktijk bespreek ik verschillende werksituaties die bij mij passen	1	2	3	4
4	Met mijn begeleider houd ik bij welke vacatures voor mij interessant zijn	1	2	3	4
5	Door te praten met mijn begeleider weet ik goed hoe mijn toekomst als vakman/vakvrouw er uit gaat zien	1	2	3	4
6	Ik regel zelf begeleiding die ik nodig vind om het beste uit mijn studie te halen voor de toekomst	1	2	3	4
7	Ik praat met mijn begeleider en mensen uit de praktijk over mijn toekomstplannen	1	2	3	4
8	In gesprekken ga ik op zoek naar wat ik belangrijk vind in werk	1	2	3	4
9	Met mijn begeleider ben ik echt op zoek naar mijn eigen talenten	1	2	3	4
10	Ik bespreek hoe ik ervaringen buiten school kan gebruiken voor mijn toekomst	1	2	3	4
11	Ik onderzoek met mijn begeleider hoe het werk waarvoor ik leer er in de praktijk uit ziet	1	2	3	4
12	Door de gesprekken met mijn begeleider weet ik zeker welk werk ik wil doen	1	2	3	4
13	Ik bespreek zelf met mijn begeleider hoe ik mijn studie het beste kan laten aansluiten op mijn sterke kanten	1	2	3	4
14	Met mijn begeleider denk ik na over waar ik écht goed in wil worden	1	2	3	4
15	Door de gesprekken in mijn opleiding heb ik vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4
16	Ik bespreek vaak waarom mij iets interesseert	1	2	3	4
17	Ik zoek met mijn begeleider uit of dingen die ik belangrijk vind in mijn leven terugkomen in werk dat ik later ga doen	1	2	3	4
18	Door de gesprekken met mijn begeleider heb ik ontdekt hoe ik mijn talenten het beste kan inzetten	1	2	3	4

19	Met mijn begeleider houd ik mensen uit de praktijk op de hoogte van mijn studieresultaten	1	2	3	4
----	---	---	---	---	---

**b. Vorm van loopbaangesprekken**

De vragen in dit onderdeel van de vragenlijst gaan over hoeveel gesprekken je hebt met je begeleider en wie er bepaalt hoe de gesprekken eruit komen te zien.

1. *Wie bepaalt waar een loopbaangesprek over gaat?*

*Kruis aan:*

- Meestal mijn begeleider
- Iets vaker mijn begeleider
- Exact gelijk
- Iets vaker ik
- Meestal ik

2. *Hoe vaak ongeveer heb je op school gesprekken over je (studie)loopbaan? (over jouw keuzes, wensen en mogelijkheden gericht op toekomstig werk)*

*Kruis aan:*

Gesprekken over mijn (studie)loopbaan heb ik:

- Nooit/heb ik niet
- 1-4 keer per jaar
- (Bijna) elke maand
- (Bijna) elke week

**c. Eigenschappen van de loopbaanbegeleider**

De stellingen in dit onderdeel van de vragenlijst gaan over hoe tevreden je bent over de gesprekken met je begeleider.

*Wil je van de onderstaande 7 uitspraken op een schaal van 1 tot 4 aangeven in hoeverre je het ermee eens bent. Denk daarbij aan de gesprekken die JIJ voert met je begeleider (1 = helemaal mee oneens; 2 = beetje mee oneens; 3 = beetje mee eens; 4 = helemaal mee eens).*

		helemaal mee oneens			helemaal mee eens
1	Mijn begeleider geeft mij vertrouwen dat ik iets kan	1	2	3	4
2	Mijn begeleider heeft echt belangstelling voor mijn leven	1	2	3	4
3	Ik voel me begrepen door mijn begeleider	1	2	3	4
4	Mijn begeleider kan goed luisteren naar mijn verhaal	1	2	3	4
5	Ik kan mijn begeleider goed bereiken voor een gesprek	1	2	3	4
6	Ik vertrouw mijn begeleider volledig	1	2	3	4
7	Mijn begeleider is erg enthousiast	1	2	3	4

***Doorstroom***

Wat ben je van plan om te doen als je klaar bent met je opleiding?

- Verder leren in het HBO in dezelfde sector (economie)
- Verder leren in het HBO in een andere sector (landbouw, zorg en welzijn, techniek)
- Werken
- Anders, namelijk:

.....  
.....  
.....  
.....

***Hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst!***

### Questionnaire for students hospitality management

This questionnaire is meant to investigate how you feel about your study en your future choices. We also want to know if you ever have a study council conversation with your study counselor en how you feel about that.

