

# HET VERKORTEN VAN LANGSTUDEREN

De evaluatie van statusgesprekken met langstudeerders  
Gezondheid, Sport en Welzijn binnen Inholland



Annelies Ranzijn  
Master Leren en Innoveren

HOGESCHOOL INHOLLAND  
JULI 2015



# HET VERKORTEN VAN LANGSTUDEREN

De evaluatie van statusgesprekken met  
langstudeerders Gezondheid, Sport en Welzijn binnen  
Inholland

Annelies Ranzijn

Studentnummer 3102422

## MASTERTHESIS

Rapportage van een praktijkgericht onderzoek, uitgevoerd in het kader van de opleiding  
tot het behalen van de titel Master of Education

Begeleider: Pieter Swager

Juli 2015

---

MASTER LEREN EN INNOVEREN

HOGESCHOOL INHOLLAND

Domein Onderwijs, Leren en Levensbeschouwing





# SAMENVATTING

Het doel van het onderzoek was de evaluatie van het ontwerp en de uitvoering van de statusgesprekken met langstudeerders van het domein GSW van Hogeschool Inholland.

De centrale onderzoeksvraag luidde als volgt:

*In hoeverre is de aanpak 'het statusgesprek' consistent, bruikbaar en effectief in de perceptie van de langstudeerbegeleiders en studenten GSW, binnen de gestructureerde aanpak van Inholland, die is ontwikkeld voor het project Reductie Langstuderen?*

Het betrof een kwalitatief onderzoek, waarin de perceptie van de langstudeerbegeleiders centraal staat. Daarom kregen de twee focusgroepen een centrale rol in het onderzoek. Ter voorbereiding op de focusgroepen zijn data verzameld bij de langstudeerbegeleiders GSW via een schriftelijke vragenlijst en een semigestructureerd groepsinterview. Het observeren van de statusgesprekken en het bevragen van de studenten fungeerde als illustratie van de bevindingen en als input voor de argumentatie binnen het onderzoek. Tevens is na elke observatieronde van de statusgesprekken een open interview gevoerd met de betreffende langstudeerbegeleider.

Geconcludeerd kan worden dat het statusgesprek binnen het domein GSW in grote mate als consistent, bruikbaar en in zekere mate als effectief wordt gezien in de perceptie van studenten en langstudeerbegeleiders.

De consistentie blijkt uit de tevredenheid bij zowel de bevroegde begeleiders als de studenten over de inrichting van het gesprek. De gesprekken zijn conform het ontwerp uitgevoerd. De zakelijke aanpak met objectievere informatie wordt genoemd als een pluspunt. De bruikbaarheid en herkenbaarheid van de haalbaarheidsscan is groot in de perceptie van begeleiders en studenten. De consistentie van het ontwerp voor wat betreft de bevroegde elementen in de Talent.Sense meting wordt ondersteund vanuit de literatuur.

De bruikbaarheid blijkt uit de waardering in de perceptie van begeleiders en studenten voor de ondersteunende tools. Vanuit de Talent.Sense meting betreft het de mogelijkheid tot het systematisch bespreken van het studiegedrag. Dit bevordert het zelfinzicht en biedt tevens aan het begin van het gesprek de mogelijkheid tot een goed contact in het gesprek. Vanuit de student-monitor betreft het de mogelijkheid tot confrontatie met gegevens uit de studentmonitor, de lijst met overzichten van openstaande resultaten en de cijferlijst. De bruikbaarheid van de tools wordt ondersteund vanuit de literatuur.

De effectiviteit in de perceptie van studenten en begeleiders wordt vooral bepaald door een zakelijke aanpak, het vergroten van het zelfinzicht bij de studenten over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen, de mogelijkheid om twee tot drie gesprekken te voeren bij (stop)gesprekken, de inzet van een onafhankelijke langstudeer-begeleider en het bieden van alternatieven. De nuancering 'in zekere mate

effectief' heeft vooral betrekking op het stopadvies. Uit de focusgroepen is gebleken dat tussen begeleiders verschillend wordt gedacht over 'wanneer een stopadvies wordt gegeven'. Dit varieert van in principe geen stopadvies (het is de verantwoordelijkheid van de opleiding dat de student zo ver gekomen is) tot wel een stopadvies. Een ander aspect is dat er verschillend wordt gedacht over wie de statusgesprekken voert: een studieloopbaanbegeleider die de student goed kent versus het pleidooi voor een onafhankelijke langstudeerbegeleider, dat meer in de lijn ligt van de zakelijke aanpak. Over de zakelijke aanpak waren de respondenten, die hebben deelgenomen aan het onderzoek, het overigens eens.

Aanbevolen wordt docenten een verdiepende training van Talent.Sense te laten volgen, waarbij tevens aandacht is voor het trainen op het durven confronteren en het geven van stopadviezen. Verder is het van belang met de student in het gesprek te onderzoeken hoe het netwerk van de student beter benut kan worden bij het afronden van de studie. Aanbevolen wordt de statusgesprekken met de Talent Sensemeting eerder in te zetten, op het moment dat de student gaat achterlopen, aan het einde van het tweede jaar of het begin van het derde jaar. Voor een geaccepteerd (stop)advies zijn twee tot drie statusgesprekken nodig. Verder wordt aanbevolen om op basis van de gegevens uit Infofinder (kop-, peloton, - en staartindeling) per groep te differentiëren in begeleidingstijd en op grotere schaal te experimenteren met de inzet van een onafhankelijke langstudeerbegeleider. Binnen de opleidingen wordt aanbevolen het draagvlak voor de Talent.

Sense meting en de langstudeeraanpak te vergroten. Tevens zijn richting Talent.Sense enkele aanbevelingen opgenomen met betrekking tot de optimalisering van de tool.

Van belang is dat alle actoren (studieloopbaanbegeleider, examencommissie, opleidingscoördinator, decaan) één lijn hanteren ten opzichte van de gegeven adviezen in het statusgesprek en indien er sprake is van uitstelgedrag bij docenten dit te bespreken (te laat nakijken, afspraken niet nakomen, geen contact opnemen met de student). Studenten dienen goed geïnformeerd te zijn over de procedure die geldt voor het vervallen van cijfers en de verlenging van cijfers.

In een vervolgonderzoek zou onderzocht kunnen worden hoe het percentage van 45% langstudeerders, die via de statusgesprekken niet is bereikt, alsnog kan worden bereikt. Andere suggesties zijn een kwantitatief onderzoek over de effecten van de adviezen op langere termijn of een verdiepend onderzoek naar de oorzaken en interventies van langstuderen bij de opleidingen binnen GSW met veel langstudeerders.

# VOORWOORD

De realisatie van dit onderzoek was mogelijk dank zij veel betrokkenen die hieraan hebben meegewerkt.

Graag wil ik het managementteam van het domein Gezondheidszorg, Sport en Welzijn, de betrokken langstudeercoördinatoren, begeleiders en studenten bedanken voor hun medewerking aan dit onderzoek. In het bijzonder wil ik Rita van der Hem-Stokroos bedanken voor haar waardevolle adviezen tijdens het gehele onderzoekstraject.

Verder waren daar de docenten en medestudenten van de opleiding Master Leren en Innoveren, die mij *just in time* van de juiste informatie en feedback voorzagen. In het bijzonder dank ik mijn afstudeerbegeleider Pieter Swager en de leden van de afstudeerkring Feico Brink, Pieter Jan Smit en Bart van Velsen. Mijn critical friend Iris Sutherland bracht mij tijdens onze gezamenlijke werksessies vaak tot nieuwe inzichten. Vibeke Ferrée ondersteunde mij zeer adequaat als moderator bij de focusgroepen en de opzet van de vragenlijsten.

Veel collega's waren geïnteresseerd in het onderzoek en ik legde hen regelmatig kwesties of bevindingen voor. Ik noem met name Irene Witteman, Marlies van de Weijgert, Jacqueline Hoogenboom, Rutger Kappe, Wilma Menko, Hagar van der Knijff, Zuke van Ingen, Jorien van Lieshout en Caroline Strijker. Hannah de Vilder ben ik erkentelijk voor enkele observaties van statusgesprekken die ze voor het onderzoek heeft uitgevoerd.

Anderen waren bereid te ondersteunen bij vormgevingskwesties: Floor Bijlard voor de vragenlijsten in Evasys, Gertjan van Dijk voor de thesis, Pieter van Parreeren voor de filmpjes voor mijn presentatie en Stephanie Biljardt voor het uittypen van de transcripten, waarvoor veel dank.

Tenslotte dank ik mijn man Leo en mijn kinderen Isabelle en Matthieu, die mij de ruimte gaven om deze opleiding te doen.

# Inhoudsopgave

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Samenvatting                                                                        | 5         |
| Voorwoord                                                                           | 7         |
| <b>1 Inleiding</b>                                                                  | <b>10</b> |
| 1.1 Leeswijzer                                                                      | 10        |
| 1.2 Aanleiding, huidige situatie en gewenste situatie                               | 10        |
| 1.3 Doel en vraagstelling                                                           | 13        |
| 1.4 Relevantie, uitvoerbaarheid en afbakening                                       | 14        |
| 1.5 Stakeholders                                                                    | 15        |
| <b>2 Theoretisch kader</b>                                                          | <b>16</b> |
| Inleiding                                                                           | 16        |
| 2.1 Toelichting deelvragen literatuuronderzoek en opbouw construct                  | 16        |
| 2.2 Studieloopbaanbegeleiding                                                       | 17        |
| 2.3 Verwacht studiesucces op basis van belastbaarheid                               | 22        |
| 2.4 Studiehouding                                                                   | 24        |
| 2.5 Kritische reflectie                                                             | 27        |
| <b>3 Verantwoording onderzoeksmethode en onderzoeksontwerp</b>                      | <b>28</b> |
| Inleiding                                                                           | 28        |
| 3.1 Typering onderzoek                                                              | 28        |
| 3.2 Participanten                                                                   | 28        |
| 3.3 Onderzoeksinstrumentarium, dataverzameling en data-analyse                      | 30        |
| 3.4 Toelichting op de keuze voor het instrumentarium                                | 34        |
| <b>4 Resultaten</b>                                                                 | <b>37</b> |
| Inleiding                                                                           | 37        |
| 4.1 Relevante informatie voor de interpretatie van de resultaten                    | 37        |
| 4.2 Resultaten contextanalyse                                                       | 38        |
| 4.3 Tools en interventies met een effectief resultaat in het statusgesprek          | 41        |
| 4.3.1 Effectieve interventies                                                       | 41        |
| 4.3.2 Bruikbaarheid en herkenbaarheid haalbaarheidsscan Talent.Sensemeling          | 43        |
| 4.3.3 Bruikbaarheid verschillende onderdelen haalbaarheidsscan Talent.Sense meting  | 46        |
| 4.3.4 Bruikbaarheid studentmonitor, cijferlijst en overzicht openstaande resultaten | 50        |

|          |                                                                               |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4      | Interventies met een niet effectief resultaat in het statusgesprek            | 51        |
| 4.5      | Waardering studenten statusgesprekken                                         | 52        |
| 4.6      | De gestructureerde aanpak                                                     | 54        |
| 4.6.1    | Hoe vaak komt elke uitkomst voor binnen GSW?                                  | 55        |
| 4.6.2    | De ervaringen met de gestructureerde aanpak en consistentie van het ontwerp   | 57        |
| <b>5</b> | <b>Conclusies, discussie en aanbevelingen</b>                                 | <b>60</b> |
| 5.1      | Effectieve tools en interventies                                              | 60        |
| 5.2      | Niet effectieve tools en interventies                                         | 62        |
| 5.3      | Waardering studenten                                                          | 62        |
| 5.4      | Gestructureerde aanpak en consistentie ontwerp                                | 63        |
| 5.5      | Eindconclusie                                                                 | 66        |
| 5.6      | Aanbevelingen                                                                 | 67        |
| <b>6</b> | <b>Kritische reflectie</b>                                                    | <b>69</b> |
| 6.1      | De gehanteerde onderzoeksmethodologie                                         | 69        |
| 6.2      | De onderzoeksuitkomsten                                                       | 70        |
| 6.3      | Eigen rol als onderzoeker                                                     | 72        |
|          | Referenties                                                                   | 74        |
|          | <b>Bijlagen</b>                                                               | <b>79</b> |
|          | Bijlage 1 Aantal langstudeerders GSW                                          | 80        |
|          | Bijlage 2 Topics schriftelijke vragenlijst vanuit literatuuronderzoek         | 81        |
|          | Bijlage 3 Schriftelijke vragenlijst langstudeerbegeleiders GSW                | 82        |
|          | Bijlage 4 Interviewprotocol semigestructureerd groepsinterview                | 87        |
|          | Bijlage 5 Programma focusgroepen                                              | 89        |
|          | Bijlage 6 Observatieprotocol statusgesprek (eerste gesprek)                   | 90        |
|          | Bijlage 7 Observatieprotocol statusgesprek (vervolggesprek)                   | 91        |
|          | Bijlage 8 Interviewprotocol student                                           | 92        |
|          | Bijlage 9 Protocol open interview langstudeerbegeleider MBRT-SB               | 93        |
|          | Bijlage 10 Codeerschema interviews en focusgroepen                            | 94        |
|          | Bijlage 11 Voorbeeld gecodeerde pagina groepsinterview langstudeerbegeleiders | 95        |
|          | Bijlage 12 Typering langstudeerders en voorgestelde interventies              | 96        |
|          | Bijlage 13 Onderdelen haalbaarheidsscan en competenties                       | 97        |
|          | Bijlage 14 Gespreksleidraad voeren van het statusgesprek                      | 100       |

# 1 Inleiding

## **Inleiding**

Dit hoofdstuk beschrijft de aanleiding, doel en vraagstelling van het onderzoek. Verder wordt de relevantie, uitvoerbaarheid, afbakening en stakeholders beschreven. De leeswijzer beschrijft de onderwerpen van de verschillende hoofdstukken in dit rapport.

### **1.1 Leeswijzer**

Dit onderzoeksrapport beschrijft het evaluatieonderzoek van de ‘statusgesprekken’, die in het voorjaar van 2015 zijn gevoerd met langstudeerders bij de opleidingen van het domein Gezondheid, Sport en Welzijn (GSW).

Het eerste hoofdstuk *Inleiding* beschrijft de aanleiding, huidige situatie, gewenste situatie, relevantie, doel, onderzoeksvragen en de contextanalyse. In hoofdstuk 2 *Theoretisch kader* wordt het literatuur-onderzoek beschreven, waarin tevens wordt benoemd op welke punten dit theoretisch kader voor het onderzoek wordt benut. In hoofdstuk 3 *Verantwoording onderzoeksmethode en onderzoeksontwerp* wordt ingegaan op de typering van het onderzoek, participanten, keuze van de onderzoeksinstrumenten, wijze van dataverzameling en data-analyse en de rapportage. In hoofdstuk 4 *Resultaten* worden de onderzoeksresultaten de onderzoeker.

### **1.2 Aanleiding, huidige situatie en gewenste situatie**

#### **Aanleiding**

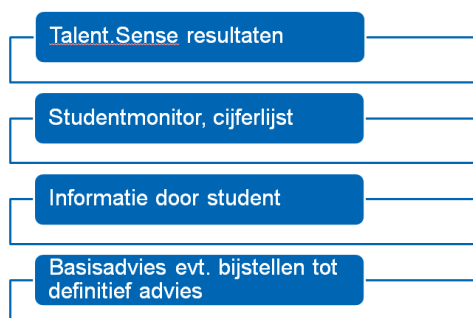
Het domein Gezondheid, Sport en Welzijn (GSW) binnen Inholland heeft te maken met een stijgend aantal langstudeerders binnen de bachelor opleidingen (zie bijlage 1). Teamleiders van de verschillende opleidingen noemen hiervoor een aantal mogelijke oorzaken. Genoemd worden de aangescherpte eisen aan het onderzoekend vermogen van de student (HBO-raad 2009) en het afstudeerniveau (NVAO, 2011), dat vorig jaar in opdracht van de HBO-raad verder is uitgewerkt in het protocol voor het beoordelen van (kern)werkstukken (Expertgroep Protocol, 2014). Als andere mogelijke oorzaak wordt een veranderde studentpopulatie op de locaties Amsterdam, Rotterdam en Den Haag genoemd. Op deze twee locaties hebben de GSW opleidingen de meeste langstudeerders, met uitzondering van de opleiding Verpleegkunde. In een beleidsnotitie van Inholland (Kappe, 2013) is een bachelor student langstudeerder als hij langer dan vijf jaar staat ingeschreven bij Inholland, zonder in deze periode zijn diploma te hebben behaald. Inholland heeft de doelstelling geformuleerd om binnen haar populatie maximaal 10% langstudeerders te hebben (Kappe, 2013). Er zijn extra incidentele middelen vrijgemaakt om het grote aantal langstudeerders, binnen Inholland ook wel aangeduid als ‘het stuwmeer’, te verminderen. Inholland heeft in september 2014 hiervoor binnen de hogeschool een project gestart, getiteld ‘Reductie Langstuderen’. De looptijd van dit project is twee jaar. Inholland heeft ten behoeve van dit project een aanpak ontwikkeld om kansrijke studenten te stimuleren om af te studeren en studenten met een geringe slaagkans te stimuleren om de opleiding te stoppen (Kappe, 2013).

## De gestructureerde aanpak van Inholland

De aanpak van Inholland wordt in deze masterthesis omschreven als ‘de gestructureerde aanpak’. Deze aanpak, gericht op het reduceren van het aantal langstudeerders, is vorig jaar ontwikkeld (Kappe, 2013) en start met een individuele meting, genaamd de ‘Talent.Sense meting’. Deze meting is ontwikkeld door het psychologisch extern adviesbureau L&D Support. De meting is gebaseerd op psychologische theorieën en is gevalideerd door de European Federation of Psychologist Association (EFPA). Deze meting wordt digitaal ingevuld door de student. De Talent.Sense meting bestaat uit 202 stellingen waarin gedragsindicatoren worden uitgevraagd en bevat tevens 45 vragen, gericht op affiniteiten, die relevant zijn voor de studie van de student. De resultaten worden weergegeven in een haalbaarheidsscan, waarin verwacht studiesucces vanuit belastbaarheid, studiehouding en aanwezige competenties van de student is weergegeven. Op basis van deze scan en een overzicht van de door de student behaalde cijfers in de opleiding, voert de langstudeerbegeleider met de student een gesprek, dat binnen Inholland ‘het statusgesprek’ wordt genoemd. Het doel van dit statusgesprek is om met de beschikbare informatie de student een gemotiveerde keuze te laten maken tussen:

1. Stoppen met de opleiding
2. De opleiding binnen een afzienbare tijd afronden

Als uit de resultaten van de haalbaarheidsscan, de cijferlijst en de informatie die de student inbrengt in het gesprek blijkt dat het objectief gezien niet haalbaar is voor de student om de opleiding af te ronden, is het van belang dat de langstudeerbegeleider dit in het gesprek op zodanige wijze bespreekt, dat dit de student tot het inzicht brengt dat het beter is om te stoppen met de opleiding.



*Afb 1.1 Pijlers statusgesprek*

Indien uit de resultaten van de haalbaarheidsscan, de cijferlijst en de informatie die de student inbrengt in het gesprek blijkt dat het objectief gezien wel haalbaar is voor de student om de opleiding af te ronden, is het van belang dat de langstudeerbegeleider dit op zodanige wijze bespreekt, dat dit bij de student tot de keuze leidt om de opleiding binnen de gestelde tijd alsnog af te studeren. Als dit het geval is, dient tevens besproken te worden welke interventies het meest geschikt zijn om de student binnen de gestelde tijd de opleiding te laten afronden, zodat de student voldoende informatie heeft om zelfstandig een studieplan op te stellen. In dat geval vinden doorgaans na het statusgesprek monitoringsgesprekken plaats, waarin de voortgang van de uitvoering van het studieplan wordt besproken. Inholland heeft voor de domeinen vanuit het project Reductie Langstuderen extra middelen beschikbaar gesteld om deze aanpak te implementeren. In paragraaf 1.4 wordt de gestructureerde aanpak, die binnen Inholland is ontwikkeld, nader toegelicht.

## **Resultaten van pilots operationalisatie langstudeerbeleid binnen Inholland**

In een pilotfase is de eerdergenoemde aanpak om op basis van de Talent.Sense meting een statusgesprek te voeren uitgetest (Kappe & Mol, 2014). Het betrof kansarme studenten binnen de domeinen Business, Finance & Law (BFL) en Onderwijs, Leren en Levensbeschouwing (OLL) van Inholland. Opvallende bevinding uit dit onderzoek (Kappe & Mol, 2014) is dat docenten aangeven in 90% van de gevallen de begeleiding voort te willen zetten terwijl uit de haalbaarheidsscan van Talent.Sense, 60% van de studenten geadviseerd had moeten worden om te stoppen met de opleiding. Verder wordt onder andere aanbevolen om docenten te stimuleren om strenger/objectiever/realistischer te zijn in het schatten van de slagingskansen van een langstudeerder en te handelen naar de inzichten die Talent.Sense meting biedt. De onderzoekers stellen, dat door de Talent.Sense meting uit te voeren bij zowel kansrijke als kansarme studenten, kansrijke studenten kunnen worden begeleid aan de hand van de resultaten op basis van individuele behoefte en tekortkomingen (zoals procesbegeleiding of stimuleren van zelfvertrouwen). Zij geven aan dat door het zelfinzicht te vergroten bij kansarme studenten en door een alternatief te bieden (zoals een gecertificeerde cijferlijst of loopbaan advies) de kans op herinschrijving kan worden verkleind.

## **Huidige situatie domein GSW**

Het domein GSW heeft besloten de beschikbare extra middelen van het Inholland project Reductie Langstuderen te benutten om het aantal langstudeerders te verkleinen. In de periode september-oktober 2014 heeft de projectleider Reductie Langstuderen GSW inventariserende gesprekken met stakeholders binnen het domein gevoerd. Hieruit is gebleken dat er volgens betrokkenen voldoende draagvlak is om vanaf november 2014 te gaan werken volgens de hierboven beschreven gestructureerde aanpak van Inholland. Een aantal opleidingen binnen GSW met veel langstudeerders is sinds januari van 2014 al begonnen met interventies voor langstudeerders, zoals extra colleges en extra individuele begeleiding. De gestructureerde aanpak van het Inholland project Reductie Langstuderen sluit aan bij de al ingezette interventies van GSW. Vanaf november 2014 hebben alle opleidingen GSW zich gecommitteerd aan het project Reductie Langstuderen (Kappe, 2013). In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van het aantal langstudeerders en de streefcijfers van het domein GSW. Het plan van aanpak Reductie Langstuderen van het domein (Domein GSW, 2014) is op basis van de input van de langstudeercoördinatoren GSW opgesteld en door het managementteam GSW vastgesteld.

## **Gewenste situatie domein GSW**

Het domein GSW wil graag een vermindering van het aantal langstudeerders. Langstudeerders zijn onbekostigde studenten en een hoog percentage langstudeerders zet dus de uitvoering van de onderwijsprogramma's onder druk. Het statusgesprek, waarin de student een gemotiveerde keuze maakt om te stoppen met de opleiding, dan wel die interventies genereert om binnen de gestelde tijd af te studeren, beschouwt het domein als een van de cruciale factoren in het doen slagen van de gestructureerde aanpak. Dit is ook gebleken uit de bevindingen van de hierboven beschreven pilots (Kappe & Mol, 2014). Dit wordt in paragraaf 1.4 nader toegelicht. Het domein hecht er belang aan dat de langstudeerbegeleiders beschikken over de benodigde competenties om het statusgesprek adequaat te kunnen uitvoeren. Verder vindt het domein het belangrijk dat zij de resultaten van de haalbaarheidsscan in combinatie met de overzichtslijst van de behaalde cijfers op de juiste wijze kunnen interpreteren en gebruiken in het statusgesprek. Daarom hebben alle langstudeerbegeleiders, die de statusgesprekken voeren, een training gevolgd ten behoeve van het op juiste wijze interpreteren van de resultaten van de haalbaarheidsscan en het voeren van de statusgesprekken.

## 1.3 Doel en vraagstelling

### Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de gepercipieerde consistentie, bruikbaarheid en effectiviteit van het ontwerp en de uitvoering van het statusgesprek binnen de gestructureerde aanpak van Inholland in het domein GSW.

Onder het begrip 'consistent' wordt verstaan, de mate waarin het ontwerp van het gesprek logisch in elkaar steekt en een passend geheel vormt (SLO, 2015). Wat betreft bruikbaarheid is de focus vooral gericht op de bruikbaarheid van de ondersteunende tools. Met effectiviteit in dit onderzoek wordt bedoeld de mate waarin binnen het statusgesprek de begeleider en de student het eens zijn over het voorgestelde advies. Dit betekent bij een negatief advies, dat de student hiervoor een gemotiveerde keuze maakt en stopt met de opleiding. In het geval van een positief advies, betekent dit dat de student een gemotiveerde keuze maakt en vanuit een duidelijk perspectief en gerichte ondersteuning, weer actief gaat studeren. Het statusgesprek kan worden beschouwd als een onderdeel van de studieloopbaanbegeleiding van de opleiding, daar het een reflectie betreft op (studie)loopbaan van de student (Kuijpers & Meijers, 2009; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006).

### Centrale vraagstelling

In hoeverre is de aanpak 'het statusgesprek' consistent, bruikbaar en effectief in de perceptie van de langstudeerbegeleiders en studenten GSW, binnen de gestructureerde aanpak van Inholland, die is ontwikkeld voor het project Reductie Langstuderen?

### Deelvragen literatuuronderzoek

1. Is het volgens de literatuur relevant om studieloopbaangesprekken te voeren met studenten en zo ja, wat zijn aandachtspunten met betrekking tot de inrichting van deze gesprekken?
2. Wat zegt de literatuur over veel voorkomende problemen bij langstuderen en wat kunnen we hieruit leren met betrekking tot het effectief voeren van studieloopbaangesprekken met langstudeerders?

### Deelvragen veldonderzoek

3. Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?
4. Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?
5. Hoe hebben studenten het statusgesprek gewaardeerd?
- 6a. In hoeverre zijn de statusgesprekken volgens de gestructureerde aanpak gevoerd?
- 6b. In hoeverre is er sprake van een consistent ontwerp van het statusgesprek?

## 1.4 Relevantie, uitvoerbaarheid en afbakening

### Relevantie

Het onderzoek is relevant voor het domein GSW, omdat een hoog percentage onbekostigde langstudeerders de uitvoering van de onderwijsprogramma's onder druk zet. Met de evaluatie van de statusgesprekken wil het domein GSW en de opleidingen GSW het inzicht vergroten in hoeverre deze gesprekken effectief zijn binnen de gestructureerde aanpak, dan wel of er nog noodzakelijke verbeteringen aangebracht dienen te worden. Voor de langstudeerders is het onderzoek relevant, omdat kwalitatief goede statusgesprekken hen kan helpen een realistische keuze voor de toekomst te maken. Voor Inholland is het onderzoek relevant, omdat de resultaten van dit onderzoek inzicht biedt in hoeverre de gestructureerde aanpak, die is ontwikkeld, effectief is binnen een van haar domeinen. Er is veel draagvlak voor het onderzoek binnen de hogeschool, het is speerpunt van beleid in dit collegejaar. Verder is het onderzoek relevant voor andere hogescholen, omdat deze problematiek ook bij hen speelt. Reductie van het langstuderen is een actueel vraagstuk, waarmee alle hogescholen te maken hebben.

In onderstaand schema zijn de stakeholders op niveau geordend.

| Niveau | Stakeholders                                                       |
|--------|--------------------------------------------------------------------|
| Macro  | Andere hogescholen in Nederland                                    |
| Meso   | Hogeschool Inholland<br>Domein GSW                                 |
| Micro  | Langstudeerbegeleiders en langstudeercoördinatoren opleidingen GSW |
| Nano   | Langstudeerders GSW                                                |

Afb. 1.2 Ordening stakeholders naar niveau (SLO, 2009)

### Afbakening

Van alle interventies die binnen de gestructureerde aanpak ingezet kunnen worden, richt het onderzoek zich op de evaluatie van het ontwerp en uitvoering van de statusgesprekken binnen de gestructureerde aanpak van Inholland (zie 1.2) binnen het domein GSW.

Het statusgesprek kan vier verschillende uitkomsten hebben.

|                                                                                                                                   |                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier mee eens.                                          | <b>2</b> Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier niet mee eens.                                          |
| <b>3</b> Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier mee eens. | <b>4</b> Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier niet mee eens. |

Afb. 1.3 Overzicht mogelijke uitkomsten statusgesprekken

Het onderzoek richt zich op situatie 1, 2 en 3. De hypothese is dat situatie 4 zich nagenoeg niet voordoet. Het domein GSW beschouwt de uitvoering van deze gesprekken als een cruciaal onderdeel van de structurele aanpak (Kappe, 2013) die is ontwikkeld. Daarom staan de begeleiders van deze gesprekken binnen dit onderzoek centraal. Gezien het korte tijdsbestek waarbinnen dit onderzoek plaats dient te vinden, is gekozen om het onderzoek primair te richten op de perceptie en de rol van de begeleiders. Langstudeerders zullen tevens worden bevraagd binnen het onderzoek. Dit onderzoek richt zich verder specifiek op de gesprekken met

die langstudeerders die op de uitnodiging om de Talent.Sense meting invullen en de deelname van het gesprek ingaan. Uit de pilots (Kappe & Mol, 2014) is gebleken dat niet alle studenten ingaan op de uitnodiging. Het onderzoek richt zich specifiek op de zaken die binnen de cirkel van invloed (Covey 2013) van de langstudeerbegeleider vallen. Binnen de cirkel van invloed vallen de zaken waarover de langstudeerbegeleider zelf iets te zeggen heeft.

## **1.5 Stakeholders**

De volgende stakeholders hebben belang bij het onderzoek.

- De student: deze heeft als afnemer baat bij kwalitatief goede statusgesprekken, waardoor hij een realistische kans kan maken voor de toekomst.
- De langstudeerbegeleider: deze heeft belang bij het onderzoek als degene die de statusgesprekken voert.
- De docenten en langstudeerbegeleiders: het voeren van kwalitatief goede statusgesprekken zou moeten leiden tot een reductie van het aantal langstudeerders.
- Het managementteam GSW en langstudeercoördinatoren: kwalitatief goede statusgesprekken zouden moeten leiden tot reductie van het aantal langstudeerders. Dit is gunstig voor het gestelde streefdoel, de werkdruk bij de docenten zou kunnen verminderen en zou kunnen leiden tot meer tevreden studenten en docenten.
- De projectgroepleden van het Inhollandproject 'Reductie Langstuderen': zij kunnen met de uitkomsten van het onderzoek het inzicht vergroten in het functioneren in de praktijk van dit onderdeel van de structurele aanpak die ontwikkeld is binnen Inholland.
- De leden van de examencommissie GSW: voor de leden van de examencommissie is het van belang dat, indien een student op basis van het statusgesprek er in slaagt een realistische keuze te maken voor de toekomst, dit kan leiden tot vermindering van het aantal verzoeken tot cijferverlenging e.d.
- Bureau L&D Support: dit bureau heeft de Talent.Sense meting ontwikkeld en kan met de resultaten van het onderzoek het inzicht vergroten in hoe deze meting functioneert in de hbo-praktijk.
- De onderzoeker: zij heeft belang bij het onderzoek, daar het haar afstudeeronderwerp betreft van de master Leren en Innoveren.
- De tweede onderzoeker: zij heeft belang bij het onderzoek om haar onderzoekservaring te verbreden.

## **Samenvatting**

Uit de beschrijving in dit hoofdstuk komt naar voren dat het doel van het onderzoek relevant is en wat het belang van de verschillende stakeholders is. Het onderzoek is goed uitvoerbaar en afgebakend. In het volgend hoofdstuk zal worden ingegaan op het literatuuronderzoek.

## 2 Theoretisch kader

### Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de deelvragen van het literatuuronderzoek en beschrijft vervolgens de bevindingen uit de literatuur. In de laatste paragraaf wordt kritisch gereflecteerd op het literatuuronderzoek.

### 2.1 Toelichting deelvragen literatuuronderzoek en opbouw

De literatuurstudie heeft de volgende literatuurvragen als uitgangspunt:

- *Is het volgens de literatuur relevant om studieloopbaangesprekken te voeren met studenten en zo ja, wat zijn aandachtspunten met betrekking tot de inrichting van deze gesprekken?*
- *Wat zegt de literatuur over veel voorkomende problemen bij langstuderen en wat kunnen we hieruit leren met betrekking tot het effectief voeren van studieloopbaangesprekken met langstudeerders?*

Het ontwerp van de statusgesprekken berust op twee pijlers, namelijk studieloopbaanbegeleiding en de uitgangspunten waarop de Talent.Sense meting is gebaseerd, namelijk verwacht studieresultaat op basis van belastbaarheid, studiehouding en aanwezige competenties. Wat betreft 'studieloopbaanbegeleiding' is via de zoekmachine Google Scholar eerst gezocht naar relevante, wetenschappelijke artikelen van Marinka Kuijpers en Frans Meijers. Beiden zijn als lector verbonden aan Hogeschool Fontys en hebben op dit gebied veel onderzoek verricht. Dit leverde een aantal wetenschappelijke artikelen, waarin op basis van gerefereerde artikelen verder is gezocht, de zogenaamde 'snowball sampling' techniek (Robson, 2011).

