

Heb jij het in je?



Angela van den Broek
Annebelle de Vos

920207001
930831001



Hogeschool
VHL

University of Applied Sciences

Heb jij het in je?

Een afstudeeronderzoek naar factoren die voor de alumni van 2007-2010 van invloed waren op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement

Opdrachtgever Tjalling Huisman, domeindirecteur Animals and Business

Hogeschool Van Hall Larenstein

Juni 2015, Leeuwarden

Begeleidende docenten	Marije Nieuwenhuizen Hilde Wierenga
-----------------------	--

Angela van den Broek	920207001
Annebelle de Vos	930831001

Afbeelding op voorblad: Dymphy Seegers (studente Diermanagement) op stage in Zweden voor het Grimsö Wildlife Research Institute. Bron: Opleiding Diermanagement, Hogeschool Van Hall Larenstein (2014).

Kernbegrippen: doelgerichtheid op toekomstbeeld (gerichtheid op het resultaat), solliciteren, netwerken, kerncompetenties van de opleiding en de majors, ervaring, studieprogramma, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en economische crisis.

In dit afstudeerrapport is gestreefd naar juistheid en volledigheid van de aangeboden informatie. De schrijvers noch de opleiding of de organisatie als geheel zijn in geen geval aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade welke ontstaat door gebruikmaking van dit rapport.

Voorwoord

Voor u ligt de afstudeerscriptie 'Heb jij het in je?' die het resultaat is van het afstudeeronderzoek uitgevoerd door Angela van den Broek en Annebelle de Vos voor Hogeschool Van Hall Larenstein te Leeuwarden. Van oktober 2014 tot en met juni 2015 is dit onderzoek uitgevoerd.

Graag willen wij dhr. Huisman bedanken voor het aanbieden van deze opdracht, zijn medewerking en alle benodigde informatie die hij ons gegeven heeft. Ook willen wij Marije Nieuwenhuizen en Hilde Wierenga bedanken voor hun advies en begeleiding met betrekking tot het gehele onderzoekstraject. Als laatste willen wij uiteraard de respondenten bedanken die tijd voor ons hebben vrij gemaakt voor het beantwoorden van al onze vragen. Zonder hen hadden wij niet tot dit eindresultaat gekomen.

Wij hopen hiermee zowel de huidige studenten, de (net) gediplomeerden van de opleiding Diermanagement en de medewerkers van de opleiding van nuttige informatie te voorzien met betrekking tot het bereiken van hun doelen op het gebied van hun carrière en de opleiding.

Angela van den Broek
Annebelle de Vos

Leeuwarden, Juni 2015

Samenvatting

In 1992 is de opleiding Diermanagement gestart aan Hogeschool Van Hall Larenstein, voorheen Van Hall Instituut, te Leeuwarden. Binnen de opleiding staan de mens-dierrelaties en het welzijn van (non-productie)dieren centraal.

Hogeschool Van Hall Larenstein onderzoekt elke vier jaar de positie van Nederlandse Diermanagement alumni op de arbeidsmarkt. Uit het arbeidsmarktonderzoek van 2012 bleek dat 30% (71 van de 237) van de alumni een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement had, vergeleken met andere algemene arbeidsmarktonderzoeken is een percentage van 30% aan de lage kant. Mede hierdoor is de vraag ontstaan vanuit de opleiding Diermanagement om inzicht te verkrijgen in de factoren die van invloed zijn geweest bij deze 30%. Deze factoren zijn onder te verdelen in persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden, omstandigheden en het studieprogramma. De hoofdvraag is: *“Wat zijn factoren die voor 30% van de alumni van 2007-2010 van invloed waren op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”*

Om antwoord te krijgen op de hoofdvraag is gebruik gemaakt van een kwalitatief, explorerend onderzoek. De onderzoekspopulatie bestaat uit dertien respondenten die allemaal een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd. De informatie is verkregen door middel van persoonlijke open interviews met de respondenten. Deze informatie is verwerkt aan de hand van de vijf stappen behorende tot gefundeerde theoriebenadering. Deze stappen bestaan uit ordenen, vaststellen van de relevantie, open coderen, axiaal coderen en selectief coderen.

Uit de interviews blijkt dat de respondenten hebben ervaren dat de opleiding Diermanagement een breed aanbod heeft. De meningen of dit positief of negatief is liggen uiteen. De kerncompetenties, van zowel de opleiding als de majors, werden als nuttig ervaren. De keuze van hun majors werd voornamelijk gebaseerd op baangarantie. Dit was ook het geval bij de keuze voor de stages. Drie respondenten hebben een baan aangeboden gekregen door het stagebedrijf waar zij stage hebben gelopen. Eén respondent heeft een baan aangeboden gekregen door de organisatie waar zij haar afstudeeropdracht voor uitgevoerd heeft. De respondenten gaven aan de keuze van hun afstudeeropdracht voornamelijk gebaseerd te hebben op hun interesses van dat moment. Wat betreft studieloopbaanbegeleiding gaven de respondenten aan te denken dat studieloopbaanbegeleiding vooral nuttig is voor de studenten die dit nodig hebben. De helft van de respondenten gaf aan dat netwerken van invloed is op het verkrijgen van een baan. Zij hebben hun netwerk voornamelijk onbewust verbreed. Alle respondenten hebben door middel van vrijwilligerswerk en bijbaantjes ervaring opgedaan naast de opleiding Diermanagement. Na afronding van de opleiding Diermanagement heeft de helft van de respondenten een vervolgopleiding gedaan, vooral binnen de marketing en de STOAS. De meerderheid van de respondenten heeft last ondervonden van de economische crisis. Ook gaf de meerderheid van de respondenten aan bereid te zijn (geweest) om te verhuizen voor een baan. Wat betreft de persoonlijkheidskenmerken gaven bijna alle respondenten aan de persoonlijkheidskenmerken behorende tot ‘gerichtheid op het resultaat’ te bezitten.

Opvallend is dat de meerderheid van de respondenten studieloopbaanbegeleiding als niet nuttig hebben ervaren. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij doelgericht zijn en daardoor studieloopbaanbegeleiding niet nodig hebben gehad. Daarnaast is het opvallend dat

de respondenten weinig vaardigheden hebben genoemd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij moeite hadden met het verschil tussen persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden of zich niet altijd realiseren welke persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden zij nog meer bezitten. De vaardigheden communiceren, organiseren, plannen, samenwerken, gedetailleerd werken, gestructureerd werken, verdiepen, overleggen en zelfstandig werken kunnen gekoppeld worden aan sommige kerncompetenties van de opleiding. Als laatste valt op dat vrijwel alle respondenten aangaven bereid te zijn (geweest) om te verhuizen voor een baan. Echter is dit maar bij vijf respondenten aan de orde geweest.

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat majorkeuze, keuze voor stages en afstudeeropdracht, ervaring naast de opleiding, netwerk, persoonlijkheidskenmerken en mobiliteit de factoren waren die van invloed zijn geweest op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau bij 30% van de alumni van de jaren 2007-2010.

De opleiding wordt aangeraden om vacatures op verschillende manieren onder de aandacht van de studenten te brengen om het verbreden van de ervaring naast de opleiding te stimuleren. Daarnaast wordt aangeraden om een netwerkdag met workshops te organiseren in combinatie met de al bestaande carrière dag. Verder wordt aangeraden om de studenten kennis te laten maken met solliciteren door een sollicitatieprocedure na te bootsen. Als laatste worden twee vervolgonderzoeken aangeraden, namelijk een vervolgonderzoek onder de Diermanagement alumni die een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector in het buitenland hebben bemachtigd en een vervolgonderzoek naar potentiële werkgevers van de Diermanagement alumni naar hun beweegredenen om een Diermanagement alumni wel of niet aan te nemen.

Summary

In 1992 the study Animal Management started at Van Hall Larenstein, formerly Van Hall Institute, in Leeuwarden. The human-animal relations and welfare of the (non-production) animals are the key focus within the programme.

Every four years Van Hall Larenstein examines the position of the Dutch Animal Management alumni in the labour market. The labour market research of 2012 showed that only 30% (71 of 237) of the alumni had a paid job at HBO or university level within the Animal Management sector, compared to other general labour market research a percentage of 30% is on the low side. Therefore the question arose from within the management of the programme to understand the factors that have positively influenced the 30%. These factors can be divided into personality traits, skills, circumstances and study. The main question is: *“What are the factors that have positively influenced 30% of the alumni who have graduated in the years 2007-2010 and who got a job at HBO or university level within the Animal Management sector?”*

To answer the main question a qualitative, exploratory research is used. The research population exists out of thirteen respondents who all got a job at HBO or university level within the Animal Management sector. The information is collected through personal open interviews with the respondents. The data which is obtained, is processed through the five steps of the grounded theory. These steps include organizing, determining the relevance, open coding, axial coding and selective coding.

The interviews showed that the respondents have experienced the study programme offers a broad range of modules. The opinions whether this is positive or negative widely separated. The core competencies of both the study and the majors, were experienced as useful. Their choice of majors was based primarily on job guarantee. This was also the case with the choice of the internships. Three respondents have been offered a job at the company of their internship. One respondent has been offered a job at the company where she conducted her thesis. The respondents indicated their choice of a thesis mainly based on their interests. Regarding study counselling the respondents stated that study counselling is especially useful for students who need it. Half of the respondents indicated that having a network are of influence on getting a job. They have widened their network mainly unaware. All respondents stated they gained experience besides their study, mainly through voluntary work and side jobs. After completion of the study Animal Management, half of the respondents made further education, especially in marketing and STOAS. The majority of respondents have suffered from the economic crisis. The majority of respondents indicated that they were willing to move for a job. Regarding personality traits, almost all respondents stated they own the personality traits belonging to the group ‘focus on results’.

It is remarkable that the majority of respondents have not experienced study counselling as useful. One explanation may be that they are focused and therefore have not needed study counselling. In addition, it is remarkable that the respondents have mentioned few skills. One explanation may be that they had trouble with the difference between personality traits and skills or do not always realize what personality traits and skills they possess more. Communication skills, organizing, planning, cooperation, detailed work, work structure, deepen consultation and working independently can be linked to some of the core competences of the course. Finally it is remarkable that almost all respondents indicated they were willing to move for a job. However, only five of them actually had to move.

From the results it can be concluded that major choice, choice for internships and thesis, experience besides the study programme, networking, personality traits and mobility are the factors which have had a positively influence on getting a job at HBO or university level for 30% of the alumni of the years 2007-2010

The study is recommended to use different ways to bring vacancies to the attention of the students to stimulate broadening the experience besides the study programme. In addition, it is recommended to organize networking workshops in conjunction with the existing Career Day. It is further recommended to acquaint students with the application process by simulating an application procedure. At last two follow-up studies are recommended, a follow-up study about the Animal Management alumni who have a job at HBO or university level within the sector abroad and a subsequent investigation of potential employers of the Animal Management alumni for their reasons whether or not to assume an Animal Management alumni.

Inhoudsopgave

Inleiding	12
1. Inhoudelijke oriëntatie	13
1.1 Opleiding Diermanagement.....	13
1.2 Recente arbeidsmarktonderzoeken.....	21
1.2.1 Vergelijking Diermanagement met andere HBO-sectoren.....	23
1.3 Kader van het begrip ‘succesfactor’	24
1.3.1 Persoonlijkheidskenmerken	25
1.3.2 Vaardigheden.....	27
1.3.3 Omstandigheden	28
2. Probleembeschrijving.....	31
2.1 Doelstelling	31
2.2 Begripsbepaling	32
2.3 Onderzoeksvragen	34
3. Onderzoeksmethoden	35
3.1 Onderzoeksstrategie.....	35
3.2 Type onderzoek	35
3.3 Onderzoeksontwerp	35
3.4 Betrouwbaarheid	35
3.5 Validiteit.....	36
3.6 Onderzoekspopulatie.....	36
4. Dataverzameling en dataverwerking	40
4.1 Afnemen van de interviews	40
4.2 Verwerken van de interviews	40
5. Resultaten	43
5.1 Opleiding Diermanagement.....	43
5.2 Naast de opleiding Diermanagement	45
5.3 Na de opleiding Diermanagement.....	47
5.4 Persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden	51
6. Discussie.....	54
6.1 Methoden	54
6.2 Resultaten.....	56
6.2.1 Opvallende resultaten.....	56

6.2.2 Opvallende resultaten vergeleken met de literatuur	57
7. Conclusie.....	63
8. Aanbevelingen.....	66
8.1 Eigen aanbevelingen	66
8.2 Vervolgonderzoeken.....	67
Literatuurlijst.....	69
Bijlage I Topiclijst.....	
Bijlage II Interviews verwerkt in hiërarchische boomstructuren	
Bijlage III Aanbevelingen vanuit de respondenten	

Inleiding

Al bijna twintig jaar betreden afgestudeerde Diermanagementstudenten de arbeidsmarkt. Uit het arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd in 2012 door Hogeschool Van Hall Larenstein is gebleken dat 30% van de alumni van 2007-2010 een baan heeft op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Uit onderzoek uitgevoerd in 2009 door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) blijkt dat 80% van de afgestudeerde HBO'ers terecht gekomen is binnen de eigen sector. 78% van de afgestudeerde HBO'ers heeft een baan op HBO-niveau. De percentages van alle HBO-sectoren zijn, vergeleken met de percentages van de afgestudeerde Diermanagementstudenten, bijna twee keer zo hoog. Dit verschil tussen de percentages is opvallend. Hierover zijn binnen de opleiding Diermanagement vragen ontstaan. Zo is in 2014 het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de reden van 51% van de alumni van 2007-2010 om te kiezen voor een baan buiten het werkveld en/of onder het HBO-niveau van de opleiding Diermanagement.

Vanuit de opleiding Diermanagement is een verzoek ontstaan om een afstudeeronderzoek te laten uitvoeren als vervolg op het onderzoek 'Bestemming bereikt..?'. Het doel van dit afstudeeronderzoek is inzicht verkrijgen in de factoren die van invloed zijn geweest voor 30% van de alumni die in de jaren 2007-2010 zijn afgestudeerd en een baan hebben bemachtigd op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Deze factoren zijn onder te verdelen in persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden, omstandigheden en het studieprogramma. Daarnaast is inzicht verkregen in hoe deze factoren vertaald kunnen worden naar het studieprogramma van de opleiding Diermanagement en de opleiding zelf. De onderzoeksvraag behorende tot het afstudeeronderzoek is:

'Wat zijn de factoren die voor 30% van de alumni van 2007-2010 van invloed waren op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?'

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn dertien alumni, gediplomeerd tussen de jaren 2007-2010, benaderd en geïnterviewd.

De afstudeerscriptie begint met het hoofdstuk inhoudelijke oriëntatie. Hierin worden de achtergronden van het probleem, eventuele relevante onderzoeken en het begrip 'succesfactor' beschreven. In het hoofdstuk hierna staan de probleembeschrijving, de doelstellingen en hoofd- en subvragen geformuleerd en wordt uitleg gegeven over bepaalde begrippen die regelmatig in het onderzoek voorkomen en mogelijk onduidelijk zijn. Het derde hoofdstuk bevat uitleg over de onderzoeksstrategie, het type onderzoek, het ontwerp van het onderzoek en de onderzoekspopulatie. In het vierde hoofdstuk wordt omschreven hoe de benodigde data verzameld zijn en wordt tevens uitgelegd op wat voor manier deze verzamelde data verwerkt zijn. Hierna worden de resultaten van het onderzoek omschreven. Het daarop volgende hoofdstuk is het hoofdstuk discussie waarin het onderzoek geëvalueerd wordt en opvallende resultaten worden besproken. In hoofdstuk zeven wordt de conclusie beschreven, waarin de hoofdvraag en de deelvragen worden beantwoord. Het laatste hoofdstuk van de afstudeerscriptie bevat aanbevelingen voor de huidige studenten, de net gediplomeerde Diermanagers en voor de opleiding.

1. Inhoudelijke oriëntatie

In dit hoofdstuk worden de onderwerpen opleiding Diermanagement, arbeidsmarktonderzoeken, vergelijking arbeidsmarktonderzoek met andere HBO sectoren en het begrip 'succesfactor' beschreven.

1.1 Opleiding Diermanagement

Hogeschool Van Hall Larenstein is een University of Applied Sciences. Met zeventien verschillende opleidingen in de domeinen Delta Areas and Resources, Animals and Business, Food and Dairy worden professionals opgeleid die bijdragen aan een duurzame wereld. Op het moment van schrijven heeft Hogeschool Van Hall Larenstein drie vestigingen: Leeuwarden, Velp en Wageningen. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2014)

De opleiding Diermanagement is in 1992 gestart aan het toenmalige Van Hall Instituut, nu Hogeschool Van Hall Larenstein in Leeuwarden. De opleiding is een unieke opleiding (crohonummer: 34333) en wordt binnen Europa alleen aangeboden in Leeuwarden. De mens-dierrelaties en het welzijn van (non-productie)dieren staan binnen de opleiding centraal. Thema's als welzijn, gedrag, ethiek, fysiologie, recht en regelgeving, beleid en communicatie, bedrijfskunde en management komen aan bod tijdens de opleiding.

De opleiding Diermanagement is een competentiegerichte, vierjarige bacheloropleiding. Na deze vier jaar beschikt de student over negen algemene kerncompetenties en verdiepende competenties behorende tot de gekozen major, zie voor deze verdiepende competenties bladzijde 12 tot en met 14. De competenties kunnen op drie verschillende niveaus worden getoetst. Binnen het onderwijs worden kerncompetenties gezien als kennis, vaardigheden en houdingen (Onderwijsraad, 2002).

1. Formuleren van dier- en natuurbeleid.
2. Inventariseren en vertalen van dier-gerelateerde wetten, regels en richtlijnen.
3. Planmatig organiseren van activiteiten of delen daarvan.
4. Opstellen van een product- en marktbeschrijving voor de sector non-productiedieren.
5. Kiezen/implementeren/beheren van kwaliteitssystemen ten behoeven van dierbeheer.
6. Opzetten van of meewerken aan onderzoek en vertalen van resultaten naar praktische toepassing.
7. Resultaatgericht samenwerken in multidisciplinair teamverband.
8. Vertalen van belangenconflicten naar houdingen binnen de mens-dierrelatie.
9. Adviseren bij dier-ethische besluitvorming. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

De opleiding Diermanagement bestaat uit twee verschillende studieprogramma's. Het reguliere studieprogramma omvat vier jaar. Studenten die van het VWO afkomen, kunnen kiezen voor een programma van drie-en-een-half jaar. De MBO-studenten volgen het reguliere studieprogramma, evenals de studenten afkomstig van de HAVO. Wanneer gesproken wordt over het 'studieprogramma', wordt hiermee het reguliere studieprogramma bedoeld. Per 1 september 2015 zal het studieprogramma veranderen. Het huidige, reguliere studieprogramma zal hieronder worden beschreven.

Waar in onderstaande tekst hij/hem/zijn staat wordt ook zij/haar bedoeld.

Propedeusejaar

De vierjarige opleiding bevat een eenjarig propedeusejaar, gevolgd door een hoofdfase bestaande uit drie jaar. Het propedeusejaar bevat zeven modules. Eén module staat gelijk aan zeven European Credits (EC's). Eén EC staat gelijk aan 28 studiebelastinguur (sbu). Dit betekent dat één module 196 sbu bevat. Een module bestaat uit negen weken, dit is tevens de duur van één periode. Tijdens elke periode worden twee modules gevolgd. Een studiejaar omvat vier periodes. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013).

Aan de start van de opleiding in de eerste periode volgt de student de module 'Je studie, je toekomst!'. Bij deze module krijgt de student te maken met zes van de negen kerncompetenties op niveau één van de opleiding Diermanagement (namelijk twee, drie, zes, zeven, acht en negen, zie pagina acht voor de bijbehorende kerncompetenties). Tijdens deze module krijgt de student inzicht in het dierkundig werkveld waarvoor de student wordt opgeleid en wat de studie Diermanagement inhoudt. De student krijgt te maken met elf basisvaardigheden zoals presenteren, rapporteren en literatuur verwijzen. Naast deze module volgt de student de module 'Dier en Beheer', zie tabel 1. Bij deze module krijgt de student te maken met kerncompetenties twee en vijf op niveau één (zie pagina acht voor de bijbehorende kerncompetenties). Tijdens deze module krijgt de student inzicht in hoe hij de gezondheid en het welzijn van een groep dieren in een verblijf kan bewaken, onderzoeken en registreren. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Tijdens de tweede periode van het propedeusejaar volgt de student de modules 'Klantgericht denken' en 'Dier en samenleving', zie tabel 1. Bij de module 'Klantgericht denken' doet de student kennis op met betrekking tot bedrijfseconomie en marketing gericht op profit- en non-profit organisaties. Bij de module 'Dier en samenleving' krijgt de student te maken met kerncompetenties twee en acht op niveau één (zie pagina acht voor de bijbehorende kerncompetenties). Tijdens deze module krijgt de student inzicht in de wet- en regelgeving en ethiek met betrekking tot dierenwelzijn. De student schrijft een discussienota rondom een casus in de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld het houden van nertsen voor hun vacht. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

In de derde periode van het propedeusejaar volgt de student de modules 'Effectief adviseren' en 'Natuurbeleid- en beheer', zie tabel 1. Bij de module 'Effectief adviseren' doet de student vaardigheden op over het adviseren met daarbij sociale en communicatieve vaardigheden en ethisch handelen. Bij de module 'Natuurbeleid- en beheer' krijgt de student kennis en inzicht in het Nederlandse- en Europese natuurbeleid. Ook krijgen de studenten kennis en inzicht omtrent het Nederlandse natuurbeleid, wetgeving en beheer en daarbij het gedrag van dieren en de rol van evolutie. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Tijdens de vierde periode van het propedeusejaar volgt de student één module genaamd 'Communiceren van beleid' en krijgt de student een assessmentopdracht, hier zal op pagina tien verder op worden ingegaan. Bij de module 'Communiceren van beleid' krijgt de student kennis en inzicht in de benodigde vaardigheden voor het schrijven van een beleids- en communicatieplan. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Studieloopbaanbegeleiding in het propedeusejaar

Naast de modules volgt de student tijdens het gehele studieprogramma een begeleidingstraject genaamd studieloopbaanbegeleiding (SLB). Deze studieloopbaanbegeleiding omvat in het propedeusejaar drie EC's, dus 84 sbu. Hierbij krijgt de student individuele en gezamenlijke studiebegeleiding van zijn studieloopbaanbegeleider (SLB'er). Tijdens SLB wordt toegezien op de studievoortgang en studieplanning van de student. Daarnaast begeleidt de SLB'er de student met het bepalen van studiekeuzes, zowel binnen als buiten de opleiding. Denk hierbij aan de keuze voor een stagebedrijf voor de dierverzorgingsstage. De student schrijft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarbij hij leerdoelen opstelt en beschrijft hoe hij deze wil bereiken. In het POP beschrijft de student onder andere wie hij is, wat voor baan hij wil, wat daarvoor nodig is, wat zijn vaardigheden en eigenschappen zijn en hoe hij de studieplanning invult. Kortom de student beschrijft zichzelf, zijn doel omtrent de opleiding en zijn gewenste toekomst. Dit POP wordt regelmatig bijgesteld. Naast het schrijven van dit POP moet de student zowel binnen het propedeusejaar als in de hoofdfase kortdurige activiteiten buiten het reguliere studieprogramma bijwonen of uitvoeren, die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en de leerdoelen van de student. Verder moet de student gedurende het gehele studieprogramma zes vrije invulbare punten (VIP) behalen. Dit zijn langdurige activiteiten die de student moet uitvoeren en welke een bijdrage leveren aan de (persoonlijke) ontwikkeling. Eén VIP is één EC, dit staat gelijk aan 28 sbu. De competenties die de student hierbij opdoet zijn: planmatig organiseren van activiteiten en het sturen van het eigen leer- en ontwikkelingsproces.

Verder volgt de student in het propedeusejaar praktijklessen. Deze praktijklessen hebben als doel een eerste kennismaking met verschillende dieren. De student leert hoe hij verschillende dieren hanteert, leert de gezondheid van het dier te beoordelen en krijgt een idee hoe de optimale huisvesting van het dier eruit ziet. De praktijklessen omvatten één EC, dit staat gelijk aan 28 sbu.

Naast de modules, studieloopbaanbegeleiding en praktijklessen vormt het assessment een propedeuse onderdeel. Het assessment omvat één EC, dit staat gelijk aan 28 sbu. Dit assessment is een mondelinge toetsing van de kennis, vaardigheden en houding ten opzichte van de modules die gevolgd zijn in de voorgaande drie periodes. De student krijgt een praktische opdracht die gekoppeld is aan het werkveld en die moet worden gepresenteerd en verdedigd, bijvoorbeeld het ontwerpen van een huisdierenbijsluiter of het ontwerpen van een informatieve pagina van een dierentijdschrift.

Het eerste jaar wordt afgesloten met een vier weken durende dierverzorgingsstage. De dierverzorgingsstage omvat zes EC's, dit staat gelijk aan 168 sbu. Hierbij kan de student ervaring opdoen binnen de dierverzorging. Mogelijke stageadressen zijn dierenasiels, dierentuinen, kinderboerderijen, et cetera. Vervolgens wordt er een verslag geschreven over de praktijkervaring waarbij ook de leerdoelen worden geëvalueerd.

Aan het eind van het eerste schooljaar krijgt de student van de opleiding een positief of negatief bindend studieadvies. De student krijgt een positief studieadvies wanneer hij minimaal 40 EC's behaald heeft in het propedeusejaar en de verplichte modules Dier en beheer, Dier en Samenleving en Natuurbeleid en beheer volledig heeft afgerond met een voldoende. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Als alle studieonderdelen uit het propedeusejaar met een voldoende zijn afgerond heeft de student 60 EC's gehaald, dit staat gelijk aan 1680 sbu. Hierna ontvangt de student zijn propedeuse. De propedeuse moet binnen twee jaar gehaald worden, anders mag de student niet verder met de opleiding. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013) Zie tabel 1.

Tabel 1 Studieprogramma jaar 1

Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4	
Je studie, je toekomst!	Klantgericht denken	Effectief adviseren	Communiceren van beleid	Diervverzorgingsstage
Dier en beheer	Dier en samenleving	Natuurbeleid- en beheer		
SLB + praktijklessen	SLB + praktijklessen	SLB + praktijklessen	Assessment	

Hoofdphase

Na het propedeusejaar volgt de hoofdphase. In de eerste twee periodes van het tweede jaar van de opleiding Diermanagement volgt de student vier algemene verplichte modules. Tijdens de derde en vierde periode voert de student een oriëntatiestage uit. Het doel van de oriëntatiestage is de student de mogelijkheid te geven om te oriënteren op eventuele major- en werkveldkeuze. De oriëntatiestage duurt minimaal twintig weken. De competentie die de student opdoet bij de oriëntatiestage is het planmatig organiseren van activiteiten. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013) Zie tabel 2.

