

11.7-14.

Loopbaanbegeleiding: wat leert onderzoek ons voor beleid en praktijk?

Drs. T. Luken

Inhoud

1	Inleiding	11.7-14.03
2	Loopbaanbegeleiding in het onderwijs	11.7-14.04
2.1	Evaluaties	11.7-14.04
2.2	Nederlands onderzoek naar inhoud en effecten LOB	11.7-14.06
2.3	Buitenlands onderzoek naar effecten	11.7-14.10
2.4	Meta-studies	11.7-14.11
3	Loopbaanbegeleiding in arbeid	11.7-14.12
3.1	Nederland	11.7-14.12
3.2	Vlaanderen	11.7-14.13
3.3	Enkele voorbeelden van onderzoeken uit andere landen	11.7-14.14
4	Conclusies	11.7-14.18
5	Discussie	11.7-14.20
	Literatuur	11.7-14.21

Auteur:

Drs. T. (Tom) Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en werkt als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken. Eerder was hij lector Career Development bij Fontys Hogescholen. E-mail: tluken@planet.nl.

Inleiding

Het fenomeen loopbaan is in de afgelopen tien jaar sterk in de belangstelling gekomen. Ontelbare rapporten en adviezen benadrukken het grote belang van goede loopbaanbegeleiding in onderwijs en arbeid (Onderwijsraad, 2003 en 2007; SER, 2007; RWI, 2008; Commissie Bakker, 2008; VO-raad, 2009). Economische aspecten spelen hierbij een grote rol. Met ‘verkeerde studiekeuzen’ zijn bijvoorbeeld hoge kosten gemoeid. Deze worden door de Nationale Denktank (2007) geschat op 7 miljard euro per jaar en door Borghans e.a. (2008) op 5,6 miljard. Ook in arbeid kost suboptimale loopbaanontwikkeling veel. Verzekeraars schatten dat de totale kosten door werkstress als gevolg van arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim rond de 3 tot 6 miljard euro per jaar bedragen (Blatter e.a., 2005.). Men kan er gevoeglijk van uitgaan dat een substantieel deel hiervan gerelateerd is aan loopbaanproblemen, bijvoorbeeld een beroepskeuze/functiekeuze op basis van een gebrekkig zelfbeeld. Volgens een onderzoek van het toenmalige Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen kan in twintig procent van de gevallen arbeidsongeschiktheid toegeschreven worden aan verkeerde loopbaankeuzen (Kooreman, 1999). Vaak hebben loopbaanproblemen een meer sluipend karakter en uiten zij zich in bijvoorbeeld verveling, onbevredigdheid en stagnatie in de ontwikkeling van persoon of competentie. De kosten hiervan in termen van productiviteitsverlies en teruglopende concurrentiekracht zijn moeilijk te becijferen maar zonder twijfel aanzienlijk. En daarbij komen uiteraard nog de immateriële kosten die niet in enige kwantitatieve maat zijn uit te drukken, bijvoorbeeld gederfde levensjijd en levensgeluk.

In de vorige eeuw is geleidelijk aandacht voor loopbaanontwikkeling ontstaan (Pere, 1986; Luken, 2009). In 1902 werd in Nederland de eerste gemeentelijke arbeidsbeurs opgericht. In 1912 volgde het eerste beroepskeuzebureau. In 1948 gingen de arbeidsbureaus zich voor het eerst bezighouden met beroepskeuze. In de jaren zestig verschenen de eerste schooldecanen. In 1978 kwamen de eerste outplacementbureaus, die na verloop van tijd ook loopbaanbegeleiding gingen bieden. In het afgelopen decennium is de aandacht voor loopbaanbegeleiding sterk toegenomen. Niet alleen op papier (zie de hiervoor aangehaalde rapporten), maar ook in de praktijk. Onder meer zijn duizenden docenten in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs taken op het gebied van studieloopbaanbegeleiding gaan uitvoeren.

Dit hoofdstuk richt zich op de beantwoording van de volgende vragen. Hoe wordt loopbaanbegeleiding door de afnemers gewaardeerd? Wat zijn de effecten ervan? En wat betekent een en ander voor beleid en praktijk? Loopbaanbegeleiding definiëren we hierbij als de professionele en methodische inspanningen om loopbaanontwikkeling op een positieve manier te beïnvloeden.

De beantwoording van de gestelde vragen vindt plaats op basis van een literatuuronderzoek. De geraadpleegde literatuur komt uit het persoonlijk archief van de auteur, waarvan de opbouw dertig jaar geleden startte. Bronnen hiervoor zijn abonnementen, persoonlijke netwerken, elektronische nieuwsbrieven en de jaarlijkse *review* van het tijdschrift *The Career Development Quarterly*. Voor dit specifieke onderwerp is aanvulling gezocht door in de digitale bibliotheek van de Open Universiteit (die onder meer een collectie elektro-

nische tijdschriften omvat, alsmede de zoekmachines van onder meer Academic Search Elite, EBSCO Host, ScienceDirect/Elsevier en Springerlink) te doorzoeken met de zoektermen 'evaluation', 'effects', 'career' en 'guidance'. Tot slot is gebruikgemaakt van enkele overzichtsstudies, vooral die van Richard (2005); Whiston & Buck (2008); Hughes & Gration (2009) en Meijers, Kuijpers & Winters (2010). Uiteraard konden niet alle aldus gevonden publicaties in dit hoofdstuk worden opgenomen. Voornaamste selectiecriteria waren onderzoekskwaliteit, actualiteit en toepasbaarheid op de Nederlandse situatie, maar hierbij zijn geen scherpe grenzen gehanteerd.

Volgens Paffen (2007: 20) is de definitie van 'loopbaan', die nu het meest gehanteerd wordt in de wetenschappelijke literatuur, die van Hall: 'de hele reeks van werkgerelateerde activiteiten en ervaringen gedurende de tijdspanne van het hele leven van de persoon'. Wij beschouwen de voorbereiding op arbeid in het onderwijs als werkgerelateerd. De levensfase waarin de persoon onderwijs volgt, maakt in deze zin deel uit van de loopbaan. De in deze periode gemaakte keuzen en de hier gelegde basis zijn van groot belang voor de verdere ontwikkeling van de loopbaan en loopbaancompetenties. We starten dan ook met de evaluaties en effecten van wat in het voortgezet onderwijs doorgaans loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) wordt genoemd en in mbo en hbo vaak studieloopbaanbegeleiding heet.

2 Loopbaanbegeleiding in het onderwijs

2.1 EVALUATIES

Er zijn duidelijke signalen dat leerlingen en studenten in Nederland ontevreden zijn over de LOB die zij krijgen.

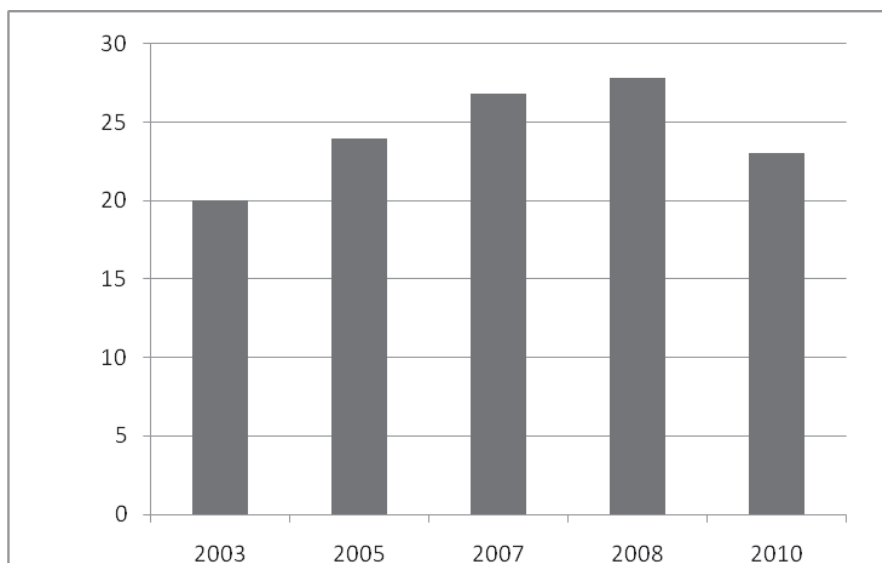
Wat betreft het voortgezet onderwijs: het ROA (2005) concludeerde uit RUBS-enquêtes onder 6751 havo- en vwo-schoolverlaters dat leerlingen op allerlei terreinen positiever zijn na de invoering van de tweede fase, maar dat dit niet geldt voor de hulp bij studie- en beroepskeuze. Nu is 35 procent daar tevreden over (was 40 procent).

Ook Oomen (2007) concludeert uit monitoren van de Tweede Fase dat scholen weliswaar veel investeren in LOB, maar dat de waardering van leerlingen eerder af- dan toeneemt.

Bij een vragenlijstonderzoek onder een kleine 2000 eindexamenleerlingen havo/vwo bleek 31 procent van de meisjes en 25 procent van de jongens ontevreden te zijn met de studiekeuzevoorlichting (VHTO, 2008). Dit betekent niet dat de overigen tevreden waren: verreweg de meeste leerlingen antwoordden neutraal.

Het meest recent is het resultaat dat onderzoeksbureau Labyrinth meldt van een onderzoek met online afgenomen vragenlijsten in opdracht van de website DeDecaan.net. Ruim tienduizend leerlingen uit de bovenbouw van het vmbo, havo en vwo vulden de vragenlijst in. Meer dan de helft daarvan bleek ontevreden met de begeleiding op school. Voornaamste kritiek was dat ze te veel zelf moesten uitzoeken en te weinig persoonlijk advies kregen (Bato, 2009).

Ook in het mbo is de tevredenheid over de studieloopbaanbegeleiding laag, zo blijkt uit het tweejaarlijkse Odin-onderzoek (JOB, 2007-2010).