Op dezelfde wijze is op basis van het proefschrift '*Determinants of succes: a longitudinal study in higher professional education*' (Kappe, 2011) gezocht. Verder is via Google Scholar en Lybrin, de zoekmachine van de bibliotheek van Inholland, gericht gezocht op de zoektermen 'langstuderen'. Dit levert weinig informatie op. Daarna is gezocht op de zoektermen 'uitstelgedrag', 'procrastination' en 'critical incident technique'. Dit leverde veel informatie op. Een eerste selectie in de literatuur is gemaakt door het bepalen van de relevantie op basis van de samenvatting van de betreffende artikelen en boeken. Vervolgens is de literatuur geordend per deelvraag en zijn indien nodig aanvullende bronnen gezocht. Daarna zijn per deelvraag uit elk artikel de relevante stukken tekst gelabeld naar subsoort. Deze tekst vormde de basis van het theoretisch kader. Op basis van de feedback door studiegenoten en afstudeer-begeleider is de tekst verder gecomprimeerd en heeft het zijn definitieve vorm gekregen.

Het statusgesprek kan worden beschouwd als een onderdeel van de studieloopbaanbegeleiding (Kuijpers & Meijers, 2009; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). In 2.2. *Studieloopbaanbegeleiding* wordt ingegaan op de relevantie, de positionering in het curriculum, en de inrichting van de gesprekken. Paragraaf 2.3. *Verwacht studieresultaat op basis van belastbaarheid* beschrijft factoren die van belang zijn voor studieresultaat en in hoeverre de belastbaarheid van de student hierop van invloed is. Tenslotte komt in 2.4 *Studiehouding* oorzaken van uitstelgedrag, een veel voorkomend fenomeen bij langstudeerders, aan bod. Tevens wordt ingegaan in hoeverre functies in de hersenen bij late adolescenten zijn ontwikkeld, die van belang zijn voor het leren en de studiehouding. Elke paragraaf wordt afgesloten met conclusies en implicaties voor het onderzoek.

## 2.2 Studieloopbaanbegeleiding

### Inleiding

Het statusgesprek kan worden beschouwd als een onderdeel van de studieloopbaanbegeleiding van de opleiding. In deze paragraaf komt de relevantie van studieloopbaangesprekken en de positionering binnen het curriculum aan bod. De volgende deelvraag staat hierin centraal:

*Is het volgens de literatuur relevant om studieloopbaangesprekken te voeren met studenten en zo ja, wat zijn aandachtspunten met betrekking tot de inrichting van deze gesprekken?*

### Relevantie

De afgelopen jaren is er binnen het onderwijs steeds meer aandacht gekomen voor de (studie) loopbaan van de student. De aanleiding hiervoor zijn ontwikkelingen zoals de flexibilisering van de arbeidsverhoudingen, de opkomst van de kennisecomie en de individualisering van de maatschappij (Meijers, 2012). Het onderwijs is het tot nu toe niet gelukt de benodigde talenten op het gewenste niveau te ontwikkelen; De studie-uitval is te hoog en de belangrijkste oorzaak daarvan is een verkeerde studiekeuze (Allen & Meng, 2010). Volgens Kuijpers (2007) helpt loopbaanontwikkeling bij het gerichter kiezen van de studie en bij het terug-dringen van studieuitval. Tevens wordt de student goed voorbereid op het vakmanschap (Kuijpers, 2007). De reflectie op de (studie)loopbaan heeft een positieve invloed op de leermotivatie, de arbeidsidentiteit van de student en de door de student ervaren zekerheid over de keuze voor een studie (Kuijpers & Meijers, 2009; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006).

### Positionering in het curriculum

Volgens Meijers (2008) kunnen studenten zich actief met hun loopbaan bezighouden, wanneer ze een leer-omgeving wordt geboden die zowel praktijk- als vraaggestuurd is. Porfeli (2008) benadrukt dat de student kansen moet worden geboden om verschillende werkervaringen op te doen, omdat hij zelf aangeeft dat vooral ervaringen in werk bepalend zijn voor zijn keuzes. Dit stimuleert het zelfbeeld, het beroepsbeeld en de loopbaanplanning in positieve zin (Cohen-Scali, 2003). Vooral de individuele begeleidingsgesprekken zijn belangrijk binnen studieloopbaanbegeleiding; een student kan in deze gesprekken de praktijkervaringen verbinden met het leren en hier zin en betekenis aan geven (Smith, Clegg, & Todd, 2007). Daarom is het gewenst studieloopbaanbegeleiding op te nemen als integraal onderdeel van het curriculum en het vraag gericht vorm te geven in de driehoek tussen school, praktijk en student. Deze vorm van samenwerking komt tot nu toe bijna nooit van de grond (Dam, Hövels, & Meijers, 2007).

Binnen het hbo neemt de stage in het derde jaar een belangrijke plaats in. Onstenk (2007) geeft aan dat de school in de dagelijkse stagepraktijk afwezig is, maar is wel eindverantwoordelijk voor het buitenschools leren. Onstenk stelt dat, om de brede vakbekwaamheid te verwerven, de student gevarieerde werk-ervaring op moet kunnen doen; verder is het belangrijk dat hij de gelegenheid krijgt tot communicatie over en reflectie op het gevoerde werk met zijn stage-begeleider en collega's. Simons (1999) geeft aan dat er ruimte dient te zijn voor innoveren en experimenteren; De school zou de stagecomponent nadrukkelijker moeten integreren in het leertraject. Dit kan volgens Simons bijvoorbeeld door in het curriculum de kernproblemen van het beroep richtinggevend te laten zijn en aandacht te besteden aan een goede voorbereiding op de verwerking van de praktijkleerervaringen. Verder zou de school meer aandacht moeten besteden aan leercompetenties, vooral aan het vermogen van studenten om effectief in werksituaties te leren (Onderwijsraad, 2003).

Volgens Watts & Fretwell (2004) heeft de student voor het maken van een goede beroepskeuze betrouwbare informatie nodig over zichzelf en over werk. Voor deze keuze moeten volgens hen de alternatieven en de consequenties van de keuze bekend zijn. Verder dient de student de voor- en nadelen van de beroepskeuze methodisch te kunnen afwegen en dient hij een duidelijk doel voor ogen hebben om te kunnen bepalen wat het beste alternatief is.

## Inrichting gesprekken

Individuele begeleiding binnen studieloopbaanbegeleiding kan gericht zijn op verschillende doelen (Kuijpers & Rutten, 2012). Het betreft het *vergroten van mogelijkheden* door bewustwording van belemmeringen, *oriëntatie op mogelijkheden* en *benutting van mogelijkheden*; afhankelijk van het doel dat de student nastreeft wordt de begeleiding vorm gegeven.

Studieloopbaanbegeleiding kan worden ingericht vanuit de loopbaangesprekscyclus (Kuijpers & Rutten, 2012); deze loopbaangesprekscyclus is een cyclisch proces gericht op *reflectief en proactief* gedrag. Het doel is om studenten aan het denken te zetten en hen aan te zetten tot activiteit. Kuijpers en Rutten verwijzen naar Savickas (2011) die spreekt van ‘*career construction*’. In het loopbaangesprek staat de concrete en recente (werk)ervaring van de student centraal en is gebaseerd op de volgende stappen:

1. Het construeren van ‘kleine verhalen’ door betekenisgeving aan concrete ervaringen.
2. Door herinterpretatie en het verbinden van ‘kleine verhalen’ komen tot een ‘groter verhaal’.
3. Op basis van het ‘groter verhaal’ komen tot het formuleren van een vervolgstap.

Kuijpers en Rutten geven hierbij aan dat het belangrijk is dat de activiteiten concreet zijn, kleine stappen betreffen en uitdagend zijn. De activiteit moet er voor de student toe doen en er dient duidelijkheid te zijn over wat het hem oplevert, (bij voorkeur een succeservaring), waardoor de student in beweging blijft.

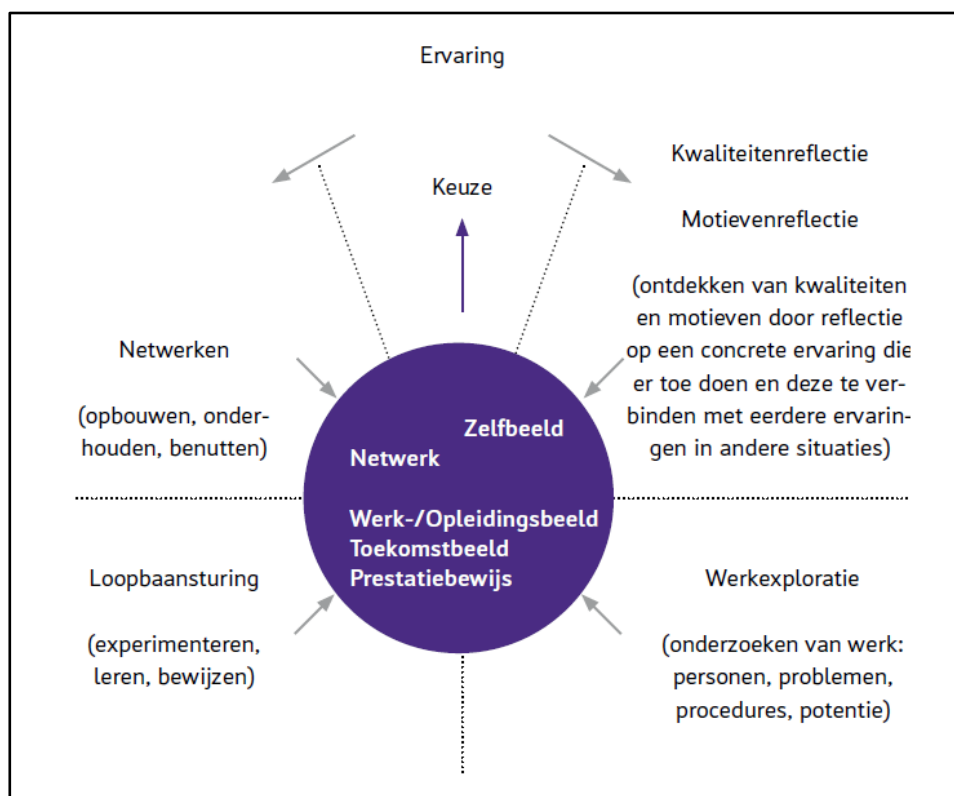


Fig.2.1 Loopbaancirkel: een schematisch overzicht van een gesprekscyclus ter ontwikkeling van loopbaancompetenties (Kuijpers, 2011)

Op basis van de reflectie op de betekenisvolle ervaring maakt de student een volgende stap door werkexploratie, experimenteren of het opbouwen, onderbouwen of benutten van netwerken.

### **Aandachtspunten bij het voeren van studieloopbaangesprekken**

Een succesvol gesprek valt of staat met het maken van contact tussen begeleider en student. Een goede relatie tussen docent/begeleider en student is van belang om de beoogde doelen te bereiken (Hattie, 2009). Branson (2000) benadrukt het belang van studentgericht werken, waarbinnen de docent zorgvuldig aandacht besteedt aan kennis, vaardigheden, houding, overtuigingen die student meebrengen naar school. Het is van belang zich ervan bewust zijn dat studenten hun eigen meningen verder bouwen op de bagage die ze meenemen naar school en hier gericht aandacht aan te besteden.

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat begeleidingsgesprekken meer helpend dan activerend zijn ingericht (Kuijpers & Rutten, 2012); begeleiders zijn eerder geneigd antwoorden te geven en oplossingen te bedenken dan vragen te stellen en de student uit te dagen met het probleem aan de slag te gaan. Volgens Meijers (2012) is de insteek van het gesprek vaak om via gerichte vragen studenten zo snel mogelijk te laten vertellen over concrete problemen; het betreft dan meestal problemen die met henzelf te maken hebben, zoals het niet voldoen aan gestelde eisen; als de docent meent voldoende informatie te hebben om een diagnose te kunnen stellen, verandert het gesprek van toon; vanaf dat moment geeft de docent goede raad (die vaak ook dwingend is).

Volgens Meijers (2012) blijkt uit onderzoek dat studenten zich pas actief met hun loopbaan bezig houden, wanneer de leeromgeving zowel praktijkgestuurd als vraaggestuurd is; dit blijkt in de onder-wijspraktijk nog een weerbarstig verhaal. Zelfs als studenten praktijkervaring opdoen, blijft er een kloof bestaan tussen de lessen op school en de ervaringen in de praktijk. Volgens Meijers (2012) wordt een 'goede' docent door de meeste docenten (en hun managers) gedefinieerd als een professional die met veel plezier en vakkundigheid *tegen* studenten spreekt over haar/zijn *vakgebied*. Indien de school zelf-sturing van de student serieus neemt zou de docent meer *met* studenten spreken over hun *ervaringen* in en met de beroepspraktijk en op basis daarvan op het juiste moment de relevante theorie aandragen. Veel docenten missen volgens hem de concrete vaardigheden om met studenten een dialoog aan te gaan over de betekenis van hun praktijkervaringen voor het vormgeven van hun (levens)loopbaan.

Voor loopbaanbegeleiding is het essentieel dat een student zelf actie onderneemt. Het voeren van begeleidingsgesprekken waarin *met* en *niet* tegen de student wordt gesproken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld, draagt bij aan een actieve loopbaanontwikkeling, een betere leermotivatie en meer passende keuzes van de studenten (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006; Kuijpers & Meijers, 2009). Echter, het begeleidingsgesprek in het onderwijs gaat vooral over studievordering en –problemen (Winters et al., 2009). Anderson et al. (2004) geeft hierover aan dat contact met studenten over hun studie van belang is om uitval te voorkomen, maar dat is onvoldoende om studenten voor te bereiden op de eisen die aan de hedendaagse werknemer worden gesteld, namelijk het vormgeven van de eigen loopbaan. Om studenten te begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling hebben ze een gesprekspartner nodig die hen aan het denken en ondernemen zet (Pizzolato, 2007); door een groot deel van de docenten wordt beperkte draagkracht (deskundigheid) en draagvlak (steun) ervaren om deze begeleiding te realiseren.

Het kan voorkomen binnen studieloopbaanbegeleiding dat de student het advies krijgt om te stoppen met de opleiding. Dit kan bij de student grote emoties veroorzaken en hierbij dienen de fases die binnen een slecht nieuws gesprek worden onderscheiden in acht te worden genomen (Schermer, Hogen, & Onrust, 2014).

- Fase 1: het slechte nieuws brengen
- Fase 2: aandacht besteden aan de emoties van de student. Hierbij is er de kans dat de student het slechte nieuws ontkent en verwerpt.
- Fase 3: gevolgen voor de student bespreken.

Hierbij wordt opgemerkt dat het een valkuil is om in deze situatie de boodschap af te zwakken of te onderhandelen, als de student bij het ontvangen van de boodschap tegensputtert. Op die manier ondergraaft de gespreksbegeleider zijn eigen positie.

Er is volgens Hiebert (2006) een verschuiving in de begeleiding van het maken van de 'goede' keuze voor de toekomst naar het leren om de eigen (leer)loopbaan vorm te geven; in de huidige tijd is het proces van de loopbaankeuze voor de student gedeeltelijk onvoorspelbaar; er zijn veel verschillende opvattingen over wat een 'goede keuze' is; aanbevolen wordt studenten vooral te helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en hen te leren omgaan met ambiguïteit in beslissingen.

### **Reflectie op stage- en werkervaringen en de studiekeuze**

Binnen het hbo nemen de stages in het derde jaar een belangrijke plaats in. Volgens Onstenk (1997) is de school in de dagelijkse stagepraktijk afwezig, maar is wel eindverantwoordelijk voor het buitenschools leren. Voor de school zijn de studenten dan een tijdje 'buiten beeld' terwijl er in de stageperiode in de ontwikkeling van de student van alles gebeurd kan zijn.

In de gesprekken kan het relevant zijn om de studenten op hun ervaringen in de stage te bevragen. Was dit een positieve of negatieve ervaring? Indien het een positieve ervaring betrof kan reflectie op deze ervaring een positieve invloed op leermotivatie, de arbeidsidentiteit van de student en de door de student ervaren zekerheid over de keuze voor een studie (Kuijpers & Meijers, 2009; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006) en hun zelfbeeld in positieve zin verstevigen (Cohen-Scali, 2003). Indien het een negatieve ervaring betrof, is het van belang om te achterhalen wat de oorzaak was en wat het effect is geweest van deze ervaring op het leren en hoe de student aankijkt tegen zijn afstudeertraject dat hij straks in de praktijk moet gaan uitvoeren.

Als een langstudeerder een tijdje buiten beeld is geweest of een bijbaantje heeft, kan het ook van belang zijn om te reflecteren op die ervaringen. Dit kan de student helpen ofwel om zijn kwaliteiten te (her)ontdekken en kijken hoe hij deze kan inzetten voor zijn studie, dan wel om na te denken hoe hij met deze kwaliteiten zijn loopbaan verder een vervolg kan geven, indien het beter is dat hij stopt met de studie (Korthagen, Koster, & Melief, 2005).

De student kiest een ervaring, bij voorkeur werkgerelateerd, die er voor de student toe doet (Kuijpers en Rutten, 2012); door reflectie leert de student meer over zichzelf en wat voor hem belangrijk is in het werk; de begeleider helpt de student met het in eigen woorden weergeven van zijn kwaliteiten en motieven; belangrijk is dat de student zijn kwaliteiten uiteindelijk zelf benoemt. Pas vanaf dat moment kan de student zijn kwaliteiten en motieven bewust gebruiken

## Conclusies en implicaties voor het onderzoek

In deze paragraaf stond de volgende deelvraag centraal:

*Is het volgens de literatuur relevant om studieloopbaangesprekken te voeren met studenten en zo ja, wat zijn aandachtspunten met betrekking tot de inrichting van deze gesprekken?*

Geconcludeerd kan worden dat het voeren van studieloopbaangesprekken relevant is, omdat dit helpt bij een goede studiekeuze en de student door loopbaanontwikkeling goed wordt voorbereid op het vakmanschap. Er zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen uit de literatuur. Een goede relatie tussen docent/begeleider en student is van belang om de beoogde doelen te bereiken (Hattie, 2009). Een succesvol gesprek valt of staat met het maken van contact tussen begeleider en student. Branson (Branson, 2000) benadrukt het belang van studentgericht werken, waarbinnen de docent zorg-vuldig aandacht besteedt aan kennis, vaardigheden, houding, overtuigingen die student meebrengen naar school. Het is van belang zich ervan bewust zijn dat studenten hun eigen meningen verder bouwen op de bagage die ze meenemen naar school en besteden hier gericht aandacht aan.

Op basis van de literatuur kan geconcludeerd worden dat de onderstaande aspecten kunnen bijdragen aan effectieve studieloopbaanbegeleiding:

- Duidelijk het doel van het gesprek voor ogen hebben en hier de individuele begeleiding op afstemmen. Het betreft een keuze uit een van de volgende doelen: het *vergroten van mogelijkheden* door bewustwording van belemmeringen, *oriëntatie op mogelijkheden* en *benutting van mogelijkheden*.
- De activiteit die wordt besproken in het gesprek moet er voor de student toe doen en er dient duidelijkheid te zijn over wat het hem oplevert, (bij voorkeur een succeservaring), waardoor de student in beweging blijft.
- Op basis van de reflectie op de betekenisvolle ervaring maakt de student een volgende stap door werkexploratie, experimenteren of het opbouwen, onderbouwen of benutten van netwerken.
- Of er sprake is van goed contact in het gesprek tussen begeleider en student
- *Met* en *niet tegen* de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld
- Student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden
- Actieve, sturende, en initiërende rol bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze
- Mate waarin het is gelukt om studenten aan het denken en ondernemen te zetten
- Helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en student te leren omgaan met ambiguïteit in beslissingen
- Aandacht voor reflectie op stage of andere werkervaringen
- Studieloopbaanbarrières bespreken
- Voorkomen dat bij slecht nieuws gesprek de boodschap wordt afgezwakt of gaan onderhandelen als de student bij het ontvangen van de boodschap tegenspuutert.

Deze aspecten zullen een rol spelen in het onderzoek.

## 2.3 Verwacht studiesucces op basis van belastbaarheid

### Studiesucces

Interessant is om te bekijken wat factoren zijn die studiesucces kunnen bevorderen.

In het promotieonderzoek naar studiesucces van Kappe (2011) komen onder andere de volgende bevindingen naar voren. Wat betreft de relatie tussen studentkenmerken en studiecijfers is de belangrijkste bevinding dat de persoonlijkheidseigenschap consciëntieusheid hoger correleert met het gemiddelde van alle studiecijfers dan intelligentie. Volgens Kappe zijn de prestaties van consciëntieuze studenten beter, omdat ze langer volharden en beter georganiseerd zijn dan niet-consciëntieuze studenten. Verder lijkt er volgens Kappe sprake van een bescheiden, positieve correlatie tussen intelligentie en studiecijfers; intrinsieke motivatie correleert matig met het gemiddelde van alle studiecijfers, angst is niet gerelateerd; behoefte aan druk correleert negatief en studiemotivatie correleert positief. Studiemotivatie blijkt belangrijk voor prestaties in alle typen leeromgevingen; studenten die behoefte hebben aan extra druk van buitenaf behalen in het algemeen lagere cijfers voor hun scriptie.

Tevens constateert Kappe (2011) dat de studentkenmerken, die gerelateerd zijn met studieduur in volgorde van belangrijkheid te zijn: consciëntieusheid, openheid, intrinsieke motivatie, neuroticisme en intelligentie. Dit betekent volgens hem dat gedreven, gedisciplineerde, gemotiveerde en hard werkende studenten minder tijd nodig hebben om hun diploma te behalen dan open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten, die in het algemeen meer tijd nodig hebben om te diplomeren. Gecombineerd verklaren de studentkenmerken 30% van de variantie in studieduur, waarbij consciëntieusheid en openheid het meest belangrijk zijn.

### Overtuiging waarmee de student in het leven staat:

#### groeimindset versus fixed mindset

Dweck (2006) heeft onderzocht vanuit welke overtuiging mensen in het leven staan. Zij maakte hierbij een onderscheid in mensen met een *fixed mindset* en degenen met een *groeimindset*. Mensen met een *fixed mindset* zien capaciteiten als aangeboren talenten die slechts beperkt ontwikkelbaar zijn; zij willen dan ook de indruk wekken om vooral capabel over te komen; uitdagingen worden gemeden, omdat ze bij falen kunnen leiden tot een indruk van onbekwaamheid; falen of tegenslag wordt vaak gezien als een gebrek aan talent en dit leidt vaak tot snel opgeven. Het is volgens Dweck voor hen erg moeilijk om eigen zwaktes en fouten te erkennen en onder ogen te zien; dit kan de samenwerking belemmeren; het succes van anderen wordt gezien als bedreigend, omdat zij wellicht als meer getalenteerd worden gezien; het potentieel op eigen ontwikkeling wordt onderbenut.

Mensen met een *groeimindset* zien volgens Dweck (2006) capaciteiten als ontwikkelbaar door inspanning en effectieve leerstrategieën. Zij proberen zoveel mogelijk te leren en beter te worden; ze worden gewaardeerd, omdat zij leerbaar zijn en gericht zijn op groei; inspanning wordt gezien als normaal en een noodzakelijke weg tot groei; tegenslag of falen wordt beschouwd als een indicatie tot meer inspanning en/of een andere strategie. Volgens Dweck staan deze mensen open voor feedback, leren zij graag van fouten en zijn ze zeer bereid tot samenwerken; het succes van anderen wordt gezien als inspirerend, omdat hier lessen uit kunnen worden getrokken voor het eigen leren; het potentieel op eigen ontwikkeling wordt benut om verder te groeien.

## **(Studie)loopbaanbarrières**

Adolescenten en jongvolwassenen kunnen diverse loopbaanbelemmeringen ervaren, zoals etnische of geslachtsdiscriminatie, financiële problemen, houding van de omgeving, gebrek aan capaciteiten of scholingsmogelijkheden (Luzzo, 1995; McWhirter, 1997; Swanson, Daniels & Tokar, 1996). Dit beïnvloedt hun toekomstwensen en hun loopbaanprestaties. Volgens de Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown en Hackett, 1999) is het van belang om het zelfvertrouwen van de student te vergroten en belemmeringen en sociale druk van de omgeving bespreekbaar te maken. Hierdoor kunnen zijn toekomstperspectieven worden vergroot.

## **Conclusies en implicaties voor het onderzoek**

In deze paragraaf stond de volgende deelvraag centraal:

*Wat zegt de literatuur over veel voorkomende problemen bij langstuderen en wat kunnen we hieruit leren met betrekking tot het effectief voeren van studieloopbaangesprekken met langstudeerders?*

Wat betreft de kans op studiesucces hebben gedreven, gedisciplineerde, gemotiveerde en hard werkende studenten minder tijd nodig om hun diploma te behalen dan open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten, die in het algemeen meer tijd nodig hebben om te diplomeren (Kappe, 2011). Van belang is om in het statusgesprek bij open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten te bespreken hoe zij denken gericht gefocust te kunnen werken naar het diploma. Een andere factor die van invloed is op studiesucces is hoe een student in het leven staat. Studenten met een *fixed mindset* zien capaciteiten als aangeboren talenten die slechts beperkt ontwikkelbaar zijn. Studenten met een *groeimindset* zien volgens Dweck (2006) capaciteiten als ontwikkelbaar door inspanning en effectieve leerstrategieën. Het is dus van belang dat een begeleider in het statusgesprek bij studenten herkent welke mindset het meest herkenbaar is en hierop aan te sluiten. Bij studenten met een *groeimindset* zal de kans op het succesvol afronden van de studie groter zijn dan een student met een *fixed mindset*. Het studiesucces kan ook worden beïnvloed door (studie)loopbaanbarrières die zich tijdens de studie kunnen voordoen. Indien dit het geval is, is het van belang om het zelfvertrouwen van de student te vergroten en belemmeringen en sociale druk van de omgeving bespreekbaar te maken (Lent, Brown en Hackett, 1999). Hierdoor kunnen zijn toekomstperspectieven worden vergroot.

Op basis van de literatuur kan geconcludeerd worden dat de onderstaande aspecten van belang zijn bij verwacht studiesucces op basis van belastbaarheid:

- Open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten en helpen met focus aanbrengen
- Herkennen *fixed mindset* of *groeimindset* student en hierop aansluiten
- Studieloopbaanbelemmeringen en sociale druk van de omgeving bespreekbaar maken en zelfvertrouwen van de student te vergroten
- De prestaties van consciëntieuze studenten zijn beter, omdat ze langer volharden en beter georganiseerd zijn dan niet-consciëntieuze studenten.
- Gedreven, gedisciplineerde, gemotiveerde en hard werkende studenten hebben minder tijd nodig om hun diploma te behalen dan open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten, die in het algemeen meer tijd nodig hebben om te diplomeren.

Deze aspecten zullen een rol spelen in het onderzoek.

## 2.4 Studiehouding

### Uitstelgedrag

Uitstelgedrag wordt gekenmerkt door de neiging om een taak of een besluit uit te stellen (Milgram, MeyTal, & Levison, 1998). Schouwenburg (1994) geeft aan dat uitstellen uiteen te rafelen is in de intentie (te laat willen beginnen) en het gedrag (het feitelijk te laat beginnen; hij constateert dat sommige studenten systematisch vaker tot uitstelgedrag neigen dan andere; een ander aspect van het uitstellen bij studenten betreft de verklaringen die studenten desgevraagd achteraf aanvoeren voor hun uitstelgedrag; deze verklaringen fungeren om het beeld dat de student van zichzelf heeft te conserveren. Uit een onderzoek bij de HRM-opleiding van Avans Hogeschool is gebleken dat jongens hoger blijken te scoren dan meisjes op de schaal voor uitstelgedrag (Broijl, 2013).

Volgens Van Eerde (2003) is uitstelgedrag definiëren problematisch, in die zin dat het een innerlijk proces is en de eigen normen hierin een belangrijke rol spelen; vertraging kan doelbewust worden gepland en het kan een wijze strategie zijn. Volgens van Eerde (2003) onderscheidt uitstelgedrag zich hiervan, omdat de vertraging niet doelgericht is gepland en het uitstel betreft van de uitvoering van acties die eerder zijn gepland; er is sprake van een gebrek aan impulscontrole; impulscontrole is het vermogen om korte termijn resultaten, die meestal beschouwd worden als plezierig, ondergeschikt te maken aan lange termijn resultaten; in een prestatiegeoriënteerde Westerse maatschappij, waar doorlopend sprake is van deadlines, is uitstelgedrag een serieus probleem.

Uit een meta-analyse van 121 studies over de relatie tussen uitstelgedrag en de relatie met andere persoonlijkheidskenmerken blijkt het volgende (van Eerde, 2003). De grootste negatieve effecten zijn gevonden in de relatie tussen consciëntieusheid en zelfwerkzaamheid; jongeren vertonen vaker uitstelgedrag dan ouderen en het komt vaker voor bij mannen dan bij vrouwen; uitstel is hoger gerelateerd aan iemands zelfbeeld dan de dreiging van negatieve feedback op prestaties. Uit deze meta-analyse blijkt tevens dat er een duidelijke relatie is tussen uitstel en *“self handicapping”*. Dit begrip houdt in dat iemand een activiteit zo lang uitstelt, dat het kwalitatief niet goed meer uit te voeren is en onduidelijk blijft in hoeverre iemand heeft ondergepresteerd of niet. Van Eerde (2003) vond weinig effect voor faalangst of perfectionisme; angst en depressie zijn wel gerelateerd aan persoonlijkheidskenmerken.

De hoge negatieve correlatie tussen uitstel en consciëntieusheid en zelfwerkzaamheid kunnen er volgens Van Eerde (2003) op duiden dat uitstel een voorspeller is van slechte prestaties; slechte prestaties kunnen leiden tot angst, depressie, een laag zelfbeeld en lagere consciëntieusheid en een hogere graad van uitstel om te ontsnappen aan de negatieve consequenties. Van Eerde (2003) geeft verder aan dat in het ene beroep uitstelgedrag erger is (accountant bijvoorbeeld) dan in andere beroepen zoals creatieve beroepen; misschien is uitstel functioneler bij creatieven, omdat het kan leiden tot kwalitatief betere ideeën; Een ander functioneel aspect van uitstel, dat wordt benoemd door Van Eerde, is de tijdelijke verlichting van ervaren druk, bruikbaar om de energiebalans te bewaken; echter, geconstateerd wordt ook dat de totale gezondheid slechter is bij degenen met uitstelgedrag.

### Omgaan met uitstelgedrag

Schouwenburg (1994) concludeert in zijn promotieonderzoek dat het lijkt dat bepaalde studievaardigheden zoals planning en time management het negatieve effect op de studieresultaten

in zekere mate kunnen compenseren; daarom is het zinvol deze vaardigheden te treden; het uitstelgedrag is waarschijnlijk niet af te leren, hooguit beter te beheersen.

Van belang is om met de student eerst op zoek te gaan naar de oorzaak van het uitstelgedrag (Crul, 2014). Dat kan door de student te laten beschrijven waar hij last van heeft zoals piekeren, slecht slapen, fysieke klachten gerelateerd aan de studie, onderpresteren, uitstellen; de druk van het moeten en een laag zelfbeeld vergroten de frustratie, de machteloosheid en het schuldgevoel. Crul (2014) baseert zich op de Rationeel Emotieve Therapie, die ervan uitgaat dat gedachten bepalend zijn voor je gevoel en je gedrag; Er is binnen RET een vaste volgorde: gebeurtenis, gedachte, gevoel en gedrag; de student kan volgens de RET zijn gedachten veranderen, daarmee verandert zijn gevoel en zijn gedrag.

## **Ontwikkelingen adolescentenbrein**

Op de leeftijd dat de meeste studenten in het hbo studeren (17-24 jaar) blijkt een aantal aspecten van de studiehouding nog niet geheel ontwikkeld te zijn. De laatste jaren is uit hersenonderzoek (Jolles 2007; Blakemore & Frith 2005) gebleken dat bepaalde delen van de hersenen zich pas goed gaan ontwikkelen in de late adolescentie. De hersenen van jongens blijken wat later uitgerijpt te zijn dan meisjes, al zijn er individuele verschillen.

Het betreft de volgende functies (Jolles, 2007, p.31):

- “Planning en programmering van eigen gedrag, cognitieve controle
- Probleemoplossend gedrag
- Zelf geïnitieerd zoeken
- Inhibitieprocessen, impulsremming, filtering
- Cognitieve flexibiliteit en het wisselen van concept
- Zelfevaluatie in relatie tot gestelde doelen
- Evaluatie van het eigen gedrag in relatie tot sociale normen
- Social monitoring, evaluatie van intenties en beleving van anderen
- Keuzen maken op grond van sociale, emotionele en rationele criteria”.

Volgens Jolles (2007) zijn vooral plannen en keuzes maken functies die veel in het onderwijs voorkomen; daarom is procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van een complexe taak een belangrijke taak voor docenten.

Onderwijsprogramma's die geen of weinig sturing geven zijn minder geschikt voor adolescenten vindt Jolles (2007; docenten zouden een actieve, sturende en initiërende rol moeten hebben.