Tabel 2 Studieprogramma jaar 2

Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
Balancing Planet, People, Profit	Research management	Oriëntatiestage	
Reproduction Management	Dier en Markt		
SLB	SLB	SLB	SLB

Diermanagement heeft zes majors, ook wel afstudeerrichtingen genoemd. Gedurende de jaren 2007-2010 is er een overgang geweest in de majors. In de oude stijl had de student keuze tussen de hoofdmajors Beleid en Voorlichting en Voeding en Verzorging. Vervolgens kon de student kiezen voor een tweede major. Bij de hoofdmajor Beleid en Voorlichting kon gekozen worden voor Wildlife Management met of zonder veldvariant, Proefdierbeheer of Voeding en Verzorging. Bij de hoofdmajor Voeding en Verzorging kon de student kiezen voor Wildlife Management met of zonder veldvariant, Proefdierbeheer, Beleid en Communicatie of Paard en Management. Op het moment van schrijven kan de student kiezen voor één van de zes majors. (Dieren, 2012) Dit zijn Dier en Samenleving (voorheen Beleid en Communicatie), Wildlife Management, Proefdierbeheer, Paard en Management, Companion Animal Management en Dieren in de Zorg. Elke major kent zijn eigen invulling en verdiepende competenties. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2014) Zo omvat elke major vier verplichte modules die de student moet volgen zodra de keuze voor de major is gemaakt. Deze vier modules omvatten 28 EC's, dit staat gelijk aan 784 sbu. Naast de majors moet een minor of

een combinatie van losse modules gekozen worden. Er is keuze tussen veertien verschillende minors. De student moet in ieder geval vier van deze minor- of losse modules volgen. Deze vier modules omvatten 28 EC's, dit staat gelijk aan 784 sbu. Dit komt inclusief de verplichte modules van het tweede jaar neer op in totaal twaalf te volgen modules in de hoofdfase, dit komt neer op 84 EC's, dit staat gelijk aan 2352 sbu. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013) Hieronder zal elke major inclusief de bijbehorende, verdiepende kerncompetenties apart worden beschreven.

Dier en Samenleving

De major Dier en Samenleving (voorheen Beleid en Communicatie) richt zich voornamelijk op mens en dier in de samenleving. De student leert om met andere mensen samen het welzijn van het dier in de samenleving te verbeteren. De hoofdthema's zijn educatie, communicatie, beleid en wetgeving. De verdiepende competenties behorende tot de major Dier en Samenleving zijn:

1. Vertalen van wensen van groepen in de samenleving ten aanzien van de omgang met of de behandeling van dieren naar beleidsplannen van overheden of andere organisaties;
2. Inventariseren en vertalen van dier-gerelateerde wetten, regels en richtlijnen;
3. Gestalte geven aan beleid ten aanzien van interne en externe communicatie;
4. Ontwikkelen van communicatieve materialen en activiteiten;

Afgestudeerde Diermanagers met de major Dier en Samenleving kunnen bij diverse organisaties terecht komen. Bijvoorbeeld bij natuurbeschermingsorganisatie (Natuurmonumenten), opvangcentra (Dierenbescherming), dierentuinen (Safaripark Beekse Bergen) en overheden (gemeente). Hier kunnen zij onder andere functies vervullen zoals projectmedewerker, educatief medewerker, medewerker PR en communicatie of beleidsmedewerker. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Wildlife Management

Wildlife Management is de enige volledig Engelstalige major van de opleiding Diermanagement. De major richt zich voornamelijk op de niet gedomesticeerde dieren en planten, zowel in gevangenschap (ex situ) als in de natuur (in situ). Wildlifemanagers staan tussen mens, dier en omgeving binnen het brede internationale werkveld. Veelvoorkomende aspecten bij de major Wildlife Management zijn (dier)ecologie, beleid en management en (veld)onderzoeken. De verdiepende competenties behorende tot de major Wildlife Management zijn:

1. Formuleren van een natuurbeleidsplan. Hiertoe formuleert de dierkundige, binnen een nationaal of regionaal beheer schema, een uitwerkingsplan en een beheerplan voor de te beheren eenheid natuur.
2. Beheren van een dierpopulatie; hiertoe beheert de dierkundige (een deel van) een meta-populatie met oog voor genetische en demografische aspecten, en rekening houdend met een verantwoorde afweging van ethische belangen.
3. Resultaatgericht intercultureel samenwerken in interdisciplinair teamverband. Hiertoe combineert de dierkundige technische oordelen, zowel als waardeoordelen van de diverse belangengroeperingen, rekening houdend met de heersende machtsstructuren en culturen,

om te komen tot het realiseren van het gemeenschappelijke duurzame doel van behoud van biodiversiteit.

4. Het opzetten van of meewerken aan onderzoek en het vertalen van resultaten naar praktische toepassingen speelt ook een grote rol.

Afgestudeerde Diermanagers met de major Wildlife Management kunnen terechtkomen bij ecologische adviesbureaus (Bureau Waardenburg), dierentuinen (Nederlandse Vereniging van Dierentuinen) en terreinbeherende instanties (Staatsbosbeheer). Hier kunnen zij onder andere functies vervullen als medewerker beheer diercollectie, medewerker terreinbeheer natuurgebieden, beleidsmedewerker of medewerker ecologisch adviesbureau. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Proefdierbeheer

Bij de major Proefdierbeheer komen de biologische kennis van het proefdier, wet- en regelgeving betreffende proefdieren, mens-dierrelaties, ethiek en proefdieralternatieven naar voren. Daarnaast worden er biotechnische vaardigheden opgedaan en bestaat de mogelijkheid om de artikel 12 bevoegdheid (bevoegdheid voor het werken met proefdieren) te halen. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het welzijn van het dier en op vervanging, vermindering en verfijning van dierproeven. De verdiepende competenties behorende tot de major Proefdierbeheer zijn:

1. Formuleren en uitvoeren proefdierbeleid
2. Inventariseren en adviseren over regelgeving bij proefdiergebruik
3. Beheren van eenheden non-productiedieren
4. Beheren van een proefdierenfaciliteit
5. Opzetten en/of meewerken aan proefdierkundig onderzoek

Afgestudeerde Diermanagers met de major Proefdierbeheer kunnen terechtkomen in de farmaceutische industrie, universitaire onderzoekslaboratoria en organisaties zoals Proefdiervrij en de Dierenbescherming. Hier kunnen zij onder andere functies vervullen als adviseur en beleidsmedewerker. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Paard en Management

De major Paard en Management richt zich vooral op de hippische sector. Binnen de major komen adviseren en bedrijfsvoering van hippische evenementen aan bod. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het welzijn van het paard. De verdiepende competenties behorende tot de major Paard en Management zijn:

1. Organiseren van of leiding geven aan hippische projecten of evenementen,
2. Het opstellen van product/markt-beschrijvingen voor professionele paardenhouderijen,
3. Meewerken aan of leiding geven aan de zorg binnen hippische praktijken en
4. Onderzoeksgegevens vertalen naar het hippische werkveld.

Afgestudeerde Diermanagers met de major Paard en Management kunnen terechtkomen bij hippische evenementenorganisaties (Indoor Brabant), een hippisch adviesbureau (Hypo Consultancy B.V.), maar ook als docent MBO paardenhouderij of als medewerker van

stamboekorganisaties en verenigingen (KWPN, FNRS, KNHS). (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Companion Animal Management

Bij de major Companion Animal Management komen vooral de ontwikkeling en marketing van diervoeding aan bod. Alsmede klantenvoorlichting, verkoop en leidinggeven. De verdiepende competenties behorende tot de major Companion Animal Management zijn:

1. Klantbeheer ten behoeve van omzet;
2. Voorlichting aan klanten;
3. Adviseren over import en export van dier-gerelateerde producten;
4. Adviseren over en toepassen van kwaliteitszorgsystemen ten behoeve van dierbeheer.

Afgestudeerde Diermanagers met de major Companion Animal Management kunnen in de gezelschapsdierensector terecht komen. Denk hierbij aan dierenspecialisten (Pets Place), diervoederbedrijven (Cargill) en dierenartspraktijken bijvoorbeeld als praktijkmanager. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Dieren in de Zorg

Dieren in de Zorg is de nieuwste major binnen de opleiding. Deze major is gestart in het studiejaar 2009-2010. Dieren die ingezet worden binnen de zorg om de kwaliteit van het leven van de mens te verbeteren staan hierbij centraal. Deze dieren vormen een onderdeel van een therapie of activiteit, bijvoorbeeld dieren op een zorgboerderij of bij instituten waar mensen met een beperking wonen (visio) of een dagbesteding hebben. Binnen Dieren in de Zorg leert de student de therapeut ondersteunen en te adviseren om het dier op een welzijnsvriendelijke manier in te zetten met als doel het welzijn van de mens te verbeteren. De verdiepende competenties behorende tot de major Dieren in de Zorg zijn:

1. Formuleren van dierbeleid
2. Inventariseren en vertalen van dier-gerelateerde wetten, regels en richtlijnen voor dieren die in de zorg ingezet worden
3. Planmatig organiseren van activiteiten of delen daarvan waarbij dieren als onderdeel van therapie of activiteit ingezet worden
4. Opstellen van een marktbeschrijving voor instellingen die dieren inzetten in de zorg
5. Controleren van kwaliteitszorgsystemen voor zorgboerderijen en kinderboerderijen waar dieren onderdeel zijn van de activiteit/therapie
6. Uitvoeren van een onderzoek naar dieren in de zorg, resultaten worden vertaald naar een praktische toepassing
7. In de zorg werken diverse disciplines, van arts tot vrijwilliger. De student kan met alle partijen samenwerken
8. In de zorg kan er een belangenconflict ontstaan tussen dier en mens, de student kan in dit conflict reflecteren op de eigen houding
9. De student kan een advies geven bij dier-ethische besluitvorming.

Afgestudeerde Diermanagers met de major Dieren in de Zorg kunnen functies vervullen zoals manager van een (zorg)boerderij, beleidsmedewerker, adviseur of onderzoeker. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Studieloopbaanbegeleiding in de hoofdfase

Ook in de hoofdfase van de opleiding wordt studieloopbaanbegeleiding aangeboden. Echter ligt het initiatief nu meer bij de student dan bij de SLB'er. Dit doordat drie uren per student per twee jaar staat ingepland vanuit de opleiding. De EC's behorende tot de studieloopbaanbegeleiding in de hoofdfase omvat 12 EC's, dit staat gelijk aan 336 sbu. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Tijdens de hoofdfase volgt de student de door zichzelf opgestelde studieplanning. Na het opstellen van deze studieplanning wordt deze besproken met de SLB'er. De SLB'er begeleidt de student met het opstellen van de studieplanning waar nodig. Ook schrijft de student in de hoofdfase stageplannen voor de oriëntatiestage en majorstage. Deze stageplannen moeten worden besproken en goedgekeurd door de SLB'er. Daarnaast wordt door de student een afstudeerplan opgesteld, ook deze wordt met de SLB'er besproken. Naast het opstellen van de studieplanning en het schrijven van deze plannen moet de student ook tijdens de hoofdfase werken aan VIP's en het POP.

De major- en minor of losse modules worden gevolgd in het derde jaar. Zie tabel 3.

Tabel 3 Studieprogramma jaar 3

Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
Majormodule 1	Majormodule 2	Majormodule 3	Majormodule 4
Minor 1/ Keuze 1	Minor 2/ Keuze 2	Minor 3/ Keuze 3	Minor 4/ Keuze 4
SLB	SLB	SLB	SLB

In het vierde jaar start de student het schooljaar met een majorstage van twintig weken. De majorstage sluit aan bij de gekozen major. Hierbij worden één of meerdere grote opdrachten, zoals het ontwikkelen van educatief materiaal, het organiseren van een evenement of activiteit of een onderzoek, uitgevoerd voor het stagebedrijf. Het doel van de majorstage is om een brug te vormen tussen de studie en de arbeidsmarkt. De majorstage omvat 28 EC's, dit staat gelijk aan 784 sbu. Het jaar en hiermee ook de opleiding eindigt met een afstudeeropdracht. De afstudeeropdracht sluit aan op de gekozen major en heeft de vorm van een onderzoek. De afstudeeropdracht duurt minimaal twintig weken. De afstudeeropdracht omvat 28 EC's, dit staat gelijk aan 784 sbu. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013) Zie tabel 4.

Tabel 4 Studieprogramma jaar 4

Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
Majorstage		Afstudeeropdracht	
SLB	SLB	SLB	SLB

Uit bovenstaande blijkt dat een aantal begrippen relevant zijn voor dit onderzoek. Dit zijn: studieprogramma, studieloopbaanbegeleiding, keuze van major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors.

1.2 Recente arbeidsmarktonderzoeken

Om de vier jaar wordt binnen Hogeschool Van Hall Larenstein onderzoek verricht naar de positie van Diermanagement alumni op de arbeidsmarkt. Dit wordt het arbeidsmarktonderzoek genoemd. Het eerste arbeidsmarktonderzoek vond plaats in 1999. Hierna werd het arbeidsmarktonderzoek elke vier jaar herhaald tot en met de alumni van 2010. Deze onderzoeken zijn gedaan in 1999, 2003, 2009 en 2012. Na het arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd in 2012 is in 2014 een vervolgonderzoek verricht naar de beweegredenen van de Nederlandse Diermanagement alumni van 2007-2010 om te werken buiten het Diermanagementwerkveld of binnen het werkveld onder HBO-niveau. Na de afronding van dit vervolgonderzoek 'Bestemming bereikt..?' ontstond vanuit het management van de opleiding Diermanagement de vraag inzicht te verkrijgen in de factoren waarmee 30% van de Nederlandse alumni van 2007-2010 een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement heeft bemachtigd.

De resultaten van de arbeidsmarktonderzoeken onder de Diermanagement alumni van de jaren 1996 tot en met 2010 hebben betrekking op dit vervolgonderzoek, en zullen daarom hieronder besproken worden.

Arbeidsmarktonderzoek 1996-2002

De totale respons bij het arbeidsmarktonderzoek van 2003 kwam uit op 233 respondenten van de 465 benaderde respondenten, oftewel 50,1% van de onderzoekspopulatie.

In totaal hebben 203 van de 233 respondenten (86%) betaald werk, waarvan 79 van de 233 respondenten (34%) een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. 121 van de 233 respondenten (52%) hebben een baan onder HBO- of universitair niveau of buiten de sector Diermanagement. 9 van de 233 respondenten (4%) gaven aan werkloos te zijn. Zie tabel 5. (anon., z.d.)

Tabel 5 Overzicht arbeidsmarktonderzoek alumni 1996-2002

Groep	Percentage	Aantal
Baan op niveau binnen de sector	34%	79 van de 233 respondenten
Baan onder niveau en/of buiten de sector	52%	121 van de 233 respondenten
Werkloos	4%	9 van de 233 respondenten

Arbeidsmarktonderzoek 2003-2006

De totale respons bij het arbeidsmarktonderzoek van 2009 kwam uit op 167 respondenten van de 458 benaderde respondenten, oftewel 36,5% van de onderzoekspopulatie.

In totaal had 134 van de 167 respondenten (80%) betaald werk, waarvan 54 van de 167 respondenten (32%) een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. 80 van de 167 respondenten (48%) hebben een baan onder HBO- of universitair niveau of buiten de sector Diermanagement. 9 van de 167 (6%) respondenten gaven aan werkloos te zijn. Zie tabel 6. (Brandwacht et al, 2009)

Tabel 6 Overzicht arbeidsmarktonderzoek alumni 2003-2006

Groep	Percentage	Aantal
Baan op niveau binnen de sector	32%	54 van de 167 respondenten
Baan onder niveau en/of buiten de sector	48%	80 van de 167 respondenten
Werkloos	6%	9 van de 167 respondenten

Arbeidsmarktonderzoek 2007-2010

De totale respons bij het arbeidsmarktonderzoek van 2012 kwam uit op 241 respondenten van de 461 benaderde respondenten, oftewel 52,3% van de onderzoekspopulatie. Er is gebleken dat vier van de respondenten niet binnen de afstudeerjaren 2007-2010 vielen, deze zijn hierom buiten beschouwing gelaten in het onderzoeksrapport. Er is daarom uitgegaan van 237 respondenten.

In totaal hadden 192 van de 237 respondenten (81%) betaald werk, waarvan 71 van de 237 respondenten (30%) een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. 121 van de 237 respondenten (51%) hebben een baan onder HBO- of universitair niveau of buiten de sector Diermanagement. 45 van de 237 respondenten (19%) gaven aan werkloos te zijn. Zie tabel 7. (Dieren, van, 2012)

Tabel 7 Overzicht arbeidsmarktonderzoek alumni 2007-2010

Groep	Percentage	Aantal
Baan op niveau binnen de sector	30%	71 van de 237 respondenten
Baan onder niveau en/of buiten de sector	51%	121 van de 237 respondenten
Werkloos	19%	45 van de 237 respondenten

In tabel 8 zijn de drie verschillende arbeidsmarktonderzoeken op het onderdeel percentage alumni met een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement bij elkaar gevoegd. Hieruit is op te maken dat het percentage alumni met een baan op niveau binnen de sector in de loop van de jaren is gezakt met 4%. Het aantal alumni met een baan onder niveau en/of buiten de sector heeft in de loop van de jaren gefluctueerd en is uiteindelijk gezakt met 1%. Het aantal alumni dat werkloos is, is gestegen met 15%.

Tabel 8 Overzicht arbeidsmarktonderzoeken alumni 1996-2010

Groep	1996-2002	2003-2006	2007-2010
Baan op niveau binnen de sector	34%	32%	30%
Baan onder niveau en/of buiten de sector	52%	48%	51%
Werkloos	4%	6%	19%

1.2.1 Vergelijking Diermanagement met andere HBO-sectoren

Uit het arbeidsmarktonderzoek van 2007-2010 is gebleken dat 53% van de alumni een baan heeft binnen de sector Diermanagement op HBO- en/of MBO-niveau. 51% van de alumni heeft een baan op HBO-niveau (binnen en buiten de sector). Deze percentages kunnen vergeleken worden met alumni van andere opleidingen en uit andere sectoren door middel van onderzoek naar arbeidsmarktontwikkelingen van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). De Vereniging Hogescholen heeft op advies van het sectoraal adviescollege Hoger Agrarisch Onderwijs (HAO) vastgesteld dat de opleiding Diermanagement een HAO-opleiding is. (Vereniging Hogescholen, 2013). Volgens de Vereniging Hogescholen valt de opleiding Diermanagement hiermee onder het croho-onderdeel landbouw (Vereniging Hogescholen, 2011). Omdat de opleiding Diermanagement tot het croho-onderdeel landbouw behoort, is een vergelijking gemaakt met de sector Landbouw, zie tabel 9. Naast de sector Landbouw zijn nog zes andere sectoren te onderscheiden: economie, gezondheidszorg, kunst, pedagogisch, sociaal-agogisch en techniek (Vereniging Hogescholen, 2014).

Zie hiervoor tabel 9 (HBO-sector Landbouw) en tabel 10 (alle HBO-sectoren).

Tabel 9 Overzicht percentages alumni 2007-2010 HBO-sector Landbouw (ROA, 2014)

	2007	2008	2009	2010	Gemiddeld	Diermanagement 2007-2010
Baan binnen sector	77%	73%	74%	73%	74%	53%
Baan op HBO-niveau	81%	76%	75%	73%	77%	51%

Zoals te zien is in tabel 9 is gemiddeld 74% van de alumni van 2007-2010 terechtgekomen binnen de sector Landbouw. Gemiddeld 77% van de alumni van 2007-2010 heeft een baan op HBO-niveau. Hieruit is af te leiden dat de opleiding Diermanagement gemiddeld lagere percentages behaalt dan de sector Landbouw, namelijk 21% en 26% lager.

Tabel 10 Overzicht percentages alumni 2007-2010 alle HBO-sectoren (ROA, 2014)

	2007	2008	2009	2010	Gemiddeld	Diermanagement 2007-2010
Baan binnen sector	81%	81%	80%	80%	80%	53%
Baan op HBO-niveau	83%	80%	78%	77%	78%	51%

Gekeken naar alle HBO-sectoren, tabel 10, is gemiddeld 80% van de alumni van 2007-2010 van alle HBO-sectoren terechtgekomen binnen de eigen sector. Gemiddeld 78% van de alumni van 2007-2010 van alle HBO-sectoren heeft een baan op HBO-niveau. Hieruit is af te leiden dat de opleiding Diermanagement gemiddeld lagere percentages behaalt dan de zes andere HBO-sectoren, namelijk bij beide 27% lager.

1.3 Kader van het begrip 'succesfactor'

Zoals hierboven is vermeld blijkt dat de alumni van de opleiding Diermanagement gemiddeld minder vaak een baan binnen de sector en/of op HBO-niveau bemachtigen in tegenstelling tot alumni van andere sectoren. Mede hierdoor is vanuit de opleiding Diermanagement de vraag ontstaan inzicht te verkrijgen in de factoren waarmee 30% van de Nederlandse alumni van 2007-2010 een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement heeft bemachtigd.

In dit onderzoek wordt het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement als succes gezien. Succes is een complex begrip. Volgens Van Dale staat het begrip succes voor: goede afloop, uitkomst of uitslag (Van Dale, 2014). Dit kan door elk persoon op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Wat de ene persoon als succes ziet hoeft voor de ander niet zo te zijn. In dit onderzoek wordt als succes gezien het vinden van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar succes en de factoren die hierop van invloed kunnen zijn. Uit deze onderzoeken blijkt onder andere dat er een relatie bestaat tussen persoonlijkheidskenmerken en het behalen van succes (Ministerie van Economische Zaken, 2001). Er is onderzoek gedaan naar succesvolle ondernemers en hun persoonlijkheidskenmerken, maar minder naar de relatie met succes. Het probleem met succesfactoren is dat het niet altijd op dezelfde manier wordt gemeten. De reden hiervoor is dat de onderzoekers verschillende uitgangspunten hanteren en persoonskenmerken verschillend definiëren. Daarnaast zijn er verschillen in de methodiek van de onderzoeken en verschillen in de onderzoekspopulaties per onderzoek. (Ministerie van Economische Zaken, 2001) Hierdoor bestaan verschillende invullingen van het begrip succes. Deze invullingen bestaan uit handboeken, interviews met succesvolle ondernemers en onderzoeksverslagen. Deze drie verschillende soorten literatuur hebben allen een eigen inbreng. Hierdoor wordt het begrip 'succes' vanuit verschillende optieken bekeken wat zorgt voor een grote bijdrage van kennis en de mogelijkheid om het begrip 'succes' vanuit een breed inzicht te omschrijven.

Na het vergelijken van twaalf verschillende invullingen van het begrip succes bleken drie factoren steeds weer benoemd te worden (Butler-Bowdon, 2004) (Covey, 2006) (Escher et al., 1997) (Flierman et al., 2012) (Helm et al., 2014) (Kraemer-Schwinn et al., 2008) (Lettinga, 2010) (McClelland, 1973) (Ministerie van Economische Zaken, 2001) (Stuyck, 2011) (Velzen, 2014). Deze factoren zijn persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden. Deze drie factoren vervullen ieder een eigen rol bij het behalen van een succes en vormen een formule. De formule is als volgt:

Succes = Persoonlijkheidskenmerken + Vaardigheden + Omstandigheden

Hieruit kan verondersteld worden dat succes behaald kan worden met een mix van persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden. De voor dit onderzoek relevante persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden zijn doelgerichtheid op toekomstbeeld (gerichtheid op het resultaat), solliciteren, netwerken, kerncompetenties van de opleiding en de majors. De voor dit onderzoek relevante omstandigheden zijn ervaring, studieprogramma, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven,

mobiliteit en crisis. Deze factoren zullen verder toegelicht worden op pagina 21 tot en met 26.

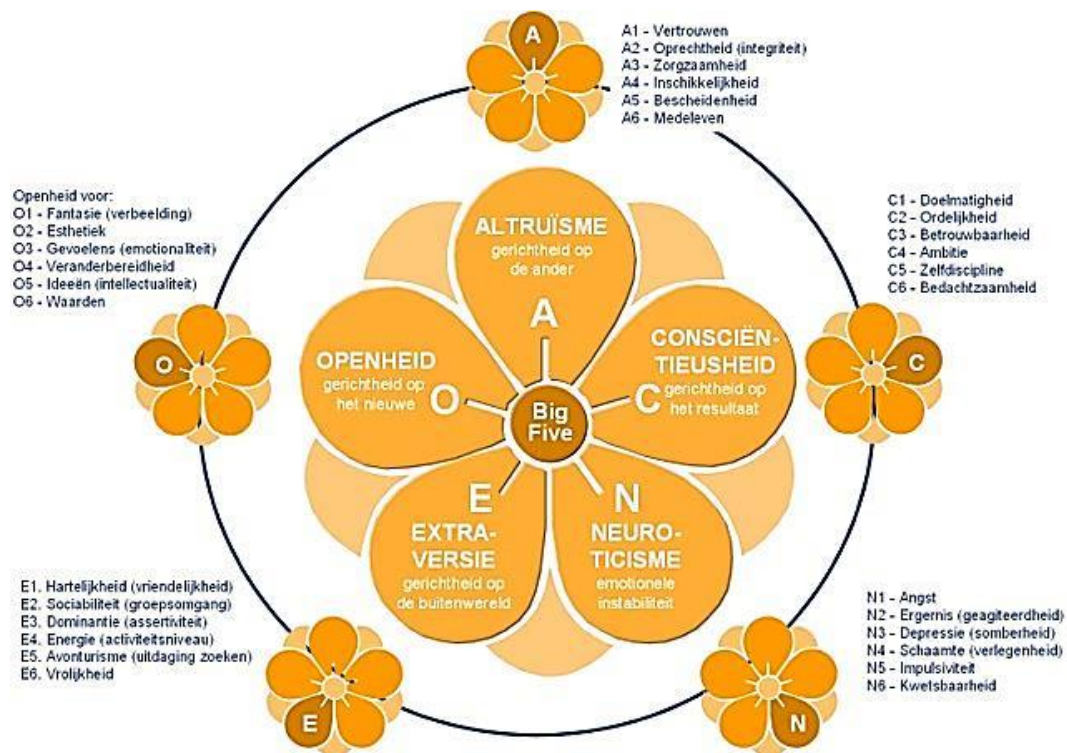
Al deze persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden zijn geen voorwaarden voor succes maar een bijdrage aan. Wanneer één van deze factoren ontbreekt, resulteert dit niet in de onmogelijkheid tot succes. (Flierman, et al., 2012)

De formule op de vorige pagina zal worden toegepast in het kader van de opleiding Diermanagement. Op deze manier wordt duidelijk hoe de formule in verhouding staat met de opleiding Diermanagement. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het studieprogramma dat een Diermanagementstudent volgt, wat de student doet naast de opleiding en wat de student doet na het diplomeren in combinatie met persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden. Voor deze structuur is gekozen vanwege de voorgaande arbeidsmarktonderzoeken uitgevoerd vanuit Hogeschool Van Hall Larenstein. In deze onderzoeken werd dezelfde structuur gehanteerd. De drie factoren persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden kunnen elkaar overlappen.