Figuur 1: Ontevredenheid over studieloopbaanbegeleiding in het mbo (Bron: JOB, 2007, 2008, 2010)

Figuur 1 brengt in beeld hoeveel procent van de mbo-studenten over de jaren heen zegt ontevreden of zeer ontevreden te zijn bij de vraag: 'Hoe vind je de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding?' Elke keer deden meer dan 100.000 studenten mee aan het onderzoek. Tussen 2003 en 2008 neemt het percentage ontevreden studenten toe van 20 naar 28 procent. In 2010 heeft zich een interessante kentering voorgedaan: nu is 'slechts' 23 procent ontevreden over de studieloopbaanbegeleiding. Veertig procent is nu tevreden. Ondanks deze wending ten goede is het percentage ontevredenen nog steeds hoog, vergeleken met andere aspecten van de studie, bijvoorbeeld de studiebegeleiding (17 procent ontevreden, 55 procent tevreden).

Ook in het hbo zijn negatieve signalen.

- Volgens een onderzoek dat in 2007 hogeschoolbreed plaatsvond bij Hogeschool Zuyd, ervoer gemiddeld slechts dertig procent van de studenten de studieloopbaanbegeleiding als positief (Twardy-Duisters e.a. 2008).
- Uit gegevens van het zogenoemde Reflex-onderzoek (Zijlstra & Meijers, 2008) blijkt dat onder de bevraagde 6000 studenten in de Randstad de studiebegeleiding de kleinste mate van tevredenheid oplevert, in vergelijking met diverse andere aspecten. Deze andere aspecten betroffen onder andere de sfeer op school, de kwaliteit van docenten, de inhoud van de opleiding en de toetsing.
- In een onderzoek bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen onder 858 studenten levert de gemiddelde waardering voor de studieloopbaanbegeleiding een rapportcijfer van 5,6 op. Ruim een derde van de ondervraagde studenten vindt dat de studieloopbaanbegeleiding niet heeft bijgedragen aan de beoogde effecten (Kneefel e.a., 2007).

In buitenlands onderzoek lijken leerlingen en studenten vaak tevredener te zijn over ontvangen studieloopbaanbegeleiding. Bijvoorbeeld Magnussen &

Lalande (2005) concluderen uit een meta-onderzoek over 41 Canadese onderzoeksrapporten (grotendeels in het onderwijs) dat cliënten vrijwel altijd tevreden zijn over (studie)loopbaanbegeleiding, zelfs als er objectief geen positieve effecten zijn. Hughes & Gratton (2009) voerden een literatuuronderzoek uit naar de effecten van loopbaanbegeleiding bij jongeren, voor een groot deel in het onderwijs. Ze raadpleegden meer dan 100 bronnen, grotendeels uit het Verenigd Koninkrijk. Een van hun conclusies is dat de jongeren over het algemeen zeer tevreden waren over de ontvangen begeleiding. Teuscher (2003) meldt dat leerlingen (zeer) tevreden waren over een door haar ontwikkelde training van zes uur voor het nemen van loopbaanbeslissingen. McKay, Bright & Pryor (2005) vergeleken twee vormen van loopbaancounseling bij zestig studenten. De ene vorm was met objectieve tests, de andere met meer kwalitatieve assessments en meer aandacht voor een actieve rol van de student. Beide groepen bleken zeer tevreden over de begeleiding, maar in laatstgenoemde groep was de tevredenheid duurzamer.

2.2 NEDERLANDS ONDERZOEK NAAR INHOUD EN EFFECTEN LOB

Macro-indicatoren

Helaas is effectonderzoek zeldzaam in Nederland. 'Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in loopbaanoriëntatie en -begeleiding, maar helaas zijn de effecten hiervan onbekend.' (Onderwijsraad, 2008: 10). Er is weinig balans tussen enerzijds het overstelpende aantal visiestukken, nota's met aanbevelingen, plannen, handleidingen enzovoort en anderzijds concrete onderzoeksgegevens. Toch zijn er wel wat meer resultaten van effectonderzoek te melden dan de Onderwijsraad denkt. Deze vermelden we in deze paragraaf.

Vooraf stellen we dat grove macro-indicatoren voor uitval en switchgedrag geen duidelijk effect van de investeringen in studieloopbaanbegeleiding laten zien. Voortijdig schoolverlaten vermindert grosso modo langzaam maar gestaag sinds 2005, maar dit is vooral het geval in het voortgezet onderwijs en minder in het mbo. Het lijkt meer te maken te hebben met zaken als betere registratiemethoden en eerder ingrijpen bij spijbelen dan met studieloopbaanbegeleiding (CBS, 2010). In het hbo bewegen uitval- en switchpercentages zich al jaren op hetzelfde hoge niveau. Bijvoorbeeld het percentage hbo-studenten dat de opleiding na het eerste studiejaar niet vervolgt, schommelt al jarenlang rond de 30 procent (SBO, 2010), terwijl men juist hier resultaten van de investeringen in studieloopbaanbegeleiding zou verwachten. Het percentage hbo-studenten dat switcht van hogeschool is zelfs toegenomen van twaalf procent in 1998 tot bijna twintig procent in 2010 (Belleman, 2010). 38 procent van de studenten in het hbo en 23 procent van de studenten in het wo heeft spijt van de studiekeuze (Van den Broek e.a., 2009). Uiteraard kan geen oorzakelijk verband worden verondersteld, maar het verschil is opvallend, gezien het feit dat in het hbo veel meer aan studieloopbaanbegeleiding wordt gedaan.

Vmbo

Een klein maar concreet effectonderzoek is dat van Osinga (2008). Zij vergeleek ruim honderd vmbo- en mbo-leerlingen, van wie een deel in het vmbo getest was en een ander deel niet. Geteste leerlingen bleken een jaar na de test meer tevreden te zijn met hun studiekeuze dan niet geteste leerlingen. De meerder-

heid van de geteste leerlingen is daadwerkelijk een richting opgegaan die uit de test kwam. De persoonlijke aandacht die leerlingen krijgen tijdens het gesprek over de testuitslag, brengt leerlingen, ouders en decanen tot nieuwe inzichten. Van de geteste leerlingen zijn er minder gestopt met hun studie dan van de niet geteste leerlingen.

Van Esch & Neuvel (2009) voerden een vragenlijstonderzoek uit onder 400 leerlingen van drie vmbo's in Amsterdam, aangevuld met 65 interviews. Eén van hun constateringen: 'Een kleine drie op de tien leerlingen praat met niemand over het soort werk dat hij/zij passend vindt.' (o.c.: 22). De leerlingen die wel over dit soort dingen praten, doen dit vaker met ouders, familie of vriend(inn)en dan met leraren, mentoren of decanen.

Ook Sarti e.a. (2009), die onderzoek deden met zes panels van vmbo-leerlingen, komen tot de conclusie dat de meesten geen individueel gesprek met decaan of mentor hebben gehad over hun studiekeuze. Je krijgt dat bijvoorbeeld pas als je erom vraagt. Ze weten vaak niet precies wie en wat de decaan is. De leerlingen hebben vaak wel behoefte aan individuele begeleiding. Zij vinden dat de decanen wel over brede informatie beschikken, maar vragen die meer de diepte ingaan, niet kunnen beantwoorden.

Kers & Kers (2010) voerden een literatuuronderzoek uit, hielden interviews en namen vragenlijsten af bij 330 leerlingen, decanen en mentoren in vijf scholen voor vmbo-tl. Enkele van hun bevindingen zijn de volgende.

- Er zijn wel ideeën over loopbaanoriëntatie en -begeleiding, maar er is onvoldoende aandacht voor onderliggende visie en beleid.
- Niet de instrumenten die worden ingezet, maar de wijze waarop zij worden ingezet, bepaalt het succes ervan.
- Er is weinig aandacht voor de professionele invulling van de functie decaan.
- Scholen willen vaak docenten inzetten op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding die daarvoor niet geschikt zijn.
- 39 procent van de leerlingen zegt nooit met zijn/haar mentor te praten over 'dingen die echt belangrijk zijn in mijn leven'.
- 43 procent zegt nooit met een decaan te praten over 'mijn keuzes, wensen en mogelijkheden in de toekomst'.

Vmbo/mbo

Petit (2009) voerde een onderzoek uit met vragenlijsten onder in totaal ruim vijfhonderd leerlingen in vmbo en mbo, aangevuld met groepsinterviews met docenten. Hij vergeleek de activiteiten op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding met de mate waarin leerlingen zichzelf loopbaancompetent vinden. In het vmbo lijken alle LOB-activiteiten tot meer loopbaancompetentie te leiden. Op het mbo geldt dit slechts voor enkele activiteiten, vooral voor informatievoorziening over beroepen. Helaas erkent bijna driekwart van de docenten dat er nooit een activiteit wordt georganiseerd om leerlingen te informeren over beroepen of vervolgopleiding. Dit terwijl meer dan 40 procent van de leerlingen een informatiebijeenkomst belangrijk vindt. Over het gebruik van portfolio en mentoring in het mbo zegt Petit: 'Vrijwel alle leerlingen hebben zeer frequent met beide activiteiten te maken, maar dit lijkt op geen enkele afdeling tot een significant resultaat.' (o.c.: 85). 'Hoewel alle scholen en afdelingen werken met het portfolio, waarbij reflecteren een vast onderdeel is, is bij geen van de scholen en afdelingen een significant verband gevonden met

loopbaancompetenties.’ (o.c.: 82). ‘Bijna 40 procent van de leerlingen ervaart het ontbreken van een advies als een gemis.’ (o.c.: 82). ‘Beroepskeuzetests worden alleen gemaakt door leerlingen die geen keuze kunnen maken.’ (o.c.: 90).

Havo/vwo

Borghans e.a. (2008) analyseerden de gegevens van schoolverlaterenquêtes en enquêtes onder decanen van 336 havo-/vwo-scholen en 36 hbo-/wo-instellingen. Enkele van hun conclusies zijn de volgende.