## **Conclusies en implicaties voor het onderzoek**

In deze paragraaf stond de volgende deelvraag centraal:

*Wat zegt de literatuur over veel voorkomende problemen bij langstuderen en wat kunnen we hieruit leren met betrekking tot het effectief voeren van studieloopbaangesprekken met langstudeerders?*

Vanuit de invalshoek 'studiehouding' wordt deze vraag als volgt beantwoord.

Uitstelgedrag is een voorspeller is van slechte prestaties (van Eerde, 2003). Slechte prestaties kunnen leiden tot angst, depressie, een laag zelfbeeld en lagere consciëntieusheid en een hogere graad van uitstel om te ontsnappen aan de negatieve consequenties. Daarom is het van belang is om met de student eerst op zoek te gaan naar de oorzaak van het uitstelgedrag (Crul, 2014). Dat kan door de student te laten beschrijven waar hij last van heeft zoals piekeren, slecht slapen, fysieke klachten gerelateerd aan de studie, onderpresteren, uitstellen. De druk van het

moeten en een laag zelfbeeld kunnen de frustratie, de machteloosheid en het schuldgevoel vergroten. Rationeel Emotieve Therapie (RET) die ervan uitgaat dat gedachten bepalend zijn voor het gevoel en het gedrag, is een methode die kan helpen de vicieuze cirkel te doorbreken. Er is een vaste volgorde: gebeurtenis, gedachte, gevoel en gedrag. De student kan zijn gedachten veranderen. Daarmee kan zijn gevoel en zijn gedrag veranderen en wellicht op termijn zijn zelfbeeld. Bepaalde studievaardigheden zoals planning en time management kunnen het negatieve effect op de studieresultaten in zekere mate kunnen compenseren. Daarom is het zinvol deze vaardigheden te trainen. Het uitstelgedrag is waarschijnlijk niet af te leren, hooguit beter te beheersen. Een ander aspect van uitstelgedrag is van belang om te bekijken of uitstelgedrag getolereerd wordt in het beroep waarvoor de student wordt opgeleid. Van Eerde (van Eerde, 2003) geeft aan dat in het ene beroep uitstelgedrag erger is (bijvoorbeeld accountants) dan in andere beroepen (bijvoorbeeld creatieve beroepen). In de beroepen in het domein GSW, zal uitstelgedrag in het beroep zeker een probleem zijn. Wel kan bij het bieden van alternatieven bij het advies om te stoppen met de opleiding de mogelijkheid om een creatief beroep te kiezen met de student worden verkend.

Volgens Jolles (2007) zijn vooral plannen en keuzes maken functies die veel in het onderwijs voorkomen. Daarom is volgens hem procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van een complexe taak een belangrijke taak voor docenten. Docenten zouden een actieve, sturende en initiërende rol moeten hebben. Binnen het langstuderen speelt deze procesbegeleiding ook en dient de begeleider aandacht te besteden aan het overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren. Wat betreft studiehouding en competenties in het hbo blijkt uit het onderzoek dat eigenlijk alle functies die hij benoemt belangrijk zijn bij het studeren op het hbo. Als een langstudeerder een tijdje uit beeld is geweest is het dan ook belangrijk om te toetsen of deze student nog een ontwikkeling heeft doorgemaakt op een of meer van de genoemde functies en de eventuele doorontwikkeling van een of meer functies mee te laten wegen in de inschatting of het haalbaar is of de student nog in staat is om af te studeren of niet.

Op basis van de literatuur kan geconcludeerd worden dat de onderstaande aspecten van belang zijn bij de studiehouding:

- Bij uitstelgedrag in het gesprek doorvragen op de oorzaken
- Indien een student met uitstelgedrag het advies krijgt te stoppen, met de student alternatieve beroepen verkennen, waarbij uitstelgedrag minder erg is (bijvoorbeeld als alternatief een creatief beroep kiezen)
- Procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren.
- Docenten zouden een actieve, sturende en initiërende rol moeten hebben.
- Planning en time management kunnen het negatieve effect op de studieresultaten in zekere mate compenseren. Daarom is het zinvol deze vaardigheden te trainen.

Deze aspecten zullen een rol spelen in het onderzoek.

## 2.5 Kritische reflectie

Langstuderen als onderwerp is geen eenduidig begrip. Daar komt bij dat uit gesprekken binnen de Hogeschool met stakeholders al is gebleken dat het ook een heel complex onderwerp is met veel facetten, die zowel de school (curriculum, didactiek, kwaliteit onderwijs en begeleiden), de student als een combinatie van beide kan betreffen.

Wat betreft studieloopbaanbegeleiding dient de kanttekening te worden gemaakt dat gerefereerd is aan artikelen waarin het hbo is onderzocht en artikelen waarin het mbo is onderzocht. De scope is verbreed naar het mbo, omdat er voor het hbo op beperkte schaal artikelen zijn gevonden die relateren aan onderzoek op dit gebied. De vraag is dus in hoeverre de onderzoeksresultaten uit dit mbo-onderzoek van toepassing zijn op het hbo.

Opvallend is dat uit de literatuur over de ontwikkeling van het adolescentenbrein (Jolles, 2007) blijkt dat veel hersenfuncties, zoals zelfevaluatie in relatie tot gestelde doelen en evaluatie van het eigen gedrag in relatie tot sociale normen, in de late adolescentie pas goed uitgerijpt zijn. In andere artikelen wordt het belang van reflectie bij het leren (Korthagen, Koster & Melief, 2005) benadrukt. Ook in de loopbaangesprekscyclus (Kujipers, 2011) wordt het belang van reflectief gedrag expliciet benoemd. De vraag is of hbo studenten, die veelal in de laatste fase van de adolescentie verkeren, wel voldoende in staat zijn tot reflectie en of de gestelde doelen in de onderwijspraktijk niet te hoog zijn.

### Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn, vanuit de begrippen studieloopbaanbegeleiding en studiesucces, de vragen, die in het literatuuronderzoek centraal stonden, onderzocht en beantwoord. Volgens de literatuur is het relevant om studieloopbaangesprekken te voeren en er zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen die van belang zijn bij de inrichting van deze gesprekken. Een aantal veel voorkomende problemen bij het langstuderen zijn uitgediept evenals aandachtspunten bij het effectief voeren van studieloopbaangesprekken. Deze punten zijn per paragraaf benoemd en benut in het onderzoek.

# 3 Verantwoording onderzoeksmethode en onderzoeksontwerp

## **Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt een typering gegeven van het onderzoek en wordt nader ingegaan op de participanten. De keuze van de onderzoeksinstrumenten en de werkwijze van dataverzameling en data-analyse wordt toegelicht.

## **3.1 Typering onderzoek**

### **Praktijkgericht, kwalitatief onderzoek**

Het onderzoek richt zich op de evaluatie van het ontwerp en de uitvoering van de statusgesprekken in het domein GSW. Gezien de kleinschaligheid en bescheidenheid in omvang en het doel, namelijk verbetering van de eigen praktijk, betreft het een praktijkgericht, kwalitatief onderzoek (Robson, 2011). Het accent ligt op oplossingsgerichtheid, praktische uitvoerbaarheid, is gericht op kwalitatieve data en het begrijpen van gedrag. Tijd en kosten zijn gelimiteerd en het onderzoek is georiënteerd op de behoeften van de opdrachtgever.

### **Evaluatieonderzoek met elementen van actieonderzoek**

Het doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de consistentie, bruikbaarheid en effectiviteit van de statusgesprekken binnen de gestructureerde aanpak van Inholland. Dit heeft betrekking op innovatie en interventie. Daarom kan het onderzoek verder worden getypeerd als een evaluatieonderzoek (Robson, 2011).

Het betreft een summatieve evaluatie (Robson, 2011). Het doel van het onderzoek is het meten van effecten en effectiviteit van een programmaonderdeel, namelijk het ontwerp en de uitvoering van het statusgesprekken met langstudeerders, waarbij gekeken wordt naar de waarde. Er is tevens sprake van evaluatie op proces. Het betreft systematische observatie en studie van wat zich feitelijk voordoet in het programmaonderdeel of interventie (Robson, 2011).

Het onderzoek is gericht op verbeteren en heeft ook kenmerken van actieonderzoek, omdat de verbetering van de praktijk en het begrip van de praktijk centraal staan (Robson, 2011). Hoewel het onderzoek gericht is op het verbeteren, kan een mogelijke uitkomst van het onderzoek ook zijn dat het advies is om te kiezen voor een andere aanpak.

## **3.2 Participanten**

### **Participanten**

Namens het managementteam GSW is de portefeuillehouder onderwijs en onderzoek de opdrachtgever en tevens partner in het verder creëren voor draagvlak voor het onderzoek. De langstudeerbegeleiders GSW zullen worden bevraagd binnen het onderzoek, waarmee de medewerkers die werkzaam zijn op het niveau waar de focus ligt van het onderzoek betrokken zijn (Robson, 2000).

De echte klant is de student als afnemer van de gesprekken. De opleiding heeft er veel belang bij dat de student een gemotiveerde keuze maakt in het statusgesprek voor het stoppen dan wel binnen de gestelde tijd af te studeren. Hoewel in de afbakening van het onderzoek in eerste instantie de rol en perceptie van de begeleider in de gesprekken als invalshoek voor het onderzoek was gekozen, zijn ook studenten betrokken in het onderzoek. Het is van belang om transparante afspraken te maken met de stakeholders over toestemming, privacy en vertrouwelijkheid tijdens het onderzoek en transparantie over wat er gebeurt met de resultaten van het onderzoek, de interne en externe communicatie over het onderzoek (Robson, 2000). Daarom zijn de participanten vooraf over deze zaken geïnformeerd. De opdrachtgever zal, in samenspraak met het managementteam en de langstudeercoördinatoren, de resultaten van de evaluatie benutten in het tweede jaar binnen de looptijd van het project. Tevens is de projectgroep Reductie Langstuderen Inholland geïnteresseerd in de resultaten van de evaluatie.

Via clustermanagers van het domein GSW is toegang gerealiseerd tot de langstudeercoördinatoren en langstudeerbegeleiders om hen te kunnen voorzien van de benodigde informatie over het onderzoek. De onderzoeker heeft de langstudeercoördinatoren, langstudeerbegeleiders en teamleiders van het domein betrokken bij de onderzoeksopzet, noodzakelijk voor een kwalitatief goede evaluatie en voor het draagvlak voor het onderzoek (Robson, 2000). Verder heeft de onderzoeker het onderzoeksontwerp en onderzoeksresultaten met twee leden van de projectgroep Reductie Langstuderen Inholland besproken, waarvan een lid tevens lector Studiesucces is bij Hogeschool Inholland. Verder is een ervaringsexpert langstudeerbegeleider uit de pilotfase van het Inholland project 'Reductie Langstuderen' betrokken bij het opstellen en uittesten van de vragenlijst.

In het onderstaande overzicht is van de stakeholders aangegeven om welke reden zij wel of niet als participant in het onderzoek zijn betrokken.

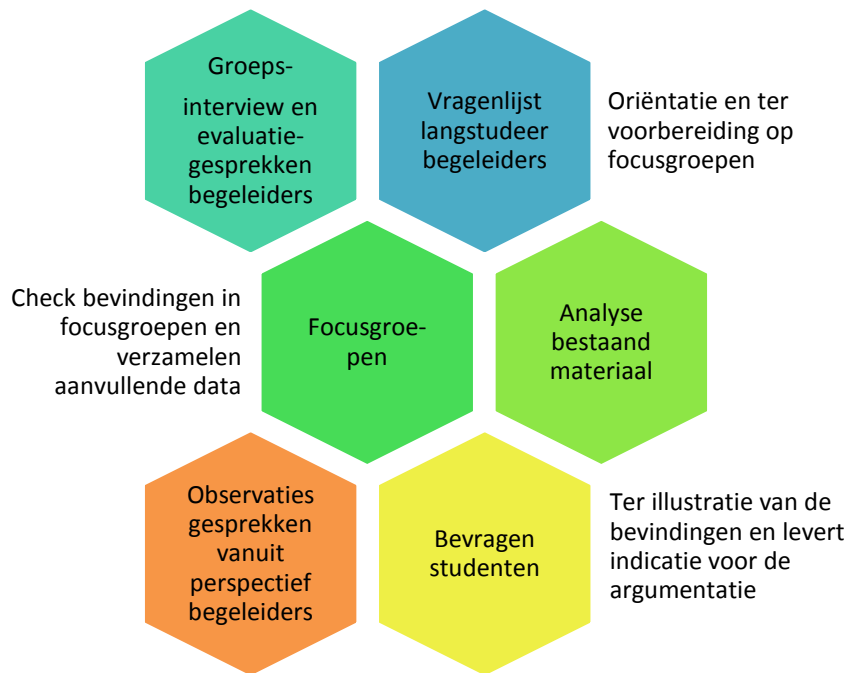
| Stakeholders                                                                               | Deelname ja/nee | Reden                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Portefeuillehouder MT GSW                                                                  | Ja              | Opdrachtgever/partner                                                                                                                          |
| Langstudeercoördinatoren GSW                                                               | Ja              | Zijn werkzaam op het niveau waar de focus ligt van het onderzoek                                                                               |
| Langstudeerbegeleiders GSW                                                                 | Ja              | Zijn werkzaam op het niveau waar de focus ligt van het onderzoek                                                                               |
| Studenten GSW                                                                              | Ja              | Zijn belanghebbend op het niveau waar de focus ligt van het onderzoek                                                                          |
| Projectgroep langstuderen Inholland:<br>Lector studiesucces en ervaren<br>onderzoeksexpert | Ja              | Resultaten van belang voor Inholland breed<br>project Reductie langstuderen                                                                    |
| Ervaringsexpert langstudeerbegeleider<br>Inholland pilot 'Reductie langstuderen'           | Ja              | Kennis en ervaring delen                                                                                                                       |
| Leden examencommissie GSW                                                                  | Nee             | Zijn niet werkzaam op het niveau waar de<br>focus ligt van het onderzoek                                                                       |
| Bureau L&D Support                                                                         | Nee             | Risico belangenverstrengeling                                                                                                                  |
| Onderzoeker                                                                                | Ja              | Afstudeeronderzoek Master Leren en<br>Innoveren                                                                                                |
| Tweede onderzoeker                                                                         | Ja              | Vergroten van de betrouwbaarheid van het<br>onderzoek. Verbreden van de<br>onderzoekservaring in het kader van de<br>Master Leren en Innoveren |
| Derde onderzoeker                                                                          | Ja              | Uitvoeren van enkele observaties in verband<br>met beperkt beschikbare observatietijd in de<br>korte onderzoeksperiode                         |

Afb. 3.1 Overzicht stakeholders en reden deelname onderzoek

### 3.3 Onderzoeksinstrumentarium, dataverzameling en data-analyse

#### Wijze van dataverzameling

De data zijn verzameld door het stellen van mondelinge en schriftelijke vragen, het observeren van gedrag het gebruik van bestaand materiaal. In onderstaand schema zijn de verschillende wijzen van dataverzameling en hun onderlinge relatie aangegeven.



Afb. 3.2 Overzicht wijze van dataverzameling en hun onderlinge relatie

Centraal in het onderzoek staat de perceptie van de langstudeerbegeleiders. Daarom is de focusgroep in het midden geplaatst als centraal punt in het verifiëren van de verzamelde data en het verrijken van het onderzoek met nieuwe data. Naast een afvaardiging van langstudeerbegeleiders zijn ook langstudeer-coördinatoren vertegenwoordigd in de focusgroepen. Ter voorbereiding op de focusgroepen zijn data verzameld bij de langstudeerbegeleiders via een schriftelijke vragenlijst en een semigestructureerd groepsinterview. Het observeren van de statusgesprekken en het bevragen van de studenten fungeert als illustratie van de bevindingen en input voor de argumentatie binnen het onderzoek. In dat kader is tevens na elke observatieronde van de statusgesprekken een open interview gevoerd met de betreffende langstudeerbegeleider. Daar het een selecte steekproef betreft, die niet representatief is voor de gehele populatie van studenten en opleidingen binnen GSW, geven de data slechts een indicatie van wat dit zegt over de gehele populatie.

#### Wijze van data-analyse

Als hulpmiddel voor de analyse is gebruik gemaakt van het open coderen van de verslagen van de focusgroepen, het semigestructureerde interview, observatieverslagen, interviews studenten en de open interviews. Op basis van de theorie, zoals samengevat in de topiclist, zijn eerst codes gemaakt (deductief), daarna is gecodeerd. Door te coderen wordt duidelijk welke bouwstenen het onderzoeks-materiaal bevat. Eerst zijn via open codering de fragmenten van

de gesprekken ingedeeld, relevante fragmenten met elkaar vergeleken en gelabeld. Vervolgens zijn hiervan de betekenissen en interpretaties gecodeerd, totdat er verzadiging is opgetreden (Boeije, 2014). Daarna zijn codes toegevoegd op basis van opmerkelijke aspecten uit de interviews (inductief).

Vervolgens zijn de codes axiaal gecodeerd om te achterhalen welke categorieën belangrijk zijn en wordt hun betekenis beschreven. Op deze manier worden codes na de open codering geordend en verdeeld in hoofdcodes en subcodes. Door het axiaal coderen wordt het aantal codes en de omvang van de gegevens verminderd en duidelijk wordt wat de belangrijke en minder belangrijke thema's binnen het onderzoek zijn. Door het axiaal coderen is er structuur ontstaan in de bevindingen. Toen duidelijk was welke hoofd- en subcategorieën het betrof, hoe deze zich van elkaar onderscheiden en wat ze betekenen, is deze fase afgerond (Boeije, 2014). Ten slotte is er selectief gecodeerd, waarbij de nadruk lag op het integreren van de bevindingen door verbanden te leggen tussen de categorieën. Door deze analyse is het inzicht in het onderwerp vergroot, zijn de onderzoeksvragen beantwoord en verwoord in de thesis (Boeije, 2014). Het codeerschema is opgenomen in bijlage 10. Een voorbeeld van een pagina gecodeerd verslag van een interview is opgenomen in bijlage 11. De geluidsopnames, gecodeerde verslagen en transcripten zijn indien gewenst op te vragen bij de onderzoeker.

### **Borging validiteit, navolgbaarheid en betrouwbaarheid**

In het kader van dit onderzoek zijn verschillende vormen van validiteit toepassing, namelijk constructvaliditeit, externe validiteit en ecologische validiteit. Constructvaliditeit richt zich op de vraag of er is gemeten wat de onderzoeker wil weten (Fischer & Julsing, 2014). De volgende bedreigingen, die Fischer en Julsing (2014) beschrijven, zijn relevant voor dit onderzoek:

- Adequaatheid van de op rationalisatie. Met operationalisatie wordt het vertalen van begrippen en theorie bedoeld, zodat deze te meten zijn in empirische situaties. Langstuderen en statusgesprekken zijn geen eenduidig afgebakende begrippen. Daarom is de lijst met items, die is samengesteld op basis van het literatuuronderzoek (zie bijlage 2, die de basis vormt van de vragenlijst en het codeerschema) voorgelegd aan ervaringsexperts op het gebied van langstudeerbegeleiding. Deze experts hebben de items beoordeeld op relevantie en herkenbaarheid voor het voeren van statusgesprekken. Tevens hebben deze experts ook de conceptvragenlijst getest en beoordeeld. De schriftelijke vragenlijst is in twee rondes uitgetest bij verschillende respondenten. Op basis van deze screening zijn de items en de vragen van de schriftelijke vragenlijst waar nodig bijgesteld.
- Verwachtingen van de onderzoeker. Mogelijk heeft de onderzoeker een hypothese over de uitkomsten en zou daarom de resultaten verkeerd kunnen interpreteren. Daarom hebben er memberchecks plaatsgevonden en is een tweede onderzoeker bij een deel van het onderzoek (focusgroepen) betrokken. Verder zijn de ontwikkelingen tijdens het onderzoek en tussentijdse bevindingen met onderzoeksexperts besproken (Baarda, 2013). Het betrof de lector Studietoets van Inholland, een onderzoeksexpert op het gebied van kwantitatief onderzoek en een onderzoeksexpert op het gebied van kwalitatief onderzoek. Twee *peers* vanuit de afstudeerkring van de master Leren en Innoveren, de afstudeerbegeleider en de opdrachtgever (tevens onderzoeksexpert) hebben het onderzoeksrapport regelmatig gescreend en voorzien van feedback.

Externe validiteit richt zich op de vraag in welke mate de uitkomsten van het onderzoek representatief zijn voor de gehele onderzoeksgroep langstudeerbegeleiders GSW van Inholland (Fischer & Julsing, 2014). Door meerdere metingen te verrichten vanuit verschillende invalshoeken wordt de geldigheid van het onderzoek bevorderd. Dit wordt triangulatie genoemd (Baarda, 2013). Daarom is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende onderzoeks-

methoden en databronnen. Het betreft gegevens uit een semigestructureerd interview, gestructureerde en open interviews, focusgroepen, observatie van gesprekken, een schriftelijke vragenlijst en bestaand materiaal.

De ecologische validiteit heeft betrekking op het bij kwalitatief onderzoek beschrijven van het karakter van een bepaalde problematiek of situatie met behulp van verhalen die een goed beeld geven van de inhoud of betekenis van een problematiek (Baarda, 2013). De ecologische kwaliteit is geborgd door in een real life setting onderzoek te doen, waarbij metingen binnen de onderzoeksgroep in een reële setting hebben plaatsgevonden.

De navolgbaarheid en transparantie zijn op de volgende manieren gewaarborgd. Van het groepsinterview en de focusgroepen zijn geluidsopnames gemaakt. De geluidsopnamen van de twee focusgroepen zijn getranscribeerd. Een geluidsopname biedt tevens de mogelijkheid een andere onderzoeker de opname te laten beluisteren om de betrouwbaarheid te vergroten. Verder is een logboek bijgehouden tijdens het uitvoeren van het onderzoek. Een voorbeeld-fragment van een gecodeerde tekst is opgenomen in bijlage 11. Tevens zijn de topiclijst uit de literatuur, de vragenlijst, interview- en observatieprotocollen in de bijlage opgenomen.

Betrouwbaarheid is de mate waarin resultaat onafhankelijk van toeval is: als het onderzoek wordt overgedaan, of als een ander het onderzoek zou doen, zou dit dezelfde resultaten moeten opleveren (Fischer & Julsing, 2014).

Er zijn in dit onderzoek verschillende onderzoeksmethoden gebruikt, waardoor nadelen van een methode ten opzichte van een andere zijn ondervangen (Boeije, 2014). Door met twee focusgroepen te werken in het onderliggend onderzoek wordt de mate waarin de resultaten onafhankelijk zijn van het toeval vergroot en de replicatie zal uitwijzen of het onderzoek tot dezelfde interpretaties of tot een vergelijkbaar beeld leidt of niet (Baarda, 2013). Verder is het taalgebruik in de vragenlijst afgestemd op de doelgroep, zodat de doelgroep direct begrijpt wat er wordt bedoeld (Robson, 2000).

Naast de onderzoeker is bij de focusgroepen een tweede onderzoeker in de rol van procesbewaker betrokken, om ervoor zorg te dragen dat de relevante onderzoeksvragen voldoende aan bod kwamen, alle respondenten evenredig werden betrokken in de discussies en om de objectiviteit van de waarneming te vergroten (Baarda, 2013).

### **Onderzoeksmatrix**

In onderstaande matrix is de relatie tussen de deelvragen, wijze van dataverzameling en – analyse en de participanten in het veldonderzoek weergegeven. Bij de keuze van de instrumenten is vooral gekeken of deze passen bij het doel van het onderzoek.

|    | Deelvragen veldonderzoek                                                                                                                                                      | Wijze van dataverzameling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Wijze van data-analyse                                                                                                                                              | Participanten                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?      | <p>Vragen stellen d.m.v. een schriftelijke vragenlijst</p> <p>Observatie statusgesprekken (selecte steekproef, 18 gesprekken)</p> <p>Oriëntatie focusgroep d.m.v. een semigestructureerd groepsinterview met twee begeleiders op basis van de door hun ingevulde vragenlijsten</p> <p>Twee focusgroepen ( 5 -7 respondenten)</p> <p>Open interviews langstudeer begeleider na observatiesessies statusgesprekken</p> | <p>Kwantitatieve analyse</p> <p>Verslag, membercheck, coderen</p> <p>Coderen met membercheck</p> <p>Transcriberen, coderen</p> <p>Verslag, membercheck, coderen</p> | <p>Langstudeerbegeleiders</p> <p>Langstudeerbegeleiders en studenten</p> <p>Langstudeerbegeleiders</p> <p>Langstudeer-begeleiders en langstudeercoördinatoren</p> <p>Langstudeer-begeleider</p> |
| 4  | Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders? | Twee focusgroepen ( 5 -7 respondenten)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Transcriberen, coderen                                                                                                                                              | Langstudeerbegeleiders en langstudeercoördinatoren                                                                                                                                              |
| 5  | Hoe hebben studenten het statusgesprek gewaardeerd?                                                                                                                           | Gestructureerd interview studenten naar afloop van het statusgesprek                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Coderen<br>Verslag en membercheck                                                                                                                                   | Studenten                                                                                                                                                                                       |
| 6a | In hoeverre zijn de statusgesprekken volgens de gestructureerde aanpak gevoerd?                                                                                               | <p>Observatie statusgesprekken (selecte steekproef, 18 gesprekken)</p> <p>Oriëntatie focusgroep op basis van een semigestructureerd groepsinterview met twee begeleiders op basis van de door hun ingevulde vragenlijsten</p> <p>Twee focusgroepen ( 5 -7 respondenten)</p>                                                                                                                                          | <p>Verslag, membercheck, coderen</p> <p>Verslag, membercheck, coderen</p> <p>Transcriberen, coderen</p>                                                             | <p>Langstudeerbegeleider en studenten</p> <p>Langstudeerbegeleiders</p> <p>Langstudeerbegeleiders en langstudeercoördinatoren</p>                                                               |
| 6b | In hoeverre is er sprake van een consistent ontwerp van het statusgesprek?                                                                                                    | <p>Documentenanalyse en oriënterende gesprekken</p> <p>Observatie statusgesprekken o.a. op gebruik Talent.Sense tool, cijferlijst, studentmonitor (selecte steekproef, 18 gesprekken)</p> <p>Gestructureerd interview studenten na afloop van het statusgesprek (selecte steekproef, 18 studenten)</p> <p>Open interviews langstudeerbegeleider na sessies statusgesprekken</p>                                      | <p>Deskresearch</p> <p>Verslag, membercheck, coderen</p> <p>Verslag, membercheck, coderen</p> <p>Verslag, coderen, membercheck</p>                                  | <p>Leden projectgroep langstuden Inholland, langstudeercoördinatoren, Bureau L&amp;D support</p> <p>Langstudeerbegeleiders en studenten</p> <p>Studenten</p> <p>Langstudeerbegeleider</p>       |

Afb 3.3 Matrix dataverzameling en data-analyse

### 3.4 Toelichting op de keuze voor het instrumentarium

#### **Schriftelijke, voorgestructureerde vragenlijst**

Voorafgaand aan de focusgroepen zijn alle langstudeerbegeleiders binnen het domein GSW schriftelijk, door middel van een voorgestructureerde vragenlijst, bevraagd. Dit bood de mogelijkheid om alle langstudeerbegeleiders bij het onderzoek te betrekken. Een schriftelijke vragenlijst heeft het voordeel dat het anoniemer is dan een mondeling interview en er tijdens het beantwoorden van de vragen geen beïnvloeding is door de interviewer. De respondent heeft de tijd om over de antwoorden na te denken en de kosten van het onderzoek zijn relatief laag. Een nadeel voor de onderzoeker is dat er geen of nauwelijks controle mogelijk is op de antwoorden. Verder bestaat de mogelijkheid van een hoge non-response (Baarda, 2014). Dit is ondervangen door de langstudeerbegeleiders allen persoonlijk te benaderen voor deelname en in een aantal gevallen persoonlijk de lijst te overhandigen om te laten invullen. Doel van de vragenlijst was een eerste indruk te krijgen van de belangrijkste gewenste en gebruikte vaardigheden in de perceptie van de langstudeerbegeleiders per type gesprek en de relevantie van de inzet van de Talent.Sense meting binnen het gesprek. De vragenlijst was vooral bedoeld ter oriëntatie op de discussie in de focusgroepen.

De vragenlijst is hard copy uitgezet en de resultaten zijn digitaal verwerkt in het programma Evasys. Deelnemers zijn vooraf geïnformeerd dat de onderzoeksgegevens anoniem zullen worden verwerkt.

De vragenlijst bestond uit gesloten vragen, waarbij gebruik gemaakt is van antwoordschalen (zie bijlage 3). Er is bij de meeste vragen gekozen voor de Likert schaal, omdat deze schaal goed bruikbaar is en attractief voor de respondenten als er naar de mening van de ondervraagden over een aantal items wordt gevraagd. Er is gekozen voor een vijfpuntsschaal. Per vraag konden de respondenten kiezen uit vijf opties, variërend van 'geheel oneens' tot 'geheel eens' of vijf opties variërend van 'nooit' tot 'vaak'. De gradaties van een mening kunnen op deze wijze eenvoudig worden gemeten. Een nadeel van de Likert schaal is dat deze schaal eendimensionaal is, in dit onderzoek slechts vijf keuzeopties geeft en dat de afstand tussen elke keuze mogelijk niet gelijk is. Antwoorden van respondenten kunnen zijn beïnvloed door voorafgaande vragen of kunnen zich zwaar concentreren op een kant van de schaal (eens of oneens). Regelmatig komt het voor dat respondenten het vermijden om de extreme opties binnen een schaal te kiezen, zelfs als dit het terechte antwoord zou zijn bij een vraag (LaMarca, 2011). Hoewel er dus ook nadelen zijn aan het gebruik, hebben de voordelen, namelijk het op eenvoudige wijze meten van de gradaties van een mening de doorslag gegeven bij de keuze van dit instrument.

#### **Interview**

Er is gebruikt gemaakt van interviewen als methode. De nadelen van de methode zijn bijvoorbeeld dat data kunnen worden beïnvloed door karakteristieken van de interviewer of door de communicatie over en weer. Een ander nadeel kan zijn dat respondenten zich minder vrij kunnen voelen eerlijk te antwoorden (Robson, 2002). Om dit te ondervangen heeft de onderzoeker de volgende acties uitgevoerd. Ten eerste heeft de onderzoeker er voor gekozen om alle Talent.Sense trainingen te volgen, waardoor er al een basiscontact was gelegd en goed kon worden aangesloten op de voorkennis vanuit de training. Van alle interviews zijn samenvattende verslagen gemaakt, die voor membercheck zijn voorgelegd aan de respondenten. In de volgende alinea's wordt de keuze voor de verschillende soorten interviews nader toegelicht.

## **Semigestructureerd interview**

Voorafgaand aan de twee focusgroepen heeft ter voorbereiding een interview plaatsgevonden met twee ervaren langstudeerbegeleiders, die elk 12 statusgesprekken hadden gevoerd. Gekozen was voor een semigestructureerd interview, om richting te geven aan het interview met de items die relevant zijn voor het onderzoek, maar om ook enigszins ruimte te laten aan de geïnterviewden voor aanpassingen. Op basis van de deelvragen binnen het onderzoek is een protocol voor een semigestructureerd groepsinterview opgesteld (zie bijlage 4). Aan de hand van deze lijst is tijdens het interview doorgevraagd op de ervaringen van de twee respondenten op de items, die van belang zijn in de focusgroepen centraal te stellen. De voordelen van de methode zijn dat de interviewer vragen kan verduidelijken. Dit is van belang daar het onderwerp 'langstuderen' veelomvattend is. Ten tweede moedigde de aanwezigheid van de interviewer participatie en betrokkenheid aan, dat een van de doelen is van dit onderzoek. De nadelen van de methode zijn bijvoorbeeld dat data kunnen worden beïnvloed door karakteristieken van de interviewer of door de communicatie over en weer. Een ander nadeel kan zijn dat respondenten zich minder vrij kunnen voelen eerlijk te antwoorden (Robson, 2002). De onderzoeker heeft er daarom voor gekozen om alle Talent.Sense trainingen te volgen, waardoor er al een basiscontact was gelegd met de begeleiders en goed kon worden aangesloten op de voorkennis vanuit de training. Van het interview is een geluidsopname gemaakt en een samenvattend verslag, dat voor membercheck is voorgelegd aan de respondenten. De respondenten is vooraf toestemming gevraagd voor de geluidsopname en vooraf geïnformeerd dat de gegevens anoniem zouden worden verwerkt.

## **Gestructureerd interview**

Na afloop van het geobserveerde statusgesprek is elke student kort bevraagd op de waardering van het gesprek en de Talent.Sensemeting (zie bijlage 8). Het betrof een kort, gestructureerd interview (Boeije, 2014). Hiervoor is gekozen, omdat er slechts beperkt tijd beschikbaar was na elk gesprek. Het grootste voordeel van het interview was de directe en gegarandeerde respons van de student, omdat langstudeerders een groep is die moeilijk via schriftelijke enquêtes bereikt kan worden. De antwoorden zijn direct na het interview in de vorm van een kort verslag voor akkoord voorgelegd aan de student. Vooraf is de student geïnformeerd over de anonieme verwerking van de gegevens.