1.3.1 Persoonlijkheidskenmerken

Persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerken van iemands persoonlijkheid. Persoonlijkheid staat voor iemands eigenschappen en karaktertrekken. Ze zijn genetisch bepaald maar kunnen wel verder ontwikkeld worden. Uit de drie factoren kwam persoonlijkheidskenmerken het meeste aan bod binnen de twaalf verschillende interpretaties van succes, namelijk in tien van de twaalf. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de factor persoonlijkheidskenmerken een veelvoorkomende factor is voor succes.

Elke persoon heeft zijn eigen persoonlijkheidskenmerken. Het door psychologen algemeen geaccepteerde en belangrijkste persoonlijkheidsmodel is de 'Big Five theorie' (Nieuwenhuis, 2010). De 'Big Five' wordt gebruikt om persoonlijkheidskenmerken op een systematische manier weer te geven. (Universiteit Utrecht, 2014). Het meetinstrument dat gebruikt wordt bij dit model is een vragenlijst. Een belangrijk kenmerk van dit model is dat niet uitgegaan wordt van het uiterste. Hiermee wordt bedoeld dat personen niet per se of het één of het ander zijn. Bij de Big Five theorie worden de verschillende persoonlijkheidskenmerken die personen kunnen bezitten onderverdeeld in vijf groepen. Deze groepen zijn: gerichtheid op de buitenwereld (extraversie), gerichtheid op de ander (altruïsme), gerichtheid op het resultaat (consciëntieusheid), emotionele instabiliteit (neuroticisme), gerichtheid op het nieuwe (openheid). Zie figuur 1. (Nieuwenhuis, 2010) Dit model wordt binnen dit onderzoek gehanteerd omdat het door psychologen algemeen geaccepteerde en belangrijkste persoonlijkheidsmodel is.



Figuur 1 Big Five theorie

Persoonlijkheidskenmerken tijdens, naast en na de opleiding

Volgens het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' vergroot het hebben van een toekomstbeeld de kans op een baan (Helm, et al., 2014). Door het hebben van een toekomstbeeld kan de student zijn studieprogramma en de verschillende activiteiten die hij moet uitvoeren naast het reguliere studieprogramma hier doelgericht op aanpassen. Daarnaast kan de student zijn vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken (verder) ontwikkelen gericht op zijn toekomstbeeld. Zoals gemeld in paragraaf 1.1 Opleiding Diermanagement blijkt dat de student gedurende de opleiding voortdurend gemotiveerd wordt om doelgericht zijn studieprogramma aan te passen aan zijn toekomstbeeld. Dit doet de student onder andere door het schrijven van een POP binnen het studieloopbaanbegeleidingstraject en het uitvoeren van verschillende activiteiten, bijvoorbeeld VIP-projecten.

Tevens blijkt uit de twaalf verschillende literatuurbronnen dat het persoonlijkheidskenmerk doelgerichtheid als belangrijk wordt ervaren (Butler-Bowdon, 2004) (Covey, 2006) (Escher et al., 1997) (Flierman et al., 2012) (Helm et al., 2014) (Kraemer-Schwinn et al., 2008) (Lettinga, 2010) (McClelland, 1973) (Ministerie van Economische Zaken, 2001) (Stuyck, 2011) (Velzen, 2014) (Bloemers, 2014). Dit en het voorgaande kan gekoppeld worden aan 'gerichtheid op het resultaat' (consciëntieusheid) van de Big Five theorie. Hieronder vallen de persoonlijkheidskenmerken doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline en bedachtzaamheid. De persoonlijkheidskenmerken behorende tot 'gerichtheid op het resultaat' zijn voor ongeveer alle functies belangrijke persoonlijkheidskenmerken. Vooral managers blijken hier hoog op te scoren. Het betekent dat mensen hun werk doen en betrouwbaar zijn. (Bloemers, 2014)

In de twaalf geraadpleegde literatuurbronnen kwamen geen van de kenmerken behorende tot de vier groepen: gerichtheid op de buitenwereld (extraversie), gerichtheid op de ander (altruïsme), emotionele instabiliteit (neuroticisme), gerichtheid op het nieuwe (openheid) voor. Hierdoor worden deze vier groepen binnen dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Uit voorgaande blijkt dat het persoonlijkheidskenmerk doelgerichtheid op toekomstbeeld (gerichtheid op het resultaat) relevant is voor dit onderzoek.

1.3.2 Vaardigheden

Vaardigheden worden geleerd en getraind door oefening in de praktijk. Ook vaardigheden kunnen worden ontwikkeld. Voorbeelden van vaardigheden zijn luisteren (communicatieve vaardigheden), besluiten kunnen nemen (besluitvaardigheid) en kunnen inleven (inlevingsvermogen). Er wordt veel waarde gehecht aan persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden door hoofden- of medewerkers van personeelszaken. Dit omdat persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden bepalen of de persoon past in de functie, het team en het bedrijf. (Lettinga, 2010)

Vaardigheden tijdens, naast en na de opleiding

In het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' wordt aangegeven dat netwerken van belang is voor het vergroten van de kans op een baan binnen de sector (Helm et al., 2014).

Tegenwoordig is netwerken steeds belangrijker bij het vinden van een baan. Slechts 30% van de beschikbare banen kan gevonden worden via personeelsadvertenties of banensites. De overige 70% wordt niet op een openbare manier bekendgemaakt. (Kraemer-Schwinn, et al., 2008) Men kan zowel via Social Media (LinkedIn) als fysiek netwerken. Denk aan contacten opdoen via stages, studenten- of alumniverenigingen, beurzen en congressen. (Lettinga, 2010) In het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' wordt tevens aangegeven dat aan netwerken weinig aandacht wordt besteed binnen de opleiding (Helm, et al., 2014).

Om een baan te bemachtigen na afronding van de opleiding moet vaak gesolliciteerd worden. Solliciteren is een vaardigheid waarbij de sollicitant zichzelf in de markt zet (Lettinga, 2010). Tijdens het sollicitatiegesprek krijgt de sollicitant de kans om iets over zichzelf te vertellen en zich op deze manier te verkopen. Hierdoor kan het bedrijf een beeld vormen over de sollicitant. (Lettinga, 2010)

In paragraaf 1.1 Opleiding Diermanagement staat het reguliere studieprogramma van de opleiding Diermanagement beschreven. Tijdens de opleiding worden verschillende kerncompetenties opgedaan, zie pagina acht. Deze kerncompetenties vormen de leidraad van de opleiding en dragen bij aan de ontwikkeling van de persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden van de student.

De kerncompetenties worden binnen de opleiding aan de student aangereikt. Voor de ontwikkeling van de andere vaardigheden, solliciteren en netwerken, is initiatief van de student zelf vereist.

Uit bovenstaande blijkt dat een aantal vaardigheden relevant zijn voor dit onderzoek. Dit zijn solliciteren, netwerken en kerncompetenties van de opleiding en de majors.

Zoals eerder vermeld hebben de ontwikkeling van vaardigheden invloed op de ontwikkeling van persoonlijkheidskenmerken. Vandaar dat deze twee factoren elkaar regelmatig overlappen.

1.3.3 Omstandigheden

Daarnaast kunnen omstandigheden ook een rol spelen. Omstandigheden zijn gebeurtenissen waar geen invloed op uit te oefenen is, maar wat wel van invloed kan zijn op de student. Er kan zowel sprake zijn van interne als externe omstandigheden. Onder interne omstandigheden wordt bijvoorbeeld verstaan activiteiten die de opleiding aanbiedt. Onder externe omstandigheden wordt bijvoorbeeld verstaan financiële omstandigheden of gezondheid.

Omstandigheden tijdens, naast en na de opleiding

De keuze van de stageplekken en afstudeeropdracht kunnen worden beïnvloed door bijvoorbeeld de externe persoonlijke en/of financiële omstandigheden. Hierdoor kan de student beperkt worden in de ervaring die hij op wil doen met betrekking tot zijn toekomstbeeld. Werkgevers vragen vaak naar starters met ervaring (Blommenstein, 2014). Het niet hebben van ervaring kan dus voor beperkingen zorgen bij het verkrijgen van een baan.

Verder kunnen persoonlijkheid en activiteiten naast de studie van doorslaggevende betekenis zijn bij het bemachtigen van een baan. Uit onderzoek, uitgevoerd in 1995 door TNS NIPO in samenwerking met het opinieblad Elsevier, blijkt dat de afronding van een opleiding niet altijd doorslaggevend is voor het bemachtigen van een baan. Ook activiteiten naast de opleiding leveren een bijdrage aan de student zijn ervaring, netwerk, persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en vergroten de kans op een baan. Denk hierbij aan bestuurswerk en commissies van (studenten)verenigingen, bijbaantjes, vrijwilligerswerk en cursussen. (Lettinga, 2010).

Externe omstandigheden zoals gezondheid en financiën kunnen hierbij een rol spelen. Een student kan bijvoorbeeld een slechte gezondheid hebben waardoor hij geen mogelijkheid heeft om naast zijn studie activiteiten te ondernemen.

Vanuit Hogeschool Van Hall Larenstein worden regelmatig activiteiten georganiseerd. Zo worden het Studium Generale en de carrièredag georganiseerd. Ook kan de student op bepaalde functies binnen Hogeschool Van Hall Larenstein solliciteren. Zo kan de student lid worden van de opleidingscommissie Diermanagement. In deze opleidingscommissie geven studenten advies over de onderwijs- en examenregeling en de manier van uitvoering hiervan. Verder worden regelmatig bijbanen aangeboden als student-assistent, avondstudent mediatheek en als studentvoorlichter in het Greenteam. Daarnaast biedt de opleiding Diermanagement regelmatig cursussen aan waarmee de student zijn kennis (verder) kan ontwikkelen. Voorbeelden zijn de diersoortencursus of de vogelcursus in samenwerking met het Instituut voor natuureducatie en duurzaamheid (IVN). In samenwerking met het Nordwin College Leeuwarden wordt de cursus dierenartsassistent aangeboden. Het voltooien van deze cursus levert de student een paraveterinaire aantekening op. Deze aantekening geeft de student het recht om bepaalde handelingen te verrichten bij dieren (bloed aftappen, injecties geven, assisteren bij geboortes). (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Verder heeft de opleiding Diermanagement een eigen werkgroep genaamd 'Animoso'. De werkgroep is opgericht ter ondersteuning van de opleiding. Animoso organiseert activiteiten, zoals lezingen en excursies, die betrekking hebben op de opleiding Diermanagement. (Werkgroep Animoso, 2014)

Ook heeft de student de mogelijkheid om lid te worden van verschillende studentenverenigingen. Aan Hogeschool Van Hall Larenstein is studentenvereniging Osiris verbonden. Alle studenten van Hogeschool Van Hall Larenstein kunnen lid worden van deze vereniging. Leden van Osiris kunnen ervoor kiezen om lid te worden van een commissie. Hiermee kunnen zij ervaring op doen in het samenwerken, plannen en organiseren en hun netwerk verbreden. (p.c., Ahsmann, voorzitter studentenvereniging Osiris, 9 december 2014)

De student kan verder buiten Hogeschool Van Hall Larenstein beurzen bezoeken en (vrijwilligers)werk gerelateerd aan Diermanagement uitvoeren. In het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' wordt vermeld dat het uitvoeren van vrijwilligerswerk een positieve bijdrage levert aan het CV (Helm, et al., 2014). Volgens Lettinga, schrijver van het boek 'Solliciteren is werken' ziet een werkgever graag dat een student naast de opleiding voor een baas heeft gewerkt (Lettinga, 2010).

Na het diplomeren begint het zoeken naar een baan en solliciteren op een functie. Tijdens dit proces kunnen externe omstandigheden zoals de arbeidsmarktperspectieven een rol spelen. In het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' wordt vermeld dat het werkveld te klein is voor de hoeveelheid Diermanagement alumni. Het werkveld heeft niet het vermogen om alle Diermanagement alumni op te vangen. Er komen veel sollicitanten op één vacature af. (Helm, et al., 2014)

In plaats van direct te gaan solliciteren kiezen sommige alumni om een vervolgopleiding en/of cursus te gaan doen. Uit het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' blijkt dat ongeveer de helft van de respondenten een vervolgopleiding is gaan doen om hun kansen op een baan zowel binnen als buiten het werkveld te vergroten (Helm et al., 2014). Voorbeelden zijn vervolgopleidingen gericht op het groene onderwijs en de groene sector (STOAS Wageningen), of een masteropleiding gericht op dierwetenschappen (Wageningen Universiteit). Voorbeelden van cursussen zijn een cursus Professionele Communicatie of een cursus Vakbekwaamheid Besluit houders van dieren- honden en katten (LOI, 2014).

Ook speelt de onbekendheid van de opleiding Diermanagement in het werkveld een rol. Ongeveer de helft van de respondenten van het onderzoek 'Bestemming bereikt..?' gaf aan dat de opleiding Diermanagement erg onbekend is zowel binnen als buiten het werkveld. Daarnaast vond de helft van het aantal respondenten het moeilijk om de sector Diermanagement en de bijbehorende functies te definiëren. Deze beide omstandigheden maken het solliciteren lastig. (Helm, et al., 2014)

Verder blijkt dat verhuizen van belang kan zijn bij het vinden van een baan binnen de sector Diermanagement. Het niet kunnen en/of willen verhuizen beperkt de mogelijkheden bij het zoeken naar een geschikte baan. (Helm, et al., 2014) Dit wordt ondersteund door het onderzoek van het ROA (in samenwerking met Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en DESAN Research Solutions in Amsterdam). Hieruit is gebleken dat een hogere mobiliteit in veel

gevallen leidt tot een hogere kans op een baan. De term mobiliteit geeft aan in hoeverre personen bereid zijn zich te verplaatsen voor een (toekomstige) baan. Ook brengt mobiliteit vaak een toename van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt met zich mee. (HBO-raad, 2009)

Naast de bereidheid om te verhuizen kunnen ook de maatschappelijke ontwikkelingen invloed uitoefenen op het bemachtigen van een baan, zoals de economische crisis. Het merendeel van de respondenten uit het onderzoek van 'Bestemming bereikt..?' gaf aan dat de crisis invloed heeft gehad op het bemachtigen van een baan (Helm, et al., 2014). De economische crisis is ontstaan met de val van de Lehman-bank uit New York, Amerika in september 2008. De arbeidsmarkt werd in 2009 en vooral 2010 ernstig geraakt door deze crisis. Naar verwachting zouden in het jaar 2013 220.000 meer werklozen zijn vergeleken met jaar 2008. Dit komt neer op ongeveer 3% van de werkzame beroepsbevolking van 2008. De werkgelegenheid zou in 2013 nog niet volledig hersteld zijn. Naast de crisis kunnen ook andere maatschappelijke gebeurtenissen invloed hebben op het verkrijgen van een baan, bijvoorbeeld bezuinigingen. (CBS, 2010)

Uit bovenstaande blijkt dat een aantal omstandigheden relevant zijn voor dit onderzoek. Dit zijn ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en crisis.

2. Probleembeschrijving

Om de vier jaar wordt vanuit Hogeschool Van Hall Larenstein een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder de alumni van de opleiding Diermanagement. In het jaar 2012 is dit arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd onder de alumni van de jaren 2007-2010. Hieruit is gebleken dat 71 (30%) van de 237 ondervraagde alumni een baan heeft op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Gekeken naar de eerder uitgevoerde arbeidsmarktonderzoeken onder de alumni Diermanagement is de werkloosheid gestegen met 15%. Het aantal Diermanagementstudenten dat een baan vindt binnen het werkveld zakt langzaam, met 2% per jaar. Vergeleken met alle andere HBO-sectoren ligt het percentage Diermanagement alumni dat een baan heeft op HBO- of universitair niveau binnen de eigen sector gemiddeld 27% lager. Vergeleken met de sector landbouw ligt dit percentage gemiddeld 23,5% lager. In dit onderzoek wordt het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement als succes gezien. Na vergelijking van twaalf verschillende invullingen van het begrip succes kwamen de factoren persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en omstandigheden naar voren. Hieruit is geconcludeerd dat deze factoren een rol kunnen spelen bij het behalen van succes. Ook het studieprogramma met de daarbij behorende onderdelen kunnen en rol spelen. Deze factoren worden verder onderverdeeld in de voor dit onderzoek relevante begrippen: studieprogramma met de daar bijbehorende studieloopbaanbegeleiding, keuze van de major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors, doelgerichtheid op toekomstbeeld (gerichtheid op het resultaat), solliciteren, netwerken, ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en crisis. Op dit moment ontbreekt het inzicht wat voor factoren van invloed waren bij 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Door het ontbreken van dit inzicht kan het niet toegepast worden in het onderwijsprogramma van de opleiding. Het delen van deze kennis met de studenten is wel wat de opleiding Diermanagement onder andere nastreeft. (T. Huisman, persoonlijke communicatie, 4 november 2014). Het doel is dan ook inzicht te verkrijgen in wat de factoren waren van 30% van de ondervraagde alumni die van invloed waren met betrekking tot hun succes.

2.1 Doelstelling

Voortkomend uit de probleembeschrijving is het volgende onderzoeksdoel opgezet:

- *Inzicht verkrijgen in de factoren van 30% van de alumni van 2007-2010 waarmee zij een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd.*

Deze subdoelstellingen zullen als ondersteuning dienen bij het behalen van het onderzoeksdoel:

- *Inzicht krijgen in het studieprogramma met de daar bijbehorende studieloopbaanbegeleiding, keuze van de major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors van 30% van*

de alumni van 2007-2010 waarmee zij een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd.

- *Inzicht krijgen in de persoonlijkheidskenmerken van 30% van de alumni van 2007-2010 waarmee zij een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd.*
- *Inzicht krijgen in de vaardigheden van 30% van de alumni van 2007-2010 waarmee zij een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd.*
- *Inzicht krijgen in de omstandigheden waar 30% van de alumni van 2007-2010 mee te maken hebben gehad bij het bemachtigen van een betaalde baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.*

Hiermee zou aangetoond kunnen worden welke factoren van invloed kunnen zijn voor de studenten Diermanagement bij het vinden van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.

Door de resultaten zal de opdrachtgever dhr. Huisman meer inzicht krijgen in factoren die van invloed kunnen zijn op de (toekomstige) alumni van de opleiding Diermanagement bij het bemachtigen van een baan. Met dit inzicht kunnen de studenten gerichter worden voorgelicht en tevens worden geholpen met het vinden van handvaten om op deze factoren in te kunnen spelen. Ze krijgen antwoord op de vraag 'wat vergroot nou de kans op een baan?' en 'hoe kun je, je onderscheiden voor, tijdens en na de opleiding?'. Op dit moment is de opleiding bezig met een nieuw onderwijsconcept waarbij de studieloopbaanbegeleiding zich meer zal focussen op twee hoofdlijnen. Deze hoofdlijnen zijn de volgende: 1. Meer ondersteuning bij het ontwikkelen van juist studiegedrag. 2. Ondersteuning bij voorbereiding op de arbeidsmarkt. Door het verkrijgen van kennis over de factoren kan onder andere de studieloopbaanbegeleiding hier beter op worden afgestemd.

Voortkomend uit de opdrachtgever is het volgende organisatiedoel opgezet:

- *Het verder ontwikkelen van een nieuw onderwijsconcept waar studenten meer ondersteuning krijgen bij het ontwikkelen van juist studiegedrag en bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt.*

2.2 Begripsbepaling

In dit hoofdstuk worden enkele begrippen die in dit onderzoek voorkomen toegelicht.

Alumni 2007-2010

Afgestudeerde Nederlandse Diermanagementstudenten, afgestudeerd in de periode tussen 2007-2010. Alumni betekent letterlijk 'oud-studenten' in het Latijn. (Encyclo, 2014^a)

Factor	Kenmerken die invloed uitoefenen. Bij dit onderzoek betreft het de factoren (karaktereigenschappen, vaardigheden en omstandigheden) die bijdragen of niet bijdragen aan het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector.
HBO-niveau	Niveau van hoger beroepsonderwijs. Het niveau dat de afgestudeerde Diermanagementstudenten hebben behaald tijdens hun opleiding.
Sector Diermanagement	De beroepssector waarbinnen de banen vallen die aansluiten bij de opleiding Diermanagement.
Persoonlijkheidskenmerken	Persoonlijkheid staat voor iemands eigenschappen en karaktertrekken. Bij dit onderzoek betreft het de persoonlijkheidskenmerken: doelgerichtheid op toekomstbeeld (gerichtheid op het resultaat).
Vaardigheden	Vaardigheden staan voor iemand zijn behendigheid en bekwaamheid (Van Dale, 2014). Vaardigheden worden geleerd door oefening in de praktijk. Bij dit onderzoek betreft het de vaardigheden: solliciteren en netwerken.
Omstandigheden	Iets wat samen gaat met een gebeurtenis. (Encyclo, 2014 ^b) Bij dit onderzoek betreft het de omstandigheden: ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgoopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en crisis.
Studieprogramma	Het geheel van opleidingsonderdelen (majors, modules, kerncompetenties van de opleiding en van de majors, stages, afstuderen en studieloopbaanbegeleiding) die een student volgt om zijn/haar diploma Diermanagement te halen.

2.3 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag die centraal staat binnen het onderzoek is de volgende:

- *Wat zijn factoren die voor 30% van de alumni van 2007-2010 van invloed waren op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?*

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn volgende deelvragen opgesteld:

- *In hoeverre heeft het studieprogramma met de daar bijbehorende studieloopbaanbegeleiding, keuze van de major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?*
- *In hoeverre hebben persoonlijkheidskenmerken zoals doelgerichtheid op toekomstbeeld invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?*
- *In hoeverre hebben vaardigheden zoals netwerken en solliciteren invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?*
- *In hoeverre hebben omstandigheden zoals ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële en persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en crisis invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?*

3. Onderzoeksmethoden

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat voor onderzoeksstrategie dit onderzoek had, alsmede het type onderzoek. Ook het onderzoeksontwerp en de onderzoekspopulatie worden toegelicht.

3.1 Onderzoeksstrategie

De onderzoeksstrategie was kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is geschikt voor het doen van explorerend onderzoek en is daarom toegepast binnen het onderzoek (zie paragraaf 3.2). Kwalitatief onderzoek zorgt voor het verkrijgen van inzichten, het gaat minder om cijfermatige informatie. De doelstelling van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in factoren, wat aansluit bij kwalitatief onderzoek. (Baarda, 2014)

3.2 Type onderzoek

Het type onderzoek waarvan sprake was, was explorerend onderzoek. Als de oorzaak van een bepaalde situatie achterhaald moet worden is explorerend onderzoek hiervoor geschikt. (Baarda, 2013)

Naast het type onderzoek was er ook sprake van praktijkgericht onderzoek. Dit omdat het onderzoek van toepassing was op problemen die zich in de praktijk voordoen. (Baarda, 2014)

3.3 Onderzoeksontwerp

Het ontwerp van het onderzoek was een survey onderzoek (Baarda, 2014). Door middel van persoonlijke open interviews is informatie verzameld om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen. Een interview wordt gebruikt om erachter te komen wat voor kennis, mening, gevoel en wensen de respondenten hebben betreffende gebeurtenissen, onderwerpen of personen. (Baarda, 2013)

Bij het verwerken van de data is gebruik gemaakt van de gefundeerde theoriebenadering. Dit is een theorie die ontwikkeld en beschreven is door Glaser en Strauss in 1967. De gefundeerde theoriebenadering wordt veel gebruikt bij kwalitatief onderzoek. Het is een gestructureerde manier om van ruwe onderzoeksdata tot theoretische inzichten te komen. De afgenomen interviews werden volledig uitgetypt en geanalyseerd aan de hand van de vijf stappen behorende tot gefundeerde theoriebenadering. Deze stappen bestaan uit ordenen, vaststellen van de relevantie, open coderen, axiaal coderen en selectief coderen, zie paragraaf 4.2 voor een uitleg bij elke genomen stap. (Baarda, 2013) Daarnaast is gebruik gemaakt van literatuurstudie. Hierbij zijn verschillende literatuurbronnen, zoals boeken en rapporten, doorgelezen en werd de relevante informatie beschreven en opgenomen in het onderzoek. Ook dit valt onder kwalitatief onderzoek. (Verhoeven, 2014)

3.4 Betrouwbaarheid

Tijdens het onderzoek konden fouten worden gemaakt. Zowel bij kwantitatief als kwalitatief onderzoek zijn betrouwbaarheidseisen van toepassing. Hoe meer aan deze eisen wordt voldaan, hoe betrouwbaarder het onderzoek wordt ondervonden. Hieronder zullen de betrouwbaarheidseisen die van toepassing waren op dit onderzoek worden beschreven.