- Begeleiding aan het einde van de opleiding bevordert de kwaliteit van de studiekeuzen. De begeleiding is echter geconcentreerd in het derde jaar.
- Concrete kennis van beroepen draagt sterk bij aan goede keuzes. Bij de profielkeuze wordt echter nauwelijks aandacht besteed aan de arbeidsmarkt.
- Een vijfde van de schoolverlaters heeft spijt van de opleidingskeuze.
- Slechts ruim acht procent van de leerlingen heeft advies gekregen van een keuzeadviesbureau.
- Ongeveer één op de drie studenten zegt nooit persoonlijke gesprekken met een studiedecan gehad te hebben.

Mbo

Winters e.a. (2009) analyseerden in detail 24 gesprekken tussen student, docent en praktijkbegeleider. Deze gesprekken blijken niet dialogisch te zijn en gaan over het bereiken van succes in de opleiding en niet over de loopbaan. Docenten en begeleiders spreken vaak over en tegen, maar zelden *met* de student. De student bepaalt slechts vijf procent van de inhoud van het gesprek. Het gaat nooit over zijn persoonlijke leven.

Mittendorf (2010) voerde in het kader van haar promotieonderzoek verschillende onderzoeken in het mbo uit met behulp van vragenlijsten, interviews en de analyse van op video opgenomen gesprekken. Enkele van haar conclusies zijn de volgende.

- Het loopbaangesprek tussen docent en student is een essentieel element in het loopbaanbegeleidingsproces. Als zo'n gesprek er niet is, beoordelen studenten portfolio en persoonlijk ontwikkelingsplan als irrelevant.
- Docenten zijn nog niet goed in staat om goede loopbaangesprekken te voeren. Vaak zijn zij te dominant en blijven zij steken in hun rol als informatieverstrekker. De gesprekken gaan veel over onderwerpen als cijfers en voortgang en weinig over de loopbaan.
- De invloed van de docenten op de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij hun studenten is gering.

Vmbo/mbo/hbo

Kuijpers, Meijers en collega's hebben in de afgelopen zeven jaar grootschalig onderzoek naar loopbaanontwikkeling en -begeleiding in het beroepsonderwijs verricht. Zij hebben inmiddels onder meer bij 17.000 leerlingen en studenten in vmbo, mbo en hbo vragenlijsten afgenomen. Belangrijke conclusies uit de verschillende onderzoeken zijn (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006; Kuijpers, Moesker & Roefs, 2006; Kuijpers & Meijers, 2009a en 2009b) de volgende.

- Nog vrijwel nergens is sprake van een 'krachtige, loopbaangerichte leeromgeving'. Slechts drie van de onderzochte 226 groepen in vmbo en mbo zijn voldoende praktijkgericht, vraaggericht en dialogisch.

- Leerlingen en studenten ontwikkelen nauwelijks loopbaancompetenties (reflecteren, exploreren, sturen en netwerken). Zij beschikken niet over een goed ontwikkelde arbeidsidentiteit.
- Grosso modo wordt bevestigd, dat naarmate de leeromgeving meer praktijkgericht, vraaggericht en dialogisch is, de leerling/student meer loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit ontwikkelt.
- De invloed van de leeromgeving is echter zeer klein vergeleken met de invloed van kenmerken van de individuele leerling/student.
- Grosso modo hangen de loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit volgens verwachting samen met effectvariabelen, zoals succes, motivatie, keuzezekerheid en niet-uitvallen. Alleen bij de loopbaancompetentie reflectie is dit niet het geval.
- Van de drie kenmerken van de krachtige, loopbaangerichte leeromgeving lijkt de dialoog het meest cruciaal.

Hbo

Uit diepgaande interviews met acht studenten aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen concludeerde Van Winkel (2006) dat zij tevreden zijn over de ontvangen studieloopbaanbegeleiding en dat deze in zes van de acht gevallen positieve effecten had gehad. In een ander onderzoek aan de HAN, waarbij 271 alumni van economische opleidingen schriftelijk werden ondervraagd, werden de verwachte positieve verbanden tussen loopbaanbegeleiding, loopbaancompetenties en succes niet gevonden (Van Winkel e.a., 2009).

Admiraal-Hilgeman (2009) rapporteert over een praktijkgericht onderzoek bij Fontys Hogescholen waaraan 184 studenten aan economisch gerichte hbo-opleidingen en studieloopbaanbegeleiders deelnamen. De belangrijkste conclusies zijn de volgende.

- Studieloopbaanbegeleiding is in feite vaak studievoortgangsbewaking.
- Doelstellingen op het gebied van vraaggerichtheid en zelfsturing lijken bij veel studenten te hoog gegrepen.
- Het contact tussen studenten en studieloopbaanbegeleiders is weinig persoonlijk.
- Studieloopbaanbegeleiders bevinden zich in een spagaat tussen de rollen docent, coach, mentor, vraagbaak, controleur en 'administrateur' met betrekking tot studievoortgang.
- Studenten zien persoonlijke ontwikkelingsplannen, persoonlijke actieplannen, portfolio en reflectieopdrachten als weinig zinvol of hebben er zelfs een hekel aan.

Hbo/wo

Van der Leeuw (2007) beschrijft werkwijze, evaluaties en effecten van het oriëntatiejaar van de Hogeschool en Universiteit van Amsterdam. In dit jaar volgen de studenten bestaande onderwijsprogramma's en krijgen ze persoonlijke en groepscoaching. Tevens wordt gebruikgemaakt van tests. Het onderzoek vond plaats met een vragenlijst. Daarnaast werden 101 studenten telefonisch geïnterviewd. De studenten waren over het algemeen heel tevreden. Zij zeggen beter te zijn gaan reflecteren en exploreren. Het vertrouwen in en de motivatie voor de keuzen die de studenten uiteindelijk maken, is hoog. 95 procent is een jaar na het oriëntatiejaar trouw aan de gemaakte keuze en is daar nog steeds heel

tevreden over. Na vier jaar is dit percentage gedaald naar het overigens nog steeds relatief hoge percentage van 86. Het oriëntatiejaar leidt *niet* tot een sterke arbeidsidentiteit. Het is meer op de studiekeuze gericht dan op de toekomstige loopbaan.

Recentelijk hebben Verbeek, Glaudé & Van Eck (2010) een evaluatie opgeleverd van elf projecten waarbij hogeronderwijsinstellingen hebben geëxperimenteerd met de opzet en uitvoering van studiekeuzegesprekken. Dit zijn gesprekken tussen student en opleiding, voor aanvang van de studie, met als doel een betere match tussen student en studie te bewerkstelligen. Deelnemers blijken over het algemeen 'vrij positief tot positief' over het nut van de gesprekken. Zij voelen zich beter geïnformeerd en denken dat zij zich meer bewust zijn van hun (on)geschiktheid voor de studie en van mogelijke verbeterpunten in hun studiehouding of -aanpak. De gesprekken bevorderen volgens hen ook het gevoel van binding met de opleiding. Er zijn aanwijzingen dat een dynamische opvatting over de ontwikkelingsmogelijkheden van de kandidaat leidt tot betere resultaten bij het terugdringen van studie-uitval dan een statische opvatting (beoordelen of er een fit bestaat tussen de kandidaat en de opleiding).

Een aanwijzing voor de potentiële waarde van studieloopbaanbegeleiding biedt de analyse van De Buck (2009). Uit literatuuronderzoek concludeert zij dat uitvallers uit het hoger onderwijs zeggen dat zij zich slecht oriënteren, waardoor zij in studies terechtkomen waarvoor ze niet geschikt of gemotiveerd zijn. Zij maken geen bewuste afweging tussen meerdere instellingen en/of studies en benutten de beschikbare keuze-informatie te weinig. Studenten die wel gebruikmaken van onafhankelijke informatiebronnen, maken hun keuze meer weloverwogen en op basis van meer uitgesproken argumenten. Onafhankelijke studiekeuze-informatie, dat wil zeggen informatie die niet door de instellingen zelf wordt aangeboden, speelt bij de studiekeuze van de meeste studenten feitelijk echter een marginale rol.

2.3 BUITENLANDS ONDERZOEK NAAR EFFECTEN

Indirect bewijs voor de potentiële waarde van loopbaanbegeleiding biedt een Schots onderzoek (Careers Scotland, 2004). In dit onderzoek vulden ruim 1500 leerlingen, die representatief geacht werden voor de Schotse schoolpopulatie, vragenlijsten in en participeerden docenten en begeleiders in groepsdiscussies en individuele interviews. De auteurs stellen dat dit systematisch en duidelijk bewijs opleverde voor de stelling dat leerlingen die heldere doelen hebben (voor vervolgstudie of toekomstig werk), meer plezier hebben op school, harder werken en betere prestaties leveren. Dit geldt voor alle onderzochte leerjaren, voor alle niveaus en zowel voor jongens als voor meisjes. Overigens heeft 28 procent van de leerlingen geen heldere doelen.

Ander indirect bewijs vloeit voort uit de vaststelling dat de manier waarop lerenden tot (studie)loopbaankeuzen komen, belangrijke consequenties heeft voor de uitvoering van deze keuzen (zie bijvoorbeeld Germeijs & Verschuere, 2007; Rowold 2007). Bijvoorbeeld meer exploratie leidt later tot meer inzet en betere prestaties.

Een eerste voorbeeld van onderzoek dat wat directer bewijs oplevert, is dat van Repetto (2001). Zij ontwikkelde en evalueerde een omvattend, meerjarig loopbaanontwikkelingsprogramma ('Tu Futuro Profesional'). In een onderzoek

onder 4991 Spaanse scholieren stelden Repetto vast dat deelnemers aan het programma duidelijk 'loopbaanrijper' werden dan leerlingen in een controle-groep. Vooral de winst op attitudes ten aanzien van exploreren en plannen waren aanzienlijk. De winst op cognitieve effectvariabelen (keuzevaardigheid en kennis van de wereld van het werk) was veel kleiner.