## **Open interview**

Na elke sessie van drie geobserveerde statusgesprekken, die zijn uitgevoerd bij de opleiding Sport en Bewegen (SB) en de opleiding Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT) vond er een open interview op basis van een korte lijst van onderwerpen plaats met de langstudeerbegeleider van de opleidingen SB en MBRT (bijlage 9). Er is gekozen voor een relatief open interview om zoveel mogelijk ruimte te bieden het onderzoek te verrijken met aanvullende data op basis van nieuwe inzichten (Boeije, 2014). In dit gesprek reflecteerde de langstudeerbegeleider per ronde statusgesprekken op basis van de ervaringen in deze gesprekken op opvallende zaken en verkregen inzichten over de tools, structurele aanpak, interventies, consistentie ontwerp op basis van de opgedane ervaringen. De verslagen zijn geanonimiseerd voor akkoord voorgelegd aan de begeleider.

## **Focusgroepen**

Er is voor focusgroepen gekozen, omdat dit de mogelijkheid biedt om dieper op de materie in te gaan en omdat dit minder tijdrovend is dan individuele interviews (Robson, 2011). Een focusgroep kenmerkt zich door een kleine groep stakeholders (4-12 personen) die gestructureerd discussiëren en wordt begeleid door een ervaren gespreksleider. Het doel van een

focusgroep is om informatie te genereren over voorkeuren en waarden van de verschillende deelnemers in relatie tot een bepaald onderwerp en om te verklaren waarom zij deze meningen hebben (Slocum, 2006).

Op basis van de analyse van de vragenlijsten en de bevindingen, die zijn voortgekomen uit de observaties, gesprekken met studenten en het groepsinterview met twee langstudeeregeleiders, zijn de centrale vragen voor de focusgroep bepaald. De vragen die zijn voorgelegd aan de focusgroep en het programma van de focusgroepen is opgesteld in samenwerking met een tweede onderzoeker, een ervaren langstudeerbegeleider, die heeft deelgenomen aan de pilot Reductie Langstuderen binnen Inholland (Kappe & Mol, 2014) en een stagiaire onderwijskunde. Het programma, waarin opgenomen de vragen die centraal stonden in de focusgroepen, is opgenomen in bijlage 5. De onderzoeker trad op als gespreksleider. De tweede onderzoeker fungeerde als moderator. Zij bewaakte het programma, het proces, de tijd en de doelstelling van de bijeenkomst. De respondenten is vooraf toestemming gevraagd voor de geluidsopname en geïnformeerd dat de gegevens anoniem zullen worden verwerkt.

## **Observatie**

Door observatie kan het gedrag van de participanten aan het onderzoek in de praktijksituatie vastgesteld worden. Een nadeel van de methode is dat het relatief veel tijd kost en de motieven van het gedrag niet te observeren zijn (Baarda, 2013). Gekozen is voor directe observatie en de rol van stille observant. De reden hiervan was dat de onderzoeker de werkelijke praktijksituatie binnen het statusgesprek zo min mogelijke wilde verstoren. Het betreft een selecte steekproef gezien de tijdrovendheid van de inzet van het instrument. Bij een selecte steekproef hebben niet alle onderzoekseenheden (in dit geval de opleidingen) evenveel kans om in het onderzoek terecht te komen (Baarda, 2013). De data geven daarom slechts een indicatie van wat dit zegt over de gehele populatie. In dit onderzoek was de steekproef vooral afhankelijk van tijd en plaats. De personen die zijn geobserveerd zijn vooraf niet geselecteerd. Voorafgaand aan de observatie is een observatieprotocol voor een eerste statusgesprek en een vervolgggesprek (zie respectievelijk bijlage 6 en 7) opgesteld, afgeleid van de deelvragen van het onderzoek. Voorafgaand aan het gesprek is de student en begeleider gevraagd om toestemming tot medewerking en zijn beiden geïnformeerd dat de gegevens anoniem zullen worden verwerkt. Het ingevulde observatieprotocol is voor akkoord voorgelegd aan de student en de begeleider.

Naast de onderzoeker is voor de observatie van drie gesprekken een ervaren tweede onderzoeker ingeschakeld, die volgens het observatieprotocol deze gesprekken heeft geobserveerd. Zij was vooraf geïnstrueerd over de afspraken die zijn gemaakt over het vooraf vragen van toestemming, anonieme verwerking gegevens en goedkeuring verslag door de gespreksdeelnemers en de wijze van observeren. De reden dat de tweede onderzoeker is ingezet was om binnen de beschikbare tijd meer data te verzamelen.

## **Gebruik van bestaand materiaal**

Voor de nadere contextanalyse zijn relevante beleidsdocumenten, de trainershandleiding voor het uitvoeren van de Talent.Sense meting en gegevens over data over de mate deelname van studenten aan de meting geanalyseerd. Deze contextanalyse levert belangrijke informatie op over het ontwerp van de statusgesprekken en de structurele aanpak van de reductie van het langstuderen binnen Inholland. Als voorbereiding op de documentenanalyse zijn oriënterende gesprekken gevoerd met het management van de opleiding GSW, leden projectgroep Inholland Langstuderen en een expert op het gebied van de Talent.Sense meting van het bureau L&D support. De tekst over de Talent.Sense meting is voorgelegd aan een expert van bureau L&D support voor een membercheck en op kleine punten aangepast.

# 4 Resultaten

## Inleiding

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Het betreft de resultaten van de contextanalyse, tools en interventies met een effectief en een niet-effectief resultaat in het statusgesprek. De waardering van de studenten voor de statusgesprekken wordt beschreven. Verder komen de bruikbaarheid van de tools, de gestructureerde aanpak en de consistentie van het ontwerp aan bod. Per paragraaf is tevens een samenvatting opgenomen van de resultaten.

### 4.1 Relevante informatie voor de interpretatie van de resultaten

De vragenlijst is uitgezet onder de 22 langstudeerbegeleiders in het domein GSW. Van deze groep hebben 19 begeleiders de vragenlijst ingevuld. Er is dus sprake van een hoge respons (86%). Van alle opleidingen binnen GSW hebben langstudeerbegeleiders de vragenlijst ingevuld, met uitzondering van de opleiding Sport en Bewegen. Op het moment van de afname van de vragenlijsten waren er bij deze opleiding nog geen statusgesprekken gevoerd.

Onder de 19 respondenten is er een grote variatie in de mate waarin er ervaring is in het voeren van statusgesprekken. Dit varieert van één gevoerd gesprek tot 40 gevoerde gesprekken per langstudeerbegeleider. Acht respondenten hebben 10 of meer statusgesprekken gevoerd, 9 respondenten hebben 1-5 statusgesprekken gevoerd.

Er zijn 14 eerste statusgesprekken met langstudeerders geobserveerd en 4 vervolgggesprekken bij de opleiding Medische Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT) en de opleiding Sport en Bewegen (SB).

Er zijn 2 focusgroepen georganiseerd. De eerste focusgroep bestond, inclusief de 2 onderzoekers, uit 4 personen. Twee deelnemers waren onverwacht verhinderd. De tweede focusgroep bestond, inclusief de onderzoekers, uit 7 personen. Aan elke focusgroep nam één langstudeercoördinator deel en verder de benaderde langstudeerbegeleiders. Vanuit elke opleiding is het gelukt een deelnemer af te vaardigen naar een van de twee focusgroepen. Daar bij de ene opleiding meer langstudeerders zijn (en dus ook meer statusgesprekken) dan bij de andere opleiding, was de ervaring met het voeren van de langstudeergesprekken zeer divers.

## Samenvatting

De respons van de vragenlijst is hoog. Van de 22 langstudeerbegeleiders hebben 19 begeleiders de lijst ingevuld (86%). Er is er een grote variatie tussen de begeleiders in de mate waarin er ervaring is in het voeren van statusgesprekken. Er zijn 14 statusgesprekken en 4 vervolgggesprekken geobserveerd. Er zijn 2 focusgroepen georganiseerd, waarbij alle opleidingen waren vertegenwoordigd.

## 4.2 Resultaten contextanalyse

### Inleiding

In deze paragraaf worden de resultaten van de contextanalyse weergegeven. De volgende deelvragen staan centraal:

- *In hoeverre is er sprake van een consistent ontwerp van het statusgesprek?*
- *In hoeverre zijn de statusgesprekken volgens de gestructureerde aanpak gevoerd?*

Voor het beantwoorden van deze deelvragen is het van belang om eerst via documentanalyse in kaart te brengen hoe het ontwerp van het statusgesprek eruit ziet en wat de structurele aanpak van de reductie van het langstuderen binnen Inholland inhoudt. De resultaten van deze documentanalyse wordt beschreven in deze paragraaf.

### Beleid langstuderen Hogeschool Inholland

In een beleidsnotitie van Inholland (Kappe, 2013) is een bachelor student langstudeerder als hij langer dan vijf jaar staat ingeschreven bij Inholland, zonder in deze periode zijn diploma te hebben behaald. Een student heeft studievertraging indien hij niet het nominale aantal studentpunten van de betreffende onderwijsperiode in dat jaar behaalt.

In deze beleidsnotitie wordt verwezen naar een enquête die is uitgevoerd binnen Inholland onder Langstudeerders (Inholland, 2011), waarin studenten de volgende redenen geven voor het langstuderen:

- Te weinig studiebegeleiding
- Curriculum daagt niet genoeg uit
- (Bij)baan neemt veel tijd in beslag
- Faalangst en studievaardigheden spelen een grote rol
- Ziekte of familieomstandigheden
- Motivatiegebrek (studie niet interessante studie/ te zwaar)
- Behoeftte aan een meer schoolse aanpak

Deze beleidsnotitie refereert ook aan recent onderzoek onder universitaire studenten. Uit dit onderzoek blijkt dat studenten geen sterke drang hebben om snel af te studeren (Universiteit Utrecht Stichting Evaluatie Rapport, 2011). Van de ondervraagde studenten blijkt 50% studievertraging 'niet erg' te vinden en 25% van de respondenten had de studievertraging niet willen voorkomen. Deze notitie refereert ook aan een onderzoek van de Erasmus Universiteit (Berg, 2002), waaruit blijkt dat veel studenten *bij aanvang* van hun studie al niet de intentie hebben om de studie binnen vier jaar af te ronden. Als redenen voor studievertraging geven studenten aan: a) zich onvoldoende voorbereid te hebben op tentamens (er is altijd nog een herkansing), b) een verkeerde studiekeuze te hebben gemaakt (daardoor gebrekkige motivatie) en c) niet naar college te komen. In de beleidsnotitie van Inholland (Kappe, 2013) wordt aangegeven dat er sprake lijkt van een situatie waarbij de hogeschool een probleem ervaart, maar de student dit in mindere mate als een probleem beschouwt. In deze notitie wordt als kern van het probleem het gedrag van de student genoemd, die geen urgentie ervaart om nominaal te studeren. Tevens wordt het gedrag van medewerkers, docenten en management genoemd, die volgens deze notitie meer de verantwoordelijkheid hiervoor dienen te nemen en gericht te sturen.

Het beleid van Inholland richt zich enerzijds op preventie en anderzijds op beheersing van het aantal langstudeerders. Wat betreft beheersing en reductie van het aantal langstudeerders worden vier typen langstudeerders onderscheiden. Per type langstudeerder worden specifieke

interventies voorgesteld. In samenwerking met het organisatieadviesbureau L&D Support is gekozen voor de inzet van de Talent.Sense meting bij de student, zoals beschreven in paragraaf 1.1. Hieraan is een menukaart van activiteiten gekoppeld, in deze masterthesis betiteld als 'de gestructureerde aanpak van Inholland' (zie bijlage 12). Er zijn additionele gelden voor beschikbaar gesteld. Het doel van het beleid is het aantal langstudeerders te reduceren tot maximaal 10% langstudeerders binnen Inholland in 2016. Dit percentage is vastgelegd in de prestatieafspraken die Inholland gemaakt heeft met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Inholland, 2012).

### **Langstudeerders binnen het domein GSW**

Het aantal langstudeerders binnen de bachelor opleidingen van het domein GSW is zeer divers binnen de verschillende opleidingen (zie bijlage 1). Er zijn opleidingen met een groot aantal langstudeerders en opleidingen met een relatief klein aantal langstudeerders (bijvoorbeeld de opleiding tot verpleegkundige HBO-V). De langstudeerproblematiek is het grootst op de locaties in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In Amsterdam betreft het vooral de opleidingen Pedagogiek, Mondzorgkunde en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. In Rotterdam en Den Haag betreft het de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening. De langstudeerproblematiek is zeer divers. De uitkomsten van de enquête die Inholland breed is uitgevoerd (Inholland, 2011) zijn binnen het domein herkenbaar, namelijk te weinig studiebegeleiding, het curriculum daagt niet genoeg uit, (bij)baan neemt veel tijd in beslag, faalangst en onvoldoende studievoordigheden, ziekte of familieomstandigheden, motivatiegebrek (studie niet interessant, studie te zwaar), behoefte aan een meer schoolse aanpak. Het domein noemt hierbij specifiek nog als aanvulling de druk van familie en omgeving op vooral veel allochtone studenten, waarbij ook de status als student zwaar telt. Verder zijn er ook studenten (bijvoorbeeld bij de opleiding Social Work), die tussentijds switchen van opleiding.

### **Inhoudelijke toelichting op de Talent.Sense meting**

Zoals aangegeven in paragraaf 1.1. bestaat de Talent.Sense meting uit 202 stellingen, waarin gedragsindicatoren worden uitgevraagd en 45 vragen, gericht op affiniteiten, die relevant zijn voor de studie van de student. Deze meting is ontwikkeld door L&D Support, is gebaseerd op psychologische theorieën en is gevalideerd door de European Federation of Psychologist Association (EFPA). Deze meting wordt digitaal ingevuld door de student. De resultaten worden weergegeven in een haalbaarheidsscan (quickscan) voor de begeleider en wordt besproken in het statusgesprek. In de haalbaarheidsscan is voor de begeleider de belastbaarheid van de student, verwacht studiesucces en afstand tot gewenste competenties weergegeven en de gewenste competenties gerelateerd aan studiesucces (bijlage 13). De belastbaarheid van de student is voor de begeleider in de haalbaarheidsscan tevens samengevat in een G-score en een indicator voor studiesucces.

De student krijgt in het statusgesprek een samenvatting van de onderdelen competenties, affiniteiten en leerstijlen uitgereikt. Voor het bespreken van de resultaten meting met de student is een gespreksleidraad ontwikkeld (zie bijlage 14). De meting is gericht op ontwikkeling: wat zijn de sterke en ontwikkelpunten van de student? De aanname van Bureau L&D Support is dat een ontwikkelrapport voor elke student waardevol is. Indien een langstudeerder besluit om te stoppen met de opleiding, kan het ontwikkelrapport helpen om een alternatieve route bespreekbaar te maken met de student. Indien de student besluit alsnog binnen de afgesproken termijn de opleiding af te ronden, kunnen, mede op basis van het rapport, gerichte interventies worden ingezet. Tevens kan met het ontwikkelrapport het advies aan de student om te stoppen of door te gaan met de studie worden onderbouwd. Andere tools die in het gesprek worden gebruikt zijn de studentmonitor, overzicht openstaande resultaten, en de cijferlijst van de student.

Begeleiders volgen voorafgaand aan de statusgesprekken een training over de wijze van de interpretatie van de scan en de andere tools en hoe de resultaten te gebruiken in het statusgesprek.

## **Samenvatting**

Het beleid van Inholland richt zich enerzijds op preventie en anderzijds op beheersing van het aantal langstudeerders. Inholland heeft de reductie van het aantal langstudeerders speerpunt gemaakt van haar beleid in het studiejaar 2014-2015 en het studiejaar 2015-2016. In samenwerking met het organisatieadviesbureau L&D Support is gekozen voor de inzet van de Talent Sense meting bij de student. Het resultatenoverzicht van de meting (haalbaarheidsscan) is een weergave voor de begeleider van de belastbaarheid van de student, verwacht studiesucces en afstand tot gewenste competenties de gewenste competenties gerelateerd aan studiesucces (bijlage 13). De belastbaarheid van de student is voor de begeleider in de haalbaarheidsscan tevens samengevat in een G-score en een indicator voor studiesucces. De aanname van bureau L&D Support is dat een ontwikkelrapport voor elke student waardevol is. Indien een langstudeerder besluit om te stoppen met de opleiding, kan het ontwikkelrapport helpen om een alternatieve route bespreekbaar te maken met de student.

Naast de Talent Sense meting wordt de studentmonitor ingezet als tool binnen het statusgesprek. Aan elk type langstudeerder is een menukaart van activiteiten gekoppeld, die door Inholland is ontwikkeld. Deze aanpak wordt in deze masterthesis de 'gestructureerde aanpak' genoemd. De domeinen van Inholland hebben het beleid van Inholland vertaald in hun eigen plannen van aanpak, waarvoor additionele gelden beschikbaar zijn gesteld vanuit het project Reductie Langstuderen. Het aantal en de problematiek van langstudeerders van het domein GSW is zeer divers binnen de verschillende opleidingen.

## 4.3 Tools en interventies met een effectief resultaat in het statusgesprek

### Inleiding

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven die betrekking hebben op de volgende deelvraag:

*Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?*

Achtereenvolgens zullen de resultaten worden gepresenteerd over effectieve interventies en de bruikbaarheid van de ondersteunende tools. De citaten die zijn opgenomen zijn afkomstig van de deelnemers van de focusgroepen. Per subparagraaf zijn de resultaten samengevat.

### 4.3.1 Effectieve interventies

#### De resultaten

Alle deelnemers in de focusgroepen zijn het eens dat de ondersteunende tools, waardoor de feiten op tafel liggen, het gemakkelijker maken een zakelijker gesprek te voeren en tot de kern van het probleem te komen.

Volgens de deelnemers is een zakelijke aanpak een geschikte aanpak voor een statusgesprek.

---

*“Het geeft je toch een kader aan om dat gesprek te starten, weet je.”*

*“Je komt sneller tot de kern. En de student heeft er ook al over nagedacht, denk ik, bij het invullen van die test.”*

*“En het geeft het ook iets zakelijkers weer”.*

---

Dat een zakelijke aanpak een geschikte aanpak is wordt ook geconstateerd in een van de open interviews met de langstudeerbegeleider MBRT.

Uit de focusgroepen komt verder naar voren dat de gesprekken, waarin de begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, de moeilijkste gesprekken zijn om te voeren. De hoge studieschuld werkt belemmerend voor studenten om te stoppen.

---

*“En ik kan me ook voorstellen dat je denkt: “ja, ik ben nou al zó ver”. Dat wil zeggen, ik dénk dat ik al zo ver ben. En de schuld is groot, dus nu moet ik wel. Dus dat ze in een soort fuik zit.”*

---

De confrontatie met de feiten (openstaande resultaten, cijfers, studentmonitor met grafiek) helpt om studenten echt te laten realiseren hoe zij er feitelijk voor staan. Een begeleider uit de focusgroep heeft goede ervaringen met het meegeven van gegevens over cijfers en openstaande resultaten om de student deze te laten bespreken met zijn omgeving om tot een besluit te komen.

---

*“Nu pak ik die lijst openstaande toetsen en dan zeg ik: kijk, dit is wat je allemaal nog moet doen. En dat is dan best wel confronterend, maar vooral met de studenten die zeggen: oh ik ben al heel ver. De studenten met dat beeld: nou, ik studeer heel veel, maar uiteindelijk doen ze het niet. “*

---

De deelnemers geven aan dat het bespreken van de Talent.Sense resultaten helpt om echt in gesprek te komen met de student en om tot de kern van het probleem te komen. Bij een

stopadvies is een negatief advies aan de examencommissie over het verlengen van de cijfers het enige harde argument dat kan worden ingezet. In dat geval geven enkele begeleiders aan dat het dan wel belangrijk is dat de studieloopbaanbegeleider en coördinator van de opleiding dit negatieve advies ondersteunen.

---

*“En dat vind ik ook: een hard argument is toch elke keer het verval van die studiepunten.”*

---

Alle deelnemers in de focusgroepen zijn het eens dat één statusgesprek niet volstaat om een student akkoord te laten gaan dat hij stopt met de opleiding. Er zijn zeker twee tot drie gesprekken nodig om studenten te laten inzien dat stoppen de beste optie is. Dit komt ook naar voren uit één van de open interviews met de langstudeerbegeleider SB-MBRT. Uit de observaties is ook gebleken dat één gesprek bij een stopadvies niet haalbaar is. Een aantal leden van de focusgroepen heeft de voorkeur voor een onafhankelijke langstudeerbegeleider als de aangewezen persoon om een statusgesprek te voeren. Aangegeven wordt dat met een onafhankelijk begeleider, die de student niet kent, een objectiever en zakelijker gesprek voeren mogelijk is. In alle situaties zijn vervolggesprekken nodig om de studievoortgang te monitoren.

---

*“Ik denk, weet je ik ga in zo’n gesprek als langstudeerbegeleider toch in de onderhandeling. Is ook mijn rol, vind ik. Zeker bij studenten die ook al heel ver in de opleiding zijn. Dus ik denk dat het ideaal zou zijn als iemand...(.) een onafhankelijk iemand dit soort gesprekken afneemt.”*

---

In een van de focusgroepen kwam naar voren, dat het bieden van alternatieven helpt bij de acceptatie van het stopadvies. De overige deelnemers waren het hier mee eens.

---

*“Dat je zorgvuldig hebt geïnformeerd, meedenken met “hoe verder?”, kijken naar mogelijkheden, wat zou die dan wel kunnen doen?”*

---

*“En dat zou mooi kunnen vanuit de best scorende competenties. Wat zou dan goed bij jou passen als we kijken naar de competentie waar je goed op scoort. En daar hebben we nu ook dat Step Two verhaal voor met de job coaches.”*

---

In één van de open interviews met de langstudeerbegeleider SB-MBRT werd benoemd dat het bieden van alternatieven zoals jobcoaching, AD-opleiding en studieschuldhelpverlening kan helpen bij de acceptatie van een stopadvies. Een AD-opleiding is aantrekkelijk voor studenten die de studieschuld willen beperken en toch een hbo diploma willen behalen. Bij een succesvolle afronding van de AD-opleiding zet DUO twee jaar lening prestatiebeurs om in een gift.

Verder werd door een deelnemer in een van de focusgroepen een succeservaring besproken met twee alumni, die zijn opgeleid als langstudeerbegeleider en studenten ertoe weten te bewegen om te stoppen met de opleiding. Deze begeleider gaf aan dat dit wellicht komt door hun onbevangenheid en het sec kijken naar hoe de situatie er nu voor staat. Een andere mogelijke reden die werd genoemd was de nabijheid in leeftijd. Het aantal studiepunten is een belangrijk uitgangspunt in het opstellen van het basisadvies.

## **Samenvatting**

Een zakelijk gesprek voeren is een geschikte aanpak voor de statusgesprekken, blijkt uit de focusgroepen, observaties en het open interview met de langstudeerbegeleider SB-MBRT. De confrontatie met de gegevens uit de studentmonitor, lijsten met overzichten van openstaande resultaten en de cijferlijst helpen om studenten echt te laten realiseren hoe de student er

feitelijk voor staat. Het bespreken van de Talent-Sense resultaten helpt om echt in gesprek te komen met de student en om tot de kern van het probleem te komen. Een aantal begeleiders heeft een voorkeur voor een onafhankelijke langstudeerbegeleider als de aangewezen persoon om een statusgesprek te voeren. Aangegeven wordt dat met een onafhankelijk begeleider, die de student niet kent, een objectiever en zakelijker gesprek voeren mogelijk is. Ook wordt aangegeven dat bij een opleiding de inzet van twee alumni bij het voeren van de gesprekken succesvol is geweest. Bij een stopadvies is een negatief advies aan de examencommissie over het verlengen van de cijfers het enige harde argument dat kan worden ingezet. Van belang is dat de studieloopbaanbegeleider en opleidingscoördinator dit negatieve advies ondersteunen. Er zijn zeker twee tot drie gesprekken nodig om studenten te laten inzien dat stoppen de beste optie is. Ook bij studenten die doorgaan, zijn monitoringsgesprekken na het statusgesprek meestal noodzakelijk. De hoge studieschuld werkt belemmerend voor studenten om te stoppen. De deelnemers van een van de focusgroepen en de langstudeerbegeleider SB-MBRT geven aan dat het bieden van alternatieven helpt bij de acceptatie van een stopadvies.

### 4.3.2 Bruikbaarheid en herkenbaarheid haalbaarheidsscan Talent.Sensemetering

#### De resultaten

De resultaten uit de vragenlijsten van de langstudeerbegeleiders zijn in onderstaande tabel weergegeven en hebben betrekking op de herkenbaarheid en bruikbaarheid van de haalbaarheidsscan in de perceptie van de begeleiders.

|                                                                                                                                                                         |               |       |       |       |       |       |             |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|------|
| In hoeverre herkende de student zich in uw perceptie in de resultaten van de haalbaarheidsscan?                                                                         | geheel oneens | 0%    | 0%    | 22.2% | 66.7% | 11.1% | geheel eens | n=18 |
| Vergroten van de mogelijkheden door bewustwording van ontwikkelpunten en talenten                                                                                       | geheel oneens | 0%    | 0%    | 55.6% | 44.4% | 0%    | geheel eens | n=18 |
| Oriëntatie op mogelijkheden (bijvoorbeeld om alternatieven te onderzoeken bij het stoppen van de opleiding)                                                             | geheel oneens | 11.1% | 16.7% | 61.1% | 5.6%  | 5.6%  | geheel eens | n=18 |
| Benutting van mogelijkheden (om gerichte interventies te bespreken waardoor de student weer actief gaat studeren en helpt om succesvol op korte termijn af te studeren) | geheel oneens | 0%    | 5.6%  | 27.8% | 50%   | 16.7% | geheel eens | n=19 |
| De haalbaarheidsscan biedt een handvat om effectief het statusgesprek te voeren.                                                                                        | geheel oneens | 5.3%  | 10.5% | 15.8% | 42.1% | 26.3% | geheel eens |      |

Tabel 4.1 Herkenbaarheid en bruikbaarheid haalbaarheidsscan in de perceptie van langstudeerbegeleiders

Het rode streepje in de weergave van de tabel geeft in het verwerkingsprogramma Evasys het gemiddelde aan. In de inrichting van Evasys binnen Inholland is dit rode streepje standaard in de weergave opgenomen. Gezien het feit dat het een ordinale schaal betreft, is de aanduiding van het gemiddelde middels dit rode streepje slechts indicatief en wordt het verder buiten beschouwing gelaten. Dit blijkt uit de onderstaande beschrijving van de interpretatie van deze tabel.

Uit de tabel blijkt dat de meeste respondenten aangeven dat de student zich herkende in de resultaten. Ook wordt de haalbaarheidsscan als *handvat om effectief het statusgesprek te voeren* en als middel om *gerichte interventies te bespreken waardoor de student weer actief gaat studeren en helpt om succesvol de studie af te ronden* door de meerderheid onderschreven. De respondenten stellen zich overwegend neutraal op wat betreft het inzetten van de scan voor *oriëntatie op mogelijkheden* dan wel het vergroten van mogelijkheden door bewustwording van ontwikkelpunten en talenten.

De deelnemers in de focusgroepen onderschrijven de bovengenoemde resultaten van de vragenlijst. Als voordeel van de meting wordt genoemd dat dit de mogelijkheid biedt om het gesprek zakelijk te voeren. De begeleider zegt niet wat hij persoonlijk vindt, maar bespreekt de resultaten van de meting die de studenten zelf hebben ingevuld. Je komt sneller tot de kern. Op een systematische wijze worden aan de hand van de resultaten veel verschillende aspecten die van invloed zijn op het studeren met de besproken. Dit wordt als positief ervaren.

---

*“Ik heb het idee dat hier zit enorm de kracht, zowel voor begeleider als student. Omdat het een geobjectiveerde meting is die heel erg helpt om zekerder te sturen, voor allebei de partijen.”*

---

In het groepsinterview met de langstudeerbegeleiders is ook aangegeven dat je sneller tot de kern van het gesprek kan komen. De feiten liggen op tafel. Dit maakt het gesprek efficiënter.

De test geeft inzicht in de situatie van de student. De deelnemers in de focusgroepen delen allen de haalbaarheidsscan uit in het gesprek. Zij bespreken eerst het rapport van de student (quick scan student) en dan de overige onderdelen (quick scan begeleider). In de observaties is vastgesteld dat deze werkwijze ook is gehanteerd. Een begeleider uit de focusgroep merkte op dat het samen bespreken van de scan direct zorgt voor een sfeer van vertrouwen in het gesprek.

---

*“Het invullen van die test, twee keer meegemaakt, is voor de student zelf een eye opener geweest. Dat laten ze dan gelijk al merken, nou dan zit je ook heel anders in het gesprek”.*

---

Dat studenten de resultaten van de Talents.Sensemeting in de haalbaarheidsscan herkennen blijkt uit de resultaten van de vragenlijst, de focusgroep, het groepsinterview met de langstudeerbegeleiders en observaties van de studenten. In de onderstaande tabel zijn de observaties over de herkenbaarheid van de haalbaarheidsscan door studenten weergegeven. Geobserveerd is in welke mate de studenten de verschillende onderdelen van de haalbaarheidsscan geheel of deels herkenbaar vonden (niet herkenbaar is niet voorgekomen) en indien er aanleiding toe was op welk aspect per onderdeel door de begeleider is doorgevraagd.

| Onderdeel haalbaarheidsscan                   | herkenbaarheid   | aantal studenten | Op welk aspect van de haalbaarheidsscan is doorgevraagd? |
|-----------------------------------------------|------------------|------------------|----------------------------------------------------------|
| Best scorende competenties student            | ja, herkenbaar   | 11               | Communicatie 1x                                          |
|                                               | deels herkenbaar | 3                |                                                          |
| Gewenste competenties student voor de studie: | ja, herkenbaar   | 13               | Ambitie 1x<br>Resultaatgerichtheid 1x                    |
|                                               | deels herkenbaar | 1                |                                                          |
| Gewenste affiniteiten student                 | ja, herkenbaar   | 14               |                                                          |
|                                               | deels herkenbaar |                  |                                                          |
| Studiebelastbaarheid                          | ja, herkenbaar   | 14               | Stabiliteit 1x<br>Studiebelemmeringen 6x                 |
|                                               | deels herkenbaar |                  |                                                          |
| Leerstijl                                     | ja, herkenbaar   | 14               | Theoretische leerstijl 2x                                |
|                                               | deels herkenbaar |                  |                                                          |
| Student en zijn omgeving                      | ja, herkenbaar   | 10               | Interne gerichtheid 3x                                   |
|                                               | deels herkenbaar | 4                |                                                          |

**Tabel 4.2 Herkenbaarheid haalbaarheidsscan door studenten**  
Aantal geobserveerde statusgesprekken (eerste gesprekken): 14

Uit deze tabel blijkt dat studenten zich over het algemeen goed in de verschillende onderdelen van de haalbaarheidsscan herkennen. Het vaakst heeft de begeleider doorgevraagd op het onderdeel studiebelastbaarheid, specifiek op studiebelemmeringen.