Voorafgaand aan de interviews met de respondenten, hebben de onderzoekers een proefinterview afgenomen met een medewerkster van Hogeschool Van Hall Larenstein. Deze medewerkster is net zoals de respondenten gediplomeerd tussen de jaren 2007-2010 en heeft een baan bemachtigd op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Op die manier werd de topiclijst, die gebruikt werd tijdens de interviews, getest. Hierdoor werd duidelijk of er nog topics ontbraken of juist overbodig waren. Dit was niet het geval en de topiclijst werd na het proefinterview niet aangepast. (Verhoeven, 2014)

De interviews zijn op verschillende dagen afgenomen en verwerkt. Hierdoor ontstond de mogelijkheid om de interviewtechnieken en de verwerking van de interviews meerdere malen te analyseren en aan te passen waar nodig. Dit wordt iteratie genoemd. (Verhoeven, 2014) (Baarda, 2014)

Verder hebben de onderzoekers elkaar onderling van feedback voorzien en elkaars werk gecontroleerd door het uitwerken en analyseren van de interviews niet apart van elkaar te doen, maar samen. Ook dit heeft de betrouwbaarheid verhoogd. Dit wordt peer feedback of peer debriefing genoemd. (Verhoeven, 2014)

Als laatste werd een logboek bijgehouden. Hierin werd omschreven welke moeilijkheden er waren, keuzes die zijn gemaakt, eventuele veranderingen die zijn aangebracht en dergelijke. Bij herhaling van het onderzoek kunnen deze fouten vermeden worden. (Verhoeven, 2014)

3.5 Validiteit

Dankzij het proefinterview hoefde de topiclijst tijdens het gehele onderzoek niet bijgesteld te worden, hierdoor is gedurende het gehele onderzoek precies dezelfde topiclijst gebruikt. Dit heet instrumentatie. (Verhoeven, 2014)

Om ervoor te zorgen dat alle respondenten de gebruikte termen op dezelfde manier interpreteren zijn een aantal termen voorafgaand aan de vraag uitgelegd. Dit waren de termen kerncompetenties, mobiliteit, persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden. Hierdoor kwamen de definities van deze termen voor alle respondenten overeen. Dit wordt begripsvaliditeit genoemd. (Verhoeven, 2014)

Voor het samenstellen van de onderzoekspopulatie is gebruik gemaakt van een aselechte gestratificeerde steekproef. Hierdoor heeft elke alumni een berekenbare kans gehad om in de onderzoekspopulatie terecht te komen. De onderzoekspopulatie komt vrijwel overeen met de onderzoekspopulatie van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?', zie paragraaf 3.6, waardoor ze met elkaar vergeleken kunnen worden. (Verhoeven, 2014)

3.6 Onderzoekspopulatie

In het arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd door Hogeschool Van Hall Larenstein in 2012 onder de Nederlandse alumni 2007-2010 zijn in totaal 237 respondenten telefonisch geïnterviewd. Van de 237 respondenten voldeden 71 respondenten (30%) aan de voorwaarden van de onderzoekspopulatie van dit afstudeeronderzoek 'Heb jij het in je?' (Dieren, van, 2012). De voorwaarden betreffen werkzaam zijn op HBO- of universitair niveau en werkzaam zijn binnen de sector Diermanagement. Van deze 71 respondenten zijn uiteindelijk 13 respondenten (18%) geïnterviewd. Voor het selecteren van de alumni die deelnamen aan het

afstudeeronderzoek is gebruik gemaakt van een aselechte gestratificeerde steekproef. Hierbij werden de respondenten eerst onderverdeeld in zogenoemde strata's op basis van provincie, major en geslacht. (Baarda, 2013) Dit zodat de onderzoekspopulatie zoveel mogelijk overeen zou komen met de onderzoekspopulaties van het arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd door Hogeschool Van Hall Larenstein in 2012 en het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' uitgevoerd in 2014. Op deze manier konden de resultaten van de onderzoeksverslagen met elkaar vergeleken worden. De selectie van de benaderde alumni is op toeval gebaseerd (Baarda, 2013). De alumni die voldeden aan de voorwaarden zijn genummerd. Vervolgens is gebruik gemaakt van de website www.random.org. Deze website gaf de mogelijkheid om een minimale en maximale waarde in te voeren. De maximale waarde stond voor het aantal alumni die aan de voorwaarden voldeed. Vervolgens is er twintig keer een op toeval gebaseerd getal geselecteerd door de website. De respondent die correspondeerde met dat getal is in de onderzoekspopulatie opgenomen. Na de eerste selectieprocedure bleek de onderzoekspopulatie qua major en geslacht vrijwel overeen te komen met de onderzoekspopulatie van het arbeidsmarktonderzoek van Hogeschool Van Hall Larenstein uitgevoerd in 2012 en het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' uitgevoerd in 2014. Deze twintig geselecteerde alumni zijn allemaal benaderd, hiervan zijn uiteindelijk dertien alumni geïnterviewd, zie tabel 11.

Tabel 11 Overzicht onderzoekspopulatie

Datum	Tijd	Naam	Plaats	Provincie	Major	Jaar van afstuderen	Baan
2 maart 2015	11:45	Respondent 1	Amersfoort	Utrecht	BC / CAM	2007	Medewerker Ledenwerving en Media bij Dibevo
3 maart 2015	10:30	Respondent 2	Wageningen	Gelderland	WM	2009	Eigenaar bij Kuijseffect.com
	12:00	Respondent 3	Wageningen	Gelderland	WM	2007	Promovendus WageningenUR
	16:00	Respondent 4	Utrecht	Utrecht	BC / WM	2008	Marketing en communicatiemedewerker Hogeschool VHL Velp
6 maart 2015	15:30	Respondent 5	Arnhem	Gelderland	BC	2007	Projectleider IVN Gelderland, Communicatieadviseur IVN Gelderland, Flevoland en Overijssel, educatie Nationaal Park Hoge Veluwe
7 maart 2015	16:00	Respondent 6	Hilvarenbeek	Noord-Brabant	WM	2008	Educatiedewerker Safaripark Beekse Bergen
9 maart 2015	10:00	Respondent 7	Leusden	Utrecht	WM	2010	Praktijkmanager Sterkliniek Leusden
10 maart 2015	11:00	Respondent 8	Amsterdam	Noord-Holland	WM	2009	Executive Coordinator - Communications and Membership EAZA
	15:15	Respondent 9	Barendrecht	Zuid-Holland	BC	2009	Medewerker Educatie Avifauna
12 maart 2015	12:00	Respondent 10	Utrecht	Utrecht	WM	2009	ZZP'er
13 maart 2015	13:30	Respondent 11	Eibergen	Gelderland	BC/PB	2008	Manager de Oosthof
28 maart 2015	16:30	Respondent 12	Hilvarenbeek	Noord-Brabant	DG	2009	Educatiedewerker Safaripark Beekse Bergen
1 april 2015	12:30	Respondent 13	Emmen	Drenthe	PM	2008	Docent paardenhouderij Terra Emmen

In tabel 12 is een overzicht weergegeven van de verschillende onderzoekspopulaties behorende tot het arbeidsmarktonderzoek in 2012, het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' in 2014 en dit afstudeeronderzoek. Op deze manier wordt in één oogopslag duidelijk hoe de onderzoekspopulaties zich met elkaar verhouden.

Tabel 12 Verhoudingen onderzoekspopulaties 2012 tot en met 2015

Factoren											
Onderzoek 2012						Onderzoek 2014					
Geslacht	M 19%		V 81%				M 17%		V 83%		
Major	BC 26%	CAM 17%	PB 5%	PM 5%	WM 22%	BC 38%	CAM 31%	PB 6%	PM 13%	WM 13%	

Factoren						Onderzoek 2015					
Geslacht		M 23%				V 77%					
Major		BC 38%	CAM 8%	PB 8%	PM 8%	WM 54%					

Zoals te zien is in tabel 12 komen de onderzoekspopulaties wat betreft geslacht goed met elkaar overeen. De verhoudingen met betrekking tot de majors komen wat betreft percentages minder overeen, maar qua volgorde in grootte in zekere mate. Wildlife Management (54%) en Beleid en Communicatie (38%) zijn de meest voorkomende majors. Dit is ook het geval bij de onderzoekspopulatie van 2012, respectievelijk 22% en 26%. Proefdierbeheer (8%) en Paard en Management (8%) zijn het minst gerepresenteerd. Dit geldt ook voor de onderzoekspopulaties van de twee voorgaande onderzoeken, respectievelijk 5% en 5%. De major Companion Animal Management komt niet overeen met de twee onderzoekspopulaties. Tijdens het onderzoek is hiervoor een extra respondent benaderd, maar deze bleek tijdens het interview geen Companion Animal Management als major te hebben gevolgd.

4. Dataverzameling en dataverwerking

In dit hoofdstuk wordt de manier van het verzamelen en verwerken van de benodigde data beschreven.

4.1 Afnemen van de interviews

De respondenten zijn telefonisch gecontacteerd met de vraag of zij mee wilden doen aan het onderzoek. Na bevestiging van deelname werd een afspraak gepland met de respondenten. Na het telefonisch contact ontvingen de respondenten een e-mail met een korte toelichting, een bevestiging van de afspraak en contactgegevens van de onderzoekers. Tijdens het afnemen van de persoonlijke open interviews werd gebruik gemaakt van opnameapparatuur na toestemming van de respondent. Deze geluidsopnames zijn uitsluitend gebruikt voor het onderzoek en zullen na vijf jaar verwijderd worden door de onderzoekers.

Tijdens de persoonlijke open interviews diende een vooraf opgestelde topiclijst als leidraad. Door het gebruik van een topiclijst werd er wel vooraf vormgegeven aan het gesprek, maar bestond de mogelijkheid om door te vragen. De topiclijst met argumentatie is te vinden in bijlage I 'Topiclijst met argumentatie'. (Baarda, 2013)

Voor een goed verloop van het gesprek werd gebruik gemaakt van de volgende volgorde met betrekking tot de vragen: eenvoudige vragen aan het begin, vervolgens meningen en bijbehorende achtergronden, daarna werden de meer gevoelige vragen gesteld, zoals vragen met betrekking tot de financiële, persoonlijke en gezondheidsproblemen en de persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden en werd er afgesloten met de meer eenvoudige vragen. (Verhoeven, 2014)

4.2 Verwerken van de interviews

Doordat de interviews zijn opgenomen ontstond de mogelijkheid de interviews terug te luisteren en in zijn geheel uit te typen in een Word-document. Vervolgens werden de interviews verwerkt door middel van de vijf stappen behorende tot de gefundeerde theoriebenadering. Hierbij werd gebruik gemaakt van het programma Kwalitan. Dit programma bood ondersteuning bij het verwerken van de interviews volgens de gefundeerde theoriebenadering (Kwalitan, 2014). De gefundeerde theoriebenadering bestaat uit vijf stappen, te weten:

1. Ordenen van gegevens

Tijdens het ordenen van de gegevens zijn de uitgeschreven interviews in kleinere segmenten verdeeld. De segmenten zijn hierna in Kwalitan geplaatst en door het programma genummerd. Dit gebeurde als volgt: het eerste nummer is het nummer wat de respondent toegewezen heeft gekregen. Het tweede nummer staat voor het bijbehorende segment. Bijvoorbeeld: Fragment 9.6, staat voor het zesde segment van respondent negen. (Baarda, 2014) Zie tabel 13 voor een voorbeeld over het segmenteren.

Reactie van een respondent op de vragen 'Heb je de major en minor gekozen omdat je die leuk vond of heb je die ook gekozen met het oog op bijvoorbeeld hogere baankansen later?'

(1.3), ‘Wat hield je afstudeeropdracht precies in en waarom had je die gekozen?’ (1.5), ‘Heb je na afronding van de opleiding Diermanagement nog een andere opleiding gevolgd?’ (1.9).

Tabel 13 Voorbeeld segmenteren

Nummer	Tekst
1.3	Ik ben eigenlijk helemaal niet bezig geweest met m’n toekomst. Ik ben bezig geweest met iets wat ik leuk vond, daarom ben ik ook die opleiding gaan doen, omdat het me leuk leek. Daarvoor ben ik al wel aan opleidingen begonnen, en dat was omdat ik dacht van ohja dat is wel goed en dan krijg ik een baan, en dan komt het goed. Maar ja uiteindelijk wilde ik toch iets wat ik leuk vond en dat is Diermanagement geworden.
1.5	Dat was het dieet van de steenloper in de Waddenzee. Dat was mijn eigen projectje echt te gek. Dus ik heb vier maanden een beetje rondgecrosst over alle Waddeneilanden en ja heel fijn. Toen ik met die nachtzwaluwen bezig was werd ik gebeld door ***, die werkte bij IMARES, dat hij die opdracht had en of ik dat wilde doen dus toen had ik ja gezegd.
1.9	Biologische landbouw master in Wageningen, dat heb ik een jaar gedaan en toen was ik het studeren ook gewoon zat. Je komt weer terecht in groepjes en nu ook echt uit tien verschillende landen, dus dat was gewoon niet te doen.

2. Vaststellen van de relevantie

Toen alle interviews gesegmenteerd waren werd gekeken naar de relevantie van de segmenten voor het onderzoek. Hierbij was het van belang dat de hoofdvraag centraal bleef staan. De niet-relevante segmenten konden op deze manier buiten het onderzoek worden gelaten. Deze segmenten zijn niet verwijderd, maar in een apart Word-document geplaatst, omdat ze in later stadium van het onderzoek toch nog van belang konden zijn. (Baarda, 2014)

3. Open coderen

Na stap één en twee bleef nog een grote hoeveelheid aan informatie over. Om deze informatie nog abstracter te maken werd deze gecodeerd. Dit gebeurde in twee stappen, namelijk labelen en het samenvoegen van synoniemen. Door middel van labelen werden de data gereduceerd door het segment samen te vatten in één woord. Soms kwam het voor dat een segment niet in één label was samen te vatten. Dit segment kreeg dan meerdere labels. Er is echter gestreefd om het aantal labels laag te houden. (Baarda, 2014) Zie tabel 14 voor een voorbeeld.

Tabel 14 Voorbeeld coderen

Nummer	Tekst	Label
1.3	Ik ben eigenlijk helemaal niet bezig geweest met m’n toekomst. Ik ben bezig geweest met iets wat ik leuk vond, daarom ben ik ook die opleiding gaan doen, omdat het me leuk leek. Daarvoor ben ik al wel aan opleidingen begonnen, en dat was omdat ik dacht van ohja dat is wel goed en dan krijg ik een baan, en dan komt het goed. Maar ja uiteindelijk wilde ik toch iets wat ik leuk vond en dat is Diermanagement geworden.	- Niet bezig met toekomst - Interesse

1.5	Dat was het dieet van de steenloper in de Waddenzee. Dat was mijn eigen projectje echt te gek. Dus ik heb vier maanden een beetje rondgescroost over alle Waddeneilanden en ja heel fijn. Toen ik met die nachtzwaluwen bezig was werd ik gebeld door ***, die werkte bij IMARES, dat hij die opdracht had en of ik dat wilde doen dus toen had ik ja gezegd.	- Dieet steenloper Waddenzee - Gevraagd voor onderzoek
1.9	Biologische landbouw master in Wageningen, dat heb ik een jaar gedaan en toen was ik het studeren ook gewoon zat. Je komt weer terecht in groepjes en nu ook echt uit tien verschillende landen, dus dat was gewoon niet te doen.	- Biologische landbouw master

Tijdens het samenvoegen van synoniemen werden labels die met elkaar overeenkwamen tot één label samengevoegd. Deze samengevoegde labels zijn met behulp van Kwalitan geteld. De getallen staan voor het aantal keer dat ze voorkwamen, de frequentie. Ondanks dat het niet om kwantitatieve gegevens ging was het wel belangrijk om te weten hoe vaak een label voorkwam. Dit om te zien of een bepaald aspect vaak naar voren kwam. Hier kon overigens geen conclusie uit worden getrokken, relevantie bijvoorbeeld speelde ook een belangrijke rol. Het kon zijn dat een label maar één keer voorkwam maar wel belangrijk was voor het onderzoek. (Baarda, 2014)

4. Axiaal coderen

De labels die na het open coderen over waren gebleven zijn onderverdeeld in categorieën. Deze categorieën kwamen overeen met de kernbegrippen die voort zijn gekomen uit de inhoudelijke oriëntatie namelijk, studieprogramma, studieloopbaanbegeleiding, keuze van major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors, ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgoopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit, crisis, doelgerichtheid op toekomstbeeld, solliciteren en netwerken. Op deze manier zijn alle labels geordend en was er een mate van verwantschap te zien. (Baarda, 2014)

5. Selectief coderen

De categorieën die bij het axiaal coderen ontstaan zijn, zijn bij het selectief coderen nogmaals onderverdeeld door middel van een hiërarchische boomstructuur, zie bijlage II. Er is gezocht naar abstracte begrippen en/of verbanden. Het was belangrijk dat hierbij goed naar de hoofdvraag werd gekeken. Met de categorieën die opnieuw ontstaan zijn is de hoofdvraag beantwoordt. (Baarda, 2014)

De uitkomsten van de interviews zijn beschreven in het hoofdstuk resultaten (zie hoofdstuk 5).

Tijdens het onderzoek hebben het afnemen van interviews en het verwerken van interviews elkaar overlapt. Interviews die eerder binnen het onderzoek zijn afgenomen werden direct verwerkt. Hierdoor ontstond een goed zicht op het optreden van verzadiging. (Baarda, 2014).

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven die zijn verkregen uit de dertien afgenomen interviews. De antwoorden zijn geordend terug te vinden in de hiërarchische boomstructuren, zie bijlage II.

5.1 Opleiding Diermanagement

Studieprogramma

Tijdens de interviews is gevraagd hoe de respondenten het studieprogramma hebben ervaren. Over het algemeen hebben de respondenten ervaren dat het studieprogramma een breed aanbod heeft. De meeste van deze respondenten gaven aan dat het studieprogramma hierdoor juist divers is en dat zij dit positief vinden. Eén respondent zei hierover: *“Wat ik er nog van weet is dat de opleiding toen ik begon heel breed was. Je kreeg in het eerste jaar eigenlijk een soort van voorproefje van alle andere richtingen binnen Diermanagement, dat maakt het eerste jaar heel afwisselend”* (p.c., respondent 4, 2015). Andere respondenten gaven aan dat zij door het brede aanbod diepgang misten, ze wisten van veel onderwerpen maar een beetje af. Eén respondent liet weten hierdoor niet zelfverzekerd genoeg te zijn om te gaan solliciteren en hierom heeft besloten om een vervolgopleiding te gaan doen voor meer diepgang en kennis. Diezelfde respondent liet weten positief te zijn over de aansluiting van de opleiding Diermanagement op de vervolgopleiding die hij heeft gevolgd. Een andere respondent gaf aan dat het brede aanbod van het studieprogramma als lastig kan worden ervaren zonder het hebben van een doel. *“Ik kan me voorstellen dat het ook wel lastig kan zijn als je niet weet wat je wilt en je begint eraan. Dan is het zo breed en zo leuk allemaal dat je niet weet wat je moet kiezen, dus je uiteindelijk net niets hebt”* (p.c., respondent 8, 2015). Andere respondenten geven echter aan de opleiding te zijn gestart zonder doel en tijdens de opleiding niet bewust bezig te zijn geweest met hun carrièreplanning. Zo zei één van hun: *“Ik ben eigenlijk helemaal niet bezig geweest met m’n toekomst”* (p.c., respondent 10, 2015). Hieruit blijkt dat meerdere respondenten het aanbod van het studieprogramma als breed hebben ervaren, maar de meningen over of dit positief of negatief is liggen uiteen.

Kerncompetenties van de opleiding en majors

Minder dan de helft van de respondenten vertelde dat de aansluiting van de kerncompetenties op het werkveld waarin zij zich op het moment van schrijven bevinden goed is. Dit zijn de functies: medewerker Ledenwerving en Media bij Dibevo, educatiemedewerker bij Safaripark Beekse Bergen en praktijkmanager van Sterkliniek Leusden. Eén respondent zei hierover: *“(…) best wel veel competenties die toch wel terug komen in mijn huidige baan”* (p.c., respondent 7 2015). Vier respondenten gaven aan dat de aansluiting van de kerncompetenties afhankelijk is van de functie die iemand uitvoert. Ook is de respondenten gevraagd of zij de kerncompetenties nuttig vinden. Meer dan de helft liet weten de kerncompetenties nuttig te vinden. Eén respondent zei hierover: *“Je hebt ze wel echt nodig wil je kunnen functioneren in een bedrijf”* (p.c., respondent 12, 2015).

Major

Vijf respondenten gaven aan bij hun majorkeuze rekening te hebben gehouden met de kansen op een baan, deze vijf respondenten hebben een baan binnen de gekozen major bemachtigd, zie tabel 15. Eén respondent zei hierover: *“Ik heb bewust Beleid en Communicatie gekozen als afstudeerrichting vanwege het feit dat ik ook dacht dat daar meer*

werk in was, dus vandaar dat ik dat als major heb gekozen” (p.c., respondent 9, 2015). De andere respondenten hebben de majorkeuze niet gebaseerd op de kansen op een baan, maar kozen voor een major vanwege de artikel 12 aanstelling en de aansluiting op hun interesses van dat moment. Hiervan hebben vier respondenten een baan buiten de gekozen major bemachtigd, zie tabel 15.

Stages

Drie respondenten hebben een baan aangeboden gekregen door het bedrijf waar zij stage hebben gelopen. Dit is bij Hogeschool Van Hall Larenstein, Vogelpark Avifauna en DierenPark Amersfoort. De respondenten die bij Vogelpark Avifauna en DierenPark Amersfoort een baan aangeboden kregen, hebben daar hun majorstage gevolgd. Zij hoefden geen oriëntatiestage te volgen in verband met hun paraveterinaire vooropleiding. De respondent die een baan aangeboden kreeg bij DierenPark Amersfoort werkt daar inmiddels niet meer. De respondent die een baan aangeboden kreeg bij Hogeschool Van Hall Larenstein heeft zowel zijn oriëntatiestage als zijn afstudeeropdracht voor deze organisatie uitgevoerd.

De keuze voor een stageplek van de respondenten, die een baan aangeboden hebben gekregen bij Hogeschool Van Hall Larenstein en DierenPark Amersfoort, hing af van netwerk en baangarantie binnen Nederland. Eén respondent zei hierover: *“Ik had al wel bedacht dat het heel erg leuk is voor je eigen ervaring om naar het buitenland te gaan, maar dat dat uiteindelijk voor je baangarantie niet heel handig is. Dus ik denk ik blijf gewoon in Nederland”* (p.c., respondent 7, 2015). Dit was ook de reden voor één andere respondent om voor een stageplek te kiezen, in dit geval bij het Dolfinarium. Twee respondenten gaven aan juist wel naar het buitenland te willen maar dit vanwege omstandigheden niet hebben kunnen doen.

De keuze voor een stageplek hing bij de respondent, die een baan aangeboden kreeg bij Vogelpark Avifauna, af van de eisen die zij aan de organisatie had gesteld op basis van haar persoonlijke doel. Zij wilde namelijk de mogelijkheid hebben om zich te oriënteren op zowel NME educatie als dierentuineducatie. Twee andere respondenten hebben ook gekozen voor een stage vanwege de eisen die zij hadden gesteld op basis van hun persoonlijke doelen. Eén van hen wilde de mogelijkheid hebben tot het doen van wetenschappelijk onderzoek en de ander wilde de mogelijkheid om de paraveterinairestage te combineren met de oriëntatiestage. Deze respondenten wilden zich door middel van een stage meer verdiepen in het werkveld en wetenschappelijk onderzoek of kozen de stage om praktische redenen.

Bij minder dan de helft van de respondenten speelden baangarantie, netwerk en hun eisen aan de organisatie met betrekking tot hun persoonlijke doel geen rol bij het kiezen van hun stage. Zij kozen voor hun stage op basis van hun interesses van dat moment. Eén respondent zei hierover: *“ik koos voor een stage bij een ecologisch adviesbureau op het gebied van zoetwatervis en vismigratie, dat leek mij heel interessant”* (p.c., respondent 2, 2015).

Afstudeeropdracht

Bij het kiezen van de afstudeeropdrachten speelden voor vier respondenten hun interesses van dat moment de grootste rol. Zo vertelde één respondent veel interesse te hebben gehad in de casus die aangeboden werd en het feit dat het een beleid en communicatie opdracht betrof. Ondanks dat deze respondent de afstudeeropdracht gekozen heeft op basis van haar

interesses en niet op basis van baangarantie, heeft zij na afronding van de afstudeeropdracht een baan aangeboden gekregen bij dit bedrijf, namelijk het IVN.

De kansen op een baan en het netwerk waren, in plaats van interesses, bij vier respondenten de voornaamste reden voor het kiezen van hun afstudeeropdracht. Eén respondent zei hierover: *“Ik wilde graag in dierenparken terecht komen maar het is heel moeilijk om daar tussen te komen. Vandaar dat ik voor Dolfinarium heb gekozen want dat is toch wel een echte werkplek”* (p.c., respondent 1, 2015). Echter heeft geen van deze respondenten een baan aangeboden gekregen naar aanleiding van hun afstudeeropdracht.

Twee respondenten zijn gevraagd door een organisatie binnen hun netwerk voor het uitvoeren van een afstudeeropdracht. Zo is één respondent gebeld door IMARES en is de andere respondent gevraagd door Safaripark Beekse Bergen waar zij een bijbaan had.

Hieruit blijkt dat de meeste respondenten de keuze van hun afstudeeropdrachten gebaseerd hebben op hun interesses van dat moment en de kansen op een baan.

Studieloopbaanbegeleiding

Uit de interviews kwam naar voren dat minder dan de helft van de respondenten geen voorbereiding op het werkveld heeft ervaren tijdens studieloopbaanbegeleiding. Eén respondent zei hierover: *“werkveldvoorbereiding nee daar zijn we niet heel bewust mee bezig geweest”* (p.c., respondent 13, 2015). Wel gaf de meerderheid van de respondenten aan te denken dat studieloopbaanbegeleiding nuttig kan zijn voor studenten die hier behoefte aan hebben. Als voorbeeld zei één respondent: *“Ik denk dat het gewoon iets is voor mensen die heel erg twijfelen of heel breed georiënteerd zijn, die hebben het harder nodig en die weten dat ook en die vragen er ook om”* (p.c., respondent 4, 2015).

5.2 Naast de opleiding Diermanagement

Netwerken

De helft van de respondenten is van mening dat het netwerk van invloed is op het verkrijgen van een baan. Deze respondenten gaven aan dat zij mede door middel van stages en de afstudeeropdracht hun netwerk hebben verbreed. Zo zei één respondent hierover: *“Ik heb altijd wel een beetje contact blijven houden bij Avifauna (...) ik ben er dus wel na mijn stage nog is naar toe gegaan met mijn neefje en toen ben ik even langs kantoor gegaan en heb ik iedereen weer even gesproken. Ik vond dat zelf gewoon heel leuk om dat contact te houden maar dat doe je ook wel een beetje met oog op de toekomst”* (p.c., respondent 9, 2015). Verder verbreedden zij het netwerk voornamelijk door carrière dagen op Hogeschool Van Hall Larenstein, het jaarlijkse Harpij congres georganiseerd door Stichting de Harpij en de studentenverenigingen. Netwerken wordt door drie respondenten gezien als een belangrijke vaardigheid. Deze drie respondenten geven echter als antwoord dat zij, samen met zeven andere respondenten, niet bewust hun netwerk hebben verbreed.

Ervaring naast de opleiding Diermanagement

Elf van de dertien respondenten hebben door middel van vrijwilligerswerk, bijbaantjes, studentenvereniging(en) en cursussen ervaring opgedaan die van invloed is geweest op het verkrijgen van hun huidige baan.

Eén respondent heeft naast de opleiding Diermanagement ervaring opgedaan als vrijwilliger bij de Dierenbescherming. Deze respondent heeft na afronding van de opleiding bij diezelfde organisatie een baan bemachtigd op HBO-niveau. Deze respondent werkt daar inmiddels niet meer. Deze respondent zei hierover: *“Ik ben het laatste jaar van mijn studie vrijwilliger geweest bij de dierenambulance, waar ik veel van heb geleerd en ik ben zo aan die betaalde baan gekomen bij de Dierenbescherming”* (p.c., respondent 12, 2015). Naast deze respondent gaven nog vijf andere respondenten aan ook vrijwilligerswerk te hebben gedaan. Dit varieerde van vrijwilligerswerk bij de Apenheul tot een dierenasiel, BB Stables, RAVON, Sportvisserij Nederland, een kinderboerderij, de Zoogdiervereniging, als trainster van een volleybalteam, als lid van de medezeggenschapraad van Hogeschool Van Hall Larenstein en als bestuurslid van de lokale reptielenclub.