Teuscher (2003) ontwikkelde in Zwitserland een training van zes uur voor groepen van tien à twaalf scholieren in de laatste fase van het voortgezet onderwijs. De training was gebaseerd op psychologische besluitvormingstheorieën en werd uitgetoetst bij 64 leerlingen. Waardering en effecten werden gemeten met vragenlijsten. De leerlingen waren (zeer) tevreden over de training en vergeleken met een controlegroep waren er positieve effecten, vooral wat betreft de attitude ten opzichte van beslissen en de helderheid van de persoonlijke doelen van de deelnemers.

Osborn, Howard & Leierer (2007) stelden bij een divers samengestelde groep van 158 Amerikaanse eerstejaarsstudenten vast, dat een loopbaancursus (een uur per week gedurende zes weken) leidde tot significante vermindering van irrationele en disfunctionele meningen over (de eigen) loopbaanontwikkeling. Reese & Miller (2010) lieten ook zien dat een loopbaancursus een positief effect had. De deelnemers ontwikkelden meer zelfvertrouwen op het gebied van loopbaanbeslissingen. Frappant is dat verwerking van verzamelde evaluatiegegevens in het cursusprogramma leidde tot een verdubbeling van het positieve effect in een volgende ronde.

2.4 META-STUDIES

Huteau (2001) analyseerde elf onderzoeksrapporten met betrekking tot groeps-gewijze of klassikale loopbaanbegeleiding in het onderwijs in Frankrijk, België en Zwitserland. Over het algemeen waren de effecten positief maar van matige omvang: leerlingen raakten beter geïnformeerd over beroepen en ontwikkelden meer genuanceerde zelfbeelden. Zij beschikten daarnaast over meer gevarieerde en meer gefundeerde alternatieven. Soms waren effecten afwezig. Van de elf studies was er één die tot doel had om veranderingen teweeg te brengen in wat leerlingen mannelijke en vrouwelijke beroepen vinden, maar deze veranderingen traden niet op. Er was geen bewijs voor verbetering van vaardigheden op het gebied van exploreren, beslissen en plannen. Soms was sprake van ambigue effecten, namelijk vermindering van vastbeslotenheid en/of verlaging van verwachtingen. In één project wisten de leerlingen na afloop minder dan vooraf, terwijl ze zelf het gevoel hadden juist meer te weten. Huteau op-pert, dat in dit project te weinig les was gegeven en dat te veel was uitgegaan van zelfwerkzaamheid. Interessant is dat de analyse geen relatie laat zien tussen intensiteit en duur van de programma's en de effecten. Eenmalige interventies lijken zelfs een sterker effect te hebben. Huteau heeft dus geen bewijs gevonden voor de vaak geponeerde stelling dat loopbaanontwikkeling een longi-tudinaal proces is en dat daarom loopbaanbegeleiding ook procesmatig moet zijn. Hij pleit voor sessies die niet te ver in tijd uit elkaar liggen.

Hughes & Karp (2004) voerden een zorgvuldige meta-studie uit over ruim vijf-tig onderzoeksrapporten die tussen 1983 en 2003 in de Verenigde Staten zijn ge-publiceerd over studieloopbaanbegeleiding en -ontwikkeling in scholen. De be-langrijkste vraag die Hughes & Karp stelden was: is er bewijs dat programma's

voor studieloopbaanbegeleiding invloed hebben op de prestaties van studenten in opleiding en werk? Hun conclusie is dat in het algemeen gesproken de verschillende vormen van begeleiding (omvattende begeleidingsprogramma's, loopbaancursussen, counseling en geautomatiseerde begeleidingssystemen) positieve effecten hebben op schoolprestaties en loopbaanontwikkeling. Hughes & Karp vonden echter weinig bewijs dat deze positieve effecten blijvend zijn, waarbij aangetekend moet worden dat follow-up onderzoek zeldzaam is. Van de verschillende vormen van begeleiding bleek individuele counseling het meest effectief. 'This simple planning intervention may help students understand the connections between their goals and the necessary steps to take towards them.' (o.c.: 30) Een zwak punt van de meeste onderzoeken is overigens dat deze vooral de veranderingen in kennis bij de studenten meten of, nog gebruikelijker, hun houding. Het actuele gedrag van studenten is zelden onderzocht.

Meijers, Kuijpers & Winters (2010) trekken uit hun overzichtsstudie van grotendeels buitenlands onderzoek eveneens de conclusie dat de diverse instrumenten en interventies op het gebied van studieloopbaanbegeleiding over het algemeen gesproken positieve effecten hebben. Zij benadrukken het belang van concrete ervaringen met werk. Daarnaast helpen volgens hen interventies die jongeren meer zelfvertrouwen geven of hen helpen een interne locus of control en proactieve persoonlijkheid te ontwikkelen. 'Vooral het loopbaangesprek blijkt van groot belang: zonder een dergelijk gesprek hebben methoden en instrumenten weinig tot geen effect op de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit.' (o.c.: 144/145).

In de volgende paragraaf beschrijven we evaluatie- en effectonderzoek in de context van arbeid. Een aantal van de in paragraaf 3 gerapporteerde onderzoeken hebben een bredere strekking en zijn ook relevant voor studieloopbaanbegeleiding.

3 Loopbaanbegeleiding in arbeid

3.1 NEDERLAND

Over de effecten van de loopbaanbegeleiding die in Nederland beschikbaar is voor werkenden, zijn weinig onderzoeksresultaten beschikbaar. Wel vindt er onderzoek plaats naar de effectiviteit van de begeleiding bij re-integratie, dat wil zeggen de begeleiding van mensen vanuit arbeidsongeschiktheid of werkloosheid naar activiteit of werk. Deze effectiviteit wordt veelal als gering beschouwd. Groot, Heyma & Kok (2006) stelden op basis van een literatuurstudie vast, dat re-integratietrajecten voor werklozen gemiddeld genomen kleine positieve effecten hebben op de kans om een baan te vinden. Aanbodversterkende instrumenten hebben niet of nauwelijks effect. Re-integratie is niet kosten-effectief. En heeft een slechte pers: 'De kans op werk voor mannen in de bijstand stijgt door hulp bij re-integratie van 21 naar 24 procent... Een werkloze aan een vaste baan helpen kost 537.000 euro.' (De Volkskrant, 20 november 2008). Bij een bespreking in de Tweede Kamer van een eerder onderzoek zijn termen gebezigd als 'geldverkwisting, verontrustend, een schandalige miskleun van dezelfde orde als de Betuwelijns en schokkend' (Cremers, 2008: 6). Hierbij moet aangetekend worden dat de Tweede Kamer een eenzijdig criterium hanteert

(betaald werk hebben) en dat bovendien de berekeningen niet zuiver zijn, omdat allerlei andere werkzaamheden (bijvoorbeeld in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening) zijn inbegrepen in de kosten. Volgens onderzoek dat Groot, Heyma & Kok (2006) aanhalen, overtreffen de baten bij re-integratie de kosten. Het positieve saldo bedraagt volgens dit onderzoek gemiddeld € 2300 per gere-integreerde werkloze.

Hoewel re-integratie bij velen een negatief imago heeft, zijn er ontegenzeggelijk ook voorbeelden van succesvolle projecten op dit gebied, bijvoorbeeld zoals beschreven door Van der Laan en Kersten (2007). Frappant in het door deze auteurs beschreven project is dat men de tijd neemt, waardoor men uiteindelijk veel tijd en geld bespaart.

Op het gebied van loopbaanbegeleiding zijn weinig onderzoeksresultaten te vermelden. Het boekje 'Loopbaanbegeleiding in de praktijk' (CMI, 2007) bevat talloze successtory's, maar de vraag is hoe representatief deze zijn. Volgens onderzoek dat Kluijtmans (2008:34) aanhaalt 'voelen Nederlandse werknemers zich door hun werkgever onvoldoende gesteund of zelfs belemmerd in hun carrièreontwikkeling'. In interviews met medewerkers van een grote bank toonden respondenten zich vaak uitgesproken tevreden over de ontvangen loopbaanbegeleiding, die door externe partijen werd geleverd. Echter: slechts een klein gedeelte van de medewerkers had dergelijke hulp ontvangen (Korenromp & Luken, 2007).

3.2 VLAANDEREN

Buitenlands onderzoek biedt meer inzicht in de effectiviteit van loopbaanbegeleiding. We beginnen bij onze zuiderburen. Albertijn en Bruyninckx (2004) rapporteren over een onderzoek in Vlaanderen. In dit onderzoek doorliepen 181 mensen bij vijf adviesorganisaties een loopbaanbegeleidingstraject. Zij werden telefonisch ondervraagd over de effecten van de begeleiding en hun tevredenheid hierover. Het ging om een gevarieerde groep respondenten, wat betreft opleidingsniveau en vraagstelling. Ook de adviesbureaus verschilden onderling (commercieel en niet-commercieel, vier klein en één zeer groot).

Ongeveer een kwart van de respondenten bleek na een jaar een andere baan te hebben (viermaal het landelijk gemiddelde). Bij eveneens ongeveer een kwart was sprake van een verandering in het werk bij dezelfde werkgever. Opvallend is een grote toename van de tevredenheid over de werksituatie. Dit was ook zo bij respondenten die niets hadden veranderd in hun werksituatie. Onder de deelnemers die niet van baan, functie of werkinhoud waren veranderd, steeg het percentage dat tevreden tot zeer tevreden was met de jobsituatie van 8 procent (voor aanvang van de loopbaanbegeleiding) tot 42 procent (na het beëindigen van de sessies). Dus zelfs als er feitelijk niets verandert, is er een sterke verbetering in de manier waarop de persoon het werk beleeft! De deelnemers waren over het geheel zeer tevreden over de dienstverlening, ongeacht de precieze invulling van het begeleidingstraject. Hoewel de keuze voor een adviesbureau meestal 'toevallig' was, zou 96 procent in dezelfde situatie opnieuw voor loopbaanbegeleiding bij hetzelfde bureau kiezen.