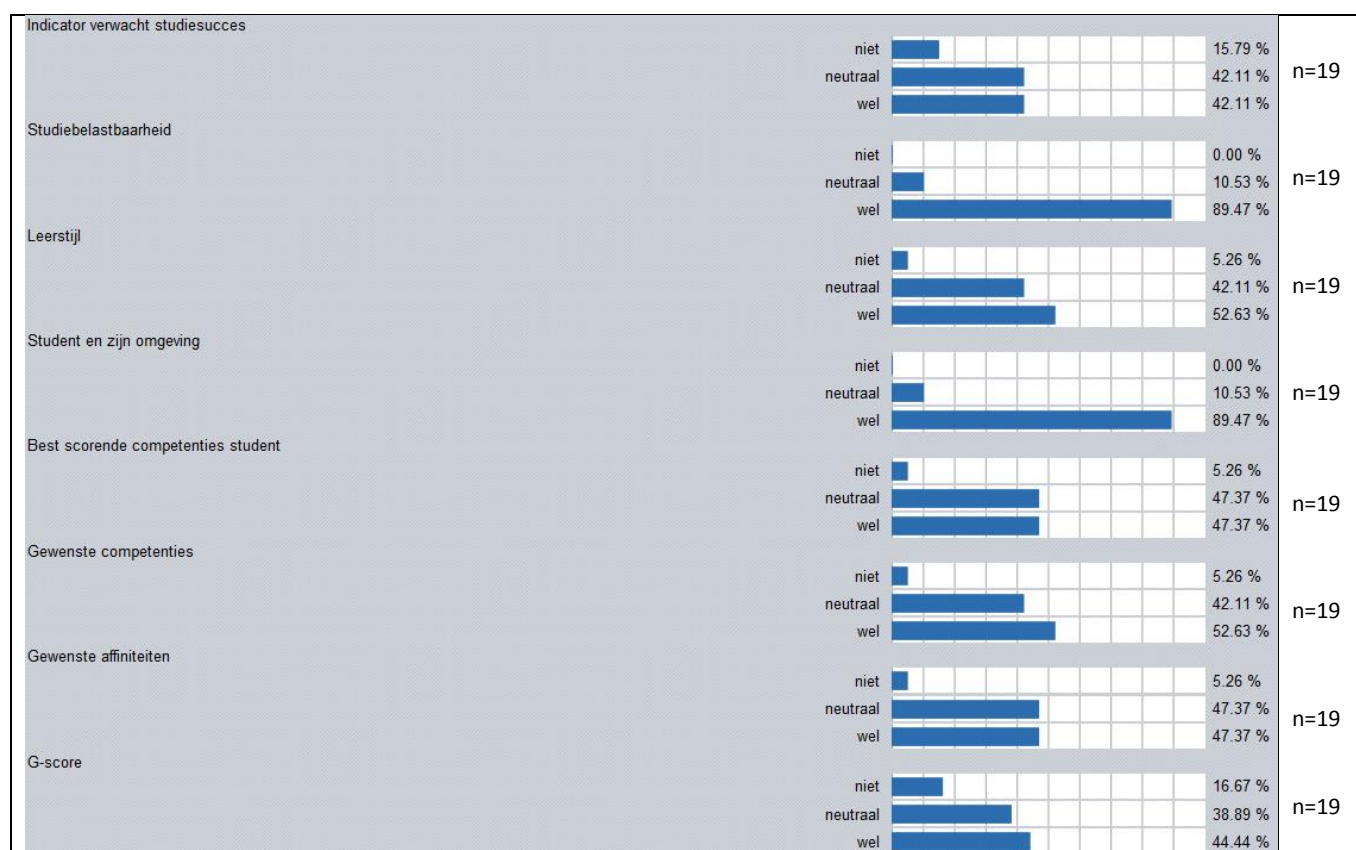
### **Samenvatting**

De bruikbaarheid en herkenbaarheid van de haalbaarheidsscan is groot, blijkt zowel uit de resultaten van de vragenlijst voor begeleiders, uitkomsten van de focusgroepen, groepsinterview en open interview met begeleiders en uit observaties van studenten. Vanuit de focusgroep en het groepsinterview met de begeleiders komt naar voren dat de haalbaarheidsscan de mogelijkheid biedt het gesprek zakelijker te voeren. De begeleider zegt niet wat hij persoonlijk vindt, maar bespreekt de resultaten van de meting die de studenten zelf hebben ingevuld. De scan maakt het mogelijk op systematische wijze het studiegedrag te bespreken, dit wordt als positief ervaren. De test geeft inzicht in de situatie van de student.

### 4.3.3 Bruikbaarheid verschillende onderdelen haalbaarheidsscan Talent.Sense meting

#### De resultaten

De resultaten van de vragenlijst, waarin de langstudeerbegeleiders zijn bevraagd op de bruikbaarheid van de verschillende onderdelen in de haalbaarheidsscan, zijn in onderstaande tabel weergegeven.



Tabel 4.3 Bruikbaarheid onderdelen haalbaarheidsscan Talent.Sense volgens langstudeerbegeleiders GSW

Uit de score blijkt dat de onderdelen ‘student en zijn omgeving’ en ‘studiebelastbaarheid’ door alle begeleiders worden gebruikt en het meest worden gebruikt in de gesprekken. De ‘indicator studiesucces’ wordt door 15% niet gebruikt (n=19) en de G-score wordt door 16% niet gebruikt (N=19). De andere onderdelen worden door 5% van de langstudeerbegeleiders (n=19) niet gebruikt. Het merendeel van de begeleiders gebruikt de andere onderdelen wel of staat er neutraal tegenover.

De deelnemers uit de focusgroepen herkennen zich erin dat de score op ‘student en zijn omgeving’ en ‘studiebelastbaarheid’ het hoogst is. Dit blijkt ook uit het groepsinterview met de langstudeerbegeleiders. Uit deze scores blijkt vaak dat er iets speelt bij de student of in zijn omgeving, zoals een van de deelnemers van de focusgroepen aangeeft:

“En dat zit ‘m dan vooral in die belemmeringen, eigenlijk bij al die klanten die ik heb gesproken zit dat boven het gemiddelde.”

Wat betreft *‘student en zijn omgeving’* blijkt uit het groepsinterview dat de begeleider samen met de student vooral ook op zoek gaat naar waar de kracht zit van de student. De student heeft volgens deze begeleider bij het uitvoeren van het studieplan meer aan zijn persoonlijk netwerk dan aan zijn studieloopbaanbegeleider.

Vragen die deze begeleider bijvoorbeeld stelt:

- Wie van jouw netwerk kun je nu inzetten? Wie kan je thuis ondersteunen bij het maken van een stappenplan?
- Schakel je je netwerk in om je studie succesvol af te ronden?
- Staat je netwerk nog steeds achter je studie? Of staat je werk nog steeds achter je studie (bij deeltijdstudenten)?

Een deelnemer uit de focusgroep stelt de vraag of de andere onderdelen uit de scan door de begeleiders wel voldoende worden meegenomen in de analyse. De onderliggende informatie, die in het systeem te raadplegen is, wordt door weinig deelnemers gebruikt. Als reden geven zij aan dat daar te weinig tijd voor beschikbaar was tijdens de training voor een uitleg. Uit één van de open interviews met de langstudeerbegeleider SB-MBRT komt naar voren dat zij steeds vaker de onderliggende informatie uit het systeem benut. Dit helpt deze begeleider om de resultaten van de meting soms beter te plaatsen.

Het onderdeel *‘best scorende competenties’* zien de deelnemers uit de focusgroep vooral motiverend voor de student om hem weer aan het studeren te krijgen. Vanuit het groepsinterview blijkt dat de twee begeleiders dit onderdeel verschillend ervaren. De ene begeleider ziet het als een pluspunt voor de student, maar doet er verder niet veel mee, de ander bespreekt het als een krachtig, positief punt voor de student in het gesprek.

Het onderdeel *‘affiniteiten’* wordt wel besproken, maar er wordt doorgaans niet specifiek aandacht aan geschonken in het gesprek en het wordt meer als ondersteunend gezien in de analyse van de resultaten, blijkt uit de focusgroepen en het groepsinterview.

Over het gebruik van het onderdeel *‘leerstijlen’* zijn de meningen verdeeld. Enkele begeleiders zeggen dat ze er niets mee doen, omdat de leerstijltheorie nooit wetenschappelijk is bewezen. Andere begeleiders bespreken deze wel, een van de begeleiders illustreert dit als volgt:

---

*“(-) ...maar het gaat er bij hbo ook om dat denkmatige en theoretische competenties, dat je die leerstijlen goed in kunt zetten. Als je daar minder goed op scoort, beduidend minder, dan heb je daarmee ook al een indicatie voor het studiesucces. Dat het heel erg moeilijk gaat worden, in die zin vind ik het dus relevante informatie om mee te nemen.”*

---

Een andere begeleider merkt op:

---

*“Ja, dat zijn ook die doeners die dan in het vierde jaar bij de afstudeerfase echt in de problemen komen, omdat ze onvoldoende conceptueel kunnen denken, laat staan kunnen schrijven.”*

---

Een derde begeleider geeft aan:

---

*“Volgens mij wordt er enorm getwijfeld over leerstijlen en de voorspelling.”*

---

Een deelnemer aan het groepsinterview geeft aan het onderdeel *leerstijlen* veel gebruikt en stelt daar dan bijvoorbeeld de volgende vragen over:

---

*“Je bent denkmatig sterk, maar scoort laag op actief. Wat heb jij nu nodig om naar planmatig werken en tot actie te komen?”*

---

Ander voorbeeld:

---

*“Het is opvallend dat bij actief jij kennelijk leert door ervaren, klopt het dat het theoretische deel er onder lijdt? Waar zit het probleem?”*

---

In een van de focusgroepen werd geconstateerd dat het feit dat de leerstijl altijd groen gekleurd is in de grafiek kan suggereren dat er nooit iets aan de hand is. De begeleider kijkt eerder naar de verschillende kleuren dan de score. De drie kleuren (groen, geel en blauw) hebben bij alle onderdelen een functie hebben, alleen bij de leerstijlen wordt deze niet op dezelfde wijze gebruikt.

De onderdelen ‘G-score’ en ‘indicatie studiesucces’ worden niet altijd als even bruikbaar of betrouwbaar gevonden door de begeleiders blijkt uit de focusgroepen en het groepsinterview. De scores worden soms niet herkend als bijvoorbeeld de studieresultaten van de student hiernaast worden gelegd.

---

*“En met de G-score is mijn ervaring ook dat soms dan denk je: dit is kansloos. Vanuit de score. En dan kennen wij de student en dan is het: ja, maar die is helemaal niet kansloos. Die is juist lekker bezig nu.”*

---

## **Samenvatting**

De resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview laten zien, dat de onderdelen ‘student en zijn omgeving’ en ‘studiebelastbaarheid’ door alle begeleiders worden gebruikt en het meest worden gebruikt. In het groepsinterview geeft een begeleider aan om bij deze onderdelen samen met de student vooral ook de kansen om het netwerk van de student te benutten, vanuit de gedachte dat bij het uitvoeren van het studieplan de student meer heeft aan zijn persoonlijk netwerk dan aan zijn studieloopbaanbegeleider. Vanuit de focusgroepen heeft een deelnemer de vraag gesteld of de andere onderdelen uit de scan door de begeleiders wel voldoende wordt meegenomen in de analyse. De onderliggende informatie die in het systeem te raadplegen is, wordt door weinig deelnemers gebruikt, daar er te weinig tijd voor was bij de training voor een uitleg.

De onderdelen ‘best scorende competenties’, ‘affiniteiten’ en ‘leerstijlen’ worden wel besproken, maar er wordt doorgaans minder aandacht aan geschonken, blijkt uit de resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview. In de focusgroepen zien de deelnemers dat het onderdeel ‘best scorende competenties’ vooral als motiverend voor de student om weer te gaan studeren. Over het gebruik van het onderdeel ‘leerstijlen’ zijn de meningen verdeeld. Uit de focusgroepen en het groepsinterview komt naar voren dat de ene begeleider dit onderdeel wel intensief gebruikt, een ander niet. Redenen om ‘leerstijlen’ niet te gebruiken zijn dat de

leerstijltheorie nooit wetenschappelijk is bewezen en dat de score anders is weergegeven dan bij de andere onderdelen en niet is af te leiden uit een verschil in kleur. Dit kan suggereren dat er niets aan de hand is.

De onderdelen '*G-score*' en '*studiesucces*', worden wel gebruikt, gezien de resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview. Deze onderdelen worden niet altijd als even bruikbaar of betrouwbaar gezien door de begeleiders. Dit wordt door zowel deelnemers van de focusgroepen als in het groepsinterview aangegeven.

### 4.3.4 Bruikbaarheid studentmonitor, cijferlijst en overzicht openstaande resultaten

#### De resultaten

Uit de focusgroepen, groepsinterviews en observaties blijkt dat alle respondenten de cijferlijst gebruiken, gecombineerd met het overzicht van openstaande resultaten en/of de studentmonitor. Uit de observaties bleek dat, de langstudeerbegeleider de student confronteerde met de feiten die vanuit deze tools op tafel lagen. Over de studentmonitor verschillen de meningen. De een gebruikt de monitor niet, de ander vindt deze monitor heel handig, zoals een deelnemer uit de focusgroep het verwoordde:

---

*“Ik gebruik het wel heel veel als visuele ondersteuning. Omdat het een beetje een schrik-effect kan oproepen bij studenten die dan zeggen: ja, maar ik heb echt het afgelopen jaar hartstikke hard gewerkt! En dat ik dan de monitor erbij pak en zeg aan de hand van die grafiek: waar in die lijn kan ik dat zien? Waar kan ik hier zien dat jij hard hebt gewerkt?”*

---

#### Samenvatting

Uit de focusgroepen, het groepsinterview en de observaties komt naar voren dat alle langstudeerbegeleiders de cijferlijst gebruiken, gecombineerd met het overzicht van openstaande resultaten en/of de studentmonitor. Over de studentmonitor verschillen de meningen. De een gebruikt deze monitor niet, de ander vindt het heel handig als ondersteuning in het confronteren van de student in de ontwikkeling van zijn studie en als visuele ondersteuning.

## 4.4 Interventies met een niet effectief resultaat in het statusgesprek

### Inleiding

Deze paragraaf vermeldt de resultaten die betrekking hebben op de volgende deelvraag:

*Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?*

De kern van de vraag wordt aan het eind van deze paragraaf samengevat. De citaten zijn afkomstig van de deelnemers van de focusgroepen.

### De resultaten

In de focusgroepen hebben de deelnemers een aantal zaken benoemd die de langstudeerbegeleider niet moet doen in het gesprek. Het werkt niet om de student op bestraffende toon toespreken of als als begeleider veel zelf aan het woord zijn. Een begeleider zei hierover:

*“Ik moet me er wel altijd van bewust zijn dat ik met de student moet blijven praten en niet tegen.”*

Verder werd aangegeven dat de begeleider niet direct de eigen interpretatie over de resultaten van de Talent.Sense meting moet geven, voordat de student hierover aan het woord laat. Een ander punt was een te grote betrokkenheid bij de student, waarbij de begeleider zich verantwoordelijk voelt voor het besluit van de student of zijn privételefoonnummer of je privémailadres geeft. Ook werd aangegeven dat het niet erg effectief is om zout in de wonden wrijven bij de student, zoals één van de begeleiders aangaf:

---

*“Dat zo’n student zegt: ik stop ermee. Dat je zegt: “ja, ik had altijd al gedacht dat jij het niet kon.”*

---

Uit één van de open interviews met de langstudeerbegeleider SB-MBRT kwam naar voren het opvallend is dat bij de opleiding SB meer studenten dan bij de andere opleidingen aangeven dat ze verrast zijn door de mededeling dat de cijfers vervallen. Deze begeleider constateerde dat het kennelijk belangrijk is regelmatig deze groep studenten extra te wijzen op het moment dat de cijfers vervallen. Verder denken studenten vaak veel te gemakkelijk over het verlengen van cijfers. Dus er is voorlichting nodig dat er zonder een grondige motivatie geen verlenging wordt gegeven van de cijfers. Verder signaleerde ze dat er regelmatig door studenten wordt opgemerkt dat ze al lang wachten op het resultaat van een toets. Dit kan demotiverend werken en vertragend werken.

### Samenvatting

Vanuit de focusgroepen wordt aangegeven dat het niet effectief is om zelf veel aan het woord te zijn, zelf direct de eigen interpretatie van de resultaten te geven en je verantwoordelijk voelen voor het besluit van de student en privé en werk gescheiden te houden. Uit het open interview met de langstudeerbegeleider SB-MBRT komt naar voren dat het tevens niet effectief is als studenten een verkeerde verwachting hebben over de termijn waarop de cijfers vervallen of de veronderstelling dat er gemakkelijk vrijstelling van het vervallen van cijfers kan worden gegeven binnenkomen. Verder werkt het niet tijdig nakijken van toetsen vertragend voor de langstudeerder en kan dit demotiverend werken op het maken van afspraken met de student.

## 4.5 Waardering studenten statusgesprekken

### Inleiding

In deze paragraaf staan de resultaten van de volgende deelvraag centraal:

*Hoe hebben studenten het statusgesprek gewaardeerd?*

Aan het eind van de paragraaf worden de resultaten kort samengevat.

De citaten zijn afkomstig van de interviews met de studenten.

### De resultaten

Er zijn 14 studenten (7 MBRT-studenten en 7 SB studenten) na afloop van de geobserveerde statusgesprekken bevraagd op hoe zij het gesprek hadden ervaren. In onderstaande tabel is aangegeven hoe zij dit ervaren hebben.

| Ervaringen studenten MBRT en SB    | Positief, prettig, aandacht, begrip | Verhelderend, leerzaam | Confronterend | Spannend | Nuttig | Fijn met onafhankelijk persoon te spreken |
|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|---------------|----------|--------|-------------------------------------------|
| Aantal keer benoemd door studenten | 12                                  | 10                     | 6             | 1        | 2      | 2                                         |

Tabel 4.4 Overzicht waardering studenten voor de statusgesprekken

Opvallend is dat geen van de studenten het gesprek als negatief had ervaren en alle studenten één of meer opmerkingen heeft gemaakt in de sfeer van positief, verhelderend, leerzaam. Het confronteren met de feiten in het gesprek werd wel op een positieve manier ervaren. Een student merkte bijvoorbeeld op:

---

*“Het schud je wel wakker.”*

---

Een andere student gaf aan:

---

*“Het is wel de waarheid.”*

---

Verder viel op dat twee studenten aangaven dat ze het fijn vonden om met een onafhankelijk persoon het gesprek te voeren.

---

*“Soms helpt het wel dat een buitenstaander benoemt wat er moet gebeuren.”*

---

Verder was er een student die aangaf het gesprek graag een jaar eerder te hebben gehad.

Wat betreft de opbrengsten van het gesprek wordt door de studenten genoemd: bevestiging, erkenning, verheldering problemen, actie nodig, schuldgevoel over het te lang niet gestudeerd te hebben en opluchting dat het probleem nu besproken was. Verder gaven studenten, die een stopadvies kregen, met name aan dat het fijn was dat er alternatieven werden benoemd in de gesprekken. Uit de observaties van de statusgesprekken zijn wat betreft het meedenken over mogelijkheden en alternatieven die bij een stopadvies in het gesprek de volgende punten benoemd: overstappen naar een AD-opleiding, overstappen naar het mbo, jobcoaching en

schuldhulpverlening. Voor sommige studenten, die het advies kregen om de studie af te maken, is, indien van toepassing, de mogelijkheid tot deelname aan het traject Spirit Coaching van Hogeschool Inholland benoemd.

### **Samenvatting**

Geen van de bevroagde studenten heeft het gesprek als negatief ervaren. Studenten vonden het gesprek positief, verhelderend, leerzaam. Indien er sprake was van confronteren werd dit op een positieve manier ontvangen door de studenten. Eén student gaf aan het gesprek graag een jaar eerder te hebben gehad. Als opbrengsten van het gesprek gaven studenten aan dat hun beeld van de stand van zaken was bevestigd, problemen waren verhelderd en dat zij zich realiseerden dat er actie nodig is. Verder gaven studenten die een stopadvies kregen aan dat het fijn was dat er alternatieven werden benoemd in de gesprekken.

## 4.6 De gestructureerde aanpak

### Inleiding

Hieronder worden de resultaten gepresenteerd die betrekking hebben op de volgende deelvraag:

*In hoeverre zijn de statusgesprekken volgens de gestructureerde aanpak<sup>1</sup> gevoerd?*

Ten eerste wordt ingegaan wordt op de uitkomsten van de gesprekken binnen GSW.

Het statusgesprek kan vier verschillende uitkomsten hebben.

|   |                                                                                                                          |   |                                                                                                                               |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier mee eens.                                          | 2 | Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier niet mee eens.                                          |
| 3 | Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier mee eens. | 4 | Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier niet mee eens. |

*Afb. 4.1 Overzicht mogelijke uitkomsten statusgesprekken*

De gestructureerde aanpak van inholland richt zich op situatie 1, 2 en 3. Verondersteld wordt dat situatie 4 zich nagenoeg niet voordoet. Binnen de gestructureerde aanpak wordt beoogd om situatie 1 en situatie 3 zoveel mogelijk te realiseren.

Vervolgens worden in deze paragraaf de resultaten met betrekking tot de ervaringen met de gestructureerde aanpak en de consistentie van het ontwerp aan bod. Per subparagraaf worden de resultaten kort samengevat. De citaten zijn afkomstig van de deelnemers van de focusgroepen.

---

<sup>1</sup> De gestructureerde aanpak is beschreven in 1.2

## 4.6.1 Hoe vaak komt elke uitkomst voor binnen GSW?

### De resultaten

In de onderstaande tabel zijn de resultaten weergegeven van de vraag hoe vaak onderstaande situaties zijn voorgekomen in de gevoerde statusgesprekken.



Tabel 4.5 Overzicht hoe vaak situaties zijn voorgekomen in de gevoerde statusgesprekken

Het rode streepje in de weergave van de tabel geeft in het verwerkingsprogramma Evasys het gemiddelde aan. In de inrichting van Evasys binnen Inholland is dit rode streepje standaard in de weergave opgenomen. Gezien het feit dat het een ordinale schaal betreft, is de aanduiding van het gemiddelde middels dit rode streepje slechts indicatief en wordt het verder buiten beschouwing gelaten. Dit blijkt uit de onderstaande beschrijving van de interpretatie van deze tabel.

Situatie 3 (met gerichte ondersteuning de opleiding afmaken) komt het meeste voor. Van de respondenten geeft in totaal 84,2 % (N=19) aan dat deze situatie regelmatig tot vaak voorkomt. Van situatie 2 (stoppen, student is het er niet mee eens) geeft 31,6% (N=19) aan dat deze situatie regelmatig tot vaak voorkomt. Van situatie 1 (stoppen, student is het hier mee eens) geeft 11% (N=18) van de respondenten aan dat deze regelmatig voorkomt. Situatie 4 komt nagenoeg niet voor. Op de vraag of een tweede gesprek afdoende is om met elkaar tot overeenstemming te komen over het advies en de vraag of er meer dan twee gesprekken zijn gevoerd om met elkaar tot overeenstemming te komen lopen de scores te ver uiteen om hier een uitspraak over te doen.

De deelnemers uit de focusgroepen herkennen zich in de resultaten van de vragenlijst dat situatie 3 het meest voorkomt en situatie 1 en 2 minder. Opleidingen gaan verschillend om met een advies om te stoppen. Niemand van de deelnemers heeft nog meegemaakt dat een student het binnen één gesprek het ermee eens was om te stoppen met de opleiding. Een focusgroeplid verwoordt het als volgt:

*"Ik ben nu wel tot de conclusie gekomen dat je het in één gesprek niet voor elkaar krijgt".*

Hun ervaring is dat studenten die stoppen hier meer tijd en één of meer extra gesprekken voor nodig heeft. Sommige begeleiders willen geen stopadvies geven, omdat ze van mening zijn dat de opleiding er verantwoordelijkheid voor draagt dat de student ondanks zijn achterstand zo ver gekomen is en dus dat de opleiding eerder had moeten ingrijpen. In het groepsinterview geven de twee begeleiders aan dat zij onderling hebben afgesproken dat de opleiding in jaar 4 geen slecht bericht gaat afgeven. Zij vinden dat de opleiding dat eerder had moeten aangeven (in jaar 2 bijvoorbeeld). Aan één student (van de 24 studenten in totaal) hebben zij de vraag

gesteld of het technisch haalbaar is om af te studeren binnen de gestelde termijn voordat de cijfers vervallen.

Binnen de focusgroep vindt een aantal deelnemers het moeilijk om een stopadvies te geven, omdat je een student juridisch gezien niet kan wegsturen. Dit wordt ook benoemd door een begeleider in de focusgroep:

---

*“Ik mag ze niet wegsturen.”*

---

De deelnemer van de opleiding Mondzorgkunde geeft aan dat studenten heel specifiek kiezen voor deze opleiding en er weinig alternatieven zijn als een student wil stoppen. Daarom zijn studenten moeilijk te bewegen tot stoppen volgens deze begeleider.

Bij de geobserveerde eerste status gesprekken (N=14) werd in 50% van de gesprekken een stopadvies gegeven en in 50% van de gesprekken het advies gegeven de opleiding af te ronden. Van de 7 studenten die het advies hebben gekregen om te stoppen is er niet één student die in het eerste gesprek het besluit kon nemen om te stoppen. Ook niet als het technisch onhaalbaar was om af te studeren, hebben studenten een vervolggesprek nodig om definitief het besluit tot stoppen te nemen. Inmiddels zijn 2 studenten op basis van het vervolggesprek gestopt, 2 studenten hebben besloten toch door te gaan met de opleiding. Van de 3 studenten die nog een vervolggesprek krijgen zijn er 2 studenten die min of meer hebben laten doorschemeren het stopadvies over te nemen, maar zij willen dit toch eerst nog overwegen en bespreken met hun omgeving. Bij één student was de langstudeerbegeleider op basis van de meting en de cijferlijst van plan een stopadvies te geven, maar kon de student met aanvullende informatie in het gesprek de langstudeerbegeleider overtuigen dat afronding van de studie haalbaar was.

## **Samenvatting**

De resultaten van de vragenlijst dat situatie 3 (doorgaan met de studie) het meest voorkomt en situatie 1 en 2 (stoppen met de studie) minder voorkomt, wordt in de focusgroepen wel herkend. Opleidingen gaan verschillend om met een stopadvies. Niemand van de deelnemers heeft nog meegemaakt dat een student het binnen één gesprek het ermee eens was om te stoppen met de opleiding, hiervoor zijn meer gesprekken nodig. In het groepsinterview en de focusgroepen kwam naar voren dat sommige begeleiders geen stopadvies willen geven, omdat ze van mening zijn dat de opleiding er verantwoordelijkheid voor draagt dat de student ondanks zijn achterstand zo ver gekomen is en dus dat de opleiding eerder had moeten ingrijpen. Anderen in de focusgroep vinden het moeilijk om een stopadvies te geven, omdat je een student juridisch gezien niet kan wegsturen. Bij de geobserveerde eerste statusgesprekken (N=14) werd in 50% van de gesprekken een stopadvies gegeven en in 50% van de gesprekken het advies gegeven de opleiding af te ronden.

## 4.6.2 De ervaringen met de gestructureerde aanpak en consistentie van het ontwerp

### De resultaten

Over het algemeen zijn de deelnemers van de focusgroepen positief over de structurele aanpak die Inholland heeft ingezet. Dit blijkt ook uit het open interview met de langstudeerbegeleider MBRT-SB.

De deelnemers in beide focusgroepen geven aan dat de structurele aanpak (statusgesprek, voorafgegaan door de uitnodiging tot invulling van de Talent.Sensemetering) heeft bijgedragen aan het herstellen van contact met de student en hem te koppelen aan begeleiding. Dit wordt onderschreven door de langstudeerbegeleiders in het groepsinterview. Studenten voelen zich serieus genomen. Verder is de zakelijke aanpak met objectievere informatie een pluspunt in de structurele aanpak. De bundeling van alle feitelijke informatie die is gegenereerd door de ondersteunende tools plus de informatie vanuit de student geeft een meerwaarde aan het gesprek.

De aanpak houdt je ook als begeleider bij de les. De deelnemers in de focusgroepen waren het erover eens dat het een uiting van zorgzaamheid is van de school. Dat wordt volgens de langstudeerbegeleiders door de student ook als zodanig ervaren. De moeite die je neemt als school om er achteraan te gaan, om te bellen of om ze uit te nodigen voor de meting en het gesprek wordt zeer gewaardeerd door de langstudeerders. De deelnemers van de focusgroepen geven ook aan dat deze studenten vaak uitstelgedrag vertonen en bijvoorbeeld vermijden om regelmatig hun studieresultaten te checken. Veel van deze studenten vinden dat ze best veel tijd aan hun studie besteden, alleen is dat meer in hun hoofd dan dat dit zich vertaalt in concrete studieactiviteiten. Een deelnemer verwoordt het als volgt:

---

*“Ja, en die vind ik wel heel leuk, omdat ik ook studenten spreek die ont-zet-tend met hun studie bezig zijn.. in hun hoofd. En niet in de werkelijkheid, dus.”*

---

Een andere deelnemer geeft aan:

---

*“Ik heb de indruk dat deze studenten baat hebben bij aandacht.” (...)“Wakker houden. Of dat goed is, ik weet het niet. Maar ik zie dat het op prijs gesteld wordt. Want dit zijn vermijders, die houden het stil. Die zijn heel goed in zich stil houden.”*

---

Ook vanuit het groepsinterview met langstudeerbegeleiders kwam naar voren dat actief achter de student aan bellen helpt. Na het gesprek is het nodig om constant de vinger aan de pols te houden. Verder constateren deze twee begeleiders dat vertraagde studenten wel een bevoorrechte positie hebben, omdat er meer energie in hen wordt gestoken ten opzichte van de reguliere studenten. Hebben deze studenten wel het niveau om het diploma waard te zijn als je ze toch meer ‘aan het handje’ moet nemen?

De deelnemers in de focusgroepen vinden dat de gesprekken het zelfinzicht bij de studenten bevordert over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen. Het gesprek is echt noodzakelijk. Van belang is het goed voor te bereiden: grondige analyse van de resultaten van de meting, informatie over de student van de studieloopbaanbegeleiding en informatie over het curriculum. Verder zijn de deelnemers over het algemeen positief over de inrichting van het gesprek en de ondersteunende tools. Zij zouden de Talent.Sensemetering graag eerder in de opleiding willen inzetten, op het moment dat een student

begint met achterlopen, zo aan het eind van het tweede jaar, begin derde jaar. Of na de BSA en in het tweede jaar op het moment dat studenten gaan achterlopen.

---

*“Ik vind ook dat eigenlijk hoor je dit instrument in het moment dat een student achterstand oploopt, dan moet je met zo’n test aan de gang.”*

---

De langstudeerbegeleiders in het groepsinterview zijn dezelfde mening toegedaan. Graag zou een van deze begeleiders een bindend studieadvies zien in jaar 2, gekoppeld aan het stopadvies.

Eén van de langstudeercoördinatoren geeft aan dat sommige docenten sceptisch zijn over de test en vinden dat ze zelf wel over die deskundigheid beschikken. Er zou meer achtergrond-informatie kunnen worden gegeven vanuit het Inholland project Reductie Langstuderen over de betrouwbaarheid, kwaliteit en validiteit van de Talent.Sense meting. In het groepsinterview werd opgemerkt dat, indien er een afweging moet worden gemaakt, de voorkeur uitgaat naar meer mankracht om deze gesprekken te voeren dan de kosten van een dure meting.

In de discussie in één van de focusgroepen kwam naar voren dat begeleiden van langstudeerders maatwerk is en gezien de complexe problematiek een meer gestructureerde begeleiding vraagt dan voor reguliere studenten. Een deelnemer pleit voor differentiatie in begeleidingstijd:

---

*“En dat blijft gewoon een aandachtspunt om deze collega’s zich meer te laten richten op de mensen die het nodig hebben en minder op de mensen die het niet of nog niet nodig hebben.”*

---

Dit punt werd ook genoemd in één van de open interviews met de langstudeerbegeleider MBRT-SB. Hieruit komt naar voren dat de opleiding meer zou kunnen differentiëren in de verdeling van begeleidingstijd binnen SLB over de verschillende studenten in een cohort. Op basis van de kop-, peloton-, en staartindeling van studenten binnen Inholland kan een opleiding een goede inschatting maken van een differentiatie in begeleidingstijd

Twee focusgroepleden merkten op dat een belangrijke voorwaarde in de structurele aanpak is dat Inholland de belemmeringen wegneemt waarmee langstudeerders te maken hebben, zoals equivalentieonderwijs, waardoor studenten soms in een enorme bureaucratie kunnen belanden.

Verder is onderzocht in hoeverre studenten deel genomen hebben aan de Talent.Sense meting in de onderzoeksperiode. Uit gegevens van bureau L&D Support van 23 maart 2015 blijkt dat op dat moment 194 van de benaderde langstudeerders (N=347) de meting hebben ingevuld (56%). Het aantal studenten dat niet de meting heeft ingevuld is 153. Dit is een percentage van 44%. Het aantal studenten dat de meting wel heeft ingevuld (194 studenten) komt redelijk overeen met het aantal van de 191 gevoerde gesprekken die de langstudeerbegeleiders hebben aangegeven in de oriënterende vragenlijst, die begin april 2015 is afgenomen.

## **Samenvatting**

Uit de focusgroepen, het groepsinterview en het open interview blijkt dat over het algemeen de deelnemers positief zijn over de structurele aanpak die Inholland heeft ingezet. De meting en het gesprek worden zeer gewaardeerd door de studenten. Vanuit de focusgroepen is opgemerkt dat de gestructureerde aanpak van de reductie van het langstuderen heeft bijgedragen aan het herstellen van het contact met de student en zijn begeleiding. De deelnemers zijn over het algemeen positief over de inrichting van het gesprek en de ondersteunende tools. De zakelijke

aanpak met objectievere informatie wordt genoemd als een pluspunt in de structurele aanpak. De deelnemers vinden dat de gesprekken het zelfinzicht bij de studenten bevorderen over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen. Zij geven aan dat deze studenten vaak uitstelgedrag vertonen en bijvoorbeeld vermijden om regelmatig hun studieresultaten te checken en baat hebben bij aandacht en monitoring. Veel van deze studenten vinden dat ze best veel tijd aan hun studie besteden, alleen is dat meer in hun hoofd dan dat dit zich vertaalt in concrete studieactiviteiten. In holland dient wel bureaucratische belemmeringen door equivalentieonderwijs zoveel mogelijk te voorkomen. De bundeling van alle feitelijke informatie die is gegenereerd door de ondersteunende tools plus de informatie vanuit de student geeft een meerwaarde aan het gesprek. In de voorbereiding van het gesprek is een grondige analyse van de resultaten van de meting, informatie over de student van de studieloopbaanbegeleiding en informatie over het curriculum van belang. Verder zijn sommige docenten in het team (die geen statusgesprekken uitvoeren) sceptisch over de TalentSense meting en vinden deze docenten dat ze zelf wel over de voldoende deskundigheid beschikken voor het maken van een eigen meting. De langstudeerders hebben baat bij aandacht en contact. Dit kan naast een gesprek ook in de vorm van mailtjes of telefoontjes. Daar deze groep studenten zich doorgaans zelf stil houden en vermijdingsgedrag vertonen, is het belangrijk om als opleiding hierin actief te zijn. Vanuit de focusgroepen en het groepsinterview kwam de wens naar voren de TalentSense meting eerder in de opleiding te willen inzetten, op het moment dat een student begint met achterlopen. Genoemd wordt aan het eind van het tweede jaar, begin derde jaar, of na de BSA en in het tweede jaar op het moment dat studenten gaan achterlopen.