Eén respondent deed naast het vrijwilligerswerk bij de Dierenbescherming ook ervaring op door middel van een bijbaan. Dit was bij Safaripark Beekse Bergen. Deze respondent heeft van haar bijbaan als educatiemedewerker haar huidige baan gemaakt. Vier andere respondenten hebben ook ervaring opgedaan door middel van een bijbaan. Dit was ook bij Safaripark Beekse Bergen, een dierenartspraktijk, een dierenwinkel, de Natuurschool, als student-assistent, als medewerker Greenteam bij Hogeschool Van Hall Larenstein en als dierversorger. De respondent die als student-assistent en als medewerker Greenteam werkte bij Hogeschool Van Hall Larenstein heeft zijn huidige baan, als marketingmedewerker, bij diezelfde organisatie bemachtigd. Deze respondent zei hierover: *“Ik had de overgang van het Van Hall Instituut naar Hogeschool Van Hall Larenstein tijdens mijn bijbaantje meegemaakt en ik heb daar ook actief in meegedacht en toen zeiden ze we hebben nog een vacature bij Hogeschool Van Hall Larenstein in Velp om in Velp een goed draaiend Greenteam op te zetten net zoals in Leeuwarden. Dus dat mocht ik in Velp gaan opzetten”* (p.c., respondent 4, 2015). Ook de respondent die een bijbaan heeft gehad bij een dierenartspraktijk heeft haar huidige baan, als manager van de Oosthof, binnen dezelfde sector bemachtigd. De respondenten gaven aan dat de ervaring die is opgedaan tijdens hun bijbaan bij heeft gedragen aan het verkrijgen van een baan.

Volgens vijf respondenten draagt een actief lidmaatschap bij een studentenvereniging ook bij aan het opdoen van relevante ervaring. Vier van deze respondenten gaven aan actief lid te zijn geweest van een studentenvereniging. Voorbeelden van wat zij daar geleerd hebben zijn: organiseren, opdoen van mensenkennis, leren werken binnen een sociale structuur en vergadertechnieken. De respondenten gaven aan dat de ervaring die is opgedaan tijdens hun actief lidmaatschap bij heeft gedragen aan het verkrijgen van een baan. Eén respondent zei hierover: *“Ik ben ook lid geweest van de studentenvereniging, waarbij ik in wat commissies gezeten heb en in een genootschap. Daar leer je, ondanks dat het allemaal wat vrijblijvend is, wel vergadertechnieken, dat is ook wel handig. Daarnaast leer je een beetje van sociale structuur af, je krijgt wat meer mensenkennis”* (p.c., respondent 7, 2015).

Van de dertien respondenten lieten twee weten cursussen te hebben gedaan naast en na de opleiding. Zo heeft één respondent een cursus visstandbeheer en basisinventarisatie gedaan en heeft de ander een cursus communicatie en webredacteur gedaan. Volgens deze respondenten zijn deze cursussen van invloed geweest op het verkrijgen van een baan.

5.3 Na de opleiding Diermanagement

Voor- en vervolgopleidingen

Drie respondenten gaven aan een relevante MBO-opleiding te hebben gedaan voordat zij aan de opleiding Diermanagement begonnen. Dit zijn de opleidingen Diervverzorging en Paraveterinair op het Groenhorst college in Barneveld. Van de drie respondenten gaf één respondent aan dat de vooropleiding Paraveterinair van invloed is geweest op het verkrijgen van de baan als praktijkmanager.

De helft van de respondenten heeft na afronding van de opleiding Diermanagement een vervolgopleiding gevolgd. De redenen hiervoor liepen erg uiteen. Eén respondent voelde zich na afronding van de opleiding niet zelfverzekerd genoeg om aan de slag te gaan in het werkveld en besloot daarom een master Animal Sciences te gaan doen voor meer verdieping in onder andere onderzoekstechnieken. Twee respondenten hebben gekozen voor een vervolgopleiding Marketing NIMA-B. Eén respondent had al een functie binnen de marketing en gaf als reden aan dat het relevant was voor het werk en de respondent de theorie vanuit de opleiding Diermanagement miste. De tweede respondent die Marketing NIMA-B heeft gedaan gaf als reden meer verdieping te willen in de marketing. Eén respondent heeft een vervolgopleiding Marketing NIMA-A gedaan uit interesse en om meer specifieke kennis over marketing op te doen. Deze respondent werkte tijdens het volgen van Marketing NIMA-A nog niet binnen de sector marketing. Twee respondenten hebben gekozen voor een vervolgopleiding bij de STOAS om in het onderwijs terecht te kunnen komen. Eén respondent heeft de STOAS gevolgd voordat zij aan het werk ging als educatiemedewerker, de andere respondent heeft de STOAS gevolgd nadat zij een vaste baan aangeboden kreeg in het onderwijs. Uit bovenstaande blijkt vijf van de zes respondenten die een vervolgopleiding hebben gedaan meer verdieping hebben verkregen in het onderwijs en marketing. De zesde respondent heeft meer verdieping verkregen in onderzoekstechnieken door zijn vervolgopleiding Animal Sciences.

Op de volgende pagina staat tabel 15 waarin overzichtelijk wordt weergegeven wat de respondenten voor major hebben gevolgd, wat zij tijdens hun stages en afstudeeropdracht hebben gedaan, het jaar van hun afstuderen, eventuele vervolgopleidingen die zij gevolgd hebben en wat voor baan zij hebben.

Tabel 15 Overzicht van major, stages, afstudeeropdracht, jaar van afstuderen, vervolgopleiding en huidige banen van de respondenten

Naam	Major	Oriëntatiestage	Majorstage	Afstudeeropdracht	Jaar van afstuderen	Vervolgopleiding(en)	Baan
Respondent 1	BC / CAM	Verblijf ontwerpen bij Werkboerderij Bartiméus	Bedenken van boeibaken voor bruinvissen bij Dolfinarium	Uitzoeken van trends in natvoeding en droogvoeding bij Pet International Magazine	2007	Marketing NIMA-A	Medewerker Ledenwerving en Media bij Dibevo
Respondent 2	WM	Vismigratie bij Visadvies Ecologisch Adviesbureau	Migratiegedrag van Aalscholvers bij Rijkswaterstaat	Onderzoek naar geschikte natuurbelevingsactiviteiten bij Naturcamping am Ellbogensee	2009	N.V.T.	Eigenaar bij Kuijseffect.com
Respondent 3	WM	Wezelonderzoek bij Zoogdieronderzoekinstituut in Polen	Gericht op Ecotoerisme bij een B&B in Spanje	Vragen van bezoekers categoriseren bij de NVD	2007	Animal Sciences bij WageningenUR	Promovendus WageningenUR
Respondent 4	BC / WM	Alumni interviewen bij Hogeschool Van Hall Larenstein	Leskisten ontwerpen bij Dierenpark Emmen	Onderzoek van positie van major WM in Europa bij Hogeschool Van Hall Larenstein	2008	Marketing NIMA-B	Marketing en communicatiemedewerker Hogeschool VHL Velp
Respondent 5	BC	Educatief product ontwikkelen en rondleidingen geven bij Natuurmuseum Nijmegen	EAZA Campagne organiseren bij DierenPark Amersfoort	Evalueren van samenwerkingsverband bezoekerscentra bij IVN Gelderland	2007	N.V.T.	Projectleider IVN Gelderland, Communicatieadviseur IVN Gelderland, Flevoland en Overijssel, educatie Nationaal Park Hoge Veluwe
Respondent 6	WM	Rondleidingen geven en meedraaien op de afdeling educatie bij Dolfinarium	Lespakketen maken voor groep 5 t/m 8 bij Natuurmuseum Fryslân	Opzetten van projectexpert op afstand bij Dolfinarium	2008	N.V.T.	Educatiemedewerker Safaripark Beekse Bergen
Respondent 7	WM	N.V.T. i.v.m. vooropleiding	Assistent curator en gedragsonderzoek bij de gieren bij DierenPark Amersfoort	Verblijfsgedragsonderzoek bij de Sumatraanse tijgers bij Burgers Zoo	2010	N.V.T.	Praktijkmanager Sterkliniek Leusden
Respondent 8	WM	Gedragsonderzoek bij de beren in Ouwehands Dierenpark	Implementeren van gedragsonderzoek in de dagelijkse dierv verzorgingstaken bij de Apenheul	Kijken naar de relatie tussen de gemeente en circussen en de invloed daarvan op de circusdieren bij WageningenUR	2009	N.V.T.	Executive Coordinator - Communications and Membership EAZA
Respondent 9	BC	N.V.T. i.v.m. vooropleiding	Stagiaire afdeling educatie bij Avifauna	Kijken naar sustainability van fokprogramma's in dierentuinen bij de EAZA	2009	STOAS	Medewerker Educatie Avifauna
Respondent 10	WM	Fokprogramma evalueren van de sabeltandantilopen bij een wildpark in Zuid-Afrika	Nachtzwaluw onderzoek voor SOVON	Uitzoeken dieet van de steenloper in de Waddenzee bij IMARES Texel	2009	Biologische Landbouw bij WageningenUR	ZZP'er

Respondent 11	BC/ PB	Stagiaire praktijkmanagement bij een dierenartsenpraktijk in Steenwijk	Werken aan proefdieralternatieven bij CDL Nijmegen	Ontwikkelen van communicatieplan voor het aquarium bij Artis	2008	Marketing NIMA-B	Manager de Oosthof
Respondent 12	DG*	N.V.T. i.v.m. vooropleiding	Gedragsonderzoek verrijking voor de chimpansees in Spanje	Gedragsonderzoek chimpansees bij Safaripark Beekse Bergen	2009	N.V.T.	Educatied medewerker Safaripark Beekse Bergen
Respondent 13	PM	Insemineren van merries en het trainen en verzorgen van hengsten in Ierland	Ondersteunen van de verhuizing van de Leeuwarder manege naar BB Stables bij BB Stables	Onderzoek naar de internationale handel van springpaarden richting Azië bij BB Stables	2008	STOAS	Docent paardenhouderij Terra Emmen

* DG is Diergezondheidszorg, behorende tot de opleiding Dier- en Veehouderij

Van de dertien respondenten hebben vier respondenten een baan binnen de dierentuinbranche. Zij werken bij European Association of Zoos and Aquaria (EAZA), Vogelpark Avifauna en Safaripark Beekse Bergen. Twee respondenten zijn managers in de veterinaire sector. Zo is één respondent praktijkmanager bij Sterkliniek Leusden en is de andere respondent manager van de Oosthof. Twee respondenten hebben een eigen bedrijf opgezet. Eén respondent werkt als onderzoeker bij WageningenUR en promoveert op dit onderzoek. Twee respondenten werken binnen het onderwijs, één als docent Paardenhouderij op AOC Terra en één als medewerker marketing bij Hogeschool Van Hall Larenstein. Eén respondent werkt bij het IVN, een landelijke non-profit organisatie op het gebied van natuurbeleving, educatie en duurzaamheid. De laatste respondent werkt als medewerker ledenwerving en media bij Dibevo, een belangenorganisatie in de gezelschapsdierenbranche.

Zoals in tabel 15 is te zien hebben negen respondenten een baan binnen de gekozen major. Dit zijn: respondent 1, respondent 3, respondent 4, respondent 5, respondent 8, respondent 9, respondent 10, respondent 11 en respondent 13. Vier respondenten hebben een baan buiten de gekozen major, dit zijn: respondent 2, respondent 6, respondent 7 en respondent 12.

Sommige stages en afstudeeropdrachten, van zes respondenten, komen overeen met elkaar en/of met hun huidige banen. Dit is het geval bij respondent 4, respondent 5, respondent 6, respondent 9, respondent 10 en respondent 13. Bijvoorbeeld respondent 4 heeft zijn oriëntatiestage en afstudeeropdracht voor Hogeschool Van Hall Larenstein uitgevoerd binnen de marketing en communicatie. Zijn huidige baan is bij de marketing afdeling op Hogeschool Van Hall Larenstein. Deze stage, afstudeeropdracht en huidige baan komen veel met elkaar overeen. De overige zeven respondenten hebben niet tot nauwelijks overeenkomsten tussen hun stages, afstudeeropdracht en huidige baan.

Sollicitatieprocedure

Vijf respondenten hebben een baan aangeboden gekregen, waarvan drie bij de organisatie waar zij stage hebben gelopen, één bij de organisatie waarvoor de afstudeeropdracht uitgevoerd is en één naar aanleiding van een eerder sollicitatiegesprek met betrekking tot een andere functie. De respondent die een baan aangeboden heeft gekregen bij de organisatie waar zij haar afstudeeropdracht voor heeft uitgevoerd, heeft vlak na haar afstuderen een open sollicitatie gestuurd naar deze organisatie. Toentertijd was er nog geen functie vrij, maar zij heeft later alsnog een baan aangeboden gekregen bij deze organisatie. Zij zei hierover: *“Ik had meteen na mijn afstuderen een open sollicitatie gestuurd en toen hadden ze op dat moment geen werk voor mij. Maar ik was blijkbaar wel ergens in een laatje blijven liggen”* (p.c., respondent 5, 2015). Nog één andere respondent heeft een open sollicitatie gestuurd naar een organisatie waar zij graag wilde werken na haar diplomeren. Dit betreft het AOC Terra. Dit heeft ook bij haar geresulteerd in een baan bij deze organisatie.

Het merendeel van de respondenten is door middel van vacatures, advertenties en uitzendbureaus terecht gekomen bij hun werkgever. Eén respondent liet weten gebruik te hebben gemaakt van het netwerk bij het bemachtigen van een baan. Zo zei zij: *“Tjalling Huisman had een mail gestuurd naar een vriendin van mij maar zij had al een baan, toen stuurde zij mij die mail en toen dacht ik dat is misschien wel leuk. Toen heb ik gebeld en mocht ik op gesprek komen”* (p.c., respondent 11, 2015). Meer dan de helft van de respondenten is op sollicitatiegesprek geweest. Het sollicitatieproces werd door drie van hen als moeilijk ervaren.

Hieruit blijkt dat bijna de helft van de respondenten een baan aangeboden heeft gekregen. De overige respondenten zijn via een vacature, advertentie, uitzendbureau of het netwerk bij een werkgever terecht gekomen.

Onbekendheid van de opleiding Diermanagement

Meerdere respondenten hebben tijdens hun sollicitatieprocedure ervaren dat de opleiding Diermanagement onbekend is en moesten hierom de opleiding Diermanagement toelichten tijdens het sollicitatiegesprek. Ook hebben een aantal respondenten, vanwege de onbekendheid van de opleiding, hun CV aangepast. Eén respondent zei hierover: *“Ik heb dat wel een beetje aangepast, wat algemener gemaakt en ook wat competenties erop gezet van dit en dit heb ik daar geleerd”* (p.c., respondent 7, 2015). Ook zei één respondent: *“Ik heb vrij snel eigenlijk niet meer Diermanagement boven aan mijn CV gezet maar HBO Beleid en Communicatie”* (p.c., respondent 4, 2015). De overige respondenten gaven aan de opleiding Diermanagement niet te hebben hoeven toelichten en hun CV niet te hebben aangepast.

Meer dan de helft van de respondenten liet weten dat het ligt aan de organisatie waar men solliciteert of de opleiding Diermanagement wel of niet bekend is, de ene organisatie kent Diermanagement wel en de andere organisatie niet. Tijdens de interviews vertelden de respondenten, werkzaam bij EAZA, Safaripark Beekse Bergen, het IVN en Avifauna, veel collega's te hebben die ook Diermanagement hebben gestudeerd. Bij uitzendbureaus zal de opleiding eerder moeten worden toegelicht dan bij bekendere organisaties uit het werkveld, zoals dierentuinen.

Arbeidsmarktperspectieven binnen de sector Diermanagement

Tijdens de sollicitatieprocedures hebben negen van de dertien respondenten concurrentie ervaren. Redenen die hiervoor genoemd werden zijn: het lage aanbod van banen, de aantrekkelijkheid van groene banen en doordat mensen uit de groene sector ontslagen worden en weer gaan solliciteren. Eén respondent zei hierover: *“Als er dan eenmaal mensen met werkervaring op de markt komen dan is dat een grote concurrentie voor de nieuwkomer (...) als je moet concurreren met mensen die een netwerk en werkervaring hebben is dat lastig”* (p.c., respondent 2, 2015). Een paar van deze respondenten gaf tijdens het interview aan dat het werkveld klein is en moeilijk is om tussen te komen. Eén respondent zei hierover: *“(...) en het werkveld is klein dus dat is het probleem”* (p.c., respondent 8, 2015). De overige respondenten gaven aan geen concurrentie te hebben ervaren tijdens sollicitatieprocedures.

Maatschappij

Acht van de dertien respondenten gaven aan duidelijk iets gemerkt te hebben van de economische crisis. Voorbeelden die werden genoemd zijn reorganisaties, vacaturestops en weinig vacatures. Hiervan heeft de helft daadwerkelijk last van de economische crisis ondervonden. Voorbeelden die zij noemden zijn contracten die niet verlengd werden, minder geld dat beschikbaar was en dat alleen tijdelijke contracten werden aangeboden. Eén respondent gaf aan weerstand gemerkt te hebben bij het bemachtigen van een baan, maar weet niet of het aan de economische crisis lag of aan iets anders. Vier respondenten gaven aan niets van de economische crisis gemerkt te hebben.

Mobiliteit

Op de vraag of de respondenten bereid waren (geweest) om te verhuizen voor een baan vertelden bijna elf respondenten dat zij wel bereid waren (geweest). Vijf van deze respondenten zijn daadwerkelijk verhuisd voor een baan. Bij zes van deze respondenten is verhuizen niet aan de orde geweest. Zo woonde één respondent in Amersfoort en kreeg zij een baan in Leusden, wat dichtbij elkaar ligt. Hierdoor heeft zij niet hoeven te verhuizen. Twee respondenten gaven aan niet bereid te zijn (geweest) om te verhuizen voor een baan. Redenen die genoemd werden waren het niet kunnen verhuizen vanwege een relatie en privéleven belangrijker vinden dan het werk. Twaalf respondenten gaven aan dat het wel of niet verhuizen voor een baan van invloed is op het verkrijgen van een baan. Eén respondent zei hierover: *“Ik was op de ene dag nog in Nederland aan het werk en een week later zat ik in Zuid-Duitsland daar was ik aan het werk op een bedrijf en een week later zat ik in Ierland op een bedrijf ik was daar heel makkelijk in (..) je kan nu nog alle kanten op en daar heb ik ook zeker gebruik van gemaakt om verschillende dingen te leren”* (p.c., respondent 13, 2015).

5.4 Persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden

Persoonlijkheidskenmerken

De respondenten is gevraagd naar de persoonlijkheidskenmerken die zij bezitten, die hebben bijgedragen aan het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Aangezien ook vaardigheden van invloed kunnen zijn op het verkrijgen van een baan, is hier ook naar gevraagd.

Met behulp van de Big Five theorie is de respondenten gevraagd of zij vinden dat zij de persoonlijkheidskenmerken doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie,

zelfdiscipline en bedachtzaamheid bezitten. Deze persoonlijkheidskenmerken behoren tot de groep ‘gerichtheid op het resultaat’, wat gekoppeld kan worden aan doelgerichtheid op toekomstbeeld. Bijna alle respondenten gaven aan dat zij deze persoonlijkheidskenmerken bezitten, zie de dikgedrukte persoonlijkheidskenmerken in tabel 16. Maar één respondent beschouwt zichzelf alleen als ambitieus, de rest van de persoonlijkheidskenmerken van ‘gerichtheid op het resultaat’ herkent deze respondent zichzelf niet in.

De persoonlijkheidskenmerken die verder werden genoemd door de respondenten zijn sociaal, behorende bij ‘gerichtheid op de buitenwereld’ en bescheidenheid, behorende bij ‘gerichtheid op de ander’. De rest van de persoonlijkheidskenmerken die door de respondenten zijn genoemd komen niet voor in de Big Five. Dit zijn de persoonlijkheidskenmerken: assertief, behulpzaam, creatief, direct, eerlijk, enthousiast, extrovert, identiek zijn aan jezelf, innovatief, leergierig, makkelijke prater, nieuwsgierig, open, passie, pragmatisch, praktisch, zelfstandig en zelfverzekerd.

Tabel 16 Persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden van de respondenten

Naam	Persoonlijkheidskenmerken		Vaardigheden
Respondent 1	Ambitieuus Bedachtzaam soms Bescheiden Betrouwbaar	Doelmatig Identiek zijn aan jezelf Ordelijk Zelfdiscipline	N.V.T.
Respondent 2	Ambitieuus Bedachtzaam soms Betrouwbaar soms Doelmatig soms	Enthousiast Sociaal Zelfverzekerd	Doorzettingsvermogen Inlevingsvermogen
Respondent 3	Ambitieuus Bedachtzaam Betrouwbaar	Ordelijk Sociaal Zelfdiscipline	Doorzettingsvermogen Netwerken
Respondent 4	Ambitieuus Assertief Bedachtzaam soms Betrouwbaar Direct Doelmatig	Makkelijke prater Open Pragmatisch Praktisch Zelfdiscipline	Durven fouten te maken Verantwoordelijkheid nemen
Respondent 5	Ambitieuus Betrouwbaar Doelmatig		Aanpassingsvermogen <u>Communiceren</u> <u>Organiseren</u> <u>Plannen</u> <u>Samenwerken</u>
Respondent 6	Bedachtzaam soms Behulpzaam Betrouwbaar Doelmatig soms	Enthousiast Ordelijk Zelfdiscipline soms	Presenteren <u>Verdiepen</u>
Respondent 7	Ambitieuus Bedachtzaam soms Bereidwillig Betrouwbaar Creatief Doelmatig Enthousiast	Leergierig Open Ordelijk Sociaal Zelfdiscipline soms Zelfstandig	Leiding geven Probleem oplossend vermogen <u>Samenwerken</u>
Respondent 8	Bedachtzaam	Innovatief	Gedetailleerd werken

	Betrouwbaar Doelmatig Extrovert Identiek zijn aan jezelf	Nieuwsgierig Ordelijk	<u>Gestructureerd werken</u> Netwerken Objectief redeneren <u>Verdiepen</u>
Respondent 9	Ambitieuus Bedachtzaam Bescheiden Betrouwbaar	Doelmatig Eerlijk Ordelijk Zelfdiscipline	Doorzettingsvermogen Hard werken Inschatten
Respondent 10	Ambitieuus niet Bedachtzaam soms Betrouwbaar Doelmatig Nieuwsgierig	Open Ordelijk Zelfdiscipline Zelfstandig	Doorzettingsvermogen
Respondent 11	Ambitieuus Betrouwbaar Doelmatig	Enthousiast Ordelijk soms Zelfdiscipline	N.V.T.
Respondent 12	Ambitieuus Betrouwbaar Doelmatig	Eerlijk Ordelijk Zelfdiscipline	N.V.T.
Respondent 13	Ambitieuus Bedachtzaam Betrouwbaar Doelmatig	Enthousiast Ordelijk Passie Zelfdiscipline	Doorzettingsvermogen <u>Communiceren</u> Netwerken <u>Overleggen</u> <u>Plannen</u> <u>Samenwerken</u> <u>Zelfstandig werken</u>

Vaardigheden

In tabel 16 is te zien dat er verschillende vaardigheden zijn genoemd door de respondenten. De vaardigheid doorzettingsvermogen wordt door vijf respondenten genoemd en komt hiermee het vaakst voor. Netwerken en samenwerken worden door drie respondenten als belangrijke vaardigheid genoemd.

Een aantal vaardigheden die genoemd worden door de respondenten kunnen gekoppeld worden aan de (verdiepende) kerncompetenties, zie hiervoor paragraaf 6.2.2 opvallende resultaten vergeleken met de literatuur. Deze vaardigheden zijn in tabel 16 onderstreept aangegeven. Dit zijn: communiceren, organiseren, plannen, samenwerken, gedetailleerd werken, gestructureerd werken, verdiepen, overleggen en zelfstandig werken.

6. Discussie

In dit hoofdstuk worden de discussiepunten rondom dit afstudeeronderzoek beschreven. Het hoofdstuk discussie bestaat uit twee paragrafen. In de eerste paragraaf worden discussiepunten rondom de methoden van dit onderzoek beschreven. In de tweede paragraaf worden opvallende resultaten bediscussieerd en verklaard.

6.1 Methoden

Het werkveld van de opleiding Diermanagement blijkt met betrekking tot bepaalde functies lastig definieerbaar te zijn. Bij het arbeidsmarktonderzoek van Hogeschool Van Hall Larenstein in 2012 valt de functie docent binnen het werkveld van Diermanagement. Echter hebben de onderzoekers van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' deze functie als buiten het werkveld gedefinieerd. Er bestaan dus verschillende interpretaties over bepaalde functies, zoals docent, en of deze wel of niet binnen de sector Diermanagement vallen. Daarnaast is een discutabel punt dat alumni van de opleiding Diermanagement niet zijn opgeleid tot docent en dus ook niet de lesbevoegdheid hebben. Deze lesbevoegdheid kan eventueel gehaald worden tijdens een vervolgonderwijs op de STOAS. Dit kan zowel direct na de opleiding Diermanagement, als wanneer zij al een baan in het onderwijs hebben bemachtigd. Door verschillende interpretaties over bepaalde functies, zoals docent, kunnen er verschillende beelden ontstaan zijn over de sector Diermanagement.

Na het afnemen van elf interviews werd duidelijk dat de majors Companion Animal Management en Paard en Management niet genoeg gerepresenteerd waren in vergelijking met de onderzoekspopulaties van het arbeidsmarktonderzoek van Hogeschool Van Hall Larenstein in 2012 en het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' in 2014. Om deze reden zijn twee extra respondenten benaderd. Deze twee respondenten konden niet door middel van een aselechte gestratificeerde steekproef geselecteerd worden, omdat zij de enige twee waren die van de gehele onderzoekspopulatie benaderd konden worden. De rest voldeed niet aan de voorwaarden om mee te doen met dit onderzoek, namelijk een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. De extra respondent die benaderd is vanwege de major Companion Animal Management, bleek deze major niet te hebben gevolgd, maar de major Diergezondheidszorg behorende tot de opleiding Dier- en Veehouderij. Hierdoor komen de onderzoekspopulaties met betrekking tot de major Companion Animal Management niet volledig overeen. Doordat de onderzoekspopulaties van het arbeidsmarktonderzoek van Hogeschool Van Hall Larenstein in 2012 en het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' in 2014 niet geheel overeenkomen met de onderzoekspopulatie van dit onderzoek kunnen de resultaten niet volledig met elkaar worden vergeleken.

Een derde discussiepunt is dat de onderzoekers voorafgaand aan het onderzoek geen ervaring hadden met het afnemen van diepte-interviews. Dit kan als gevolg hebben gehad dat de interviewers tekort schoten in de interviewtechnieken. Zo kunnen de interviewers informatie niet hebben verkregen doordat zij niet (goed) doorvroegen. Hierdoor kan informatie ontbreken.