Sinds 2003 bestaat in Vlaanderen een recht op loopbaanbegeleiding. Hiervoor bestaan inmiddels zeventien erkende loopbaanadviescentra. Werknemers betalen voor een loopbaanadvies maximaal € 75. Frederix (2007) deed een

kwantitatief onderzoek naar de gevolgen van het recht op loopbaanbegeleiding onder 415 cliënten, aangevuld met diepte-interviews. De cliënten zijn over het algemeen zeer positief: de begeleiding voldeed in hoge mate aan hun verwachtingen en de beoordelingen van de gebruikte methodiek en van de organisatie van de begeleiding waren hoog tot zeer hoog. 'De belangrijkste meerwaarde die loopbaanbegeleiding had voor de deelnemers was een stijging van de zelfkennis, het zelfbeeld, het zelfvertrouwen en een beter zicht op de arbeidsmarkt. Vier van de tien geïnterviewden veranderden na het begeleidingstraject van werkgever, bij iedereen is de jobtevredenheid gestegen. Hoe dan ook gaven negen van de tien deelnemers aan dat de loopbaanbegeleiding voor hen een meerwaarde had gecreëerd.' (o.c.: 5).

Ook Verbruggen & Sels (2008, 2009) deden onderzoek onder werknemers die gebruik hadden gemaakt van hun recht op loopbaanbegeleiding. Met behulp van vragenlijsten deden zij een voormeting, een nameting en na zes maanden een tweede nameting bij 202 respondenten. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding toonden zich zeer tevreden over de ontvangen begeleiding. De grote meerderheid van de respondenten zou - indien ze konden teruggaan in de tijd - opnieuw deelnemen aan loopbaanbegeleiding en opnieuw voor hetzelfde loopbaanadviescentrum kiezen. Zij zeggen dat de dienstverlening heeft bijgedragen aan grotere tevredenheid over leven en loopbaan. De respondenten formuleerden naar aanleiding van de begeleiding veel voornemens, die grotendeels ook daadwerkelijk werden uitgevoerd. Bijna driekwart van de deelnemers zegt een halfjaar ná de begeleiding nog steeds regelmatig terug te grijpen naar de inzichten uit de begeleiding. Zij gaven blijk van significante verbeteringen in loopbaaninzicht, dat wil zeggen vergroting van zelfkennis en arbeidsmarktkennis en beter zicht op hun loopbaandoelen en -pad. Er is sprake van een duurzame verbetering van hun zelfsturing, maar de verbetering van hun 'aanpasbaarheid' (motivatie en vermogen om zich aan te passen) is na zes maanden verdwenen. De deelnemers zijn vaker aan opleidingen deel gaan nemen en zijn vaker van werkgever veranderd dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Veel respondenten zeggen dat de gesignaleerde ontwikkelingen door de loopbaanbegeleiding kwamen. Daarom durven de auteurs de conclusie aan dat de loopbaanbegeleiding met succes de employability van haar deelnemers lijkt te hebben verbeterd (zowel wat competenties als gedrag betreft). Het woordje 'lijkt' komt voort uit het feit dat er geen controlegroep was.

3.3 ENKELE VOORBEELDEN VAN ONDERZOEKEN UIT ANDERE LANDEN

In Frankrijk bestaat sinds 1991 voor werknemers het recht op een 'bilan de compétences', een competentieonderzoek, waarbij de werknemer eigenaar is van de resultaten. Bernaud, Gaudron & Lemoine (2006) rapporteren over een onderzoek onder 158 cliënten die begeleiding door middel van een 'bilan de compétences' hadden ontvangen. De begeleiding had een gemiddelde duur van zeventien uur over drie maanden gespreid. Gemiddeld vonden zes individuele gesprekken plaats. Er werden methoden gebruikt als levensverhaal, persoonlijkheids- en interessevragenlijst en vaardighedenanalyse. Evenals in het laatstgenoemde Vlaamse onderzoek vulden de deelnemers driemaal vragenlijsten in: vóór de begeleiding, ná de begeleiding en zes maanden later. Zij werden in dit geval wel vergeleken met een controlegroep (mensen die geen begeleiding

ontvingen). Geconcludeerd werd dat de begeleiding leidt tot meer zelfwaardering, zelfvertrouwen en zelfbegrip. Het biedt elementen voor reflectie en besluitvorming. Begeleiding leidt tot meer activiteit en tot een grotere bereidheid om nieuwe domeinen te exploreren. Er was nauwelijks verband tussen de intensiteit van de begeleiding en de genoemde effecten. Slechts een deel van de effecten hield zes maanden stand.

Tyers & Sinclair (2005) rapporteren over een onderzoek, waarbij 4000 lager opgeleide cliënten die in het Verenigd Koninkrijk informatie, advies of begeleiding hadden ontvangen, telefonisch werden ondervraagd. Hun antwoorden werden vergeleken met die van mensen die alleen informatie hadden gekregen, of helemaal geen begeleiding. De drie groepen waren gelijk voor wat betreft een aantal belangrijke kenmerken, zoals opleidingsniveau, leeftijd en dergelijke, zodat de verschillen tussen de groepen aan de verschillen in ontvangen begeleiding kunnen worden toegeschreven. De cliënten die begeleiding hadden gekregen:

- waren positiever over hun huidige werksituatie en hun positie op de arbeidsmarkt en over wat ze geleerd hadden;
- hadden vaker een verandering op het gebied van opleiding en werk meegeemaakt;
- hadden meer zelfvertrouwen, waren sterker gemotiveerd en waren zich beter bewust van hun mogelijkheden.

Meta-studies

Gillie & Isenhour (2003) hebben een inventarisatie opgesteld van zestien positieve effecten van loopbaanbegeleiding. Bijvoorbeeld: sneller en met een hoger eindniveau als resultaat studeren, hogere arbeidssatisfactie, minder werkgerelateerde stress en depressie, hogere inkomens en belastingopbrengsten, hogere productiviteit, minder criminaliteit et cetera. Zij onderbouwen een en ander vanuit diverse bronnen, echter veelal slechts met indirect bewijs.

Whiston, Brecheisen & Stephens (2003) bieden in hun meta-studie meer direct bewijs en bovendien een interessante vergelijking tussen verschillende vormen die loopbaanbegeleiding kan hebben. In hun onderzoek inventariseerden zij 346 onderzoeksrapporten, gepubliceerd tussen 1975 en 2000, waarin twee of meer vormen van loopbaanbegeleiding met elkaar werden vergeleken. Op basis van kwaliteitscriteria selecteerden zij er 57 voor analyse van effectiviteitsverschillen. In totaal hadden 4732 mensen aan deze onderzoeken deelgenomen, overigens voor het grootste deel studenten en voor kleinere delen scholieren en volwassenen. In totaal zijn ongeveer 25 effectmaten gehanteerd. Hiervan waren het meest frequent gebruikt: informatiezoekgedrag, loopbaanrijpheid, aantal overwogen alternatieven, vastbeslotenheid en tevredenheid. De belangrijkste inhoudelijke conclusies zijn de volgende.

- Over het algemeen is sprake van positieve effecten, zij het van matige omvang.
- Vormen van begeleiding zonder begeleider (zelfhulpmethoden) zijn minder effectief dan alle andere vormen van begeleiding en verschillen onderling weinig in effectiviteit.
- Begeleiding met computerprogramma's alleen heeft vrijwel geen enkel effect, maar heeft gecombineerd met counseling wel een duidelijk effect.

- Gestructureerde groepsmethoden werken beter dan niet-gestructureerde methoden.
- Er is geen relatie gevonden tussen intensiteit en duur van workshops en effectiviteit.

Whiston (2002) heeft in een ander meta-onderzoek de 'Principes van Empirisch Ondersteunde Interventies' toegepast op eerdere meta-studies. Hieruit concludeerde zij dat individuele loopbaanbegeleiding en klassikale loopbaanbegeleiding het meest effectief zijn en dat gestructureerde workshops en klassikale begeleiding het meest efficiënt zijn. Een andere conclusie is dat het onderzoek in zijn algemeenheid zwakheden kent. Met name is er onvoldoende aandacht voor de relaties tussen begeleidingsproces, kenmerken van cliënten (achtergrond, ontwikkelingsniveau) en uitkomsten.

Meer recent bespreken Whiston & Buck (2008) een aantal meta-studies over voornamelijk Amerikaans onderzoek waarin gestandaardiseerde effectmaten zijn gerapporteerd. Het gemiddeld aantal sessies over alle onderzoeken bedraagt iets minder dan vier. De resultaten variëren, afhankelijk van de gehanteerde correctie voor steekproefgrootte, van 0,30 tot 0,82. (Deze getallen staan voor: gemiddelde van de experimentele groep min gemiddelde van de controlegroep gedeeld door de gemiddelde standaarddeviatie.) De 0,82 resulteerde uit het oudste meta-onderzoek, waarbij geen correctie voor steekproefgrootte was toegepast en lijkt een overschatting. De auteurs concluderen: "These meta-analyses indicate that a broad range of career interventions are moderately effective." (o.c.: 678).