# 5 Conclusies, discussie en aanbevelingen

## Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst per deelvraag (uit het veldonderzoek) antwoord gegeven, waarna vervolgens het antwoord op hoofdvraag volgt. De hoofdvraag luidt: *In hoeverre is de aanpak ‘het statusgesprek’ consistent, bruikbaar en effectief in de perceptie van de langstudeerbegeleiders GSW, binnen de gestructureerde aanpak van Inholland, die is ontwikkeld voor het project Reductie Langstuderen?* Verder worden de aanbevelingen in het kader van dit onderzoek beschreven.

### 5.1 Effectieve tools en interventies

*Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?*

Een zakelijk gesprek voeren is een geschikte aanpak voor de statusgesprekken, blijkt uit de focusgroepen en het open interview met de langstudeerbegeleider SB-MBRT. De confrontatie met de gegevens uit de studentmonitor, lijst met overzichten van openstaande resultaten en de cijferlijst helpen om studenten echt te laten realiseren hoe de student er feitelijk voor staat. Het bespreken van de Talent.Sense resultaten helpt om echt in gesprek te komen met de student en om tot de kern van het probleem te komen. De deelnemers vinden dat de gesprekken het zelfinzicht bij de studenten bevorderen over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen. In het groepsinterview geeft een langstudeerbegeleider aan dat deze begeleider het belangrijk vindt de kansen om het netwerk van de student te benutten vanuit de gedachte dat bij het uitvoeren van het studieplan de student meer heeft aan zijn persoonlijk netwerk dan aan zijn studieloopbaanbegeleider. Een aantal begeleiders in de focusgroepen heeft een voorkeur voor een onafhankelijke langstudeerbegeleider als de aangewezen persoon om een statusgesprek te voeren. Aangegeven wordt dat met een onafhankelijk begeleider, die de student niet kent, een objectiever en zakelijker gesprek voeren mogelijk is. Ook wordt aangegeven dat bij een opleiding de inzet van twee alumni bij het voeren van de gesprekken succesvol heeft gewerkt. Bij een stopadvies is een negatief advies aan de examencommissie over het verlengen van de cijfers het enige harde argument dat kan worden ingezet. Van belang is dat de studieloopbaanbegeleider en opleidingscoördinator dit negatieve advies ondersteunen. Er zijn zeker twee tot drie gesprekken nodig om studenten te laten inzien dat stoppen de beste optie is blijkt uit de focusgroepen, observaties en een van de open interviews met de langstudeerbegeleider SB-MBRT. Ook bij studenten die doorgaan, zijn monitoringsgesprekken na het statusgesprek meestal noodzakelijk. De hoge studieschuld werkt belemmerend voor studenten om te stoppen. De deelnemers van één van de focusgroepen en de langstudeerbegeleider SB-MBRT geven aan dat het bieden van alternatieven helpt bij de acceptatie van een stopadvies. Dit sluit aan bij de resultaten van de contextanalyse, waarin de aanname van bureau L&D Support is dat een ontwikkelrapport voor elke student waardevol is. Indien een langstudeerder besluit om te stoppen met de opleiding, kan volgens bureau L&D Support het ontwikkelrapport helpen om een alternatieve route bespreekbaar te maken met de student.

Vanuit de focusgroep en het groepsinterview met de begeleiders komt naar voren dat de haalbaarheidsscan de mogelijkheid biedt het gesprek zakelijker te voeren. De scan maakt het

mogelijk op systematische wijze het studiegedrag te bespreken, dit wordt als positief ervaren. De test geeft inzicht in de situatie van de student.

Er kan geconcludeerd worden dat in de perceptie van de begeleiders een zakelijk gesprek voeren een geschikte aanpak is voor de statusgesprekken, waarbij voor een effectief resultaat, met name bij stopgesprekken twee tot drie gesprekken nodig zijn en het van belang is om alternatieven te kunnen bieden. De kenmerken van de zakelijke aanpak die geconstateerd zijn betreffen: het systematisch bespreken van het studiegedrag op basis van de Talent.Sense haalbaarheidsscan waardoor het zelfinzicht bij de student wordt vergroot en dat tevens de mogelijkheid biedt tot een goed contact in het gesprek, confrontatie met gegevens uit de studentmonitor, lijst met overzichten openstaande resultaten en cijferlijst, bij een stopadvies een negatief advies aan de examencommissie over het verlengen van cijfers, ondersteund door studieloopbaanbegeleider en opleidingscoördinator, en het statusgesprek laten uitvoeren door een onafhankelijke langstudeerbegeleider. Er zijn bij een opleiding succeservaringen met de inzet van alumni bij het voeren van de statusgesprekken. Verder is het van belang kansen vanuit het netwerk van de student beter te benutten bij het uitvoeren van het studieplan. Wat betreft het bieden van alternatieven die geconstateerd zijn betreft het jobcoaching, bemiddeling bij schuldhulpverlening, het verwijzen naar de mogelijkheid van een AD-opleiding en een gecertificeerde cijferlijst. De haalbaarheidsscan van de Talent.Sense meting kan ondersteuning bieden bij het zoeken naar alternatieven met de student.

Deze conclusie wordt ondersteund met de onderstaande literatuur uit het theoretisch kader:

- Voorkomen dat bij slecht nieuws gesprek de boodschap wordt afgezwakt of gaan onderhandelen als de student bij het ontvangen van de boodschap tegensputtert (2.2)
- Indien een student met uitstelgedrag het advies krijgt te stoppen, met de student alternatieve beroepen verkennen, waarbij uitstelgedrag minder erg is (bijvoorbeeld als alternatief een creatief beroep kiezen) (2.4)
- Duidelijk het doel van het gesprek voor ogen hebben en hier de individuele begeleiding op afstemmen. Het betreft een keuze uit een van de volgende doelen: het *vergroten van mogelijkheden* door bewustwording van belemmeringen, *oriëntatie op mogelijkheden* en *benutting van mogelijkheden* (2.2)
- De activiteit die wordt besproken in het gesprek moet er voor de student toe doen en er dient duidelijkheid te zijn over wat het hem oplevert, (bij voorkeur een succeservaring), waardoor de student in beweging blijft (2.2)
- Op basis van de reflectie op de betekenisvolle ervaring maakt de student een volgende stap door het benutten van netwerken.
- Actieve, sturende, en initiërende rol bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze (2.2)
- Mate waarin het is gelukt om studenten aan het denken en ondernemen te zetten (2.2)
- Docenten zouden een actieve, sturende en initiërende rol moeten hebben (2.4)
- Procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren (2.4)
- Of er sprake is van goed contact in het gesprek tussen begeleider en student (2.2)
- Sociale druk van de omgeving bespreekbaar maken en zelfvertrouwen van de student te vergroten (2.3)

Wat betreft het gebruik van de resultaten van de Talent.Sensemeting om ondersteuning te bieden bij het zoeken naar alternatieven, sluit dit aan bij de aanname van Bureau L&D Support

dat het ontwikkelrapport kan helpen om een alternatieve route bespreekbaar te maken voor de student (zie 4.2).

## 5.2 Niet effectieve tools en interventies

*Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?*

Vanuit de focusgroepen wordt aangegeven dat het niet effectief is om zelf veel aan het woord te zijn, zelf direct de eigen interpretatie van de resultaten te geven, je verantwoordelijk te voelen als begeleider voor het besluit van de student en privé en werk gescheiden te houden. Uit het open interview met de langstudeerbegeleider SB-MBRT komt naar voren dat het tevens niet effectief is als studenten een verkeerde verwachting hebben over de termijn waarop de cijfers vervallen of de veronderstelling dat er gemakkelijk vrijstelling van het vervallen van cijfers kan worden gegeven. Verder werkt het niet tijdig nakijken van toetsen vertragend voor de langstudeerder en kan dit demotiverend werken op het maken van afspraken met de student.

Er kan geconcludeerd worden dat het in de perceptie van de begeleiders niet effectief is om in het gesprek zelf veel aan het woord te zijn, zelf direct de eigen interpretatie van de resultaten te geven en een te grote betrokkenheid te hebben bij de student. Zaken die zijn geconstateerd die voorafgaand aan het gesprek niet bijdragen aan een effectief resultaat in het gesprek zijn onvoldoende voorlichting aan de student over het vervallen van de cijfers en de gronden waarop verlenging van de cijfers wel of niet wordt verleend en verkeerd voorbeeldgedrag van docenten (toetsen heel laat nakijken, zich niet aan afspraken houden).

Deze conclusie wordt ondersteund met de onderstaande literatuur uit het theoretisch kader:

- Effectief is met en *niet tegen* de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld (2.2)
- Effectief is student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden (2.2)

## 5.3 Waardering studenten

*Hoe hebben studenten het statusgesprek gewaardeerd?*

Geen van de bevroagde studenten heeft het gesprek als negatief ervaren. Studenten vonden het gesprek positief, verhelderend, leerzaam. Indien er sprake was van confronteren met de feiten in het gesprek werd dit op een positieve manier ontvangen door de studenten. Als opbrengsten van het gesprek gaven studenten aan dat hun beeld van de stand van zaken was bevestigd, problemen waren verhelderd en dat zij zich realiseerden dat er actie nodig is. Verder gaven de studenten, die een stopadvies kregen, aan dat het fijn was dat er alternatieven werden benoemd in de gesprekken.

Er kan geconcludeerd worden dat de bevroagde studenten het statusgesprek als positief, verhelderend en leerzaam hebben ervaren, omdat studenten aangeven dat hun beeld van de stand van zaken was bevestigd, problemen waren verhelderd en dat zij zich realiseerden dat er actie nodig is en studenten het fijn vonden dat er alternatieven werden benoemd in de gesprekken.

Deze conclusie wordt ondersteund met de onderstaande literatuur uit het theoretisch kader:

- Actieve, sturende, en initiërende rol bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze (2.2)
- Mate waarin het is gelukt om studenten aan het denken en ondernemen te zetten (2.2)
- Helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en student te leren omgaan met ambiguïteit in beslissingen (2.2)
- Procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren (2.4).
- Indien een student met uitstelgedrag het advies krijgt te stoppen, met de student alternatieve beroepen verkennen, waarbij uitstelgedrag minder erg is (bijvoorbeeld als alternatief een creatief beroep kiezen) (2.4)

## 5.4 Gestructureerde aanpak en consistentie ontwerp

*In hoeverre zijn de statusgesprekken volgens de gestructureerde aanpak gevoerd?*

*In hoeverre is er sprake van een consistent ontwerp van het statusgesprek?*

Het beleid van Inholland richt zich enerzijds op preventie en anderzijds op beheersing van het aantal langstudeerders. Inholland heeft de reductie van het aantal langstudeerders speerpunt gemaakt van haar beleid in het studiejaar 2014-2015 en het studiejaar 2015-2016. In samenwerking met het organisatieadviesbureau L&D Support is gekozen voor de inzet van de Talent Sense meting bij de student. Het resultatenoverzicht van de meting (haalbaarheidsscan) is een weergave voor de begeleider van de belastbaarheid van de student, verwacht studiesucces en afstand tot gewenste competenties de gewenste competenties gerelateerd aan studiesucces (bijlage 13). De belastbaarheid van de student is voor de begeleider in de haalbaarheidsscan tevens samengevat in een G-score en een indicator voor studiesucces. Hieraan is een menukaart van activiteiten gekoppeld, die door Inholland is ontwikkeld. Deze aanpak wordt in deze masterthesis de “gestructureerde aanpak” genoemd. De domeinen van Inholland hebben het beleid van Inholland vertaald in hun eigen plannen van aanpak, waarvoor additionele gelden beschikbaar zijn gesteld vanuit het project Reductie Langstuderen. Het aantal langstudeerders binnen de bachelor opleidingen van het domein GSW is zeer divers binnen de verschillende opleidingen.

De resultaten van de vragenlijst dat situatie 3 (doorgaan met de studie) het meest voorkomt en situatie 1 en 2 (stoppen met de studie) minder voorkomt, wordt in de focusgroepen wel herkend. Opleidingen gaan verschillend om met een stopadvies. Niemand van de deelnemers heeft nog meegemaakt dat een student het er binnen één gesprek mee eens was om te stoppen met de opleiding. Hiervoor zijn meer gesprekken nodig. In het groepsinterview en de focusgroepen kwam naar voren dat sommige begeleiders geen stopadvies willen geven. Ze zijn van mening dat de opleiding er verantwoordelijkheid voor draagt dat de student ondanks zijn achterstand zo ver gekomen is en dus dat de opleiding eerder had moeten ingrijpen. Anderen in de focusgroep vinden het moeilijk om een stopadvies te geven, omdat je een student juridisch gezien niet kan wegsturen. Bij de geobserveerde eerste statusgesprekken werd in 50% van de gesprekken (N=14) een stopadvies gegeven en in 50% van de gesprekken het advies gegeven de opleiding af te ronden.

Uit de focusgroepen, het groepsinterview en het open interview blijkt dat de deelnemers over het algemeen positief zijn over de structurele aanpak die Inholland heeft ingezet. De meting en het gesprek worden zeer gewaardeerd door de studenten. Vanuit de focusgroepen is opgemerkt

dat de structurele aanpak<sup>2</sup> heeft bijgedragen aan het herstellen van het contact met de student en zijn begeleiding. De deelnemers zijn over het algemeen positief over de inrichting van het gesprek en de ondersteunende tools. De zakelijke aanpak met objectievere informatie wordt genoemd als een pluspunt in de structurele aanpak. De deelnemers vinden dat de gesprekken het zelfinzicht bij de studenten bevorderen over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen. Zij geven aan dat deze studenten vaak uitstelgedrag vertonen en bijvoorbeeld vermijden om regelmatig hun studieresultaten te checken en baat hebben bij aandacht en monitoring. Veel van deze studenten vinden dat ze best veel tijd aan hun studie besteden, alleen is dat meer in hun hoofd dan dat dit zich vertaalt in concrete studieactiviteiten. In holland dient wel bureaucratische belemmeringen door equivalentieonderwijs zoveel mogelijk te voorkomen. De bundeling van alle feitelijke informatie die is gegenereerd door de ondersteunende tools plus de informatie vanuit de student geeft een meerwaarde aan het gesprek. In de voorbereiding van het gesprek is een grondige analyse van de resultaten van de meting, informatie over de student van de studieloopbaanbegeleiding en informatie over het curriculum van belang. Verder zijn sommige docenten in het team (die geen statusgesprekken uitvoeren) sceptisch over de Talent.Sense meting en vinden deze docenten dat ze zelf wel over de voldoende deskundigheid beschikken voor het maken van een eigen meting. De langstudeerders hebben baat bij aandacht en contact. Dit kan naast een gesprek ook in de vorm van mailtjes of telefoontjes. Daar deze groep studenten zich doorgaans zelf stil houden en vermijdingsgedrag vertonen, is het belangrijk om als opleiding hierin actief te zijn. Vanuit de focusgroepen en het groepsinterview kwam de wens naar voren om de Talent.Sensemeting eerder in de opleiding te willen inzetten, op het moment dat een student begint met achterlopen. Genoemd wordt aan het eind van het tweede jaar, begin derde jaar, of na de BSA en in het tweede jaar op het moment dat studenten gaan achterlopen.

De resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview laten zien, dat uit de Talent.Sense meting de onderdelen '*student en zijn omgeving*' en '*studiebelastbaarheid*' door alle begeleiders worden gebruikt en het meest worden gebruikt in de gesprekken. Uit de Talent.Sense meting worden de onderdelen '*best scorende competenties*', '*affiniteiten*' en '*leerstijlen*' wel besproken, maar er wordt doorgaans minder aandacht aan geschonken, blijkt uit de resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview. In de focusgroepen zien de deelnemers dat het onderdeel '*best scorende competenties*' vooral als motiveerend voor de student om weer te gaan studeren. Vanuit de focusgroepen heeft één deelnemer de vraag gesteld of de andere onderdelen uit de scan door de begeleiders wel voldoende wordt meegenomen in de analyse. De onderliggende informatie, die in het systeem te raadplegen is, wordt door weinig deelnemers gebruikt, daar er te weinig tijd was bij de training voor een uitleg. Over het gebruik van het onderdeel '*leerstijlen*' zijn de meningen verdeeld. Uit de focusgroepen en het groepsinterview komt naar voren dat de ene begeleider dit onderdeel wel intensief gebruikt, een ander niet. Redenen om '*leerstijlen*' niet te gebruiken zijn dat de leerstijltheorie nooit wetenschappelijk is bewezen en dat de score anders is weergegeven dan bij de andere onderdelen en niet is af te leiden uit een verschil in kleur. Dit kan suggereren dat er niets aan de hand is. De onderdelen '*G-score*' en '*studiesucces*', worden wel gebruikt, gezien de resultaten van de vragenlijst, de focusgroepen en het groepsinterview. Deze onderdelen worden niet altijd als even bruikbaar of betrouwbaar gevonden door de begeleiders. Dit wordt door zowel focusgroepen als in het groepsinterview aangegeven.

De bruikbaarheid en herkenbaarheid van de haalbaarheidsscan is over het algemeen groot, blijkt zowel uit de resultaten van de vragenlijst voor begeleiders, uitkomsten van de focusgroepen, groepsinterview en open interview met begeleiders en uit observaties van studenten.

Geconcludeerd kan worden dat de structurele aanpak in grote lijn in de gesprekken is uitgevoerd, er sprake is van een consistent ontwerp en dat de aanpak op een aantal punten aanscherping behoeft.

Geconstateerd kan worden dat wat betreft de grote lijn die is uitgevoerd het de volgende zaken betreft: de doelgroep is uitgenodigd voor de Talent.Sense meting, er zijn statusgesprekken gevoerd conform het ontwerp, met de beschreven tools, de statusgesprekken zijn uitgevoerd door getrainde begeleiders, gezocht is naar geschikte interventies voor de student op basis van de haalbaarheidsscan en het gesprek. Er is sprake van een consistent ontwerp, omdat zowel de bevraagde begeleiders als studenten over het algemeen positief zijn over de inrichting van het gesprek en het gesprek conform het ontwerp is uitgevoerd. De zakelijke aanpak met objectievere informatie wordt genoemd als een pluspunt, omdat langstudeerders vaak uitstelgedrag vertonen, vooral in hun hoofd met hun studie bezig zijn en dit te weinig vertaalt in concrete studieactiviteiten en dat deze studenten baat hebben bij aandacht en monitoring. De consistentie van het ontwerp voor wat betreft de bevraagde elementen in de Talent.Sense meting wordt ondersteund vanuit de literatuur en de grote mate van bruikbaarheid en herkenbaarheid bij studenten en begeleiders over de resultaten van de Talent.Sense meting.

Deze conclusie wordt ondersteund met de onderstaande literatuur uit het theoretisch kader.

- Studieloopbaanbarrières bespreken (2.2)
- Studieloopbaanbelemmeringen en sociale druk van de omgeving bespreekbaar maken en zelfvertrouwen van de student te vergroten (2.3)
- Open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten en helpen met focus aanbrengen (2.3)
- Herkennen *fixed mindset* of *groeimindset* student en hierop aansluiten (2.3)
- Procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren
- De prestaties van consciëntieuze studenten zijn beter, omdat ze langer volharden en beter georganiseerd zijn dan niet-consciëntieuze studenten (2.3).
- Gedreven, gedisciplineerde, gemotiveerde en hard werkende studenten hebben minder tijd nodig om hun diploma te behalen dan open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten, die in het algemeen meer tijd nodig hebben om te diplomeren (2.3).
- Planning en time management kunnen het negatieve effect op de studieresultaten in zekere mate compenseren. Daarom is het zinvol deze vaardigheden te trainen.

## 5.5 Eindconclusie

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag:

*In hoeverre is de aanpak 'het statusgesprek' consistent, bruikbaar en effectief in de perceptie van de langstudeerbegeleiders en studenten GSW, binnen de gestructureerde aanpak van Inholland, die is ontwikkeld voor het project Reductie Langstuderen?*

Geconcludeerd kan worden, op basis van de geformuleerde antwoorden op de deelvragen, dat het statusgesprek binnen het domein GSW in grote mate als consistent, bruikbaar en in zekere mate als effectief wordt gezien in de perceptie van studenten en langstudeerbegeleiders.

De consistentie blijkt uit de tevredenheid bij de bevraagde begeleiders als studenten over de inrichting van het gesprek en dat het gesprek conform het ontwerp is uitgevoerd. De zakelijke aanpak met objectievere informatie wordt genoemd als een pluspunt. De bruikbaarheid en herkenbaarheid van de haalbaarheidsscan is groot in de perceptie van begeleiders en studenten. De consistentie van het ontwerp voor wat betreft de bevraagde elementen in de Talent.Sense meting wordt ondersteund vanuit de literatuur.

De bruikbaarheid blijkt uit de waardering in de perceptie van begeleiders en studenten voor de ondersteunende tools. Vanuit de Talent.Sense meting betreft het de mogelijkheid tot het systematisch bespreken van het studiegedrag, wat in de perceptie van de begeleiders en studenten het zelfinzicht bevordert en dat tevens aan het begin van het gesprek mogelijkheid biedt tot een goed contact in het gesprek. Vanuit de studentmonitor betreft het de mogelijkheid tot confrontatie met gegevens uit de studentmonitor, lijst met overzichten openstaande resultaten en cijferlijst.

De effectiviteit in de perceptie van studenten en begeleiders wordt vooral bepaald door een zakelijke aanpak, het vergroten van het zelfinzicht bij de studenten over wat hun belemmert in de studie en wat ze kunnen doen om deze belemmeringen op te heffen, de mogelijkheid om twee tot drie gesprekken te voeren bij (stop)gesprekken, een onafhankelijke langstudeerbegeleider en het bieden van alternatieven. De nuancering 'in zekere mate effectief' heeft vooral betrekking op het stopadvies. Uit de focusgroepen is gebleken dat tussen begeleiders er verschillend wordt gedacht over wanneer een stopadvies wordt gegeven. Dit varieert van in principe geen stopadvies (het is de verantwoordelijkheid van de opleiding dat de student zo ver gekomen is) tot wel een stopadvies. Een ander aspect is dat er verschillend wordt gedacht over wie de statusgesprekken voert: een studieloopbaanbegeleider die de student goed kent versus het pleiten voor een onafhankelijke langstudeerbegeleider, dat meer in de lijn ligt van de zakelijke aanpak. Over de zakelijke aanpak waren de respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek het overigens eens.

## 5.6 Aanbevelingen en vervolgonderzoek

Uit het onderzoek komen de volgende aanbevelingen naar voren.

### Effectiviteit van de interventies en de tools

Wat betreft de effectiviteit van de interventies en de tools komen de volgende aanbevelingen naar voren:

- Training van de docent op effectieve interventies; de docent is de belangrijkste tool. Naast een verdiepende training van Talent.Sense (zie 5.7.2) wordt aanbevolen de docenten te trainen op het durven confronteren en stopadviezen geven.
- De kansen uit het netwerk van de student meer benutten en centraal stellen om de studie af te ronden dan wel om de student te ondersteunen om tot het besluit te komen om te stoppen met de opleiding.

### Talent.Sense meting

Wat betreft de Talent.Sense meting komen de volgende aanbevelingen naar voren:

- Een verdiepende training van de Talent.Sense meting voor de begeleiders op een optimale benutting van alle onderdelen van de haalbaarheidsscan in de analyse en het gebruik van de onderliggende informatie
- De onderdelen 'G-score' en 'studiesucces' in de haalbaarheidsscan voor de begeleider nader onderzoeken op bruikbaarheid en betrouwbaarheid
- Het onderdeel 'leerstijlen' in de haalbaarheidsscan voor de begeleider nader onderzoeken op de functionaliteit in kleurgebruik in relatie tot de andere onderdelen.
- De haalbaarheidsscan open op tafel bespreken in het statusgesprek

### Structurele aanpak en consistentie ontwerp

Voor de structurele aanpak van de reductie van het langstuderen binnen Inholland en de consistentie van het ontwerp worden de volgende punten aanbevolen:

- De aanpak eerder inzetten vanaf jaar 2: Zowel begeleiders als studenten zouden de aanpak liever eerder willen inzetten, op het moment dat de student gaat achterlopen, eind van het tweede jaar, begin derde jaar, of na de BSA en in het tweede jaar op het moment dat studenten gaan achterlopen.
- Voor een geaccepteerd (stop)advies twee tot drie statusgesprekken in de aanpak opnemen en voor deze vervolgesprekken een ontwerp maken.
- Diversiteit aanbrengen in begeleiding en selectiever begeleidingstijd binnen SLB voor het onderdeel studievoortgang verdelen over studenten die het nodig hebben en gegevens uit de Infofinder van Inholland over kop-, peloton, - en staartindeling per groep hierbij optimaal benutten. Hierbij het spanningsveld in acht nemen hoever je gaat in het bieden van extra structuur en begeleiding, gezien het feit dat de student na zijn afstuderen wel zelfstandig op hbo niveau moet kunnen functioneren.
- Op grotere schaal experimenteren met inzet onafhankelijke langstudeerbegeleider

### Opleidingsomgeving

Voor de opleidingsomgeving wordt aanbevolen om:

- Meer aandacht binnen het docententeam te richten op het vergroten van het draagvlak voor de Talent.Sense meting en de structurele aanpak van Inholland
- Alle actoren (studieloopbaanbegeleider, examencommissie, opleidingscoördinator, decaan) op één lijn te brengen in het hanteren van de gegeven adviezen

- Indien dit aan de orde is uitstelgedrag van docenten bespreken (te laat nakijken, afspraken niet nakomen, geen contact opnemen met de student) en bespreken hoe dit kan worden omgezet in het gewenste gedrag.
- Studenten goed te informeren over procedure vervallen van cijfers en verlenging cijfers

## **Vervolgonderzoek**

Wat betreft vervolgonderzoek kan worden gedacht aan:

- Een kwantitatief onderzoek waarbij alle opleidingen GSW zijn betrokken. Onderzoek naar de relatie tussen de gegeven adviezen in de gesprekken en interventies- monitoren welke studenten daadwerkelijk stoppen/afstuderen binnen de gestelde termijn; onderzoeken welke interventies effectief zijn bij welk type student. Van belang is om op basis van de bevindingen van het onderliggende onderzoek nog grondiger te bestuderen welke interventies tot een effectief resultaat leiden en hoeveel gesprekken studenten nodig hebben om een stopadvies te accepteren.
- Een kwalitatief vervolgonderzoek bij de opleidingen met veel langstudeerders van GSW, met name de opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Social Work in Amsterdam, omdat deze opleidingen in dit onderzoek voor een kleiner deel hebben geparticipeerd dan de andere opleidingen. De opleiding Mondzorgkunde zou nader onderzocht kunnen worden in verband met de specifieke langstudeerproblematiek. Binnen het kader van het onderliggende onderzoek was hiervoor te weinig ruimte deze problematiek heel grondig te bestuderen.
- In een vervolgonderzoek zou onderzocht kunnen worden hoe het percentage van 45% langstudeerders, die via de statusgesprekken niet is bereikt, alsnog kan worden bereikt.

## **Samenvatting**

In dit hoofdstuk zijn de conclusies op de hoofdvraag en de deelvraag beschreven. Verder zijn er aanbevelingen gedaan en suggesties gegeven voor vervolgonderzoek. In het volgende hoofdstuk komt de kritische reflectie op het onderzoek aan de orde.

# 6 Kritische reflectie

## Inleiding

In dit hoofdstuk wordt kritisch gereflecteerd op het onderzoek. Eerst zal worden gereflecteerd op de gehanteerde onderzoeksmethodologie, vervolgens op de onderzoeksuitkomsten en ten slotte op de rol van de onderzoeker.

## 6.1 De gehanteerde onderzoeksmethodologie

### Onderzoeksmethodologie

De deelvraag *Welke interventies en vaardigheden in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?* was lastig te beantwoorden. Wellicht had een dergelijke vraag in het korte interview met studenten opgenomen kunnen worden. Nu zijn de data vooral verzameld tijdens de discussie in de focusgroepen, waardoor een beperkt antwoord kon worden geformuleerd op deze vraag.

Wat betreft het observeren van gesprekken bleek 18 gesprekken in totaal een haalbaar getal in de onderzoeksperiode, gezien het feit dat het een tijdrovende activiteit betreft. Wat betreft het observeren van studenten was de veronderstelling van de onderzoeker aanvankelijk, dat veel studenten bezwaar zouden hebben tegen een observant bij een statusgesprek en dat dit verstorend zou werken. Daarom is deze methode (ook omwille de tijdrovendheid ervan) beperkt ingezet. De ervaring nu is echter dat geen van de 18 studenten een bezwaar had tegen de aanwezigheid van een onderzoeker in de rol van stille observant bij het gesprek. De indruk bij de onderzoeker is dat het weinig verstorend heeft gewerkt op het gesprek. De geobserveerde begeleider gaf aan dat het op haar wel een effect had, meer in de zin van toch meer alert zijn op wat ze zei in het gesprek. Zij gaf zelf aan dit wel prettig te vinden, het hield haar wel scherp. Dus in die zin is dit wel een factor die van invloed is geweest op de observaties. De observaties en de korte interviews aan het einde van de sessie zijn wel van grote waarde voor het onderzoek, omdat de studenten de belangrijkste stakeholders zijn in dit onderzoek. De bedoeling was dat de onderzoeker bij meerdere langstudeerbegeleiders gesprekken zou observeren. Dit is niet gelukt om verschillende redenen. Bij een aantal opleidingen hadden de statusgesprekken in de onderzoeksperiode al plaatsgevonden of waren ze na de onderzoeksperiode gepland. Bij andere opleidingen waren langstudeerbegeleiders terughoudend met als reden dat ze dit eerst wilden overleggen met studenten. De gesprekken die zijn geobserveerd waren bij een langstudeerbegeleider met veel ervaring en met goede gespreksresultaten. Daarom heeft dit deel van het onderzoek, observaties, korte interviews met studenten en na elke observatie een open interview met deze begeleider, veel bruikbare data opgeleverd over de werking van effectieve interventies in het statusgesprek. Voor een representatiever beeld was het beter geweest als er bij meer begeleiders gesprekken geobserveerd hadden kunnen worden. Tijdens de onderzoeksperiode, toen bleek dat een statusgesprek voor een aantal studenten te weinig was, is de onderzoeker ook vervolggesprekken gaan observeren. De vervolggesprekken waren relevant voor het onderzoek om het inzicht te vergroten hoe studenten op het eerste gesprek terugkeken en wat het effect was van het tweede gesprek. Toen bleek dat het mogelijk was om de 18 studenten te observeren, heeft de onderzoeker na elke observatiesessie een kort interview met de langstudeerbegeleider afgenomen, waarin gereflecteerd werd op de gevoerde statusgesprekken, om de data verder te verrijken.

Het vaststellen van de gesprekstypen op basis van de verschillende uitkomsten die het statusgesprek oplevert (situatie 1, 2, 3 en 4, zie omschrijving bij 4.6) heeft geholpen in de discussie over het verschil in interventies bij deze verschillende situaties. Zowel in de vragenlijst als in de focusgroep zijn deze omschrijvingen als uitgangspunt genomen.

## 6.2 De onderzoeksuitkomsten

### Constructvaliditeit

De items, waarop de vragenlijst voor langstudeerbegeleiders is gebaseerd, komen uit de literatuur. Zoals aangegeven in de kritische reflectie van het literatuuronderzoek is studie-loopbaanbegeleiding meer onderzocht in het mbo dan het hbo. De lijst met items uit de literatuur is voorgelegd aan twee ervaren langstudeerbegeleiders, die direct aangaven dat dit de kritieke, relevante items betrof. Kennelijk verschillen de kritieke items in de gesprekken voor mbo en hbo minder dan verondersteld zou kunnen worden. Vervolgens bleek het moeilijk om bij deze items vragen te formuleren, die geen sociaal wenselijke antwoorden opleverden bij de respondenten. Na een testsessie heeft de onderzoeker in overleg met de ervaringsexperts gekozen om docenten te vragen naar hun meest gebruikte vaardigheden in de gesprekken en de welke zij in volgende gesprekken zouden inzetten, in de hoop om boven tafel te krijgen in welke vaardigheden/interventies zij zich nog zouden willen ontwikkelen. Dit leverde niet direct een antwoord op de deelvraag *Welke interventies en vaardigheden in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben niet bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?*

Echter, de resultaten bleken wel een goed vertrekpunt om in de focusgroepen verder te discussiëren over effectieve interventies. Hierdoor zijn de data die de onderzoeker heeft gemist in de ene methode (schriftelijke vragenlijst) gecompenseerd in de andere methode (focusgroepen). Verder is er in de vraagstelling bij de vragen van het interview aan de student overlap tussen vraag 1 en vraag 3 (zie bijlage 8). Indien vraag 3 preciezer was geformuleerd, zou de kans groot zijn een nog rijkere data opbrengst te hebben gegenereerd. Zoals aangegeven bij de resultaten van de vragenlijst, loopt de ervaring in het voeren van de gesprekken sterk uiteen onder de langstudeerbegeleiders. Dit is van belang bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten. Door triangulatie toe te passen is geprobeerd dit te ondervangen.