Bij de vraag naar persoonlijkheidskenmerken is gebruik gemaakt van de 'Big Five' theorie. De 'Big Five' wordt gebruikt om persoonlijkheidskenmerken op een systematische manier weer te geven. (Universiteit Utrecht, 2014). Het meetinstrument dat gebruikt wordt bij dit model is een vragenlijst. Bij dit onderzoek is tijdens het afnemen van de interviews geen gebruik gemaakt van de vragenlijst maar werden de persoonlijkheidskenmerken doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline en bedachtzaamheid, behorende bij de groep 'gerichtheid op het resultaat' (doelgerichtheid op toekomstbeeld), één voor één opgenoemd waarop de respondenten aan moesten geven of zij die volgens zichzelf wel of niet bezitten. Het afnemen van de Big Five persoonlijkheidstest kan via een betaalde online test of via een gecertificeerd afnemer. De onderzoekers hebben geen gebruik gemaakt van de betaalde online test en zijn geen gecertificeerde afnemers. Daarnaast gaat het in dit geval om de eigen mening van de respondenten en kunnen zij tot op zekere hoogte een antwoord verzinnen of sturen. Ze kunnen een beter beeld van zichzelf over willen brengen. Zo kan bijvoorbeeld iemand die manager is zeggen zichzelf ordelijk te vinden, omdat dit bij de functie past en een best passend of wenselijk antwoord is. (Bloemers, 2014) Hierdoor zijn de resultaten met betrekking tot de persoonlijkheidskenmerken een aanname.

De respondenten hebben weinig vaardigheden genoemd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de respondenten een bepaalde mate van zelfkennis misten en moeite hadden met het verschil tussen persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden.

De respondenten zijn gediplomeerd tussen 2007 – 2010. Dit is vijf jaar of langer geleden. Binnen deze periode hebben twee veranderingen in de opleiding Diermanagement plaatsgevonden, namelijk veranderingen in de majors en de onderwijsstructuur. Deze veranderingen kunnen van invloed zijn geweest op de verkregen resultaten en worden in onderstaande alinea's toegelicht.

Wat betreft de major kon de student tot en met het schooljaar 2004-2005 kiezen tussen de hoofdmajors Beleid en Voorlichting en Voeding en Verzorging. Bij de hoofdrichting Beleid en Voorlichting kon de student kiezen voor een tweede major Wildlife Management met of zonder veldvariant, Proefdierbeheer of Voeding en Verzorging. Bij de hoofdmajor Voeding en Verzorging kon de student kiezen voor Wildlife Management met of zonder veldvariant, Proefdierbeheer, Beleid en Communicatie of Paard en Management als tweede major. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2004) (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2005) (Dieren, van, 2012). Dit is vanaf schooljaar 2005-2006 veranderd naar de keuze in vijf majors, te weten: Dier en Samenleving (voorheen Beleid en Communicatie), Wildlife Management, Proefdierbeheer, Paard en Management en Companion Animal Management en vanaf 2010 kwam er een zesde major: Dieren in de Zorg. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013)

Binnen de onderzoekspopulatie van dit onderzoek zijn drie respondenten in het jaar 2007 gediplomeerd. Deze drie respondenten zijn in het jaar 2003 of eerder gestart met de opleiding. Zij hebben hun hoofdrichting moeten kiezen voor de overgang naar de vijf majors in schooljaar 2005-2006. Hetzelfde geldt voor de vier respondenten die in het jaar 2008 zijn gediplomeerd. Wat betreft de vijf respondenten die in het jaar 2009 zijn gediplomeerd, is het onduidelijk of zij twee hoofdrichtingen hebben moeten kiezen of één van de vijf majors. De respondent die in het jaar 2010 is gediplomeerd heeft de keuze moeten maken tussen de vijf majors. De drie respondenten die hun hoofdrichting hebben moeten kiezen voor de overgang

naar de vijf majors, hadden een andere invulling van hun studieprogramma dan de respondenten die de keuze hadden tussen twee hoofdrichtingen. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2004) (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2005)

Ook wat betreft onderwijsstructuur heeft een verandering plaatsgevonden. Tot en met het studiejaar 2004-2005 was binnen de opleiding Diermanagement geen sprake van competentiegericht onderwijs. Er werd gesproken van eindtermen in plaats van kerncompetenties. In het jaar 2004-2005 was sprake van vijf algemene eindtermen. (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2004) Tegenwoordig bezit de student na afronding van de opleiding negen kerncompetenties (Hogeschool Van Hall Larenstein, 2013). Vijf van de negen kerncompetenties komen vrijwel overeen met de eindtermen uit schooljaar 2004-2005. Dit zijn de kerncompetenties 1, 3, 6, 7 en 9. De kerncompetenties 2, 4, 5 en 8 zijn niet vergelijkbaar met de eindtermen uit schooljaar 2004-2005. Zie hoofdstuk 1 'Inhoudelijke oriëntatie' voor de kerncompetenties. De drie respondenten die de opleiding zijn gestart voor de overgang naar competentiegericht onderwijs hebben niets met de competenties te maken gehad en mede hierdoor een andere ervaring wat betreft het studieprogramma.

Deze beide veranderingen kunnen van invloed zijn geweest op de resultaten met betrekking tot de topics opleiding Diermanagement, omstandigheden, vaardigheden en aanbevelingen vanwege het veranderde studieprogramma en daarmee de ervaring en kennis die de alumni op hebben gedaan en hun mening daarover.

6.2 Resultaten

In deze paragraaf worden puntsgewijs opvallende resultaten uit de interviews besproken en wordt hiervoor een verklaring gegeven. Daarnaast worden de resultaten vergeleken met de literatuur en eerdere onderzoeken.

6.2.1 Opvallende resultaten

Studieloopbaanbegeleiding

Opvallend is dat meer dan de helft van de respondenten studieloopbaanbegeleiding als niet nuttig heeft ervaren. Uit de interviews blijkt dat de respondenten hun stages en de ervaringen die zij naast de opleiding opdeden zelf bewust hadden gekozen, zonder de hulp van studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast blijkt uit de persoonlijkheidskenmerken van de respondenten dat zij doelgericht zijn. Verder kan het zijn dat de respondenten onbewust wel gebruik hebben gemaakt van studieloopbaanbegeleiding, maar zich dit niet realiseerden doordat dit onbewust automatisch gedrag is geweest. (Gramsbergen-Hoogland et al., 2010) (Tiggelaar, 2005) Een mogelijke verklaring waarom de respondenten studieloopbaanbegeleiding als niet nuttig hebben ervaren, kan zijn dat de respondenten zelf geen begeleiding nodig hadden vanuit studieloopbaanbegeleiding.

Kerncompetenties

Ondanks dat de kerncompetenties de leidraad zijn van de opleiding Diermanagement, hebben de respondenten hier weinig over gezegd. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat het competentiegericht onderwijs in het schooljaar 2005/2006 is ingevoerd. De respondenten die in de schooljaren hiervoor zijn begonnen aan de opleiding hadden nog te maken met de voorgaande onderwijsstructuur. Hierdoor hebben zij gedurende de gehele opleiding niet met deze kerncompetenties te maken gehad. Daarnaast kan een verklaring zijn dat de

respondenten het belang van de kerncompetenties niet inzagen en zij zich hier niet mee bezig hielden.

6.2.2 Opvallende resultaten vergeleken met de literatuur

In 2014 is door Tessa van der Helm en Stephanie de Ruijter het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de redenen van 51% van de alumni van 2007-2010 om te kiezen voor een baan buiten het werkveld en/of onder het HBO-niveau van de opleiding Diermanagement. In het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' is aan zestien respondenten gevraagd wat hun beweegredenen waren om buiten de sector Diermanagement en/of onder het HBO-niveau aan het werk te gaan. In onderstaande alinea's worden opvallende overeenkomsten en verschillen beschreven tussen het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' en dit afstudeeronderzoek 'Heb jij het in je?' en verklaard.

Verschillen tussen de twee afstudeeronderzoeken

Opvallende verschillen tussen de resultaten van de twee afstudeeronderzoeken zijn de ervaringen van de respondenten naast de opleiding Diermanagement, opgedaan door middel van vrijwilligerswerk, de mobiliteit van de respondenten en dat vijf respondenten van dit onderzoek een baan aangeboden hebben gekregen. Zo heeft een kleiner aantal respondenten van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' vrijwilligerswerk gedaan naast de opleiding in vergelijking met de respondenten van dit afstudeeronderzoek. Met betrekking tot de mobiliteit valt op dat de respondenten van dit afstudeeronderzoek bereidwilliger zijn (geweest) om te verhuizen voor een baan in vergelijking met de respondenten van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?'. Vijf van de dertien respondenten hebben een baan aangeboden gekregen op HBO-niveau binnen de sector Diermanagement. Opvallend is dat het merendeel van de respondenten van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' juist aangeeft geen baan te hebben kunnen vinden op HBO-niveau binnen de sector. (Helm et al., 2014) Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn, is dat de respondenten van dit afstudeeronderzoek inzagen dat ervaring naast de opleiding Diermanagement en het willen verhuizen voor een baan, de kansen op een baan vergroot. Het kan zijn dat dit inzicht bij de respondenten van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' ontbrak.

Overeenkomsten van de twee afstudeeronderzoeken

De helft van de respondenten van 'Bestemming bereikt..?' gaf aan een vervolgopleiding te hebben gedaan na afronding van de opleiding Diermanagement omdat zij met (enkel) het diploma Diermanagement geen werk konden vinden. (Helm et al., 2014) Van dit afstudeeronderzoek gaf ook de helft van de respondenten aan gekozen te hebben voor een vervolgopleiding. Zij gaven als voornaamste reden meer verdieping te willen binnen het onderwijs en de marketing. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat het brede aanbod van de opleiding voor te weinig specificatie heeft gezorgd bij deze populatie op het gebied van marketing en onderwijs.

Het merendeel van de respondenten van het afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' gaf aan dat zij niet bewust hun netwerk hebben verbreed, mede doordat er vanuit Hogeschool Van Hall Larenstein weinig aandacht aan werd besteed (Helm et al., 2014). Het merendeel van de respondenten van dit afstudeeronderzoek 'Heb jij het in je?' gaf ook aan niet bewust bezig te zijn geweest met het verbreden van hun netwerk. Zij gaven als voornaamste reden dat zij

dit niet leuk vonden om te doen. Echter hebben de respondenten wel veel ervaring opgedaan binnen de sector naast de opleiding. Hier hebben ze onbewust een netwerk mee opgebouwd. De respondenten kunnen onbewust vaardig zijn geweest met betrekking tot het netwerken. (Gramsbergen-Hoogland, 2010) (Tiggelaar, 2005)

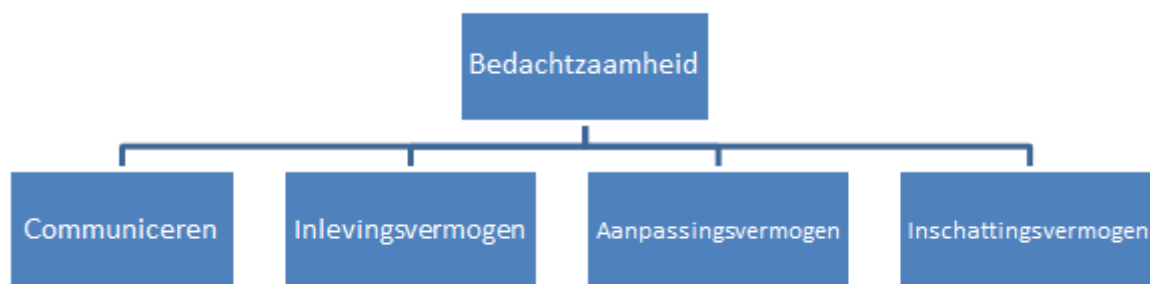
Zowel de onderzoekspopulatie van 'Bestemming bereikt..?' als van dit afstudeeronderzoek gaf aan last te hebben ondervonden van de economische crisis (Helm et al., 2014). Voorbeelden die werden genoemd zijn reorganisaties, vacaturestops, weinig vacatures, contracten die niet verlengd werden, minder geld dat beschikbaar was en dat alleen tijdelijke contracten werden aangeboden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de economische crisis begonnen is in 2008 en dat hier in 2010 nog sprake van was. Beide onderzoekspopulaties hebben de opleiding afgerond tussen 2007 en 2010 en betraden de arbeidsmarkt ten tijde van de economische crisis. Echter is het de vraag of de ervaringen van de respondenten met betrekking tot de economische crisis anders waren geweest wanneer zij in economisch voorspoedige tijden de arbeidsmarkt hadden betreden.

Persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden

Sommige persoonlijkheidskenmerken kunnen gekoppeld worden aan vaardigheden die genoemd zijn door de respondenten. Zo blijkt iemand die de vaardigheid communiceren bezit, bedachtzaam te zijn. Het persoonlijkheidskenmerk bedachtzaamheid kan vervolgens weer gekoppeld worden aan de vaardigheden inlevings-, aanpassings- en inschattingsvermogen. (Shadid, 2000)

Sommige persoonlijkheidskenmerken kunnen gekoppeld worden aan zowel vaardigheden als aan andere persoonlijkheidskenmerken. Zo kan het persoonlijkheidskenmerk ambitieus gekoppeld worden aan de vaardigheden verdiepen en doorzettingsvermogen en de persoonlijkheidskenmerken hard werken, nieuwsgierig, ondernemend en enthousiast. De persoonlijkheidskenmerken ordelijkheid en zelfdiscipline kunnen gekoppeld worden aan de vaardigheden plannen en aan gedetailleerd- en gestructureerd werken. (Gramsbergen-Hoogland, 2010)

De respondenten die zichzelf herkennen in het persoonlijkheidskenmerk bedachtzaamheid kunnen dus onbewust vaardig zijn met betrekking tot communiceren en inlevings-, aanpassings- en inschattingsvermogen, zie figuur 2. De respondenten die zichzelf herkennen in de persoonlijkheidskenmerk ambitieus kunnen dus onbewust vaardig zijn met betrekking tot de vaardigheden verdiepen en doorzettingsvermogen en de persoonlijkheidskenmerken hard werken, nieuwsgierig, ondernemend en enthousiast, zie figuur 3. (Gramsbergen-Hoogland, 2010)



Figuur 2 Persoonlijkheidskenmerk bedachtzaamheid gekoppeld aan vaardigheden



Figuur 3 Persoonlijkheidskenmerken ambitieu gekoppeld aan persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden

De respondenten kunnen dus persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden bezitten waarvan zij zelf niet op de hoogte zijn, zij zijn dus onbewust vaardig. (Gramsbergen-Hoogland, 2010) (Tiggelaar, 2005) Hierdoor kunnen persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden die de respondenten onbewust bezitten ontbreken in de resultaten.

In onderstaande tabellen worden de vaardigheden gekoppeld aan de algemene kerncompetenties en de verdiepende kerncompetenties behorende tot de majors van de respondenten die deze vaardigheden hebben genoemd, namelijk Dier en Samenleving, Wildlife Management en Paard en Management. De respondenten die de majors Proefdierbeheer en Companion Animal Management gedaan hebben, noemden geen vaardigheden die gekoppeld kunnen worden aan de daarbij behorende verdiepende kerncompetenties.

In tabel 17 worden de genoemde vaardigheden gekoppeld aan de algemene kerncompetenties.

In tabel 18 worden de vaardigheden, genoemd door de respondenten die Dier en Samenleving hebben gevolgd, gekoppeld aan de daarbij behorende verdiepende kerncompetenties. Dit is ook het geval voor de major Wildlife Management en Paard en Management in tabellen 19 en 20.

Tabel 17 Algemene kerncompetenties met bijbehorende vaardigheden

Nr.	Kerncompetenties algemeen	Bijbehorende vaardigheden
3	Planmatig organiseren van activiteiten of delen daarvan	Organiseren, plannen, zelfstandig werken, samenwerken, overleggen
4	Opstellen van een product- en marktbeschrijving voor de sector non-productiedieren	Communiceren, zelfstandig werken, verdiepen,
6	Opzetten van of meewerken aan onderzoek en vertalen van resultaten naar praktische toepassing	Communiceren, verdiepen, zelfstandig werken, samenwerken, overleggen, plannen
7	Resultaatgericht samenwerken in multidisciplinair teamverband	Communiceren, samenwerken, overleggen

Tabel 18 Verdiepende majorcompetenties Dier en Samenleving met bijbehorende vaardigheden

Nr.	Majorcompetenties Dier en Samenleving	Bijbehorende vaardigheden
1	Vertalen van wensen van groepen in de samenleving ten aanzien van de omgang met of de behandeling van dieren naar beleidsplannen van overheden of andere organisaties	Communiceren, samenwerken, plannen
3	Gestalte geven aan beleid ten aanzien van interne en externe communicatie	Communiceren, samenwerken, plannen
4	Ontwikkelen van communicatieve materialen en activiteiten	Communiceren, plannen

Tabel 19 Verdiepende majorcompetenties Wildlife Management met bijbehorende vaardigheden

Nr.	Majorcompetenties Wildlife Management	Bijbehorende vaardigheden
3	Resultaatgericht intercultureel samenwerken in interdisciplinair teamverband. Hiertoe combineert de dierkundige technische oordelen, zowel als waardeoordelen van de diverse belangengroeperingen, rekening houdend met de heersende machtsstructuren en culturen, om te komen tot het realiseren van het gemeenschappelijke duurzame doel van behoud van biodiversiteit.	Samenwerken, verdiepen, gedetailleerd werken, gestructureerd werken
4	Het opzetten van of meewerken aan onderzoek en het vertalen van resultaten naar praktische toepassingen speelt ook een grote rol.	Samenwerken, verdiepen

Tabel 20 Verdiepende majorcompetenties Paard en Management met bijbehorende vaardigheden

Nr.	Majorcompetenties Paard en Management	Bijbehorende vaardigheden
1	Organiseren van of leiding geven aan hippische projecten of evenementen	Communiceren, overleggen, plannen, samenwerken, zelfstandig werken
2	Het opstellen van product/markt-beschrijvingen voor professionele paardenhouderijen	Communiceren, overleggen, plannen, samenwerken, zelfstandig werken
3	Meewerken aan of leiding geven aan de zorg binnen hippische praktijken	Communiceren, overleggen, plannen, samenwerken, zelfstandig werken

De vaardigheden communiceren, organiseren, plannen, samenwerken, gedetailleerd werken, gestructureerd werken, verdiepen, overleggen en zelfstandig werken kunnen aan bijna alle (verdiepende) kerncompetenties gekoppeld worden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat deze vaardigheden in verschillende contexten toegepast kunnen worden en daardoor kunnen deze vaardigheden aan meerdere kerncompetenties gekoppeld worden.

Hieruit blijkt dat deze vaardigheden, die binnen de opleiding worden ontwikkeld aan de hand van de (verdiepende) kerncompetenties, door de respondenten als belangrijk worden ervaren bij het bemachtigen van het baan.

De overige vaardigheden die de respondenten genoemd hebben en niet gekoppeld kunnen worden aan de kerncompetenties, kunnen beroeps specifieke vaardigheden zijn. Eén respondent gaf aan te denken dat de vaardigheden die belangrijk zijn voor het bemachtigen van een baan afhangen van de functie die de respondent uit wil oefenen. Zo heeft respondent 7 de vaardigheid leiding geven genoemd omdat zij als praktijkmanager leiding geeft aan paraveterinaire. Respondent 6 daarentegen werkt als educatiemedewerker bij Safaripark Beekse Bergen en vindt de vaardigheid presenteren belangrijk.

In 2001 is onderzoek uitgevoerd door Bristow naar welke vaardigheden gewaardeerd worden bij organisaties. Gemiddeld hanteren organisaties vijftien vaardigheden. Dit zijn: communicatievaardigheden, zelfmanagement/persoonlijke effectiviteit, organisatievaardigheden, invloed kunnen uitoefenen, teamwork, interpersoonlijke vaardigheden, analytische vaardigheden, resultaatgeoriënteerde vaardigheden, klantgerichtheid, ontwikkel-/coachingsvaardigheden, strategisch inzicht, commercieel inzicht, besluitvaardigheid, plannen en leiderschapsvaardigheden. In de toekomst worden samenwerken, flexibiliteit en creativiteit als belangrijke vaardigheden bevonden. (Bloemers, 2014)

In tabel 21 zijn de vijftien vaardigheden die uit het onderzoek van Bristow komen gekoppeld aan de vaardigheden die de respondenten hebben genoemd. Hieruit blijkt dat vrijwel alle vaardigheden die de respondenten hebben genoemd gekoppeld kunnen worden aan de vijftien vaardigheden van Bristow. De vaardigheden doorzettingsvermogen en objectief redeneren, genoemd door de respondenten, kunnen niet gekoppeld worden aan de vaardigheden van Bristow.

Tabel 21 Vaardigheden van Bristow en de respondenten gekoppeld

Vijftien vaardigheden volgens Bristow	Vaardigheden genoemd door respondenten
Communicatievaardigheden	Presenteren Communiceren
Zelfmanagement/persoonlijke effectiviteit	Zelfstandig werken
Organisatievaardigheden	Organiseren Leiding geven Gedetailleerd werken Gestructureerd werken
Invloed kunnen uitoefenen	Netwerken
Teamwork	Samenwerken Overleggen
Interpersoonlijke vaardigheden	Aanpassingsvermogen Inlevingsvermogen Probleemoplossend vermogen
Analytische vaardigheden	Verdiepen Probleemoplossend vermogen
Resultaatgeoriënteerde vaardigheden	Hard werken
Klantgerichtheid	N.V.T.
Ontwikkel-/coachingvaardigheden	N.V.T.

Strategisch inzicht	Inschatten
Commercieel inzicht	N.V.T.
Besluitvaardigheid	Organiseren Plannen Gestructureerd werken
Plannen	Plannen
Leiderschapsvaardigheden	Leiding geven Verantwoordelijk nemen

De vaardigheden die de respondenten genoemd hebben worden bijna allemaal gewaardeerd door organisaties.

7. Conclusie

Het doel van dit onderzoek was inzicht verkrijgen in de factoren van 30% van de alumni van 2007-2010 waarmee zij een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement hebben bemachtigd. Voor het behalen van dit doel zijn hoofd- en deelvragen opgesteld. Hieronder worden eerst de deelvragen beantwoord en daarop volgt het antwoord op hoofdvraag.

“In hoeverre heeft het studieprogramma met de daar bijbehorende studieloopbaanbegeleiding, keuze van de major, keuze van stages en afstudeeropdracht, kerncompetenties van de opleiding en van de majors invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”

Uit dit onderzoek is gebleken dat de keuze van de major en keuzes voor de stages en afstudeeropdrachten invloed heeft gehad op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Negen respondenten hebben een baan binnen de gekozen major. Vier respondenten hebben een baan aangeboden gekregen waarvan drie bij hun stagebedrijf en één bij het bedrijf waar zij haar afstudeeropdracht voor heeft uitgevoerd. Studieloopbaanbegeleiding werd door de respondenten als niet nuttig ervaren en daardoor is het twijfelachtig of studieloopbaanbegeleiding van invloed is geweest.

“In hoeverre hebben persoonlijkheidskenmerken zoals doelgerichtheid op toekomstbeeld invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”

Bijna alle respondenten gaven aan de persoonlijkheidskenmerken behorende tot ‘gerichtheid op het resultaat’ te bezitten. Dit kan gekoppeld worden aan doelgerichtheid op toekomstbeeld. De persoonlijkheidskenmerken behorende tot ‘gerichtheid op het resultaat’ zijn van invloed geweest op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.

“In hoeverre hebben vaardigheden zoals netwerken en solliciteren invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”

Het blijkt dat negen van de 21 vaardigheden die de respondenten genoemd hebben gekoppeld kunnen worden aan de kerncompetenties van de opleiding en de verdiepende kerncompetenties van de majors Dier en Samenleving, Wildlife Management en Paard en Management. Hieruit blijkt dat de kerncompetenties van invloed zijn geweest op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.

Vrijwel alle respondenten gaven aan niet bewust hun netwerk verbreed te hebben. Echter hebben zij ervaring opgedaan naast de opleiding Diermanagement door middel van vrijwilligerswerk en bijbaantjes binnen de sector. Hierdoor zijn zij in contact gekomen met

personen binnen de Diermanagement sector waardoor zij onbewust hun netwerk hebben verbreed.

Meer dan de helft van de respondenten heeft moeten solliciteren voor het bemachtigen van een baan. Vijf respondenten hebben dit niet hoeven doen omdat zij een baan aangeboden kregen. In hoeverre de vaardigheid solliciteren van invloed is geweest op het bemachtigen van een baan is hierdoor twijfelachtig.

“In hoeverre hebben omstandigheden zoals ervaring, activiteiten en cursussen, vervolgopleidingen, onbekendheid van de opleiding, financiële en persoonlijke omstandigheden, gezondheid, arbeidsmarktperspectieven, mobiliteit en crisis invloed gehad op 30% van de alumni van 2007-2010 bij het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”

Alle respondenten hebben naast de opleiding Diermanagement ervaring opgedaan binnen de sector, voornamelijk door bijbaantjes en vrijwilligerswerk. Bij twee respondenten heeft dit direct geleid tot een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement, bij de andere respondenten heeft het bijgedragen aan het bemachtigen van een baan. Zoals eerder vermeld draagt het opdoen van ervaring ook bij aan het verbreden van het netwerk. Op deze manier zijn de respondenten zichtbaar binnen het werkveld geworden. Hieruit blijkt dat het hebben van ervaring van invloed is geweest op het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Dit geldt ook voor de factor mobiliteit. Alle respondenten gaven aan bereid te zijn (geweest) om te verhuizen voor een baan waarmee zij de kansen op het bemachtigen van een baan hebben vergroot. Mobiliteit is dus ook van invloed op het wel of niet bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement.

De bijbehorende hoofdvraag luidt als volgt:

“Wat zijn factoren die voor 30% van de alumni van 2007-2010 van invloed waren op het bemachtigen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement?”

Uit dit onderzoek is gebleken dat vijf van de dertien respondenten bij de keuze voor een major rekening hebben gehouden met de kansen op een baan. Alle vijf respondenten hebben een baan bemachtigd binnen deze major. Hieruit blijkt dat de majorkeuze veel invloed heeft gehad op het bemachtigen van een baan bij 30% van de alumni. Ook de keuze van een stageplek en afstudeeropdracht heeft veel invloed gehad. Twee respondenten hebben bij de keuze van de stage rekening gehouden met de kansen op een baan. Deze twee respondenten hebben een baan aangeboden gekregen bij de organisatie waar zij stage hebben gelopen. Eén respondent heeft een baan aangeboden gekregen bij de organisatie waar zij haar afstudeeropdracht heeft uitgevoerd. Naast stages en afstuderen hebben de respondenten ervaring opgedaan door middel van vrijwilligerswerk en bijbaantjes binnen de sector Diermanagement. Dit heeft veel invloed gehad op het bemachtigen van een baan. Bij twee respondenten resulteerden het vrijwilligerswerk en de bijbaantjes in een vaste baan bij diezelfde organisaties. Het vrijwilligerswerk en de bijbaantjes van de respondenten hebben ook bijgedragen aan het verbreden van hun netwerk. Het verbreden van hun netwerk is

enigszins van invloed geweest op het verkrijgen van een baan. Eén respondent heeft via haar netwerk een baan bemachtigd. De combinatie van ervaring en netwerk heeft er bij de respondenten voor gezorgd dat zij zichtbaar waren in het werkveld binnen de sector Diermanagement. Twee respondenten hebben de zichtbaarheid binnen het werkveld vergroot door het versturen van een open sollicitatie naar de organisaties waar zij graag wilden werken. In beide gevallen heeft deze open sollicitatie geresulteerd in een baan bij de desbetreffende organisaties. De zichtbaarheid van de alumni binnen het werkveld heeft veel invloed gehad op het bemachtigen van een baan.