Ook Brown e.a. (2003:411) stellen vast dat 'Meta-analyses of the career intervention outcome literature published over the past 18 years have shown quite clearly that career interventions are effective'. Interessant is dat zij het aandurven om uitspraken te doen over de relatieve effectiviteit van verschillende methoden en instrumenten van loopbaanbegeleiding. Hiertoe borduurden zij voort op een eerdere meta-analyse over 62 onderzoeken waaraan 7725 personen deelnamen. In totaal negentien vormen van loopbaanbegeleiding werden onderscheiden, bijvoorbeeld zelfbeoordelingsvragenlijst, begeleiding per computer, beslissingsschema's, instrumenten voor waardenverheldering, kaartsortermethoden enzovoort. De effecten werden gemeten in termen van keuzezekerheid, tevredenheid met gemaakte keuzen, zelfvertrouwen, beroepsidentiteit, loopbaanrijpheid en dergelijke. Via statistische analyses kon worden vastgesteld dat vijf ingrediënten cruciaal zijn voor het behalen van maximale effecten. Projecten waarbij geen van deze vijf was ingebouwd, resulteerden in een gemiddeld gestandaardiseerd effect van 0,22. De aanwezigheid van één, twee of drie van de vijf cruciale ingrediënten leidde tot een effect van 0,45 respectievelijk 0,61 en 0,99. Er waren geen projecten waarbij meer dan drie van de vijf cruciale ingrediënten waren ingebouwd.

De vijf cruciale ingrediënten

- Werkboeken met schrijfopdrachten. Vooral het schriftelijk vergelijken van soorten werk en het expliciteren van volgende stappen lijken effectief.
- Individuele aandacht en feedback. Bijvoorbeeld een individuele interpretatie en persoonlijke uitwisseling over testresultaten (wat overigens ook in een groep kan). Ook persoonlijke begeleiding (niet zozeer voor of tijdens maar) na

het doorlopen van een geautomatiseerd begeleidingsprogramma blijkt belangrijk voor het bereiken van effect.

- Informatievoorziening, bijvoorbeeld door bibliotheekbezoek of voorlichting door gastsprekers. Ook, of zelfs vooral informatiezoekgedrag tussen sessies zou belangrijk kunnen zijn.
- Goede voorbeelden. Vooral mensen die in belangrijke opzichten op de cliënt lijken en loopbaanproblemen met succes hebben opgelost, kunnen goed als model functioneren.
- Cliënten stimuleren om steun van anderen te vinden voor de beslissing en bij de uitvoering ervan.

Hoewel de gehanteerde methodologie zeker niet waterdicht is, durven Brown c.s. het met reden aan om hun bevindingen om te zetten tot aanbevelingen voor loopbaanprofessionals.

Magnussen & Lalande (2005) voerden een meta-onderzoek uit, waarbij 41 Canadese onderzoeksrapporten werden betrokken. Met spijt constateren deze auteurs, dat het bij een meerderheid (34) om onderzoeken onder studenten gaat, omdat deze populatie nu eenmaal gemakkelijk te onderzoeken is. Toch durven ze wel een aantal conclusies aan:

- men is over het algemeen tevreden over ontvangen (studie)loopbaanbegeleiding;
- begeleiding leidt over het algemeen tot meer exploratie en meer beslissingen;
- de hier gerapporteerde meta-analyse laat geen uitspraken toe of de ene vorm van begeleiding effectiever is dan een andere vorm bij het bereiken van hiervoor genoemde effecten;
- veel van de research gaat uit van de aanvechtbare veronderstelling dat loopbaanplanning voornamelijk een cognitief proces is en dat genomen beslissingen uitgevoerd kunnen en zullen worden. De research is gefragmenteerd en ad hoc; er ligt geen strategische planning aan ten grondslag.

Richard (2005) doorzocht de internationale literatuur op evaluaties van loopbaanbegeleiding. Hij selecteerde op basis van enkele kwaliteitscriteria 28 publicaties en concludeert hieruit dat er, althans in de Verenigde Staten, veel bewijs is voor de effectiviteit van loopbaanbegeleiding. Richard citeert bewijs dat geïnformeerde en overwogen loopbaanbeslissingen leiden tot hogere arbeids-satisfactie, lagere werkgerelateerde stress en depressie, hogere inkomens, lagere werkloosheid, lager verloop, lagere gezondheidskosten en hogere productiviteit.

Hughes & Gratton (2009) voerden een literatuuronderzoek uit naar de effecten van loopbaanbegeleiding bij jongeren, waarbij meer dan honderd bronnen, grotendeels uit het Verenigd Koninkrijk, werden geraadpleegd. Enkele van hun conclusies zijn de volgende.

- Cliënten zijn over het algemeen zeer tevreden.
- Begeleiding leidt tot een hogere deelname aan voltijdsonderwijs, tot vermindering van switchgedrag, tot verkorting van de duur van werk zoeken en tot tevredenheid in het werk.

- Hoewel het moeilijk hard te bewijzen is, lijkt het duidelijk dat begeleiding leidt tot meer zelfvertrouwen en meer vaardigheid in het exploreren van mogelijkheden en het nemen van beslissingen.
- Docenten zijn vaak onvoldoende onpartijdig, bijvoorbeeld als ze druk uitoefenen om op school te blijven.
- Begeleidingsmodellen die uitgaan van een 'matching'-benadering (het meten en koppelen van kenmerken van persoon en werk) zijn niet langer houdbaar, omdat ze te statisch zijn.
- Telefonische begeleiding kan van hoge kwaliteit zijn en even effectief als *face-to-face*begeleiding.
- Er is vrijwel geen bewijs voor langetermijneffecten.

Noord-Ierse economen deden onderzoek naar de economische waarde van loopbaanbegeleiding. Zij stelden vast dat elke Britse pond publiek geld die aan loopbaanbegeleiding wordt besteed, £ 6,3 oplevert aan salarissen en winsten plus £ 2,8 aan belastingopbrengsten en uitgespaarde uitkeringen. In totaal dus zo'n 900 procent rendement (McCarthy, 2008). Een Hongaars onderzoek liet zien dat elke forint geïnvesteerd in loopbaanbegeleiding voor licht verstandelijk gehandicapten, in vijf jaar ongeveer vijfmaal terugverdiend werd (Kiss & Borbély-Pecze, 2009).

4 Conclusies

Uit de evaluaties van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en studieloopbaanbegeleiding (hierna afgekort met LOB) blijkt dat hierover bij leerlingen en studenten in het onderwijs in Nederland op grote schaal ontevredenheid heerst. De ontevredenheid lijkt ondanks gedane investeringen in het laatste decennium zelfs toe te nemen. Er is één signaal (in het mbo) van een recente wending ten goede.

Uit Nederlands effectonderzoek blijkt dat goede LOB goed kan werken. Dit geldt voor geavanceerde vormen, vooral het realiseren van een loopbaanleeromgeving. Het geldt ook voor meer 'klassieke' vormen, bijvoorbeeld tests, (onafhankelijke) informatievoorziening en een oriëntatiejaar.

Goede LOB blijkt echter zeldzaam. Vooral aan persoonlijke aandacht, een factor die een sleutelrol speelt bij tevredenheid en effectiviteit, lijkt het vaak te ontbreken.

Andere kritiek die op LOB gegeven wordt is de volgende.

- De studie in plaats van de loopbaan staat centraal; er is weinig aandacht voor arbeid en de toekomst na de school.
- Er is rolonduidelijkheid bij en gebrekkige professionaliteit van decanen en studieloopbaanbegeleiders.
- Er is een gebrekkige aansluiting bij de wensen van leerlingen/studenten, met name is sprake van te weinig persoonlijke aandacht en advies en te weinig informatie over beroepen; er wordt te veel gewerkt met portfolio's, persoonlijke ontwikkelingsplannen en reflectieopdrachten.

Uit buitenlands effectonderzoek blijkt dat over het geheel genomen LOB positieve, maar niet al te sterke effecten heeft. LOB leidt tot grotere 'loopbaanrijp-

heid'. In het bijzonder leidt het tot een meer positieve attitude ten aanzien van exploreren, beslissen, plannen, presteren en zichzelf. Bij dit laatste moet gedacht worden aan zelfvertrouwen, zowel in het algemeen als op het gebied van loopbaansturing in het bijzonder. Positieve effecten op het gebied van kennis en vaardigheden en actueel gedrag zijn minder sterk maar wel aanwezig. LOB leidt tot meer exploratie, meer helderheid in doelen, meer inzet en betere prestaties.

Er blijkt geen duidelijke relatie te bestaan tussen intensiteit en duur van programma's en effecten. Er is geen harde bevestiging dat procesmatige begeleiding beter werkt dan incidentele begeleiding. Individuele counseling, dialoog of loopbaangesprek is het meest effectieve element van LOB en is als zodanig waarschijnlijk onmisbaar.

Conclusies uit het voornamelijk buitenlandse onderzoek naar waardering en effectiviteit van loopbaanbegeleiding in (en voor) werk zijn de volgende.

- Re-integratie van werklozen en arbeidsongeschikten is duur en de effectiviteit is gering maar wel positief.
- Cliënten zijn vrijwel altijd tevreden tot zeer tevreden over loopbaanbegeleiding.
- Loopbaanbegeleiding leidt over het geheel genomen tot positieve effecten van een matige omvang, met name:
 - meer zelfkennis en zelfvertrouwen;
 - meer vaardigheid in exploreren, plannen, beslissen;
 - meer activiteit en exploratie;
 - beter zicht op de arbeidsmarkt en eigen mogelijkheden;
 - meer voornemens en doelen, meer beslissingen, meer motivatie;
 - tijdelijk verbetering van 'aanpasbaarheid' (motivatie en vermogen om zich aan te passen);
 - meer deelname aan opleidingen;
 - sneller studeren, sneller een baan vinden;
 - meer baan- en functiewisselingen;
 - meer arbeidssatisfactie (en meer algemeen grotere tevredenheid over leven en de eigen ontwikkeling);
 - naast hiervoor genoemde aangetoonde effecten zijn er aanwijzingen voor talloze meer indirecte opbrengsten op het gebied van onder meer verhoging van productiviteit en vermindering van stress, depressie en criminaliteit;
 - duur en intensiteit van projecten heeft niet of nauwelijks een relatie met effectiviteit;
 - persoonlijke begeleiding is cruciaal. Individuele counseling is het meest effectief;
 - ook klassikale en telefonische begeleiding kan effectief en zeer efficiënt zijn;
 - gestructureerde methoden werken beter dan ongestructureerde;
 - vijf cruciale ingrediënten van loopbaanbegeleiding zijn: werkboeken met schrijfpodochten, individuele aandacht en feedback, informatievoorziening, goede voorbeelden en cliënten stimuleren om steun van anderen te vinden voor de beslissing en bij de uitvoering ervan;
 - de kosten van loopbaanbegeleiding worden zeer ruim terugverdiend.