Verder blijkt uit de contextanalyse (zie 4.2) dat in de beleidsnotitie van Inholland wordt aangegeven dat er sprake lijkt van een situatie waarbij de school een probleem ervaart, maar dat de student dit in mindere mate als een probleem beschouwd. Uit het onderliggend onderzoek is het beeld te destilleren dat de 56 % studenten die naar het statusgesprek komen het langstuderen wel degelijk als een probleem ervaren. Nader onderzoek naar de motieven van de studenten die niet reageren op de uitnodiging van de school om deel te nemen aan de statusgesprekken zou moeten uitwijzen of de uitspraak in de beleidsnotitie wellicht meer op hen van toepassing is.

### Relevantie, ecologische validiteit, externe validiteit

De onderzoeksuitkomsten zijn in de eerste plaats relevant voor de opleiding GSW. De resultaten zijn gepresenteerd aan het management en de langstudeercoördinatoren van alle opleidingen op het moment, dat de opleidingen hun plannen van aanpak gaan formuleren voor het tweede jaar van het langstudeerproject. De resultaten worden als input meegenomen bij het ontwikkelen van deze plannen. Wat betreft de ecologische validiteit is op basis van de uitkomsten van de focusgroepen en interviews een goed beeld ontstaan van de betekenis van de problematiek 'in de werkelijkheid' die centraal staat in het onderzoek. Om dit beeld voor de lezer te verduidelijken

is er daarom voor gekozen om de beschreven uitkomsten van het onderzoek te ondersteunen met representatieve citaten.

De externe validiteit richt zich in eerste instantie op de vraag in welke mate de uitkomsten van het onderzoek representatief zijn voor de gehele onderzoeksgroep langstudeerbegeleiders GSW van Inholland (Fischer & Julsing, 2014). De response op de vragenlijst was hoog, vanuit alle opleidingen hebben langstudeerbegeleiders de vragenlijst ingevuld. In de focusgroepen waren wel alle opleidingen vertegenwoordigd, echter het is niet gelukt om van twee opleidingen met een groot stuwmeer op locatie (het betreft de opleidingen Sociaal Pedagogisch Hulpverlener en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, locatie Amsterdam) een afvaardiging te krijgen in de focusgroep, dan wel gesprekken te kunnen observeren bij deze opleidingen. Als redenen voor het niet kunnen participeren in dit deel van het onderzoek werd aangegeven dat enkele langstudeerbegeleiders door ziekte of blessure niet konden deelnemen. Anderen konden zich niet vrijmaken op de gestelde data. Deze factoren zouden van invloed kunnen zijn op de externe validiteit van het onderzoek.

Aanvankelijk was het plan om twee focusgroepen te organiseren, met per focusgroep een evenredige vertegenwoordiging van opleiding en locaties. Echter, van vijf locaties in de gehele Randstad, met docenten die grotendeels vast zitten aan hun lesrooster, was het een hele opgave om twee focusgroepen te bemensen, waarbij het leidende criterium werd wie op welke van de twee bijeenkomsten aanwezig kon zijn. Verder was de bedoeling om per focusgroep vijf langstudeerbegeleiders in het panel te hebben. Uiteindelijk is dit bij een groep wel gelukt, bij de andere groep hadden zich vier langstudeerbegeleiders aangemeld, waarvan er twee door ziekte en onverwachte omstandigheden niet aanwezig konden zijn. Daar de ene groep dus kleiner was, kreeg het gesprek wel meer diepgang en leverde dit waardevolle data op.

De externe validiteit van het onderzoek wordt ondersteund door de constatering dat een aantal aanbevelingen en conclusies uit het onderliggend onderzoek overeenkomen het promotieonderzoek van Kappe (2011) en het onderzoek van Kappe en Mol (2014). De onderzoeksuitkomsten zijn daarom ook relevant voor het overstijgende project Reductie Langstuderen van Hogeschool Inholland en andere hogescholen. Uit de contextanalyse (zie 4.2) is namelijk gebleken dat andere hogescholen vergelijkbare problematiek met langstudeerders hebben en het een actueel vraagstuk betreft.

De overeenkomsten in de aanbevelingen uit het onderzoek van Kappe en Mol (2014) betreffen de volgende punten. Kappe en Mol vermelden in de aanbevelingen docenten te stimuleren om strenger/objectiever/realistischer te zijn in het schatten van de slagingskansen van een langstudeerder en te handelen naar de inzichten die Talent.Sense meting biedt. Dit komt overeen met de aanbeveling van het onderliggend onderzoek, namelijk dat een zakelijke aanpak met inzet van de Talent.Sense meting in de perceptie van de langstudeerbegeleiders tot effectievere resultaten zal leiden. Verder geven Kappe en Mol (2014) aan dat door het zelfinzicht te vergroten bij kansarme studenten en door een alternatief te bieden (zoals een gecertificeerde cijferlijst of loopbaan advies) de kans op herinschrijving kan worden verkleind. In het onderliggende onderzoek is door de langstudeerbegeleiders en de bevraagde studenten aangegeven dat door het statusgesprek het zelfinzicht bij de student is vergroot en dat het bieden van alternatieven helpt om een stopadvies te accepteren.

De overeenkomsten van conclusies uit het onderliggende onderzoek en het promotieonderzoek van Kappe (2011) betreffen de volgende punten. In het onderliggende onderzoek is geconcludeerd

dat langstudeerders vaak uitstelgedrag vertonen. Ze zijn vooral in hun hoofd met hun studie bezig en dit vertaalt zich te weinig in concrete studieactiviteiten. Deze studenten hebben baat bij aandacht en monitoring. Zoals aangegeven in het theoretisch kader (ad 2.3) is in het promotie-onderzoek van Kappe (2011) geconcludeerd dat de prestaties van consciëntieuze studenten zijn beter, omdat ze langer volharden en beter georganiseerd zijn dan niet-consciëntieuze studenten. Gedreven, gedisciplineerde, gemotiveerde en hard werkende studenten hebben minder tijd nodig om hun diploma te behalen dan open, nieuwsgierige en emotioneel minder stabiele studenten, die in het algemeen meer tijd nodig hebben om te diplomeren.

## **Betrouwbaarheid**

Een beperking in het onderzoek was het gegeven dat het onderzoek moest worden ingepast in de beschikbare periode van het programma van de master Leren en Innoveren. Daarom is de afbakening gemaakt naar het evalueren van de statusgesprekken, omdat deze in onderzoeksperiode voor het grootste gedeelte plaatsvonden of hadden plaatsgevonden. Voor de onderzoeksvragen die hiervoor waren geformuleerd, was een kwalitatief onderzoek het meest geschikt. Indien er een langere periode beschikbaar was voor het onderzoek, dan lag het voor de hand gezien het onderwerp om het onderzoek te laten doorlopen tot 1 november 2015. Het onderzoek zou dan verrijkt kunnen worden met kwantitatieve resultaten waaruit afgeleid kon worden welke effecten de statusgesprekken op langere termijn gehad hebben. Dit zou de betrouwbaarheid van de uitkomsten verhoogd hebben. De data van de studentgegevens van Inholland over welke studenten zijn gestopt en welke studenten die voor 1 oktober 2015 alsnog zijn afgestu-deerd zijn dan beschikbaar en dan zou het werkelijke effect van de statusgesprekken kunnen worden gemeten. Er zou in die situatie meer gebruik zijn gemaakt van kwantitatieve onderzoeksmethoden. Hiermee had het antwoord op de deelvraag *Welke tools en interventies in het statusgesprek en voorafgaand aan het statusgesprek hebben bijgedragen aan een effectief resultaat in de perceptie van de begeleiders?* beter onderbouwd kunnen worden, al zou de formulering van de vraag nog wel moeten worden aangepast. De betrouwbaarheid had ook vergroot kunnen worden door meer studenten van de verschillende opleidingen van GSW te betrekken in het onderzoek en door van de korte interviews met de studenten een geluids-opname te maken. Dit is gedeeltelijk ondervangen doordat een langstudeerbegeleider als toehoorder aanwezig was bij het interview. Zij is naast de student ook betrokken in de membercheck van het interviewverslag.

In een van de twee focusgroepen met toestemming een aantal fragmenten gefilmd. De fysieke aanwezigheid van de tweede onderzoeker met een camera kan invloed hebben gehad op de uitspraken van de deelnemers. Verder kan het feit dat de onderzoeker tot 1 april tevens project-leider langstuderen was voor GSW de uitspraken hebben beïnvloed. Al deze factoren kunnen van invloed zijn geweest op de validiteit van het onderzoek. De uitkomsten van de twee focus-groepen vertonen veel overeenkomsten, die de betrouwbaarheid van het onderzoek heeft vergroot.

## **6.3 Eigen rol als onderzoeker**

De onderzoeker heeft in de voorbereidende fase van het onderzoek tevens de functie van Reductie Langstuderen vervuld voor het domein GSW. Op het moment van de uitvoering van het onderzoek, heeft de onderzoeker alleen in de rol van onderzoeker gefunctioneerd voor het onderdeel langstuderen. Dit kan van invloed zijn geweest in hoe respondenten zich hebben opgesteld in het onderzoek of onbewust hebben meegespeeld in het uitvoeren van het onderzoek. Dit is deels ondervangen door naast de onderzoeker een tweede onderzoeker te betrekken als procesbewaker bij de focusgroepen en voor de inhoudelijke vormgeving van de vragenlijst, waardoor de betrouwbaarheid van het onderzoek is vergroot. Verder heeft de onderzoeker in het gehele onderzoek zo

transparant mogelijk geprobeerd te werken en langstudeerbegeleiders en de opdrachtgever zo goed mogelijk geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek.

### **Samenvatting**

In dit hoofdstuk zijn een aantal kritische kanttekeningen geplaatst bij de gehanteerde onderzoeksmethodologie, de onderzoeksresultaten en de eigen rol als onderzoeker.

## Referenties

- Allen, J., & Meng, C. (2010). *Voortijdige schoolverlaters: Aanleiding en gevolgen*. Maastricht: ROA.
- Baarda, B. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers.
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Berg, v. d. (2002). *Studeren? (G)een punt! Een kwantitatieve studie naar de voortgang in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs in de periode 1996-2000*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Blakemore, S., & Frith, U. (2005). The learning brain: Lessons for education: a précis. *Developmental Science* 8:6, 459-471.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Branson. (2000). *How People Learn*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Broijl, P. (2013). *Knelpunten in Zelfstandig Leren: Zelfregulerend leren, Stress en Uitstelgedrag bij HRM-Studenten van Avans Hogeschool 's-Hertogenbosch*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization and the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development* 29 (4), 237-249.
- Covey, S. (2013). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.
- Crul, P. (2014). *Lefgasten voor studenten. Een training voor meer zelfvertrouwen en motivatie*. Leiden: Sophico.
- Dam, E. v., Hövels, B., & Meijers, F. (2007). *Met Metopia onderweg. De juiste koers gevonden?* Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Arbeidsmarkt.
- Domein Gezondheid, W. e. (2014). *Plan van Aanpak Reductie Langstudeerders*. Amsterdam: Inholland, domein GSW.
- Dweck, C. (2006). *Mindset*. New York: Ballantine Books.
- Eerde, W. v. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Elsevier, Personality and individual differences, volume 35, issue 6*, 1401-1418.
- Expertgroep Protocol. (2014). *Beoordelen is mensenwerk*. Utrecht: HBO-Raad.
- Fischer, T. & Julsing, M. (2014). *Onderzoek doen!* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning*. London/New York: Routledge.

- HBO-raad. (2009). *Kwaliteit als opdracht*. Den Haag: HBO-raad.
- Hiebert. (2006). Career Counseling Competencies. In J. Greenhaus, & C. G.A., *Encyclopedia of Career Development* (pp. 92-93). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Inholland, H. (2012). *Presteren in verbinding*. Den Haag: Inholland.
- Inholland, O&O. (2011). *Beleid ten aanzien van langstudeerders, versie 1.3*. Den Haag: Inholland.
- Jaster, R. (2013). *Inverting the Classroom in College Algebra: An Examination of Student Perceptions and Engagement and their Effects on Grade Outcomes*. San Marcos: Texas State University.
- Jolles, J. (2007 (maart)). Neurocognitieve ontwikkeling en adolescentie: enkele implicaties voor het onderwijs. *Onderwijsinnovatie*, 30-32.
- Kappe, R. (2011). *Determinants of success: a longitudinal study in higher professional education*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Kappe, R. (2013). *Achtergrondnotitie bij de menukaarten langstuderen*. Den Haag: Inholland.
- Kappe, R., & Mol, J. (2014). *Eerste bevindingen pilot binnen cluster Finance en Pabo m.b.t. reductie stuwmeer*. Amsterdam/Den Haag: Talent.Sense/Inholland.
- Korthagen, F., Koster, B., & Melief, K. (2005). *Docenten leren reflecteren. Systematische reflectie in de opleiding en begeleiding van leraren*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Kuijpers, M. (2007). *Loopbaanontwikkeling in het beroepsonderwijs; draagvlak en daadkracht*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Kuijpers, M. (2011). Onderzoek naar wat werkt! Onderzoek naar loopbaanontwikkeling en -begeleiding in het vmbo en effecten van professionalisering van docenten en schoolcoaches. In M. Kuijpers, *Keuzes in ontwikkeling. Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo. Praktijk en onderzoek* (pp. 65-134). Enschede: Stichting Platforms VMBO.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Kuijpers, M., & Rutten, M. (2012). 'Wat wil je later worden?' Het begeleidingsgesprek voor beslissing of ontwikkeling. In F. Meijers, & M. Kuijpers, *Dialog Doen! duurzame professionalisering in het hbo* (pp. 81-95). Den Haag: Haagse Hogeschool.
- L&D Support. (2014). *Competentiebibliotheek*. Amsterdam: L&D Support.

- LaMarca, N. (2011, december 5). *The Likert Scale: Advantages and Disadvantages*. Opgeroepen op mei 19, 2015, van Field research in organizational psychology: <https://psyc450.wordpress.com/2011/12/05/the-likert-scale-advantages-and-disadvantages/>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1999). A Social Cognitive View of School-to-Work Transition. *CareerDevelopment Quarterly*, 47, 297-310.
- Luzzo. (1995). Gender differences in college students' career counseling theory and practice. *Journal of Counseling and Development*, 73, 319-322.
- McWhirter, E. (1997). Perceived barriers to education and career: ethnic and gender differences. *Journal of vocational behavior*, 50, 124-140.
- Meijers, F. (2012). Pedagogiek van de beroepsvorming - een inleiding. In M. Kuijpers, & F. Meijers, *Dialogo doen! duurzame professionalisering in het hbo* (pp. 5-11). Den Haag: Haagse Hogeschool.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren*. Driebergen: HPBO.
- Milgram, N., & MeyTal, G. &. (1998). Procrastination, generalized or specific in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*, 25, 297-316.
- NVAO. (2011, november 11). *Accreditatiekaders*. Opgeroepen op januari 21, 2014, van [nvao.net:http://www.nvao.net/page/downloads/DEFINITIEVE\\_KADERS\\_22\\_november\\_2011.pdf](http://www.nvao.net/page/downloads/DEFINITIEVE_KADERS_22_november_2011.pdf)
- Onderwijsraad. (2003). *Werkplekleren in de beroepsonderwijskolom*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken*. Delft: Eburon.
- Porfeli, E. (2008). The dynamic between work values and part-time work experiences across high school years. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 143-158.
- Robson. (2000). *Small-Scale Evaluation*. London UK: Sage Publications Ltd.
- Robson, C. (2011). *Real world research, third edition*. Chichester UK: Wiley&Sons.
- Robson, C. (2011). *Real World Research. A resource for users of social research methods in applied settings* (Third ed.). Chichester, West Sussex: Wiley.
- Savickas, M. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms and Practices. *Journal of Career Assessment* 19 (3), 251-258.
- Schermer, K., Hogen, v. R., & Onrust, I. (2014). *Communicatie compleet*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

- Schouwenburg, H. (1994). *Uitstelgedrag bij studenten*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- SLO. (2009). *Leerplan in Ontwikkeling*. Enschede: SLO.
- SLO. (2015). *(In)consistente ontwerpeisen*. Opgeroepen op Januari 28, 2015, van SLO Curriculumontwerp:  
[http://cursuscurriculumontwerp.slo.nl/oefeningen/\\_In\\_consistente\\_ontwerpeisen.docx/](http://cursuscurriculumontwerp.slo.nl/oefeningen/_In_consistente_ontwerpeisen.docx/)
- Slocum, N. (2006). *Participatieve methoden - focusgroep*. Brussel: Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek.
- Smith, K., Clegg, S. L., & Todd, M. (2007). The challenges of reflection: Students learning from work placements. *Innovations in Education and Teaching International*, 44 (2), 131-141.
- Swanson, J. D., & Tokar, D. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: the career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.
- Talent.Sense. (2014). *Guideline Quick Scan*. Amsterdam: Talent.Sense.
- Thijs, A., & Van den Akker, J. (2009). *Leerplan in ontwikkeling*. Enschede: SLO.
- Universiteit Utrecht Stichting Evaluatie Rapport. (2011). *Onderzoeksrapport Stichting OER 2010-2011*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Visser. (2011). *Het ontwikkelen van een groeimindset - Hoe individuen en organisaties ervan profiteren*. Opgeroepen op januari 10, 2011, van Coert Visser Blogsot.nl:  
<http://artikelencoertvisser.blogspot.nl/2011/06/het-ontwikkelen-van-een-groeimindset.html>
- Watts, A., & Fretwell, D. (2004). *Public Policies for Career Development. Case Studies And Emerging Issues For Designing Career Information And Guidance Systems In Developing And Transition Economies*. Washington: World Bank.



# Bijlagen

## Bijlage 1 Aantal langstudeerders GSW

### 2 Aantal stuwwmeerstudenten per domein, locatie, opleiding en type

foto 1-10-2014

| Opleiding                      | Geen stuwwmeer | Geen LS (waarvan Type 0) |            |            |            |            | Totaal LS   | Streefcijfer 1-9-15 10% |  | Streefcijfer 1-9-16 6% |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------------------|--|------------------------|
|                                |                | Type 1                   | Type 2     | Type 3     | Type 4     |            |             |                         |  |                        |
| <b>Alkmaar</b>                 | <b>760</b>     | <b>12</b>                | <b>13</b>  | <b>33</b>  | <b>10</b>  | <b>51</b>  | <b>107</b>  | <b>87</b>               |  | <b>52</b>              |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DT  | 23             |                          | 2          | 1          | 1          | 4          | 8           | 3                       |  | 2                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. VT  | 224            | 6                        | 2          | 13         |            | 9          | 24          | 25                      |  | 15                     |
| B Opl. tot Verpleegkundige DU  | 1              |                          |            |            | 1          |            | 1           | 0                       |  | 0                      |
| B Opl. tot Verpleegkundige VT  | 226            | 1                        | 1          | 4          | 1          | 19         | 25          | 25                      |  | 15                     |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. DT  | 34             | 1                        | 5          | 6          | 6          | 3          | 20          | 5                       |  | 3                      |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. VT  | 252            | 4                        | 3          | 9          | 1          | 16         | 29          | 28                      |  | 17                     |
| <b>Amsterdam</b>               | <b>1927</b>    | <b>38</b>                | <b>100</b> | <b>132</b> | <b>37</b>  | <b>166</b> | <b>435</b>  | <b>236</b>              |  | <b>142</b>             |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DT  | 29             | 2                        | 1          | 1          | 1          | 5          | 8           | 4                       |  | 2                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. VT  | 474            | 7                        | 46         | 44         | 19         | 65         | 174         | 65                      |  | 39                     |
| B Management in de zorg DT     | 1              |                          | 1          |            |            |            | 1           | 0                       |  | 0                      |
| B Medisch Beeldv. Rad. Tech VI | 53             | 2                        |            | 5          |            | 5          | 10          | 6                       |  | 4                      |
| B Mondzorgkunde VT             | 311            |                          | 16         | 29         | 3          | 29         | 77          | 39                      |  | 23                     |
| B Opl. tot Verpleegkundige DU  | 152            |                          | 2          | 1          |            | 1          | 4           | 16                      |  | 9                      |
| B Opl. tot Verpleegkundige VT  | 305            | 4                        | 6          | 16         | 1          | 21         | 44          | 35                      |  | 21                     |
| B Pedagogiek DT                | 14             | 1                        | 3          | 4          | 4          | 3          | 14          | 3                       |  | 2                      |
| B Pedagogiek VT                | 588            | 22                       | 25         | 32         | 9          | 37         | 103         | 69                      |  | 41                     |
| <b>Den Haag</b>                | <b>258</b>     | <b>4</b>                 | <b>19</b>  | <b>19</b>  | <b>14</b>  | <b>44</b>  | <b>96</b>   | <b>36</b>               |  | <b>21</b>              |
| B Culturele & Maatsch. Vorm VT | 0              |                          | 3          | 3          | 3          | 5          | 14          | 1                       |  | 1                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DT  | 1              |                          |            |            |            |            | 0           |                         |  |                        |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. VT  | 138            | 1                        | 13         | 12         | 7          | 18         | 50          | 19                      |  | 11                     |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. DT  | 0              |                          |            |            |            | 3          | 3           | 0                       |  | 0                      |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. VT  | 119            | 3                        | 3          | 4          | 4          | 18         | 29          | 15                      |  | 9                      |
| <b>Haarlem</b>                 | <b>1157</b>    | <b>17</b>                | <b>30</b>  | <b>65</b>  | <b>4</b>   | <b>103</b> | <b>202</b>  | <b>136</b>              |  | <b>82</b>              |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DT  | 4              |                          |            | 3          |            | 1          | 4           | 1                       |  | 0                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. VT  | 121            | 1                        | 3          | 5          | 1          | 25         | 34          | 16                      |  | 9                      |
| B Medisch Beeldv. Rad. Tech DI | 110            | 2                        | 5          | 6          | 1          | 3          | 15          | 13                      |  | 8                      |
| B Medisch Beeldv. Rad. Tech VI | 323            | 7                        | 6          | 11         |            | 10         | 27          | 35                      |  | 21                     |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. DT  | 9              |                          | 1          | 1          |            | 6          | 8           | 2                       |  | 1                      |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. VT  | 144            | 3                        | 7          | 6          |            | 17         | 30          | 17                      |  | 10                     |
| B Sport en Bewegen VT          | 446            | 4                        | 8          | 33         | 2          | 41         | 84          | 53                      |  | 32                     |
| <b>Rotterdam</b>               | <b>666</b>     | <b>21</b>                | <b>74</b>  | <b>52</b>  | <b>41</b>  | <b>113</b> | <b>280</b>  | <b>95</b>               |  | <b>57</b>              |
| B Culturele & Maatsch. Vorm DT | 2              |                          | 3          | 2          |            | 2          | 7           | 1                       |  | 1                      |
| B Culturele & Maatsch. Vorm DU | 0              |                          |            | 1          | 1          |            | 2           | 0                       |  | 0                      |
| B Culturele & Maatsch. Vorm VT | 66             | 2                        | 6          | 3          | 7          | 18         | 34          | 10                      |  | 6                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DT  | 6              | 1                        | 12         | 2          | 2          | 5          | 21          | 3                       |  | 2                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. DU  | 0              |                          |            |            | 1          |            | 1           | 0                       |  | 0                      |
| B Maatsch. Werk & Dienstv. VT  | 375            | 14                       | 29         | 24         | 14         | 45         | 112         | 49                      |  | 29                     |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. DT  | 7              |                          | 9          | 1          | 5          | 9          | 24          | 3                       |  | 2                      |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. DU  | 6              |                          | 2          | 2          |            | 2          | 6           | 1                       |  | 1                      |
| B Sociaal Pedag. Hulpverl. VT  | 204            | 4                        | 13         | 17         | 11         | 32         | 73          | 28                      |  | 17                     |
| <b>Eindtotaal</b>              | <b>4768</b>    | <b>92</b>                | <b>236</b> | <b>301</b> | <b>106</b> | <b>477</b> | <b>1120</b> | <b>589</b>              |  | <b>353</b>             |

Tabel 1.1 Overzicht aantal stuwwmeerstudenten GSW per locatie, opleiding en type en streefcijfers (Domein Gezondheid, 2014)

## Bijlage 2      Topics schriftelijke vragenlijst vanuit literatuuronderzoek

Vanuit de literatuur is de volgende topiclijst samengesteld.

### Studieloopbaan en effectieve gespreksvoering

- Of er sprake is van goed contact in het gesprek tussen begeleider en student
- *Met* en *niet tegen* de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld
- Student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden
- Actieve, sturende, en initiërende rol bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze
- Mate waarin het is gelukt om studenten aan het denken en ondernemen te zetten
- Helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en student te leren omgaan met ambiguïteit in beslissingen
- Voorkomen dat bij slecht nieuws gesprek de boodschap wordt afgezwakt of gaan onderhandelen als de student bij het ontvangen van de boodschap tegenspartelt.
- Aandacht voor reflectie op stage of andere werkervaringen

### Studiesucces op basis van belastbaarheid

- Herkennen *fixed mindset* of *groeimindset* student
- Dynamische studenten herkennen en helpen met focus aanbrengen
- Studieloopbaanbelemmeringen en sociale druk van de omgeving bespreekbaar maken en zelfvertrouwen van de student te vergroten

### Studiehouding

- Bij uitstelgedrag in gesprek doorvragen op de oorzaken
- Indien een student met uitstelgedrag het advies krijgt te stoppen, met de student de mogelijkheden om als alternatief een creatief beroep te kiezen te verkennen
- Procesbegeleiding op het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren.

## Bijlage 3    Schriftelijke vragenlijst langstudeerbegeleiders GSW

|        |                                                            |                                                                                     |
|--------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| EvaSys | Evaluatie statusgesprekken langstudeerders GSW, maart 2015 |  |
|--------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|

Hogeschool Inholland

Evaluatie statusgesprekken langstudeerders GSW jaar 1415

42\_GSW\_Paramedische opleidingen en Sport

statusgesprekken langstudeerders



Mark as shown: ☐ ☒ ☐ ☐ Please use a ball-point pen or a thin felt tip. This form will be processed automatically.

Correction: ☐ ☒ ☐ ☐ Please follow the examples shown on the left hand side to help optimize the reading results.

### 1. Introductie

Deze vragenlijst heeft als doel om langstudeerbegeleiders te bevragen op de bruikbaarheid en effectiviteit van het ontwerp en de uitvoering van het statusgesprek.

Het statusgesprek is het gesprek dat wordt gevoerd met een langstudeerder waarin de resultaten van de Talent Sense meting en de cijferlijst van de student worden besproken. Het doel van dit statusgesprek is om met de beschikbare informatie de student een gemotiveerde keuze te laten maken tussen:

1. Stoppen met de opleiding
2. De opleiding binnen een afzienbare tijd afronden

Het statusgesprek kan vier verschillende uitkomsten hebben. Deze komen in vraag 3 aan bod.

In vraag 4, 5 en 6 wordt de begeleider specifiek bevraagd vanuit de verschillende uitkomsten van het statusgesprek. Vraag 7 en 8 hebben betrekking op de uitkomsten van het gesprek.

Tenslotte richt vraag 9 zich op de bruikbaarheid van de Talent Sense tool.

In totaal neemt het invullen van de vragenlijst ongeveer 20 minuten in beslag.

### 2. Profiel

2.1 Voor welke opleiding(en) heeft u statusgesprekken gevoerd?

☐ HBOV

☐ MBRT

☐ Mondzorg

☐ MWD

☐ SPH

☐ PED4

☐ SB

### 3. Mogelijke uitkomsten statusgesprek

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande situaties zijn voorgekomen in de statusgesprekken die u heeft gevoerd?

Toelichting antwoorden op een vijfpuntsschaal: nooit - bijna nooit - neutraal - regelmatig - vaak

- |     |                                                                                                                                                |       |                          |                          |                          |                          |                          |      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|
| 3.1 | Situatie 1<br>Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier mee eens.                                                  | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 3.2 | Situatie 2<br>Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier <b>niet</b> mee eens.                                      | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 3.3 | Situatie 3<br>Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier mee eens          | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 3.4 | Situatie 4 Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier <b>niet</b> mee eens | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |

### 3. Mogelijke uitkomsten statusgesprek [Continue]

Indien er meerdere statusgesprekken noodzakelijk waren om tussen begeleider en student tot overeenstemming te komen over het advies:

*Toelichting antwoorden op een vijfpuntsschaal: nooit-bijna nooit-neutraal-regelmatig-vaak*

- |     |                                                                                                                           |       |                          |                          |                          |                          |                          |      |                          |        |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|--------------------------|--------|
| 3.5 | In hoeverre was het in deze situatie afdoende om een tweede gesprek te voeren om met elkaar tot overeenstemming te komen? | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak | <input type="checkbox"/> | n.v.t. |
| 3.6 | In hoeverre zijn in deze situatie meer dan twee gesprekken gevoerd om met elkaar tot overeenstemming te komen?            | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak | <input type="checkbox"/> | n.v.t. |

### 4. Situatie 1

Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier mee eens.

#### 4.1 Welke 3 vaardigheden hadden het meeste effect bij situatie 1 in het gesprek? Lees de vaardigheden door en kruis deze 3 vaardigheden aan.

- |                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student  | <input type="checkbox"/> <i>met en niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                          | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen. | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. |                                                                                                                                                     |

#### 4.2 Indien u weer dit type gesprek zou gaan voeren, welke 2 tot 4 vaardigheden zou u dan bij voorkeur willen inzetten? Lees de vaardigheden door en kruis deze 2-4 vaardigheden aan.

- |                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student  | <input type="checkbox"/> <i>met en niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                          | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen. | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. |                                                                                                                                                     |

**5. Situatie 2**

Begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier niet mee eens.

**5.1 Welke 3 vaardigheden hadden volgens u in situatie 2 kunnen bijdragen aan een succesvoller resultaat? Lees de vaardigheden door en kruis deze 3 vaardigheden aan.**

- |                                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student                  | <input type="checkbox"/> <i>met en niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                          | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen.                 | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. | <input type="checkbox"/> de klap van het slechte nieuws uitdelen.                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> Na het brengen van het slechte nieuws in het gesprek verder geen concessies doen aan de student. |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |

**5.2 Indien u weer dit type gesprek zou gaan voeren, welke 2 tot 4 vaardigheden zou u dan bij voorkeur willen inzetten?**

**Lees de vaardigheden door en kruis deze 2-4 vaardigheden aan.**

- |                                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student                  | <input type="checkbox"/> <i>met en niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                          | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen.                 | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. | <input type="checkbox"/> de klap van het slechte nieuws uitdelen.                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> Na het brengen van het slechte nieuws in het gesprek verder geen concessies doen aan de student. |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |

### 6. Situatie 3

Begeleider adviseert met gerichte ondersteuning de opleiding in afzienbare tijd af te ronden, student is het hier mee eens.

#### 6.1 Welke 3 vaardigheden hadden in situatie 3 het meeste effect in het gesprek?

Lees de vaardigheden door en kruis deze 3 vaardigheden aan.

- |                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student  | <input type="checkbox"/> <i>met</i> en <i>niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                   | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen. | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. |                                                                                                                                                     |

#### 6.2 Indien u weer dit type gesprek zou gaan voeren, welke 2 tot 4 vaardigheden zou u dan bij voorkeur willen inzetten?

Lees de vaardigheden door en kruis deze 2-4 vaardigheden aan.