De keuze van major, stage, afstudeeropdracht en de keuze om naast de opleiding ervaring op te doen kan te maken hebben de doelgerichtheid op de toekomst van de respondenten. De respondenten bezitten namelijk bijna allemaal de persoonlijkheidskenmerken ambitie, bedachtzaamheid, betrouwbaarheid, doelmatigheid, ordelijkheid en zelfdiscipline behorende tot 'gerichtheid op het resultaat', wat gekoppeld kan worden aan 'doelgerichtheid op toekomstbeeld'.

Vijf respondenten zijn daadwerkelijk verhuisd voor een baan. Elf respondenten gaven aan bereid te zijn (geweest) voor een baan. Bij zes hiervan was verhuizen echter niet aan de orde, of zij daadwerkelijk zouden verhuizen voor een baan is onduidelijk. Twee respondenten gaven aan niet te willen verhuizen voor een baan. De mobiliteit is wel van invloed op het bemachtigen van een baan volgens alle respondenten.

8. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk staan aanbevelingen beschreven, met als doel het percentage alumni dat werkzaam is op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement te verhogen.

8.1 Eigen aanbevelingen

Ervaring naast de opleiding

Uit de conclusie blijkt dat het opdoen van ervaring naast de opleiding binnen de sector Diermanagement van invloed is op het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector. Het is belangrijk dat de studenten inzien dat relevante ervaring van invloed kan zijn en zich daarom naast de opleiding gaan verbreden. De opleiding kan hierin meehelpen door vacatures voor vrijwilligerswerk, bijbaantjes en andere activiteiten om de ervaring naast de opleiding te vergroten, onder de aandacht te brengen bij de studenten. Dit kan op verschillende manieren, hoe meer van deze manieren toegepast worden hoe groter het bereik.

- Maak een course aan op BlackBoard waarin alle vacatures geplaatst worden.
- Maak een Facebook pagina aan waarop alle vacatures geplaatst kunnen worden.
- Zorg voor één centraal punt in het gebouw waar veel studenten komen, zoals in de mediatheek, en hang daar een prikbord op waar alle vacatures opgehangen kunnen worden.
- Maak een mailadres aan voor het rondsturen van een nieuwsbrief met tips en ideeën voor het verbreden van de ervaring naast de opleiding en vacatures. Studenten die hier interesse voor hebben kunnen zich aanmelden.

Er kan een samenwerkingsverband aan worden gegaan met Reefz.nl, een website waar onder andere diergerelateerde vacatures online worden geplaatst.

De studenten kunnen in hun eerste jaar van de opleiding op deze vier mogelijkheden gewezen worden door middel van de studieloopbaanbegeleider en tijdens open- en meeloopdagen en de introductieweek.

Netwerk

Naast het opdoen van ervaring blijkt uit de conclusie dat netwerken van invloed is op het verkrijgen van een baan. De opleiding kan de student hiermee helpen door de studenten te wijzen op activiteiten en evenementen, zoals het jaarlijks congres georganiseerd door Stichting de Harpij en het Animal Event, waar een mogelijkheid is om te netwerken en vooral hoe de studenten deze contacten kunnen leggen en dit contact kunnen onderhouden. Dit kan door middel van een netwerk-dag. Op deze dag doen de studenten verschillende workshops van ieder 45 minuten.

Workshop 1: Wat is netwerken?

Workshop 2: Hoe netwerk ik?

Workshop 3: En dan nu echt.

In workshop 1 wordt de studenten verteld wat netwerken is zodat het duidelijk is wat het inhoudt. In workshop 2 wordt de studenten uitgelegd hoe zij kunnen netwerken. Hoe zij

contacten kunnen leggen en hoe zij deze achteraf kunnen onderhouden. In workshop 3 krijgen de studenten de mogelijkheid om met potentiële werkgevers uit de Diermanagement sector te netwerken. Deze netwerk-dag is bedoeld voor alle eerstejaars van de opleiding. Om er voor te zorgen dat al deze studenten alle workshops kunnen volgen zullen de workshops op verschillende tijden gegeven worden. De derde workshop zal gegeven worden in het Grand Café Van Hall en/of in de studiekantine waarbij alle workshopdeelnemers tegelijkertijd aanwezig mogen zijn. Omdat er veel eerstejaars zijn zullen er meerdere netwerk-dagen georganiseerd worden met verschillende potentiële werkgevers.

Persoonlijkheidskenmerken

Uit de conclusie van dit onderzoek blijkt dat de persoonlijkheidskenmerken doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline en bedachtzaamheid behorende tot 'gerichtheid op het resultaat' van invloed zijn geweest op het verkrijgen van een baan. Ondanks dat persoonlijkheidskenmerken genetisch bepaald zijn, kunnen ze wel verder ontwikkeld worden. De opleiding kan de studenten stimuleren en begeleiden in het (verder) ontwikkelen van deze persoonlijkheidskenmerken. Voorbeelden van mogelijkheden om deze persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen kunnen gehaald worden uit de coachinglessen behorende tot de major Dieren in de Zorg. Deze mogelijkheden kunnen onder begeleiding van de studieloopbaanbegeleider tijdens studieloopbaanbegeleiding uitgevoerd worden.

Solliciteren

Bijna alle respondenten gaven tijdens de interviews aan moeite te hebben gehad met de sollicitatieprocedure. Om de toekomstige Diermanagement alumni op een sollicitatieprocedure voor te bereiden zou de opleiding de studenten hierin meer kunnen begeleiden. Dit kan door middel van het nabootsen van een sollicitatieprocedure. De student kan kiezen tussen drie verschillende vacatures waarop hij middels een brief, inclusief een CV, moet reageren. Vervolgens kan hij uitgenodigd worden voor een gesprek of aangeraden worden om een nieuwe brief te schrijven met behulp van feedback. Het gesprek voert hij met twee docenten. Na afronding van deze procedure krijgt de student feedback over de gehele sollicitatieprocedure die hij vervolgens toe kan passen op verdere sollicitaties. Op deze manier heeft de student al kennisgemaakt met het solliciteren en is hij beter voorbereid. Hiermee kunnen de toekomstige sollicitatieprocedures als minder moeilijk worden ervaren.

8.2 Vervolgonderzoeken

Naar aanleiding van dit afstudeeronderzoek worden meerdere vervolgonderzoeken aangeraden.

Ten eerste een vergelijkbaar vervolgonderzoek onder Diermanagement alumni die in het buitenland op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement een baan bemachtigd hebben. Deze groep Diermanagement alumni is tijdens dit afstudeeronderzoek en het voorgaande afstudeeronderzoek 'Bestemming bereikt..?' buiten beschouwing gelaten. Echter kan de informatie die hieruit verkregen wordt ook van belang zijn, voor zowel de studenten als voor de opleiding Diermanagement zelf. Door middel van deze inzichten kan de opleiding de student beter opleiden richting een baan binnen het brede internationale werkveld, iets wat vooral betrekking heeft op de major Wildlife Management. Om dit vervolgonderzoek te kunnen uitvoeren is het van belang dat tijdens het

arbeidsmarktonderzoek, dat om de vier jaar wordt uitgevoerd door Hogeschool Van Hall Larenstein, ook de alumni die in het buitenland aan het werk zijn, mee worden genomen.

Verder wordt een vervolgonderzoek aangeraden met betrekking tot het interviewen van werkgevers, zowel binnen als buiten de sector Diermanagement, naar beweegredenen om een Diermanagement alumni wel of niet aan te nemen. Op die manier wordt duidelijk waar werkgevers naar op zoek zijn en kan zowel de opleiding Diermanagement als de student zelf zich hierop aanpassen om de kans op een baan te vergroten. Tevens wordt op deze manier de bekendheid van de opleiding Diermanagement vergroot. Voorbeelden van bedrijven waar veel Diermanagers werken zijn: Safaripark Beekse Bergen, EAZA, Vogelpark Avifauna, Instituut voor natuureducatie en duurzaamheid (IVN) en Hogeschool Van Hall Larenstein

Literatuurlijst

Anoniem (zonder datum). Samenvatting Arbeidsmarktonderzoek Alumni 1995-2002. Opleiding Diermanagement, Leeuwarden

Apple (2014). Ter nagedachtenis aan Steve. Gevonden op 18 november, 2014, op <http://www.apple.com/nl/stevejobs/>

Baarda, B. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* Groningen: Noordhoff Uitgevers

Bloemers, W. (2014). *De nieuwe assessmentgids*. Amsterdam: Ambo

Brandwacht, D., Hose, M., Maarsseveen, A. van, Merien, D., Pruijn, N. en Timmer, S. (2009). Rapportage Alumni. Een onderzoek onder de afgestudeerde Diermanagers van jaren 2003-2006.

Butler-Bowdon, T. (2004). *50 Succes Classics: Winning Wisdom for Work and Life from Fifty Landmark Books*. Londen: Nicholas Brealey Publishing

CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek (2014). *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht; 1969-2012*. Gevonden op 18 november, 2014, op [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0&D5=1,11,21,31,\(I-7\)-I&HD=130703-1528&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0&D5=1,11,21,31,(I-7)-I&HD=130703-1528&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4)

CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). *Arbeidsmarkt: crisistijd en trends*. Gevonden op 18 november, 2014, op www.cbs.nl/NR/rdonlyres/65199FCA.../0/2010a314p77art.pdf

Covey, S.R., (2006). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact

Dieren, van, M. (2012). *Arbeidsmarktonderzoek: Diermanagement alumni 2007-2010*. Leeuwarden: Hogeschool Van Hall Larenstein

Encyclo (2014^a). *Alumni*. Gevonden op 29 oktober, 2014 op <http://www.encyclo.nl/begrip/ALUMNI>

Encyclo (2014^b). *Omstandigheid*. Gevonden op 18 december, 2014, op <http://www.encyclo.nl/begrip/omstandigheid>

Escher P., Wams, B., Looise, F., Vlug, W.A., (1997). *100 succesvolle sollicitatiebrieven*. Zutphen: Koninklijke Wöhrmann

Flierman, R., Walop, S., (2012). *Barbapapaondernemerschap: een herdefinitie van succes*. Breda: SoulPublishing

Gramsbergen-Hoogland, Y., Deveer, M., Leezenberg, M., (2010). *Persoonlijke kwaliteit*. Groningen: Noordhoff Uitgevers

Helm, T. van der., Ruijter, S. de., (2014). *Bestemming bereikt..?* Leeuwarden: Hogeschool Van Hall Larenstein

HBO-raad (2009). *Afgestudeerden van het hbo tijdens een crisis: geen verloren generatie*. Den Haag: Informatie en Communicatie HBO-raad

Hogeschool Van Hall Larenstein. (2004). *Studiegids Diermanagement 2004-2005*. Leeuwarden: Hogeschool Van Hall Larenstein

Hogeschool Van Hall Larenstein. (2005). *Studiegids Diermanagement 2005-2006*. Leeuwarden: Hogeschool Van Hall Larenstein

Hogeschool Van Hall Larenstein. (2013). *Studiegids Diermanagement 2013-2014*. Leeuwarden: Hogeschool Van Hall Larenstein

Hogeschool Van Hall Larenstein. (2014). *Diermanagement*. Gevonden op 11 november, 2014, op http://www.hogeschoolvhl.nl/Opleidingen_in_voltijd/Diermanagement.aspx

Kraemer-Schwinn U., Stader W. (2008). *Succesvol solliciteren*. Oosterhout: Deltas Centrale Uitgeverij

Kwalitan (2014). *Algemene beschrijving*. Gevonden op 5 november, 2014, op <http://www.kwalitan.nl/index.php#a>

Lettinga, G. (2010). *Solliciteren is werken: gids voor actieve sollicitanten*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers

LOI (2014). *Cursussen*. Gevonden op 18 december, 2014, op <http://www.loi.nl/cursussen/index.htm>

McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *The American Psychologist*, 28, 1-14.

Ministerie van Economische Zaken. (2001). *De succesvolle ondernemer*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken

Nieuwenhuis, M.A. (2010). *The Art of Management*. Gevonden op 11 december, 2014, op www.the-art.nl

Onderwijsraad (2002). *Competenties: van complicaties tot compromis*. Den Haag: Drukkerij Artoos.

ROA: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. Maastricht: Maastricht University, School of Business and Economics.

ROA: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2014). Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken. Gevonden op 17 november, 2014, op <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Onderwerp6.aspx>

Shadid, W.M., (2000). Interculturele communicatieve competentie. *Psychologie en Maatschappij*, 24, 5-14

Stuyck, W. (2011). *Niet lullen maar poetsen: succes en de kunst van zelfmanagement*. Zaltbommel: Thema

Tiggelaar, B. (2005). *Dromen durven doen*. Utrecht: Spectrum

Universiteit Utrecht (2014). Persoonlijkheidskenmerken: Big Five. Gevonden op 18 december, 2014, op <http://www.fss.uu.nl/fsppd/index.php?page=big-five>

Van Dale (2005). *Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht/Antwerpen: Van Dale Lexicografie

Van Dale (2014). *Gratis woordenboek*. Gevonden op 17 november, 2014, op www.vandale.nl

Velzen, J. van (2014). 15 regels voor succes van Steve Jobs. Gevonden op 18 november, 2014, op <http://www.manners.nl/15-regels-voor-succes-van-steve-jobs/>

Vereniging Hogescholen (2011). *Bron en definities student kengetallen*. Den Haag: Vereniging Hogescholen

Vereniging Hogescholen (2013). Vaststelling hao-opleidingsprofielen. Gevonden op 1 december, 2014, op <http://www.vereniginghogescholen.nl/hbo-sectoren/landbouw/1225-vaststelling-hao-opleidingsprofielen>

Vereniging Hogescholen (2014). Hbo-sectoren. Gevonden op 1 december, 2014, op <http://www.vereniginghogescholen.nl/hbo-sectoren>

Verhoeven, N. (2014) *Wat is onderzoek?: Praktijkboek voor methoden en technieken*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Waasdorp (2012). Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek. Gevonden op 17 november, 2014, op <http://www.personeelsnet.nl/bericht/de-21-belangrijkste-redenen-om-voor-een-baan-te-kiezen/>

Werkgroep Animoso (2014). Actief lid worden. Gevonden op 9 december, 2014, op <http://www.werkgroep-animoso.nl/actief-lid-worden/>

Bijlage I Topiclijst

Topic	Subtopic
Opleiding Diermanagement	• Studieprogramma (Major, minor, stages, afstudeeropdracht, SLB) • Kerncompetenties van de opleiding en majors • Verwachting (voorafgaand, aansluiting werkveld) Vervolgopleiding(en)
Werkveld Diermanagement	• Huidige baan • Sollicitatieprocedure • Concurrentie • Onbekendheid van de opleiding
Omstandigheden	• Ervaring naast opleiding ○ (Vrijwilligers)werk ○ Studentenvereniging/Studievereniging ○ Activiteiten en cursussen ○ Netwerk • Mobiliteit ○ Bereidheid om te verhuizen • Maatschappij ○ Crisis • Andere omstandigheden ○ Financiële omstandigheden ○ Persoonlijke omstandigheden ○ Gezondheid
Vaardigheden	• Eigen vaardigheden ○ Invloed succes
Persoonlijkheidskenmerken	• Eigen persoonlijkheidskenmerken (doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline en bedachtzaamheid)
Succesfactor	• Eigen gedachte rondom begrip
Aanbevelingen	• Aanbevelingen voor huidige studenten • Aanbevelingen voor de net afgestudeerden • Aanbevelingen voor de opleiding Diermanagement

Bij het opstellen van de topiclijst is rekening gehouden met de volgorde. Er is gezorgd dat eerste de makkelijke en daarna de moeilijkere vragen aan bod komen. Dit zodat de respondent zich op zijn gemak zal gaan voelen en zich meer in zal leven in het onderwerp bij het afnemen van het interview. Ook raken de respondent en de interviewers naarmate het interview verder verloopt beter op elkaar ingespeeld. Verder zijn de onderwerpen voor zover dat wenselijk is op chronologische volgorde gezet. (Baarda, 2013)

De topiclijst begint met de opleiding Diermanagement. Dit vormt een makkelijke opening voor het interview. Dit is een onderwerp waar zowel de respondent als de interviewers bekend mee zijn. Daarnaast is dit een neutraal onderwerp.

Vervolgens komt de topic werkveld. Tijdens dit topic zal verder worden ingegaan op de huidige baan en hoe deze verkregen is. Vervolgens zal bij arbeidsmarkt gevraagd worden hoe de respondenten de arbeidsmarkt hebben ervaren ten tijden van het verkrijgen van een baan, hoe zij ervaren dat de arbeidsmarkt tegenwoordig is en of de onbekendheid van de opleiding een rol heeft gespeeld tijdens het verkrijgen van een baan.

Daarna komt de topic omstandigheden. Hierbij zal worden gevraagd naar de ervaring die is opgedaan tijdens en/of naast de opleiding.

Hierna komt maatschappij aan bod. Vooral wordt ingegaan wat de invloed van de crisis is of is geweest.

Daarnaast zal worden gevraagd naar de mobiliteit. Hiermee wordt bedoeld hoe groot de bereidheid is om te verhuizen voor succes. Deze topic zal afgesloten worden met de vraag of de respondenten tijdens het volgen van de opleiding Diermanagement verhinderd werden door eventuele financiële omstandigheden, persoonlijke omstandigheden en/of hun gezondheid.

Hierna komt de topic vaardigheden. Gevraagd zal worden wat de eigen ervaring met betrekking tot de persoonlijke en overige vaardigheden en het behalen van succes is.

Vervolgens komt de topic persoonlijkheidskenmerken. Hierbij zal worden gevraagd naar de eigen persoonlijkheidskenmerken van de respondenten die geholpen hebben bij het behalen van succes. Daarnaast zal worden gevraagd wat volgens de respondenten de invloed van persoonlijkheidskenmerken op succes is.

Bij de topic succesfactor zal gevraagd worden wat de respondenten zelf verstaan onder het begrip 'succesfactor' om daarmee het geheel samen te vatten.

Om te zorgen dat het organisatiedoel behaald kan worden zal gevraagd worden naar mogelijke aanbevelingen. Ook voor de net afgestudeerden en de werkloze alumni worden om eventuele aanbevelingen gevraagd. Dit valt onder de topic aanbevelingen.

Bijlage II Interviews verwerkt in hiërarchische boomstructuren

Afstudeeronderzoek

- Motivatie
 - Heel interessante casus (3)
 - Gekozen vanwege baankans (3)
 - Gekregen via bijbaan (2)
 - De Beleid en Communicatie opdracht sprak aan (1)
 - Niet bewust gekozen (1)
 - Gevraagd voor onderzoek (1)
 - Bewust Nederland gekozen (1)
 - Wilde binnen Nederlandse dierentuin (1)
 - Richting educatie vanwege toekomstplan (1)
- Mening
 - Leuk (2)
 - Lastig onderzoek (1)
 - Project was een succes (1)
 - Engelstalig (1)

Andere omstandigheden

- Niet van toepassing (10)
- Persoonlijk (7)
- Financieel (3)
- Gezondheid (1)

Concurrentie

- Wel
 - Wel (15)
 - Groot binnen groene sector (6)
 - Groot door aantrekkelijkheid banen (2)
 - Weinig banen (2)
- Niet
 - Nee (7)
 - Voordeel detacheringsbureau (1)
 - Geen vacature (1)
 - Geen sollicitatieprocedure (1)

Economische crisis

- Wel
 - Minder geld (7)
 - Vacaturestop (3)
 - Ja (2)
 - Reorganisaties (2)
 - Contract niet verlengd (1)
 - Niet direct een baan (1)
 - Tijdelijk contract (1)
- Niet
 - Nee (8)
 - Extra taken door ontslag collega (1)
- Geen mening
 - Geen idee (1)

Major

- Baankans
 - Wel bewust (7)
 - Niet bewust (2)
- Motivatie
 - Interesse (3)
 - Artikel 12 (1)

Ervaring

- Studenten- en studievereniging
 - Studentenvereniging wel (8)
 - Vergadertechnieken (1)
 - Organiseren van sportdagen (1)
 - Organiseren van feestjes (1)
 - Organiseren introductieweek (1)
 - Opdoen van mensenkennis (1)
 - Lid van commissies (1)
 - Sociale structuur (1)
 - Veel geleerd (1)
 - Studentenvereniging niet (6)
 - Vanwege drukte school (1)
 - Voelt zich niet thuis (1)
 - Studievereniging niet (2)
- Vrijwilligerswerk
 - Vrijwilligerswerk wel
 - BB stables (3)
 - Apenheul (2)
 - RAVON (2)
 - Dierenbescherming (1)
 - Dierenasiel (1)
 - Training volleybal (2)
 - Medezeggenschapsraad (2)
 - Visonderzoek NL (1)
 - Zoogdierwerkgroep Friesland (1)
 - Vrijwilligerswerk uitwisseling georganiseerd (1)
 - Bestuur lokale reptielenclub (1)
 - Organiseren tentoonstelling (1)
 - Vrijwilligerswerk niet (2)
 - Wel bijgedragen (2)
 - Bijgedragen geen idee (1)
- Cursus
 - Niet (10)
 - Wel
 - Cursus basisinventarisatie (1)
 - Cursus communicatie (1)
 - Cursus visstandbeheer (1)
 - Cursus webredacteur (1)
 - Motivatie
 - Meer kennis (2)
 - Bepaalde kant op (1)
 - Voor werk (1)

- Bijbaan
 - Niet bijgedragen (4)
 - Wel
 - Beekse bergen (2)
 - Dierenartsenpraktijk (1)
 - Dierenwinkel (1)
 - Diervverzorging (1)
 - Natuurschool (1)
 - Ecotoerisme Costa Rica (1)
 - Student assistent (1)
 - Organiseren open dagen (1)
- Vooropleiding
 - Vooropleiding wel (3)
 - Barneveld (1)
 - Diervverzorgers positief verrast vanwege kennis en houding(1)
- Op eigen initiatief kennis en ervaring opdoen
 - Eigen initiatief (1)
 - Op de hoogte blijven van huidige zaken in het werkveld (1)
- Activiteiten
 - Activiteiten niet (3)
- Invloed
 - Wel van invloed (6)

Kerncompetenties

- Mening
 - Breed (10)
 - Nuttig (7)
 - Specifiek (6)
 - Geen herinnering (2)
 - Meer geleerd dan gedacht (2)
 - Weggezakt (2)
 - Mist uitvoerende competenties (1)
 - Niet bewust van geweest (1)
 - Niet nuttig (1)
- Werkveld
 - Afhankelijk van werk (9)
 - Wel (4)
 - Niet (2)
 - Beetje (1)
- Algemeen van de opleiding
 - Formuleren van dier en natuurbeleid
 - Wel (5)
 - Soms (2)
 - Niet (2)
 - Inventariseren en vertalen van diergerelateerde wetten, regels en richtlijnen
 - Wel (5)
 - Niet (3)
 - Soms (2)
 - Planmatig organiseren van activiteiten of delen daarvan
 - Wel (8)
 - Soms (1)
 - Niet (1)
 - Opstellen van een product- en marktbeschrijving voor de sector non-productiedieren
 - Soms (3)
 - Niet (3)
 - Wel (1)
 - Kiezen/implementeren/beheren van kwaliteitssystemen ten behoeve van dierbeheer
 - Wel (5)
 - Niet (4)
 - Opzetten of meewerken aan onderzoek en vertalen van resultaten naar praktische toepassing
 - Wel (4)
 - Niet (2)
 - Resultaatgericht samenwerken in multidisciplinair teamverband

- Wel (7)
 - Soms (2)
 - Niet (1)
- Vertalen van belangenconflicten naar houdingen binnen mens-dierrelatie
 - Wel (8)
 - Soms (1)
- Adviseren bij dierethische besluitvorming
 - Wel (3)
 - Soms (3)
 - Niet (2)
- **Beleid en communicatie**
 - Gestalte geven aan beleid ten aanzien van interne en externe communicatie
 - Wel (1)
 - Soms (1)
 - Vertalen van wensen van groepen in de samenleving ten aanzien van de omgang met of de behandeling van dieren naar beleidsplannen van overheden of andere organisaties
 - Soms (3)
 - Ontwikkelen van communicatieve materialen en activiteiten
 - Wel (2)
 - Ontwikkelen van educatieve en onderwijskundige materialen en activiteiten
 - Wel (1)
- **Wildlife Management**
 - Formuleren van een natuurbeleidsplan
 - Beheren van een (in)- ex-situ dierpopulatie
 - Wel (3)
 - Niet (2)
 - Resultaatgericht intercultureel samenwerken in multidisciplinair teamverband
 - Wel (1)
 - Soms (1)
- **Paard en Management**
 - Organiseren of leidinggeven aan hippische projecten of evenementen
 - Wel (1)
 - Opstellen van een product/marktbeschrijving voor het (startende) paardenhouderijbedrijf
 - Wel (1)
 - Beheren/managen van paarden, processen en medewerkers binnen hippische bedrijven
 - Soms (1)
 - Onderzoeksgegevens vertalen naar het hippische werkveld
 - Wel (1)

Mobiliteit

- Wel van invloed (15)
- Wel bereid verhuizen (12)
- Niet bereid verhuizen (7)
- Niet aan de orde (4)

Netwerk

- Bewust / niet bewust verbreed
 - Niet bewust (17)
 - Bewust (5)
- Methode
 - Stage (4)
 - School (3)
 - Harpijdag (1)
 - Stage in Nederland goed (1)
 - Studentenvereniging (1)
- Wel van invloed (5)
- Druk opgelegd vanuit school (1)

Onbekendheid opleiding

- Diermanagement
 - Diermanagement moeten toelichten (7)
 - Diermanagement is een brede studie (2)
 - Gebruik andere naam opleiding (1)
- Extern
 - Ligt aan organisatie (8)
 - Uitzendbureaus kennen de opleiding niet (3)
- CV aangepast (5)
- Nee (4)
- Ja (3)