This questionnaire includes some different parts. The first part 'general' includes 6 questions. After that you wil find some propositions. You can see here the grades 1 to 4. Every time you choose the option that suits your personal situation. In between you will see some separate questions. Mark your own correct answer.

#### **General**

Before we ask you to respond to the real propositions, we would like to know some general things about you.

1. *Gender:* Male / Female
2. *Age:* .....Year
3. *School name and city:* .....
4. *Who is your study counselor?*  
.....
5. *What are your study grades for your subjects? (average grades)*  
*Choose:*
  - Below 5,5
  - Between 5,5 and 7,5
  - Higher than 7,5
6. *Do you think you will pass your propaedeutic exam this year?*  
*Choose:*
  - Yes
  - No

## Study council conversations

Probably you will have conversations with your study counselor a few times a year. These propositions below are about these conversations. You will see two blocks of propositions and some separate questions.

### a. Content of study council conversations

Please read these 19 propositions below. Choose on a scale from 1 to 4 to what degree you can agree with these propositions (1 = not true at all; 2 = a little bit true; 3 = quite true; 4 = completely true)

		not true at all			completely true
1	With my study counselor I plan what I have to learn now to have the opportunity to do work in the future that fits me	1	2	3	4
2	Together with my study counselor I discuss what I have been good at my whole life	1	2	3	4
3	After investigation in practice I discuss with my study counselor different work situations that fit me	1	2	3	4
4	With my study counselor I maintain an overview about possible jobs that are interesting for me	1	2	3	4
5	By talking with my study counselor I very well know how my future as a working man/woman will look like	1	2	3	4
6	I organize my own guidance I think I need to get the best out of my study for the future	1	2	3	4
7	I talk about my future plans with my study counselor and people in practice	1	2	3	4
8	In conversations with my study counselors I search for things I think that are really important for me in work	1	2	3	4
9	Together with my study counselor I really search for my own talents	1	2	3	4
10	I discuss how I can use experiences outside of school for my future	1	2	3	4
11	Together with my study counselor I investigate the content of the work in practice I learn for	1	2	3	4
12	Because of the conversations with my study counselor I feel sure about the work I want to do after finishing my studies.	1	2	3	4
13	I am the one that discusses with my study counselor how I can match my studies with my strengths	1	2	3	4
14	Together with my study counselor I think about where I really want to excel in	1	2	3	4
15	Because of the conversations during my studies I feel confident about my future	1	2	3	4
16	I often discuss why things interest me	1	2	3	4
17	Together with my study counselor I investigate if things that are important in my life will come back in future work	1	2	3	4
18	Because of the conversations with my study counselor I discovered how to make use of my talents	1	2	3	4

19	Together with my study counselor I update people in practice about my study results	1	2	3	4
----	---	---	---	---	---

**b. Design of study council conversations**

The questions in this part of the questionnaire are about the amount of conversations you have with your study counselor en who decides what these conversations are about.

1. *Who decides the content of the study council conversations?*

Choose:

- Mostly my study counselor does
- A bit more often my study counselor does
- Equally me and my study counselor do
- A bit more often I do
- Mostly I do

2. *How often do you have a conversation about your (study)career? (about your choices, wishes and your opportunities concerning future work)*

Choose:

I have conversations about my (study)career:

- Never/I don't have any
- 1-4 times a year
- (Almost) every month
- (Almost) every week

**c. Personal characteristics of my study counselor**

The propositions in this part of the questionnaire are about your satisfaction about your conversations with your study counselor.

*Please read these 7 propositions below. Choose on a scale from 1 to 4 to what degree you can agree with these propositions. Think about the conversations YOU have with your study counselor (*

*(1 = I totally disagree; 2 = I disagree a little; 3 = I agree a little; 4 = I totally agree).*

		I totally disagree			I totally agree
1	My study counselor gives me the confidence that I can do things well	1	2	3	4
2	My study counselor is really interested in my life	1	2	3	4
3	I feel understood by my study counselor	1	2	3	4
4	My study counselor is able to listen very well to my story	1	2	3	4
5	I can contact my study counselor very well for a conversation	1	2	3	4
6	I completely trust my study counselor	1	2	3	4
7	My study counselor is very enthusiastic	1	2	3	4



***Flow in education***

What are your plans after getting your preparatory instruction?

- Continuing my study in HBO in the same sector (economy)
- Continuing my study in HBO in a different sector (agriculture, care and welfare, technology)
- Continuing my study at a university in the same direction
- Continuing my study at a university in an other direction
- Going to work
- Different, namely:

.....  
.....  
.....  
.....

***Thank you very much for filling in this questionnaire!***