- |                                                                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> een goed contact realiseren in het gesprek tussen mij als begeleider en student  | <input type="checkbox"/> <i>met</i> en <i>niet tegen</i> de student spreken over sterke kanten, waarden en toekomstbeeld                                   | <input type="checkbox"/> de student zelf zijn reflecties en acties laten verwoorden.                                                                |
| <input type="checkbox"/> de student aan het denken en ondernemen te zetten.                               | <input type="checkbox"/> een actieve, sturende en initiërende rol vervullen bij het maken van keuzes en het leren overzien van de gevolgen van de keuze.   | <input type="checkbox"/> helpen om onzekerheid op een positieve wijze te accepteren en de student leren om te gaan met ambiguïteit in beslissingen. |
| <input type="checkbox"/> aandacht hebben in het gesprek voor reflectie op stage of andere werkervaringen. | <input type="checkbox"/> op een zakelijke manier de student confronteren met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en informatie over de studievoortgang. |                                                                                                                                                     |

**In welke mate heeft u onderstaande vaardigheden toegepast in de statusgesprekken?**

*Toelichting antwoorden op een vijfpuntsschaal: nooit-bijna nooit-neutraal-regelmatig-vaak*

- |     |                                                                                                                                                          |       |                          |                          |                          |                          |                          |      |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|
| 7.1 | Als begeleider effectieve of belemmerende overtuigingen van de student over zijn eigen mogelijkheden herkennen.                                          | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 7.2 | Helpen met prioriteren en focus aanbrengen                                                                                                               | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 7.3 | Studieloopbaanbelemmeringen, die het studeren beïnvloeden, bespreekbaar maken zonder het zelfvertrouwen van de student te ondermijnen.                   | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 7.4 | Bij uitstelgedrag in het gesprek doorvragen op de oorzaken en de gevolgen hiervan voor het studiesucces bespreken.                                       | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 7.5 | Procesbegeleiding bieden op het maken van keuzes.                                                                                                        | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |
| 7.6 | De student leren overzien wat de gevolgen zijn van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren. | nooit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | vaak |

#### 8. Bruikbaarheid haalbaarheidsscan Talent.Sense

**In hoeverre boden de onderdelen van de haalbaarheidsscan bruikbare informatie voor het statusgesprek?**

- |     |                                    |                               |                                   |                              |
|-----|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 8.1 | Indicator verwacht studiesucces    | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.2 | Studiebelastbaarheid               | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.3 | Leerstijl                          | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.4 | Student en zijn omgeving           | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.5 | Best scorende competenties student | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.6 | Gewenste competenties              | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.7 | Gewenste affiniteiten              | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |
| 8.8 | G-score                            | <input type="checkbox"/> niet | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> wel |

*Toelichting antwoorden op een vijfpuntsschaal: geheel oneens-oneens-neutraal-eens-geheel eens*

- |      |                                                                                                                                                                         |               |                          |                          |                          |                          |             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 8.9  | In hoeverre herkende de student zich in uw perceptie in de resultaten van de haalbaarheidsscan?                                                                         | geheel oneens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | geheel eens |
| 8.10 | Vergroten van de mogelijkheden door bewustwording van ontwikkelpunten en talenten                                                                                       | geheel oneens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | geheel eens |
| 8.11 | Oriëntatie op mogelijkheden (bijvoorbeeld om alternatieven te onderzoeken bij het stoppen van de opleiding)                                                             | geheel oneens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | geheel eens |
| 8.12 | Benutting van mogelijkheden (om gerichte interventies te bespreken waardoor de student weer actief gaat studeren en helpt om succesvol op korte termijn af te studeren) | geheel oneens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | geheel eens |

*Wat vindt u van de volgende stelling?*

- |      |                                                                                  |               |                          |                          |                          |                          |             |
|------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 8.13 | De haalbaarheidsscan biedt een handvat om effectief het statusgesprek te voeren. | geheel oneens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | geheel eens |
|------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|

## Bijlage 4 Interviewprotocol semigestructureerd groepsinterview

|     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Hoeveel statusgesprekken zijn er door u en uw collega in totaal gevoerd?                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2   | Op welke wijze heeft u de statusgesprekken voorbereid en uitgevoerd?                                                                                                                                 | <p>Hoe is het gesprek voorbereid?</p> <p>Welke hulpmiddelen heeft u hierbij gebruikt?</p> <p><i>Tijdens het gesprek:</i></p> <p>Informatie over het doel van het gesprek:</p> <p>Haalbaarheidsscan erbij of niet?</p> <p>Cijferlijst gebruikt?</p> <p>Studentmonitor gebruikt?</p> |
| 3   | In hoeverre werden door u de beschikbare tools als ondersteunend ervaren?                                                                                                                            | <p>Haalbaarheidsscan</p> <p>Cijferlijst</p> <p>Studentmonitor</p>                                                                                                                                                                                                                  |
| 4   | <p>a In hoeverre boden de onderdelen van de haalbaarheidsscan u bruikbare informatie voor het statusgesprek?</p> <p>b Werden de resultaten op deze onderdelen herkend door de student volgens u?</p> | Graag een toelichting op het gebruik van de onderdelen.                                                                                                                                                                                                                            |
| 4.1 | <i>Indicator studiesucces</i>                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.2 | <i>Studiebelastbaarheid</i>                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.3 | <i>Leerstijl</i>                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.4 | <i>Student en zijn omgeving</i>                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.5 | <i>Best scorende competenties student</i>                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.6 | <i>Gewenste competenties</i>                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.7 | <i>Gewenste affiniteiten</i>                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 4.8 | G-score                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| 5   | <p>Situatie: begeleider adviseert te stoppen met de opleiding, student is het hier <u>niet</u> mee eens.</p> <p>a Hoe vaak is dit voorgekomen?</p> <p>b In hoeverre is het u gelukt de student alsnog te overtuigen van dit advies?</p> <p>c Welke factoren hebben eraan bijgedragen om de student te overtuigen?</p> <p>d Hoeveel gesprekken waren er nodig om de student hiervoor een gemotiveerde keuze te laten maken?</p> |  |
| 6   | <p>Welke interventies hebben volgens u bijgedragen aan een effectief gespreksresultaat?</p> <p>Wat werkte vooral goed?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
| 7   | <p>Welke interventies vond u achteraf bezien niet of minder effectief?</p> <p>Wat zou u een volgende keer anders doen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |

## Bijlage 5      Programma focusgroepen

|         |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 u    | Welkom en inleiding<br><i>Spreek op tegeltje laten noteren</i>                                                                                                                                                          | Start geluidsopname<br>Nogmaals toelichting anonieme verwerking gegevens.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie ben je?</li> <li>▪ Bij welke opleiding werk je?</li> <li>▪ Langstudeergesprekken geven .....</li> </ul>                                                                                                                                                                     |
| 16.15 u | Effectieve interventies in het gesprek                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|         | Input discussie:<br><br>Situatie 1, 2 en 3 bespreken<br><i>Op basis van resultaten vragenlijst met samenvatting resultaten per situatie en opvallende scores</i>                                                        | Centrale vraag: wat zijn interventies met een effectief resultaat in de statusgesprekken?                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 16.50 u | Talent.Sense tool en studentmonitor<br><i>Evasysoverzicht uitdelen</i>                                                                                                                                                  | Centrale vraag: Hoe bruikbaar en effectief zijn de ondersteunende tools in de statusgesprekken?                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 16.55 u | Korte pauze                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 17.10 u | <b>Advies</b><br><i>Dinsdag: eerst alleen over nadenken en opschrijven. Dan met elkaar delen. Notities meenemen. Woensdag: twee aan twee erover nadenken</i>                                                            | Het is september 2015. Het stuwmeer is weg.<br>Hoe hebben de statusgesprekken hieraan bijgedragen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 17.15 u | <i>Op post-its laten noteren en laten ophangen op de wand op poster 'do' en 'don't'</i><br><br><i>Groep indelen: elk lid (dinsdag) of duo (woensdag) kiest situatie 1, 2 of 3 om de do's, don'ts voor te formuleren</i> | Er komt een collega die nog nooit langstudeerbegeleidersgesprekken heeft gevoerd.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat adviseer je hem of haar over de do's en don'ts in de gesprekken?</li> <li>• Wat had je achteraf anders willen doen?</li> <li>• Hoe vaak zijn de don'ts voorgekomen?</li> <li>• Werk je wel eens samen met een collega bij de gesprekken? Op welke wijze?</li> </ul> |
| 17.25 u | Afsluiting                                                                                                                                                                                                              | Geluidsopnamen worden vernietigd na behalen diploma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Bijlage 6 Observatieprotocol statusgesprek (eerste gesprek)

Opleiding:

Datum:

Student:

Observator:

|    |                                                              |                                              |                                        |
|----|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1  | <b>Haalbaarheidsscan</b>                                     | hoeverre is de haalbaarheidsscan herkenbaar? | Op welk onderdeel wordt doorggevraagd? |
|    | <i>Best scorende competenties student</i>                    |                                              |                                        |
|    | <i>Gewenste competenties student voor de studie:</i>         |                                              |                                        |
|    | <i>Gewenste affiniteiten student:</i>                        |                                              |                                        |
|    | <i>Studiebelastbaarheid</i>                                  |                                              |                                        |
|    | <i>Leerstijl</i>                                             |                                              |                                        |
|    | <i>Student en zijn omgeving</i>                              |                                              |                                        |
| 2  | <b>Inzet tools in gesprek</b>                                |                                              |                                        |
|    | Bespreken Quickscan student                                  |                                              |                                        |
|    | Quickscan begeleider erbij of niet?                          |                                              |                                        |
|    | Cijferlijst en/of overzicht openstaande resultaten gebruikt? |                                              |                                        |
|    | Studentmonitor gebruikt?                                     |                                              |                                        |
| 3  | <b>Contact</b>                                               |                                              |                                        |
|    | Contact tussen begeleider en student                         |                                              |                                        |
| 4  | <b>Advies</b>                                                |                                              |                                        |
| 3a | Welk advies is gegeven?                                      |                                              |                                        |
| 3b | Is het voorgestelde advies overgenomen door de student?      |                                              |                                        |
| 5  | <b>Afspraken</b>                                             |                                              |                                        |
| 4  | Welke vervolgspraken zijn gemaakt?                           |                                              |                                        |

## Bijlage 7 Observatieprotocol statusgesprek (vervolggesprek)

Opleiding

Datum:

Student:

Observator:

|          |                                                                                                                                                                   |  |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>1</b> | <b>Advies en afspraken eerste gesprek</b>                                                                                                                         |  |
|          | <i>Welk advies was gegeven?</i>                                                                                                                                   |  |
|          | <i>Welke afspraken waren gemaakt?</i>                                                                                                                             |  |
| <b>2</b> | <b>Terugblik eerste gesprek en gemaakte afspraken</b>                                                                                                             |  |
|          | <i>Wat is de reflectie van de student op het eerste gesprek?</i>                                                                                                  |  |
|          | <i>Wat heeft de student gedaan met de gemaakte afspraken uit het eerste gesprek?</i>                                                                              |  |
|          | <i>In hoeverre heeft de langstudeerbegeleider nog aanvullende acties/interventies uitgevoerd naar aanleiding van het eerste gesprek of in het tweede gesprek?</i> |  |
| <b>3</b> | <b>Uitkomst tweede gesprek</b>                                                                                                                                    |  |
|          | <i>Welke afspraken zijn gemaakt?</i>                                                                                                                              |  |

## **Bijlage 8      Interviewprotocol student**

*Aan het eind van het geobserveerde statusgesprek (eerste gesprek) stelt de onderzoeker in de vorm van een gestructureerd interview (Boeije, 2014) de student de volgende drie vragen.*

*1   Hoe heb je het gesprek ervaren?*

*2   Wat vond je van het invullen en bespreken van de Talent.Sense meting?*

*3   Wat heeft dit gesprek je opgeleverd?*

*De antwoorden worden direct in transcript op het protocol genoteerd door de onderzoeker. Daarna neemt de onderzoeker het geschreven observatieverslag en de antwoorden op het interview (transcript) door met de student. Indien de student het observatieverslag en het gesprek correct vindt weergegeven, tekent hij voor akkoord.*

*Akkoord student:*

.....

## **Bijlage 9      Protocol open interview langstudeerbegeleider MBRT-SB**

*Na afloop van elke sessie statusgesprekken reflecteert de langstudeerbegeleider in de vorm van een open interview (Boeije, 2014) op deze gesprekken aan de hand van onderstaande vraag en items.*

*Wat zijn opvallende zaken en verkregen inzichten over de tools, structurele aanpak, interventies, consistentie ontwerp op basis van de opgedane ervaringen?*

*Met betrekking tot bijvoorbeeld:*

- *Interventies*
- *Consistentie ontwerp*
- *Gestructureerde aanpak Inholland*
- *Talent.Sense meting*

## Bijlage 10 Codeerschema interviews en focusgroepen

| Code                                                                                 | Subcode                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Haalbaarheidsscan<br/>Talent.Sense</b>                                            | Best scorende competenties student                                                                                                                      |
|                                                                                      | Gewenste competenties student voor de studie:                                                                                                           |
|                                                                                      | Gewenste affiniteiten student:                                                                                                                          |
|                                                                                      | Studiebelastbaarheid                                                                                                                                    |
|                                                                                      | Leerstijl                                                                                                                                               |
|                                                                                      | Student en zijn omgeving                                                                                                                                |
|                                                                                      | Talent.Sense binnen Inholland structurele aanpak                                                                                                        |
| <b>Inzet tools in gesprek</b>                                                        | Bespreken Quickscan student                                                                                                                             |
|                                                                                      | Quickscan begeleider erbij of niet?                                                                                                                     |
|                                                                                      | Cijferlijst en/of overzicht openstaande resultaten gebruikt?                                                                                            |
|                                                                                      | Studentmonitor gebruikt?                                                                                                                                |
| <b>Consistentie ontwerp</b>                                                          | Inrichting gesprek                                                                                                                                      |
|                                                                                      | Uitgevoerd conform ontwerp                                                                                                                              |
| <b>Studiesucces op basis van<br/>belastbaarheid en<br/>studiehouding</b>             | Effectieve of belemmerende overtuigingen van de student herkennen                                                                                       |
|                                                                                      | Helpen met prioriteren en focus aanbrengen                                                                                                              |
|                                                                                      | Studieloopbaanbelemmeringen bespreekbaar maken zonder het vertrouwen van de student te ondermijnen                                                      |
|                                                                                      | Bij uitstelgedrag in het gesprek doorvragen op de oorzaken en de gevolgen hiervan voor het studiesucces bespreken                                       |
|                                                                                      | Procesbegeleiding bieden op het maken van keuzes                                                                                                        |
|                                                                                      | De student leren overzien wat de gevolgen zijn van het stoppen met de opleiding of het werk dat de student dient te verrichten om alsnog af te studeren |
| <b>Contact in gesprek en<br/>andere interventies vanuit<br/>perceptie begeleider</b> | contact                                                                                                                                                 |
|                                                                                      | confronteren met de feiten                                                                                                                              |
|                                                                                      | student aan het denken en ondernemen zetten                                                                                                             |
| <b>Uitkomsten<br/>statusgesprekken</b>                                               | Stoppen                                                                                                                                                 |
|                                                                                      | Stoppen?                                                                                                                                                |
|                                                                                      | Doorgaan                                                                                                                                                |
| <b>Advies overgenomen door<br/>student?</b>                                          | Ja                                                                                                                                                      |
|                                                                                      | Nee                                                                                                                                                     |
| <b>Gemaakte<br/>vervolgafspraken</b>                                                 |                                                                                                                                                         |
| <b>Waardering studenten</b>                                                          | Positief, prettig, aandacht                                                                                                                             |
|                                                                                      | Verhelderend, leerzaam                                                                                                                                  |
|                                                                                      | Confronterend                                                                                                                                           |
|                                                                                      | Spannend                                                                                                                                                |
|                                                                                      |                                                                                                                                                         |
|                                                                                      | Nuttig                                                                                                                                                  |

Afb. 10.1 Codeerschema interviews en focusgroepen

## Bijlage 11 Voorbeeld gecodeerde pagina groepsinterview langstudeerbegeleiders

|   |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | <i>Op welke wijze heeft u de statusgesprekken uitgevoerd?</i>                    | <p>De feiten liggen op tafel met de uitkomsten van de haalbaarheidsscan en de studentmonitor. Dit maakt het gesprek efficiënter. Verder kennen deze langstudeerbegeleiders alle studenten.</p> <p>Daarom geven beiden aan dat de resultaten van de scan hen geen nieuwe inzichten over de studenten heeft opgeleverd.</p> <p>Voorbeeld van een langstudeerbegeleider over het gebruik van de scan:</p> <p>Er zijn best veel verstoringen, blauwe lijnen. Wie van jouw netwerk kun je nu inzetten? Wie kan je thuis ondersteunen bij het maken van een stappenplan? Schakel je je netwerk in om je studie succesvol af te ronden? Staat je netwerk nog steeds achter je studie? Of staat je werk nog steeds achter je studie (bij deeltijdstudenten)?</p> <p>Om je als student aan je studieplan te houden, heb je meer aan je netwerk dan aan je studieloopbaanbegeleider.</p> <p><i>Haalbaarheidsscan erbij of niet?</i></p> <p>De haalbaarheidsscan is samen met de student doorgenomen in het gesprek.</p> <p><i>Cijferlijst en studentmonitor gebruikt?</i></p> <p>De studentmonitor en de cijferlijst zijn ook gebruikt in het gesprek.</p> |
| 3 | <i>In hoeverre werden door u de beschikbare tools als ondersteunend ervaren?</i> | <p><i>Haalbaarheidsscan</i></p> <p>Het scheelt tijd. De uitslag van de scan werd in grote mate herkend door de student. De feiten liggen op tafel, dan kun je als begeleider snel door in het gesprek. Studenten zijn visueel ingesteld. De kleuren maken het overzichtelijk.</p> <p><i>Quick scan student</i></p> <p>Het tijdens het gesprek samen doornemen van de scan, schept gezamenlijkheid. Het is prettig voor de student dan ook een eigen rapport op tafel te hebben.</p> <p><i>Studentmonitor</i></p> <p>Eigenlijk zijn alle gegevens al bekend. De prestatielijn geeft inzicht in welke periode de storingen zijn opgetreden. Studenten zijn visueel ingesteld, dit spreekt wel aan.</p> <p>Het overzicht van openstaande vakken is handig om in het gesprek bij de hand te hebben.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

XXX = consistentie ontwerp

XXX = haalbaarheidsscan Talent.Sense

XXX = studiesucces op basis van belastbaarheid en studiehouding

XXX = inzet tools in gesprek

XXX = contact in gesprek en andere interventies vanuit perceptie begeleider

## Bijlage 12 Typering langstudeerders en voorgestelde interventies

| Type langstudeerder                                                           | Focus                                                                                                                                                                                                                                                     | Activiteiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Type 1 langstudeerder:<br>grote afstand tot en geen studievoortgang           | Voor 5e jaars is dat >80 EC en geen/weinig studievoortgang in het afgelopen studiejaar (<10 EC). Voor >6e jaars is dat >40 EC en geen/weinig studievoortgang in het afgelopen studiejaar (<10 EC).<br><br>'Perspectief buiten Inholland'                  | Uitnodiging Talent.Sense meting.<br>Op basis van de resultaten van de haalbaarheidsscan doorgaans advies om te stoppen met de opleiding.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Type 2 langstudeerder:<br>grote afstand tot diploma en grote studievoortgang  | Voortgang blijven monitoren, obstakels wegnemen, terugval voorkomen. Let op: eventueel vervallen van cijfers (afh. van studenthistorie/switch)<br><br>'Vinger aan de pols'                                                                                | Uitnodiging Talent.Sense meting.<br>Op basis van de resultaten van de haalbaarheidsscan en gesprek doorgaans advies om de opleiding af te maken.<br>Geschikte interventies bepalen op basis van haalbaarheidsscan en gesprek.<br><br>Koppelen aan ervaren SLB'er.SLB'er monitort actief de voortgang en geeft feedback op het studieplan.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Type 3 langstudeerder:<br>kleine afstand tot diploma en geen studievoortgang  | In deze groep gaat het (vermoedelijk) om studenten die hun scriptie of stage nog moeten afronden. Focus op adequate ondersteuning o.g.v. scriptie. Middelen: ervaren scriptiebegeleider, scriptiemodule, in teams werken.<br><br>'Intensieve begeleiding' | Uitnodiging Talent.Sense meting.<br>Op basis van de resultaten van de haalbaarheidsscan en gesprek doorgaans advies om de opleiding af te maken.<br>Geschikte interventies bepalen op basis van haalbaarheidsscan en gesprek.<br><br>Koppelen aan ervaren scriptiebegeleider.<br>Aanbieden van scriptiemodule (OLL) omdat deze studenten veelal geen onderzoeksvaardigheden hebben gehad tijdens de studie. Helderde en eenduidige criteria voor afstuderen voor zowel student als begeleiders en beoordelaars. Schrijven van scripties in groepsverband waarbij 4 studenten gezamenlijk optrekken qua planning en uitvoering. |
| Type 4 langstudeerder:<br>kleine afstand tot diploma en grote studievoortgang | Deze groep lijkt op type 3 maar er kunnen additionele zaken op het persoonlijke, motivationele vlak spelen. Daarvoor moet aandacht zijn.<br><br>'Ervaren scriptiebegeleider'                                                                              | Uitnodiging Talent.Sense meting.<br>Op basis van de resultaten van de haalbaarheidsscan en gesprek doorgaans advies om de opleiding af te maken.<br>Geschikte interventies bepalen op basis van haalbaarheidsscan en gesprek.<br><br>Intensieve begeleiding. Deze student heeft naast een ervaren scriptiebegeleider een ervaren SLB'er nodig die helpt om eventuele blokkades weg te nemen.                                                                                                                                                                                                                                   |

Fig.12.1 Typering langstudeerstudenten Inholland en voorgestelde interventies conform een gestructureerde aanpak (Kappe, 2013);

## Bijlage 13 Onderdelen haalbaarheidsscan en competenties

(Talent.Sense, 2014)

|   | Onderdeel                | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Studiebelastbaarheid     | De belastbaarheid heeft betrekking op de draagkracht van de student. De stabiliteit (ik kan), behoefte (ik wil) en belemmeringen (ik kan niet) van de student worden hier in beeld gebracht                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2 | Leerstijl*               | Wordt verworven door aanleg, ervaring, opleiding en omstandigheden. Door zijn eigen leerstijl te begrijpen, kan dit de student helpen zichzelf te ontwikkelen. Door open te staan voor andere, door de student minder gehanteerde leerstijlen kan het eigen leereffect worden vergroot.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3 | Student en zijn omgeving | <p>Inzichtelijk wordt gemaakt in hoeverre het gedrag van de student wordt beïnvloed door de interactie met zijn omgeving.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Interne gerichtheid</i>: de mate waarin de student grip heeft op zijn leven. In hoeverre legt de student het beïnvloedingsvermogen bij zichzelf dan wel bij de ander. Studenten met een hoge interne gerichtheid hebben minder kans op studie uitval.</li> <li>• <i>Interne referentie</i>: de student relateert sterk aan zichzelf en anderen worden minimaal betrokken bij hun meningsvorming. De student heeft moeite met het ontvangen van feedback, anderen te vertrouwen, wil graag gelijk hebben en zoekt niet snel hulp. Studenten met een hoge interne gerichtheid hebben grote kans op studie uitval.</li> <li>• <i>Externe referentie</i>: de mate van autoriteitsgevoeligheid en invloed van anderen. Studenten met een hoge score op externe referentie zijn autoriteitsgevoelig, winnen graag advies bij anderen in, zijn snel geïntimideerd en kunnen de invloed van anderen niet snel negeren. Dit verhoogt de kans op studieuitval.</li> <li>• <i>Interferentie</i>: de mate waarin de student (tijdelijk) wordt beïnvloed door negatieve externe omstandigheden zoals een nare gebeurtenis. Gevolg kan zijn dat de student (tijdelijk) het oordeel over zichzelf en/of de schuld van fouten en mislukkingen bij anderen legt. Hoe hoger de score, hoe groter de storingen van invloed zijn op de <i>interne gerichtheid</i>, met een vergrote kans op studieuitval.</li> </ul> |
| 4 | Competenties*            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Best scorende competenties</i>: dit zijn de zes best scorende competenties van de student uit een lijst van 55 competenties van L&amp;D Support (L&amp;D Support, 2014). Deze competenties geven de talenten en sterke punten van de student weer, los van de gewenste competenties van de opleiding.</li> <li>• <i>Gewenste competenties voor het studeren op een hbo</i><sup>3</sup>: in welke mate zijn de gewenste competenties aanwezig dan wel ontwikkelbaar bij de student.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 5 | Affiniteiten*            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affiniteiten</i>: de mate waarin de affiniteiten van de student overeenkomen met de gewenste affiniteiten voor de opleiding<sup>4</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 6 | Match met de opleiding   | Aangegeven wordt in hoeverre het totaal aan competenties, affiniteiten en attitudes overeenkomt met het gewenste profiel van de opleiding.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Afb. 13.1 Overzicht onderdelen haalbaarheidsscan Talent.Sense (L&D Support, 2014)

<sup>3</sup> Zie bijlage 3 voor een overzicht van de gewenste competenties voor het studeren op een hbo

<sup>4</sup> Zie bijlage 2 voor een overzicht van de affiniteiten

## Competenties Haalbaarheid scan Student

### A. De verzameling van sociale competenties

| Competentie        | Omschrijving                                                                                                                                                                                     | Competentie-indicator                                                                                                             | Opmerking |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| A 01. Communicatie | Structureert ideeën en informatie op zodanige wijze en brengt ze zodanig over, dat de bedoelde essentie bij anderen overkomt en wordt begrepen. Zowel zenden als luisteren is hierbij belangrijk | 1. Brengt structuur aan in de informatie<br>2. Plaatst informatie in een bredere context<br>3. Maakt complexe informatie concreet |           |

### B. De verzameling van competenties rondom leiding geven:

| Competentie                  | Omschrijving                                                                                                                                                  | Competentie-indicator                                                                                                                                                                                       | Opmerking |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| B 02. Plannen en organiseren | Op efficiënte manier prioriteiten en doelen vaststellen en de daarbij vereiste acties. Daarbij tijd en middelen aangeven om de doelen te kunnen bereiken      | 1. Brengt structuur aan<br>2. Brengt structuur aan in het eigen werk en merkt verstoringen in de voortgang op<br>3. Brengt structuur aan gericht op het resultaat                                           |           |
| B 05. Besluitvaardigheid     | Eenduidige beslissingen nemen middels acties of het uitspreken van meningen, ondanks onvolledigheid van kennis omtrent eventuele alternatieven en/of risico's | 1. Durft knopen door te hakken<br>2. Beslist snel op basis van de juiste informatie<br>3. Communiqueert een duidelijke mening bij besluiten<br>4. Is vasthoudend van aard, maar niet te rigide of eigenwijs |           |

### C. De verzameling van competenties rondom werkstijl:

| Competentie           | Omschrijving                                                                                              | Competentie-indicator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Opmerking |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| C 03. Lerend vermogen | Benut ervaringen en observaties om eigen gedrag en houding wezenlijk aan te passen en daardoor te groeien | 1. Verzamelt verwachtingspatronen die in de werkomgeving leven<br>2. Zoekt feedback<br>3. Bewust van effect eigen gedrag op omgeving<br>4. Overdenkt eigen acties en verwerkt conclusies in houding en gedrag<br>5. Is nieuwsgierig en pikt nieuwe informatie snel op.<br>6. Kan nieuwe visies snel toepassen<br>7. Wil nieuwe dingen uitproberen<br>8. Toetst eigen werkwijze en kennis |           |

| Competentie                | Omschrijving                                                                                                                                 | Competentie-indicator                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Opmerking |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| C 07. Verantwoordelijkheid | Zelf de gevolgen van gemaakte afspraken aanvaarden en niet anderen of de omstandigheden de schuld geven als afspraken niet worden nagekomen  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Houdt zich aan afspraken en is daarop aanspreekbaar</li> <li>2. Neemt verantwoordelijkheid op zich als een afspraak niet haalbaar blijkt te zijn</li> <li>3. Aanspreekbaar op gevolgen van eigen besluiten voor de organisatie</li> </ol>                             |           |
| C 09. Ambitie              | Gericht zijn op succes en/of carrière maken en hogerop willen komen binnen het eigen bedrijf. Zichzelf willen ontwikkelen om dit te bereiken | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stelt hoge eisen aan zichzelf en aan het werk</li> <li>2. Zoekt naar kansen om zich te profileren</li> <li>3. Streeft naar meer dan uitstekende prestaties</li> <li>4. Is bereid er hard voor te werken</li> <li>5. Zet alles op alles om iets te bereiken</li> </ol> |           |

#### D. De verzameling van competenties rondom het denken:

| Competentie           | Omschrijving                                                                                                                                                                                        | Competentie-indicator                                                                                                                                                              | Opmerking |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| D 01. Probleemanalyse | Het signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie en verbanden leggen tussen gegevens. Op systematische wijze op zoek gaan naar oorzaken van problemen om deze op te kunnen lossen | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Benadert een probleem systematisch</li> <li>2. Tot de kern van de zaak doordringen</li> <li>3. Complexe situaties onderzoeken</li> </ol> |           |

#### E. Verzameling van commerciële competenties:

| Competentie                | Omschrijving                                                                                                         | Competentie-indicator                                                                                                                                                                                                                                                                      | Opmerking |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| E 01. Vasthoudendheid      | Vasthouden aan het doel in de uitvoering van de eigen taak                                                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een barrière is een stimulans om door te gaan</li> <li>2. Is vasthoudend, blijft doorgaan</li> <li>3. Houdt in overleg en onderhandelingen vast aan bepaalde punten, ook onder druk</li> </ol>                                                   |           |
| E 02. Ondernemendheid      | Een optimistische levensinstelling met eigen initiatief en het zelf op zoek gaan naar nieuwe prikkels en uitdagingen | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Heeft een optimistische en positieve instelling</li> <li>2. Heeft ondernemingslust en initiatief</li> <li>3. Is actief, gaat op zoek naar nieuwe prikkels en uitdagingen</li> </ol>                                                              |           |
| E 08. Resultaatgerichtheid | Is gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten                                                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stippelt een duidelijke lijn uit waarin het resultaat is weergegeven</li> <li>2. Laat zich niet afleiden en blijft bij de kern van de zaak</li> <li>3. Weet prioriteiten te stellen.</li> <li>4. Houdt vast aan de eigen doelstelling</li> </ol> |           |

## Bijlage 14 Gespreksleidraad voeren van het statusgesprek

(Talent.Sense, 2014)



Gesprekschema bij Talent.Sense Rapport (schema 3)

|        |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stap 1 | Wat is het doel van het gesprek?                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Eerste) kennismaking?</li> <li>- Student toont weinig betrokkenheid?</li> <li>- Student minder succesvol?</li> <li>- Student twijfel over studiekeuze?</li> <li>- Student heeft problemen met de groep?</li> <li>- Student lijkt niet in balans te zijn?</li> <li>- Student gebruikt TS voor een oefening</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepaal welke inzichten je uit het rapport je de accenten wilt leggen, Zie je opvallende afwijkingen?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                             | → Quick scan van het rapport                                                                                                                                                                                                                        |
| Stap 2 | Globale inschatting van de situatie:<br>→ Quickscan van het rapport | - Hoe is de <u>aansluiting</u> met de opleiding?                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welke competenties / gedragingen vragen extra aandacht?</li> <li>- Betreft het opleidingsspecifieke competenties of algemene HBO competenties?</li> <li>- Waar staan de competenties in de top 10 van de opleiding?</li> <li>- Sluiten de affiniteiten aan bij de studie?</li> <li>- Wordt de match beïnvloed door de verminderde belastbaarheid van de student?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Zijn de aspecten die minder aansluiten overbrugbaar?</li> <li>→ Zou de student beter op zijn plek zijn bij een andere opleiding of loopt de student daar tegen dezelfde aspecten aan?</li> </ul>           |
|        |                                                                     | - Hoe is de <u>studieerwijze</u> van de student?                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Worden alle leerstijlen aangesproken?</li> <li>- Sluit de leerstijl aan het niveau (HBO/WO)?</li> <li>- Is er voldoende oog voor de lange termijn?</li> <li>- Wat is de rol van de student in samenwerkingsverband?</li> </ul>                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ welke leerstijl behoeft meer aandacht?</li> <li>→ wat is de consequentie van de voorkeursrol in de samenwerking?</li> </ul>                                                                                |
|        |                                                                     | - Hoe is de <u>balans</u> van de student?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe loopt de balans trap?</li> <li>- In hoeverre speelt de invloed van de omgeving een rol?</li> <li>- Wat kan de student doen om de draagkracht te verhogen?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ is deze student met extra aandacht van een coach naar verwachting weer succesvol?</li> <li>→ heeft deze student hulp nodig van een externe en is doorverwijzen beter?</li> </ul>                           |
|        |                                                                     | - Hoe is de <u>studiehouding</u> van de student?                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe consciëntieus is deze student?</li> <li>- Hoe voortvarend is deze student?</li> <li>- Is de dynamische behoefte bijzonder hoog?</li> <li>- Accepteert deze student feedback?</li> <li>- Heeft deze student een machteloos gevoel?</li> </ul>                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ denkmatige en theoretische leerstijl</li> <li>→ actieve en pragmatische leerstijl</li> <li>→ de rol van behoefte (geel) in balans</li> <li>→ mate van referentie</li> <li>→ interne gerichtheid</li> </ul> |
| Stap 3 | Het verhaal van de student?<br>→ waar loopt de student tegenaan?    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neem de Quick scan in gedachte en luister goed naar het verhaal van de student. Waar loopt de student tegenaan?</li> </ul>                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertelt de student werkelijk wat er speelt?</li> <li>- Kun je doorvragen op voorbeelden die worden gegeven die aansluiten bij de gemaakte quick scan?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | → constateer samen wat er in de weg staat en kijk hoe je hier op basis van de inzichten verbetering in kan aanbrengen                                                                                                                               |
| Stap 4 | Concreet advies                                                     | Opvallende inzichten uit het rapport die van toepassing zijn op de probleemvraag van de student uitdiepen                                                                                                                                                                                                                                                      | Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is het effect van een hoge behoefte?</li> <li>- Wat kun je doen om de angst of frustratie te verminderen</li> <li>- Hoe verhoog je je draagkracht?</li> </ul>                                                                                                                                                                                              | → tips meegeven om verbetering te brengen<br>→ afspraken maken over verbeterplan                                                                                                                                                                    |

© L&D Support BV - 2005 - 2014

TAI FNT.SENSE®