Persoonlijkheidskenmerken

- Betrouwbaar
 - Wel (12)
 - Soms (1)
- Zelfdiscipline
 - Wel (11)
 - Soms (2)
 - Niet (2)
- Ordelijk
 - Wel (10)
 - Soms (1)
 - Niet (1)
- Ambitueus
 - Wel (10)
 - Niet (3)
- Doelmatig
 - Wel (10)
 - Soms (2)
- Bedachtzaam
 - Soms (6)
 - Wel (4)
 - Niet (3)
- Zelfverzekerd
 - Niet (3)
 - Wel (2)
- Overig
 - Enthousiast (7)
 - Sociaal (5)
 - Doorzettingsvermogen (5)
 - Bescheiden (3)
 - Eerlijk (3)
 - Openheid (3)
 - Behulpzaam (2)
 - Creatief (2)
 - Identiek zijn aan jezelf (2)
 - Leergierig (2)
 - Nieuwsgierig (2)
 - Passie (2)
 - Zelfstandig (2)
 - Assertief (1)
 - Bereidwilligheid (1)
 - Direct (1)
 - Extrovert (1)

- Innovatief (1)
- Makkelijke prater (1)
- Niet hyperactief (1)
- Niet overdreven (1)
- Pragmatisch (1)
- Praktisch (1)
- Niet schijnheilig (1)
- Ligt aan functie (1)

Studieloopbaanbegeleiding

- Nut
 - Niet nuttig (24)
 - Nuttig (10)
- Herinnering
 - Wel herinneren (21)
 - Niet herinneren (12)
- Werkveldvoorbereiding
 - Niet bewust werkveldvoorbereiding (4)
 - Geen werkveldvoorbereiding (1)

Sollicitatietips

- Vooraf
 - Verdiepen in bedrijf (7)
 - Vragen opzoeken (6)
 - Goed vacature lezen (5)
 - CV aanpassen (2)
 - Netwerk gebruiken (2)
 - Referentie hebben (2)
 - Goed voorbereiden (2)
 - CV is belangrijk (1)
 - Geen algemene brief opsturen (1)
 - Je moet er wat voor doen (1)
- Tijdens
 - Jezelf blijven (5)
 - Jezelf verkopen (3)
 - Eerlijk zijn (2)
 - Opgewekt maar niet overdreven zijn (2)
 - Bereid zijn om te verhuizen (1)
 - Overeenkomsten Diermanagement met functie uitleggen a.d.h.v. vacature (1)
 - Eigenschappen en vaardigheden kennen (1)
 - Verzorgd uitzien (1)

Sollicitatieprocedure

- Benadering
 - Al bekend bij organisatie (13)
 - Via vacature (5)
 - Baan aangeboden (5)
 - Via een uitzendbureau (4)
 - Baan aangeboden door stagebedrijf (4)
 - Na afstuderen open sollicitatie gestuurd (2)
 - Via advertentie (1)
 - Niet echt hoeven solliciteren (1)
 - Via een vriend (1)
- Vervolg
 - Op sollicitatiegesprek geweest (10)
 - Positief verrast over HBO diploma (2)
 - Niet aangenomen (1)
 - Jezelf verkopen (1)
- Mening
 - Afhankelijk van organisatie (8)
 - Moeilijk (6)
 - Diermanagement is breed (2)
 - Actief op zoek (1)
 - Geen Diermanagement nodig maar communicatieopleiding (1)
 - Mazzel uitgenodigd voor gesprek (1)
 - Meer werk als paraveterinair dan in Diermanagement (1)

Stage

- Mening
 - Leuk (8)
 - Leerzaam (2)
- Buitenland niet gelukt (7)
- Motivatie
 - Bewust Nederland gekozen (3)
 - Bewust stages uitgekozen (1)
 - Binnenkomen bij bedrijf (1)
 - Buitenland geen baangarantie (1)
 - Educatie vanwege toekomstplan (1)
 - Gekozen vanwege interesse zeezoogdieren (1)
 - Locatie speelde een rol (1)
 - Niet bewust Nederland gekozen (1)
 - Niet toekomstgericht gekozen (1)
- Opgedane kennis
 - Adviseren en doorvragen dierenwinkel (1)
 - Geleerd hoe educatie leuk maken Natuurmuseum Fryslân (1)

Studieprogramma

- Mening
 - Leuk (16)
 - Breed (12)
 - Interessant (7)
 - Eerste jaar algemeen (5)
 - Educatief onderwijskundig mager (2)
 - Gezellig (2)
 - Goede combinatie dier en management (2)
 - Lijkt op commerciële economie (2)
 - Bezit nutteloze modules (2)
 - Nuttig (2)
 - Statistiek niet interessant (2)
 - Weinig diepgang (2)
 - Handreiking willen geven tot werkveld (2)
 - Goede aansluiting vervolgopleiding (1)
 - Druk (1)
 - Geleerd (1)
 - Lastig zonder doel (1)
 - Makkelijke opleiding (1)
 - Uitdagend (1)
 - Alles staat al vast (1)
 - Wat ik wilde (1)
 - Wildlife management positief (1)
- Studieplanning
 - Advies gekregen kies één hoofdrichting (2)
 - Niet bewust bezig met carrièreplanning (2)
 - Geprobeerd beeld te vormen door voorlichting (1)
 - Zoekende naar interesses (1)
 - Vrijstelling dierverzorgingsstage (1)

Succesfactor

- Eigen gedachte
 - Tevredenheid (4)
 - Bepaalt zelf je eigen succes (3)
 - Hangt af van meerdere eigenschappen (3)
 - Opleiding binnen sector op niveau (3)
 - Een leuke baan (2)
 - Geluk (2)
 - Gelukkig worden (2)
 - Identiek aan jezelf zijn (2)
 - Je doel bereiken (2)
 - Aan afspraken houden (1)
 - Draaiende stoelen rode knoppen (1)
 - Durven (1)
 - Goede afronding Diermanagement (1)
 - Heel veel geld (1)
 - Hoge functie (1)
 - Interesse (1)
 - Meetbaar maken succes (1)
 - Met enthousiasme werken (1)
 - Stages (1)
 - TV programma's (1)
- Begrip
 - Ruim begrip (2)
 - Vaag (1)
 - Hippe term (1)

Vaardigheden

- Samenwerking
 - Samenwerken (4)
 - Netwerken (3)
 - Communiceren (2)
 - Aanpassingsvermogen (2)
 - Vergaderen (1)
 - Overleggen (1)
 - Leidinggeven (1)
 - Inlevingsvermogen (1)
- Zelfstandig
 - Verdiepen (3)
 - Presenteren (2)
 - Aanpassingsvermogen (2)
 - Organiseren (2)
 - Plannen (2)
 - Niet zeuren (1)
 - Verantwoordelijkheid nemen (1)
 - Probleemoplossend vermogen (1)
 - Objectief redeneren (1)
 - Inschatten (1)
 - Durven fouten te maken (1)
 - Doorzetten (1)
- Werken
 - Samenwerken (4)
 - Zelfstandig werken (1)
 - Hard werken (1)
 - Gestructureerd werken (1)
 - Gedetailleerd werken (1)
- Ligt aan functie (1)

Vervolgopleiding

- Marketing (5)
- Niet (4)
- Wel van invloed (3)
- Dierwetenschappen (2)
- STOAS (2)
- Educatie (1)
- Communicatie (1)
- Biologische landbouw (1)

Verwachting

- Geen concrete verwachtingen (10)
- Werkveld
 - Dierenpark of wildpark (3)
 - Baangarantie (2)
 - Direct managementfunctie niet reëel (1)
 - Iedereen in sector niet reëel open dag (1)
 - Paard en Management geen baangarantie (1)
 - Sluit aan op werkveld (1)
 - Voorbereiding werkveld (1)
- Inhoudelijk
 - Iets met dieren (2)
 - Niveau hoger (2)
 - Meer inhoud (1)
 - Meer managementgericht (1)
 - Non productiedieren (1)
- Geromantiseerd
 - Naïeve verwachtingen (3)
 - Achteraf geen diermanagement als vervolgopleiding (1)
 - Achteraf vervolgopleiding communicatie (1)
 - Beter netwerk (1)
 - Mooier dan het was (1)
 - Binnenhalen studenten open dag (1)
- Realiteit
 - Overeenkomst realiteit niet (1)
 - Overeenkomst realiteit wel (1)

Voorafgaande baan

- Buiten dierensector
 - Tijdelijke klus (3)
 - Beleidsmedewerker gemeente (2)
 - Afdeling welzijn en onderwijs (1)
- Dierensector
 - Assistent curator (1)
 - Coördinator dierenambulance Dierenbescherming (1)
 - Dierverzorging apenheul (1)

Vooropleiding

- MBO
 - MBO Paraveterinair (4)
 - Kopklas Diermanagement (1)
 - MBO Paardenhouderij (1)
- HBO
 - Laboratorium onderwijs (1)
 - Biologie (1)

Werkveld

- Klein wereldje (4)
- Opleiding
 - Andersom eerst opleiding dan interesse dieren (2)
 - Specifiekere opleiding nuttiger (1)
- Moeilijk om tussen te komen (1)

Aanbevelingen voor de huidige studenten

- Studie
 - Heb doel voor ogen (5)
 - Heb plezier (3)
 - Verdiep in concrete banen (2)
 - Niet blind staren op één richting (1)
 - Studie aanpassen op gewenste baan (1)
 - Master doen (1)
 - Lijn hebben in stages en studieprogramma (1)
- Ervaring
 - Verbreden buiten studie (8)
 - Ervaring opdoen (1)
 - Ga solliciteren (1)
 - Baan als diervoorzorg (1)
 - Buitenlandstage voor ervaring (1)
 - Actief lid studentenvereniging (1)
- Stage
 - Aansluiten op doel (2)
 - Geen buitenlandstage i.v.m. baankans (2)
 - Goede indruk achterlaten stage (1)
 - Hard werken tijdens stage (1)
 - Stage lopen bij safaripark (1)
 - Lijn hebben in stages en studieprogramma (1)
- Netwerken
 - Ga netwerken (4)
 - Stichting Harpij (2)
 - Geen buitenlandstage i.v.m. baankans (2)
- Karakter
 - Blijf jezelf (4)
 - Bescheiden zijn (3)

Aanbevelingen voor de net gediplomeerden studenten

- Werkveld
 - MBO baan binnen sector (2)
 - Vrijwilligerswerk (2)
 - Netwerken (2)
 - Periode gericht solliciteren binnen sector (1)
 - Blijf in werkveld (1)
 - Interesse tonen in werkveld (1)
- Algemeen
 - Ga tijdelijk wat anders doen (4)
 - Volhouden (3)
 - Durf te proberen (3)
 - Wees flexibel (1)
 - Trouw niet te vroeg (1)
 - Ga reizen (1)
- Curriculum Vitae
 - Denk aan presentatie CV (1)
 - Geen gat laten vallen in CV (1)
- Vervolgopleiding
 - Doe studie voor meer richting (1)

Aanbevelingen voor de opleiding

- Studieprogramma
 - Meer met educatie (3)
 - Statistiek veranderen (2)
 - Individueel afstuderen (2)
 - Meer werken met wetenschappelijke artikelen (1)
 - Meer algemene management vakken (1)
 - Officiële certificaten meegeven (1)
 - Niveau in de gaten houden (1)
 - Leren werken met vrijwilligers (1)
 - Denk aan kwaliteit onderwijs (1)
 - Afstudeerrichtingen inrichten (1)
 - Praktijkmanager baan van toekomst (1)
 - Selectieprocedure (1)
- Studieloopbaanbegeleiding
 - Voor bepaalde studenten (5)
 - Persoonlijke begeleiding (2)
 - Serieuzer (1)
 - Klassikaal (1)
 - Voorbereiding werkveld (1)
- Bekendheid van de opleiding Diermanagement
 - Naamswijziging (2)
 - Bekendheid vergroten (2)
 - Kennis van externe organisaties naar binnen halen(1)
 - Banden aanhalen andere opleidingen (1)
 - Blijf een kleine opleiding (1)
- Informeren en adviseren
 - Juist informeren over opleiding (2)
 - Leer mensen Diermanagement uitleggen (1)
 - Beter advies over hoofdrichting (1)
- Gerichter
 - Student gericht opleiden en helpen (4)
 - Gerichter kijken naar stagebedrijven (3)
 - Gerichter (2)

Bijlage III Aanbevelingen vanuit de respondenten

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen aanbevelingen voor de huidige studenten van de opleiding Diermanagement, de net gediplomeerden van de opleiding en voor de opleiding zelf.

Bij de aanbevelingen moet rekening gehouden worden met mogelijke veranderingen die in de tussentijd hebben plaatsgevonden. Hierdoor kunnen de gegeven aanbevelingen niet meer van toepassing zijn.

Aanbevelingen voor de huidige studenten van de opleiding Diermanagement

Aan de respondenten zijn aanbevelingen gevraagd voor de huidige studenten van de opleiding Diermanagement. Hierop kwamen veel verschillende aanbevelingen. De verschillende aanbevelingen zijn onderverdeeld in de categorieën: studie en stage, ervaring en netwerken.

Studie en stage

Meerdere respondenten raadden aan om te verdiepen in concrete banen. Op die manier weet de student wat voor competenties hij op moet doen voor het uitvoeren van die banen en kan de student zijn studie hierop aanpassen. Dit sluit aan bij de aanbeveling die ook door meerdere respondenten werd genoemd, namelijk om een doel voor ogen te hebben tijdens de opleiding. Ook hier kan de student dan zijn gehele studieprogramma op aanpassen, zodat hij specifiekere kennis opdoet. Er werd aangegeven dat vooral de stages goed moeten aansluiten op het doel van de student. Daarnaast werd aangeraden om tijdens de stages een goede indruk achter te laten door onder andere hard te werken en bescheiden te zijn. Eén respondent zei hierover: *“Als je dan eenmaal ergens op een stage zit laat gewoon zien wat je waard bent, loop niet voor 100% maar voor 110%”* (p.c., respondent 9, 2015). Twee respondenten raadden aan om geen stage in het buitenland te lopen in verband met de baankansen. Zo zei één respondent: *“Doe niet de buitenlandstage want weet je, de mensen die een baan hebben gekregen hoor je toch echt wel vaak dat ze zijn blijven hangen of na stage of na afstuderen”* (p.c., respondent 5, 2015). Ga vooral stage lopen bij Safaripark Beekse Bergen. De kans dat de stagiair(e) hierna een bijbaan aangeboden als educatief medewerker is erg groot. (p.c., respondent 6, 2015). Verder raadde één respondent aan om een master te gaan doen voor het opdoen van specifiekere kennis en meer ervaring. Als laatste aanbeveling gaven de respondenten om vooral te genieten van je studietijd en plezier te hebben.

Ervaring

Uit het onderzoek blijkt dat het hebben van ervaring van invloed is op het verkrijgen van een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement. Veel respondenten raadden dan ook aan om buiten de opleiding te verbreden. Dit kan onder andere door het bijwonen van lezingen, actief lidmaatschap bij een studentenvereniging, activiteiten, (vrijwilligers)werk en een baan als dierverzorger. Een baan als dierverzorger werd expliciet genoemd omdat dit als een goede basis werd gezien voor de verdere carrière in de dierentuinsector.

Netwerk

Door bovenstaande aanbevelingen over stages en het opdoen van ervaring wordt tevens de mogelijkheid gecreëerd om te netwerken, wat ook belangrijk is volgens de respondenten. Een netwerk kan namelijk van invloed zijn op het bemachtigen van een baan. Om het netwerk in de dierenruinsector te vergroten werd expliciet aanbevolen abonnee te worden van Stichting de Harpij en deel te nemen aan het jaarlijkse congres dat zij organiseren. Bij dit congres zijn medewerkers van verschillende dierenruinen uit Nederland en België aanwezig.

Aanbevelingen voor de gediplomeerden

Naast de aanbevelingen voor de huidige studenten is ook gevraagd naar aanbevelingen voor de gediplomeerde Diermanagers. De verschillende aanbevelingen zijn onderverdeeld in de categorieën: werkveld, algemeen, Curriculum Vitae en sollicitatietips.

Werkveld

De respondenten gaven als aanbeveling om na het diplomeren direct een bepaalde periode gericht te solliciteren. Bijvoorbeeld een periode van zes maanden waarin de gediplomeerde alleen gaat solliciteren op zijn droombanen. Mocht in deze periode geen baan zijn bemachtigd, wordt aanbevolen tijdelijk iets anders te gaan doen. Hierbij kan ook gedacht worden aan banen op MBO-niveau. Verder werd aanbevolen om in het werkveld te blijven en hierin interesse te blijven tonen door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk te doen. Dit laat passie zien met betrekking tot het werkveld. Hiermee wordt tevens de kans gecreëerd om te (blijven) netwerken. Drie respondenten gaven als aanbeveling om niet op te geven met het zoeken naar de juiste baan. Eén respondent zei hierover: *“(...) en geef vooral niet op, want tegen mij zeiden ze ook altijd van je komt er nooit terecht en ik dacht van ja dag, ik weet dat het wel zo is en het is gelukt”* (p.c., respondent 9, 2015).

Algemeen

Als algemene aanbeveling gaven de respondenten aan dat de gediplomeerden vooral zichzelf moeten blijven. Op deze manier wordt vanaf het begin al duidelijk of de gediplomeerden wel of niet binnen een bepaalde organisatie of afdeling past. Verder is het belangrijk om flexibel te zijn. Denk hierbij ook aan de mobiliteit, verhuis om de kansen op een baan te verhogen.

Curriculum Vitae (CV)

Met betrekking tot het CV werd als aanbevelingen gegeven om geen gat in het CV te laten vallen. Hiermee wordt bedoeld dat de gediplomeerden na afronding van de opleiding niet gaan lanterfant. Volgens een respondent wordt dit gewaardeerd door werkgevers. Verder is de presentatie van het CV van belang volgens de respondenten. Plaats bijvoorbeeld niet alle gevolgde modules op het CV, maar probeer het breed te houden en aan te passen op de vacature.

Sollicitatietips

De respondenten is tijdens het interview gevraagd naar sollicitatietips. Hierop kwamen verschillende reacties. Zo raadde de respondenten aan om van te voren goed te verdiepen in het bedrijf. Ook het goed doorlezen van de vacature en het zoeken van vragen die regelmatig gebruikt worden bij sollicitatiegesprekken wordt als belangrijk ervaren ter voorbereiding van het gesprek.

Ook werd aangeraden om geen algemene brief te schrijven. Laat zien dat er verdiept is in het bedrijf en de vacature. Eén respondent zei hierover: *“Als er een vacature openstond binnen het bedrijf, dan kregen we heel veel sollicitatiebrieven binnen. Je zag dan gewoon heel veel algemeen geschreven brieven, deze brieven konden eigenlijk wel bij elk bedrijf ingeleverd worden. Nou dan word je gewoon niet uitgekozen”* (p.c., respondent 9, 2015).

Daarnaast kan het aanpassen van het CV helpen tijdens de sollicitatieprocedure. Eén respondent zei hierover: *“Je kunt gewoon zeggen dat je een managementopleiding hebt gedaan”* (p.c., respondent 3, 2015). Een andere respondent zei hierover: *“Probeer wat meer aan te passen naar algemene begrippen dan echt van die termen erop te zetten die alleen een Diermanager of een docent Diermanager kan snappen”* (p.c., respondent 7, 2015). Tevens kan het hebben van een referentie invloed hebben op het bemachtigen van een baan. Door middel van een referentie kan de organisatie waar gesolliciteerd wordt informatie winnen en daarmee een beeld vormen over het functioneren van de sollicitant.

Verder lieten de respondenten weten dat het belangrijk is dat de gediplomeerden zichzelf verkopen tijdens een sollicitatie, maar wel werd benadrukt dat zij zichzelf moeten blijven. De gediplomeerden werd aangeraden om tijdens het sollicitatiegesprek een opgewekte maar niet overdreven houding te hebben. Ook raadden de respondenten aan om het netwerk te gebruiken. Eén respondent vertelde hierover dat iemand binnen zijn netwerk al bij de organisatie werkzaam was waar hij ging solliciteren. Hij heeft deze persoon gecontacteerd en om advies gevraagd met betrekking tot het voorbereiden op zijn sollicitatie. Zo vroeg hij naar de sfeer binnen de organisatie en wat wel en niet gewaardeerd wordt. Op deze manier kon de respondent zich gericht voorbereiden op het sollicitatiegesprek bij die organisatie.

Daarnaast is het belangrijk om alle persoonlijke eigenschappen en vaardigheden te kennen voorafgaand aan het gesprek. Op die manier wordt voorkomen dat het gesprek met betrekking tot deze vragen moeizaam verloopt. De gediplomeerden werd aangeraden om hierin wel eerlijk te blijven.

Aanbevelingen voor de opleiding Diermanagement

Verder is de respondenten gevraagd naar aanbevelingen voor de opleiding Diermanagement. De verschillende aanbevelingen zijn onderverdeeld in de categorieën: studieprogramma, studieloopbaanbegeleiding, bekendheid van de opleiding en informeren en adviseren.

Studieprogramma

De respondenten raadden aan om meer natuureducatieve en algemene managementvakken toe te voegen aan het studieprogramma. Zo vertelde één respondent dat zij door haar educatiestage veel meer heeft geleerd over natuureducatie dan tijdens de opleiding zelf. Daarnaast is het lastig om een reguliere managementbaan te krijgen met alleen de opleiding Diermanagement. De alumni van Diermanagement worden in het werkveld niet helemaal als volwaardig manager gezien is de ervaring van een aantal respondenten. Door deze vakken toe te voegen maken de alumni van Diermanagement meer kans op een baan, zowel binnen als buiten het werkveld.

Ook werd aanbevolen om het vak statistiek anders in te richten. Meerdere respondenten gaven aan statistiek als moeilijk te hebben ervaren. Voor ideeën kan gekeken worden naar de

manier hoe de studenten van WageningenUR hierin les krijgen, één respondent is hier namelijk zeer enthousiast over.

Binnen het werkveld van Diermanagement wordt steeds meer met vrijwilligers gewerkt. Er wordt dan ook aangeraden om de studenten (meer) te leren over hoe zij met deze doelgroep om moeten gaan. Vrijwilligers zijn namelijk een “apart slag mensen met ieder een eigen persoonlijkheid” (p.c., respondent 9, 2015). Door de studenten hier meer over te leren kunnen zij dit later direct toepassen in het werkveld.

Het meegeven van officiële certificaten kan ook de kansen op een baan vergroten. Zo vertelde één respondent het raar te vinden dat na het volgen van de minor ‘Educatie en Onderwijs’ de student vervolgens niet de bevoegdheid heeft om les te geven in het onderwijs. Zij raadde daarom aan om ervoor te zorgen dat de studenten officiële certificaten kunnen halen, zodat zij niet na de opleiding Diermanagement nog vervolgopleidingen moeten doen, maar direct aan de slag kunnen in het werkveld.

Wat betreft de opleiding in het algemeen wordt aangeraden om het niveau in de gaten te houden. Sommige respondenten vonden de opleiding makkelijk en hadden niet altijd het idee dat het op HBO-niveau was. Ook moet gekeken worden naar de kwaliteit van de opleiding en wat goed is voor de studenten. Eén respondent gaf het advies om kennis van buiten naar binnen te halen. Hiermee wordt bedoeld om docenten en experts op het gebied van Diermanagement te vragen om langs te komen en meer kennis toe te voegen wat de kwaliteit van de opleiding ten goede komt.

Jaarlijks komen veel Diermanagement alumni in het werkveld terecht, zoekende naar een baan. Deze grote hoeveelheid werkzoekende Diermanagers vormt voor elkaar een hoge concurrentie. Om deze hoge concurrentie te minderen en het percentage alumni dat werkzaam is op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement te verhogen, raadden respondenten aan om gebruik te maken van een selectieprocedure aan het begin van de opleiding. Dit kan door middel van het stellen van een limiet op het aantal inschrijvingen per jaar. De studenten die erg gemotiveerd zijn zullen ervoor zorgen dat zij zich als eerste inschrijven. Dit zorgt voor een combinatie van gemotiveerde studenten en een lagere concurrentie.

Het grootste gedeelte van de respondenten heeft het aanbod van de opleiding Diermanagement als breed ervaren. De meningen of dit van positieve of negatieve invloed is geweest op het verkrijgen van een baan zijn verdeeld. Volgens de respondenten die het brede aanbod van de opleiding als negatief hebben ervaren moet het studieprogramma gericht ingericht worden, zodat de student zich beter kan specialiseren. Dit kan door de majors specifiek in te richten en gericht te kijken naar stagebedrijven.

Verder vertelden de praktijkmanager en de dierenarts van Dierenkliniek Leusden dat praktijkmanager een opkomend beroep is. Steeds meer dierenartsen zien in dat de baten van een praktijkmanager opwegen tegen de kosten. Dit betekent dat steeds meer functies als praktijkmanagers ontstaan. Hier liggen de kansen op een baan op HBO- of universitair niveau binnen de sector Diermanagement en de opleiding zou hierop kunnen inspelen.

Studieloopbaanbegeleiding

Tijdens het gehele studieprogramma volgt de student studieloopbaanbegeleiding. De helft van de respondenten raadden de opleiding aan om de studieloopbaanbegeleiding vooral te richten op studenten die het nodig hebben. Verder werd aangeraden om door middel van persoonlijke begeleiding, in plaats van klassikale lessen, de studieloopbaanbegeleiding nuttiger en serieuzer te maken. Ook werd aangeraden om de lessen studieloopbaanbegeleiding meer te richten op de voorbereiding op het werkveld.

Onbekendheid van de opleiding Diermanagement

Een paar respondenten raadden aan om de bekendheid van de opleiding Diermanagement te vergroten, vooral binnen de sector. Daarnaast raadde een aantal respondenten aan om de naam van de opleiding te veranderen in een naam die de inhoud van de opleiding beter dekt. Op die manier krijgen werkgevers direct een beter beeld bij de opleiding. Eén respondent zei hierover: *“Ik vond het eigenlijk niet zo een gek idee om misschien de naam te veranderen, ik denk dat die niet strookt bij de verwachtingen van mensen”* (p.c., respondent 11, 2015)

Informeren en adviseren

Als laatste raadden de respondenten de opleiding aan om de studenten vooraf de juiste informatie te verschaffen over wat de opleiding te bieden heeft. Op die manier kunnen de potentiële Diermanagement studenten een beter beeld vormen van de opleiding en hiermee hun studiekeuze vergemakkelijken.

Kenniscentrum Hogeschool Van Hall Larenstein

Door middel van het opzetten van een kenniscentrum gericht op studenten van Hogeschool Van Hall Larenstein kan het netwerk tussen het bedrijfsleven, de studenten en de opleiding Diermanagement vergroot worden. Door middel van het kenniscentrum kunnen bedrijven en studenten makkelijker met elkaar in contact komen. De bedrijven kunnen hier stageplekken, afstudeeropdrachten en vacatures aanbieden, waar studenten dan op kunnen reageren. Studenten kunnen hierdoor passende stageplekken, afstudeeropdrachten en vacatures vinden bij bedrijven binnen het werkveld op HBO- of universitair niveau. Op deze manier wordt ook de bekendheid van de opleiding Diermanagement vergroot. Bedrijven die zich aansluiten bij dit kenniscentrum raken bekend met de opleiding en de vaardigheden en kennis van de studenten van de opleiding.