5 Discussie

De bewijzen voor de effectiviteit van (studie)loopbaanbegeleiding in onderwijs en arbeid zijn niet 'keihard'. Het zou ook erg moeilijk zijn om deze te leveren, gezien de complexiteit van alle mogelijke vormen van loopbaanbegeleiding, contexten en soorten effecten. Volgens Maguire (2004) is het streven naar hard bewijs net zoiets als het zoeken naar de heilige graal. Inderdaad is bij lang niet alle in dit hoofdstuk gerapporteerde onderzoeken gewerkt met een controle-groep. De effectvariabelen zijn vaak subjectief, namelijk met vragenlijsten gemeten attitudes of zelfbeoordelingen. Minder vaak zijn kennis of vaardigheid gemeten. Nog minder vaak is concreet resulterend gedrag onderzocht. Ook andere 'harde' uitkomsten zijn niet of nauwelijks onderzocht. Hoe duurzaam de effecten zijn, is dikwijls onduidelijk bij gebrek aan longitudinaal onderzoek. Niettemin wijzen vrijwel alle verzamelde onderzoeksgegevens in dezelfde richting waardoor zij toch overtuigend zijn: goed uitgevoerde (studie)loopbaanbegeleiding is effectief. De omvang van de effecten moet daarbij niet overschat worden. In geld uitgedrukt lijken de opbrengsten de kosten echter veruit te overtreffen.

Opvallend is dat de loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het onderwijs in Nederland door de leerlingen en studenten vaak negatief worden geëvalueerd vergeleken met andere aspecten van hun school of studie en vergeleken met wat bekend is uit het buitenland. Ook zijn er voor de Nederlandse situatie relatief veel signalen van ondoelmatigheid. Hiervoor kunnen drie mogelijke oorzaken worden aangewezen.

Eén mogelijke verklaring ligt in een gebrekkige organisatie van de LOB. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt in Nederland bij de onderwijsinstellingen, voor wie de loopbaan van de leerling of student niet de hoogste prioriteit heeft. Dat hij of zij snel het diploma haalt is voor de instelling belangrijker.

Hiermee samenhangend is sprake van een gebrekkige professionaliteit bij de decanen en studieloopbaanbegeleiders (Luken, 2009). Vaak hebben dezen geen of slechts een zeer korte opleiding op het gebied van LOB ontvangen. Zij doen het naast hun eigenlijke vak en soms komt het zelfs voor dat LOB een opgedragen taak is waarmee zij geen affiniteit hebben. Dikwijls is tevens sprake van gebrekkige facilitering. Daardoor gebruiken decanen en studieloopbaanbegeleiders nogal eens kwalitatief slechte of matige instrumenten. Bijvoorbeeld (bijna) gratis tests worden gekozen, omdat de deskundigheid ontbreekt om de kwaliteit van tests op waarde te kunnen schatten en/of omdat er geen toereikend budget is. Het gebrek aan professionaliteit, affiniteit en facilitering verklaart ook waarom de dialoog of het goede loopbaangesprek, dat blijkens het gerapporteerde onderzoek zo cruciaal is voor de loopbaanontwikkeling, nog vrijwel nooit tot stand komt. Payne (2003) concludeert uit drie verschillende bronnen dat jongeren vinden dat zij meer hebben aan externe loopbaanadviseurs dan aan decanen. Onder meer in Duitsland, België en Denemarken spelen gespecialiseerde, externe adviesbureaus een hoofdrol bij de LOB. Het verdient aanbeveling ook in Nederland een grotere rol toe te kennen aan externe, onafhankelijke, professionele loopbaanbegeleiders, die samenwerken met interne studieloopbaanbegeleiders.

Aan nog een derde mogelijke oorzaak hebben de instellingen en begeleiders part noch deel. Gedoeld wordt op het feit dat in het Nederlandse onderwijssysteem leerlingen en studenten vroeg tot verstreckende keuzen gedwongen worden. In veel andere landen, waaronder de Angelsaksische, waar een groot deel van het in dit hoofdstuk gerapporteerde onderzoek heeft plaatsgevonden, is dat veel minder het geval. Mogelijk is geen enkele kwaliteit van LOB toereikend als leerlingen en studenten qua ontwikkelingsniveau nog niet toe zijn aan de keuzen die zij moeten maken.

Eén van de verrassende uitkomsten van dit onderzoek is dat uit verschillende van de besproken publicaties (Huteau, 2001; Bernaud, Gaudron & Lemoine, 2006; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003) blijkt, dat duur en intensiteit van de begeleiding geen relatie hebben met effectiviteit. Veel is dus niet automatisch beter. Kwaliteit van het loopbaangesprek en een goede keuze van instrumenten en methoden zijn doorslaggevend. De in de vorige paragraaf vermelde conclusies bieden voor dit laatste diverse aanknopingspunten.

In Nederland wordt vrijwel nooit in twijfel getrokken dat LOB procesmatig moet zijn en geïntegreerd in het onderwijs-/leerproces (zie bijvoorbeeld Meijers, 2008; Twardy-Duisters e.a., 2008). Hiervoor bestaan plausibele argumenten. In dit onderzoek is echter geen empirisch bewijs gevonden. Integendeel. Uit paragraaf 2 ontstaat de indruk dat geïsoleerde activiteiten (test, informatiebijeenkomst, studiekeuzegesprek, oriëntatiejaar) juist tot meer tevredenheid en positieve effecten leiden.

Een hoofdconclusie die uit het voorafgaande getrokken kan worden, is dat loopbaanbegeleiding in onderwijs en arbeid effectief kan zijn en dat de opbrengsten de kosten dan ver overtreffen. Op dit moment blijft loopbaanbegeleiding in Nederland echter onderbenut. De overheid als belanghebbende kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tot stand komen van de voorwaarden die nodig zijn voor goede loopbaanbegeleiding, onder andere door de verantwoordelijkheid hiervoor beter te beleggen. Verder is Nederland één van de weinige landen waar (ouders van) scholieren, studenten en werkenden in veel gevallen zelf het volle pond moeten betalen voor loopbaanadvies (Watts & Sultana, 2004). De overheid zou belangrijk kunnen bijdragen aan een betere benutting van loopbaanbegeleiding door jonge en volwassen burgers een recht daarop te verlenen, zoals onder meer bestaat in Vlaanderen en Frankrijk.

Literatuur

- Admiraal-Hilgeman, Th.J. (2009). *'SLB We doen er wat mee!' Eindrapportage van een praktijkgericht onderzoek bij twee Fontys hogescholen naar Studieloopbaanbegeleiding (SLB) vanuit het perspectief van studenten, SLB-docenten en SLB-professionals*. Tilburg: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, lectoraat Career Development.
- Albertijn, M. & Bruyninckx, E. (2004). *Gebruikersbevraging en effectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen: Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht*. Antwerpen: Tempera.
- Bato, I. (2009). *Scholieren ontevreden over hulp bij studiekeuze*. Hoger Onderwijs Persbureau. Retrieved September 14, 2009 from http://www.fontys.nl/nieuws.aspx?nieuws_idartikelsort=13&nieuws_idnieuws=9751&nieuws_showarchived=1&nieuws_trefwoord=promoveren.
- Belleman, B. (2010). *Steeds meer hbo'ers stappen over*. Hoger Onderwijs Persbureau. Retrieved February 8, 2010 from http://www.fontys.nl/nieuws.aspx?nieuws_idartikelsort=13&nieuws_idnieuws=10321&nieuws_showarchived=1&nieuws_trefwoord=promoveren.

- Bernaudo, J., Gaudron, J. & Lemoine, C. (2006). Effects of Career Counseling on French Adults: An Experimental Study. *The Career Development Quarterly*, 54, pp. 241-255.
- Blatter B.M., Houtman, I., Van den Bosche, S., Kraan, K. & Van den Heuvel, S. (2005). *Gezondheidschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T. & Sieben, I. (2008). *Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie*. Onderzoek uitgevoerd door Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Maastricht: ROA.
- Broek, A. van den, Wartenbergh, F., Hogeling, L., Brukx, D., Warps, J., Kurver, B. & Muskens M. (2009). *Studentenmonitor Hoger Onderwijs 2007*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisen, I., Miller, M. & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp. 411-428.
- Buck, W. de (2009). Studiekeuze, informatiegebruik en studie-uitval in het hoger onderwijs. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 27, 3, pp. 147-156.
- Careers Scotland (2004). *Career Goals And Educational Attainment: What is the link? A study of school pupils' perceptions*. Executive Summary. Glasgow: Careers Scotland.
- CBS (2010). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2010*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CMI (2007). *Loopbaanbegeleiding in de praktijk: Cases van registerconsultants en mentoren CMI*. Haarlem: Career Management Institute.
- Commissie Bakker (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.
- Cremers, W. (2008). Sanering van onze bedrijfstak: Op weg naar een nieuwe leerstoel: loopbaankunde. *Reintegratie*, oktober 2008, pp. 6-7.
- Esch, W. van & Neuvel, J. (2009). Het beroepsbeeld van leerlingen eind vmbo: helder of diffuus? *MESO magazine*, 29, 167, pp. 20-23.
- Frederix, K. (2007). *Loopbaan begeleiding in de praktijk*. Eindverhandeling Licentiaat Universiteit Hasselt.
- Germeijs, V. & Verschuieren, K. (2007). High school students' career decision-making process: consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, pp. 223-241.
- Gillie, S. & Isenhour, M.G. (2003). *The Educational, Social, and Economic Value of Informed and Considered Career Decisions*. Alexandria: America's Career Resource Network Association.
- Groot, I., Heyma, A. & Kok, L. (2006). *Effectiviteit van reïntegratie voor WW'ers*. Literatuurstudie. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Hughes, K.L. & Karp, M.M. (2004). *School-Based Career Development: A Synthesis of the Literature*. Paper. New York: Institute on Education and the Economy Teachers College, Columbia University.
- Hughes, D. & Gration, G. (2009). *Literature review of research on the impact of careers and guidance-related interventions*. Reading: CfBT Education Trust.
- Huteau, M. (2001). The Evaluation of Methods in Career Education Interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, pp. 177-196.
- JOB (2007). *JOB-Monitor 2007*. Onderzoekresultaten Odin 4. Amsterdam: Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs.
- JOB (2008). *JOB-Monitor 2008*. Nijmegen: ResearchNed.
- JOB (2010). *JOB-Monitor 2010*. *Studenttevredenheid in het mbo*. Amsterdam: Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs.
- Kers, D. & Kers, W. (2010). Samen naar een beter LOB binnen het vmbo-tl Eemland. Apeldoorn: Kers & Kers Loopbaancoaching.
- Kiss, I. & Borbély-Pecze, T.B. (2009). *Evidence-based indicators in career orientation/LLG: Recent developments in Hungary*. Paper presented at ELGPN Network Meeting, Luxembourg, pp. 18-20 March 2009.
- Kluijtmans, F. (2008). *Van verzorger naar spelverdeler: Over veranderende posities op het HR-speelveld*. Oratie. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Kneefel, I. e.a. (2007). *Studieloopbaanbegeleiding (SLB) bij de FEM: Onderzoek naar de waardering en effecten van SLB*. Arnhem: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Kooreman, A. (1999). *Oorzaak: Psychisch. Uitwerking aanbeveling REA2000*. Amsterdam: LISV.

- Korenromp, L. & Luken, T. (2007). *Intern rapport van een onderzoek naar de preventie van ziekte bij een Nederlandse bank*. Amsterdam: NOA.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009a). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen*. Den Haag: De Haagse Hogeschool, Lectoraten en onderzoek.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009b). Leeromgeving voor loopbaanleren. Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen. *Pedagogische Studiën*, 86 (2), pp. 93-109.
- Kuijpers, M., Moesker, G. & Roefs, E. (2006). Kaart en kompas voor de studieloopbaan: Nieuw instrument voor loopbaanbegeleiding in het onderwijs. *Loopbaan*, 12 (1), pp. 8-22.
- Laan, G. van der & Kersten, R. (2007) 'Omdat het werkt...': *Werkzame bestanddelen van een maatschappelijk re-integratieproject*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Leeuw, Z. van der (2007). *Dossier Kiezen kost tijd: Een evaluatieonderzoek naar de effecten van het Oriëntatiejaar*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Luken, T. (2009). Van kiezen naar leren: naar een effectiever begrip van (studie)loopbaanontwikkeling. In Schramade, P. W. J. (red.). *Handboek Effectief Opleiden* 49 |135 (juni 2009), 11.7 -11.01 - 54.
- Maguire, M. (2004). Measuring the Outcomes of Career Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, pp. 179-192.
- Magnussen, K. & Lalande, V. (2005). *The State of Practice in Canada in Measuring Career Service Impact: A CRWG Report*. Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development (CRWG). Ottawa: The Canadian Career Development Foundation.
- McCarthy, J. (2008). *Developing the workforce of today and preparing the workforce of tomorrow: A reflection note on the present state of career guidance provision in the Netherlands*. Den Bosch: Euroguidance The Netherlands.
- McKay, H., Bright, J.E.H. & Pryor, R.G.L. (2005). Finding order and direction from chaos: a comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42, pp. 98-112.
- Meijers, F. (2008). Loopbaansturing: een complex leerproces. In Meijers, F. & Kuijpers, M. (red.). *Loopbaanontwikkeling tussen oud en nieuw leren*, pp. 9-29. Antwerpen - Apeldoorn: Garant.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren: loopbaancompetenties in het (v)MBO*. Onderzoeksrapport. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Leren kiezen / kiezen leren: Een literatuurstudie*. Utrecht/Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Mittendorf, K. (2010). *Career Conversations in Senior Secondary Vocational Education*. Dissertatie. Technische Universiteit Eindhoven.
- Nationale DenkTank (2007). *Succes op school! 12 frisse ideeën voor onderwijs als intermediair tussen leerlingen, arbeidsmarkt en maatschappij*. Eindrapport 2007. Amsterdam: Stichting De Nationale DenkTank.
- Onderwijsraad (2003). *Onderweg in het beroepsonderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2007). *Doorstroom en talentontwikkeling*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2008). *Een succesvolle start in het hoger onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oomen, A. (2002). *Standaarden voor decanen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: APS.
- Oomen, A. (2007). *Onderwijsuitval en talentontwikkeling: Met lob in het HAVO en VWO*. Rapportage APS-dk 4655.720, Utrecht: APS.
- Osborn, D.S., Howard, D.K. & Leierer, S.J. (2007). The Effect of a Career Development Course on the Dysfunctional Career Thoughts of Racially and Ethnically Diverse College Freshmen. *The Career Development Quarterly*, 55, 365-377.
- Osinga, A. (2008). *De CWI Competentietest als studiekeuze begeleidingsinstrument*. Scriptie. Enschede: Universiteit Twente.
- Paffen, M.J.A. (2007). *Loopbaanmanagement: Leidraad voor individu en organisatie*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Payne, J. (2003). *Choice at the end of compulsory schooling: A research review*. Research Report RR414. Department for Education and Skills.
- Pere, H.M. (1986). *Tussen arbeidsmarkt en individueel welzijn; een historische analyse van de beroepskeuzevoorlichting in Nederland vanuit beroepsociologisch perspectief*. Culemborg: Educaboek.
- Petit, R.W. (2009). *LOB: een oriëntatie in ontwikkeling. Een onderzoek naar activiteiten op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding op het vmbo en mbo*. Masterscriptie. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Afdeling Pedagogische Wetenschappen en Onderwijskunde van de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen.

- Reese, R.J. & Miller, C.D. (2010). Using Outcome to Improve a Career Development Course: Closing the Scientist-Practitioner Gap. *Journal of Career Assessment* 18, pp. 207-219.
- Repetto, E. (2001). Following Super's Heritage: Evaluation of a Career Development Program in Spain. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, pp. 107-120.
- Richard, G.V. (2005). International Best Practices in Career Development: Review of the Literature. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, pp. 189-201.
- ROA (2005). Brug of kloof? De ervaringen van HAVO- en VWO-schoolverlaters over de aansluiting tussen VO en HO vóór en ná de invoering tweede fase VO. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University.
- Rowold, J. (2007). The Effect of Career Exploration on Subsequent Training Performance. *Human Resource Development International*, 10, 1, pp. 43-58.
- RWI (2008). Voor de keuze. Voorstellen voor een betere studie- en beroepskeuzebegeleiding. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Sarti, A., Strating, G., Broekema, J. & Verwoert, T. (2009). 'Kiezen moet je (stimu)leren': Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo. Onderzoeksrapport in opdracht van JOB en LAKS. Amsterdam: Stichting Alexander.
- SBO (2010). *Statistieken ArbeidsMarkt OnderwijsSectoren*. Den Haag: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt.
- SER (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Teuscher, U. (2003). Evaluation of a Decision Training Program for Vocational Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, pp. 177-192.
- Twardy-Duisters, D. e.a. (2008). *Studieloopbaanbegeleiding: Het kloppend hart van het curriculum*. Nuenen: OAB Dekkers.
- Tyers, C. & Sinclair, A. (2005). *Intermediate Impacts of Advice and Guidance*. Brief No: RB638. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Verbeek, F., Glaudé, M. & Van Eck, E. (2010). *Studiekeuzegesprekken in het hoger onderwijs: Rapportage eerste tender*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Verbruggen, M. & Sels, L. (2008). *Is employability maakbaar? De hefboomfunctie van loopbaanbegeleiding bestudeerd*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Verbruggen, M. & Sels, L. (2009). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen: De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- VHTO (2008). *Meer inzicht in de schoolloopbaankeuzes van leerlingen m/v*. Den Haag: Platform Bèta Techniek.
- VO-raad (2009). *Stimuleringsplan LOB*. Utrecht: VO-raad.
- Watts, A.G. & Sultana, R.G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, pp. 105-122.
- Whiston, S.C. (2002). Application of the Principles : Career Counseling and Interventions. *The Counseling Psychologist*, 30, pp. 218-237.
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K. & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp. 390-410.
- Whiston, S.C. & Buck, I.M. (2008). Evaluation of Career Guidance Programs. In J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.) *International Handbook of Career Guidance*, pp. 677-692. Springer Science + Business Media.
- Winkel, M.A. van (2006). Opzet, aanpak en opbrengst van studieloopbaanbegeleiding. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 24, 2, pp. 63-80.
- Winkel, M.A. van, Groenewegen, G.L.M., Schel, S.H.H., Sibon, A. & Seegers, J.B.L. (2009). *Loopbaanontwikkeling startende economische professionals: Een kwantitatief onderzoek naar de determinanten van startsucces*. Arnhem/Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Faculteit Economie en Management, Lectoraat Professioneel & Leadership Development.
- Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are vocational training conversations about? Analysis of vocational training conversations in Dutch vocational education from a career learning perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61, 3 (sep 2009), 247-266.
- Zijlstra, W.T. & Meijers, F.J.M. (2008). Praten of laten. Het ontbreken van dialoog in het hoger beroepsonderwijs. In Schramade, P.W.J. (red.). *Handboek Effectief Opleiden*, 18.4-5.1 t/m 15.