Uitwerking (open vragen) vragenlijst

Vragenlijst;

Het gebruik van het onderzoeksinstrument vragenlijst is ingezet om meer data te verkrijgen vanuit verschillende rollen en functies van de organisatie. Vanuit het groepsgesprek met de focusgroep en alumni zijn ongeveer dezelfde knelpunten geformuleerd. Dit onderstreept het belang om iedereen te ‘bevragen’ die te maken heeft met het doorstroomproces van entreestudenten die naar een niveau 2 opleiding gaan.

Deze vragenlijst is inhoudelijk opgezet vanuit de uitkomsten van alumni en inzichten vanuit de theorie betreffende samenwerken (Karrenwiel Vroemen) en professionaliseren (Hargreaves).

Opbouw vragenlijst

De vragenlijst is gemaakt met Survio een online tool om een vragenlijst te maken.

De vragenlijst bestaat uit vragen met een 4-punts Likertschaal waar eenzijdige en tweezijdige antwoordmogelijkheden zijn.

Tot eindigt de vragenlijst met zes open vragen. Hierdoor hebben respondenten geen ruimte om neutraal te antwoorden, zij moeten een keuze maken.

**Inhoudelijk is de vragenlijst opgebouwd uit de drie thema’s** aansluiting, samenwerking en professionaliseren. Het thema aansluiting bevat de factoren over doorlopende leerlijnen die voortgekomen zijn uit het groepsgesprek met alumni. Samenwerking en professionaliseren komen voort uit het theoretisch kader waarin het model van Vroemen (2013) en de principes van Hargraeves en O’Conner (2018) centraal staan.

Onderzoeksgroep

De vragenlijst is verstuurd naar alle rollen en functies die te maken hebben met het doorstromen van entreestudent naar een niveau 2 opleiding. Dit resulteerde in 45 respondenten waaronder het management, loopbaancentrum, entreedocenten en niveau 2 docenten.

Resultaten

Als eerste is het belangrijk om te vermelden dat de resultaten vanuit de vragenlijst verwerkt zijn in tabellen door Survio, het document is de vinden in bijlage 5. Hieronder zijn specifiek de resultaten van de open vragen te vinden. De open vragen bevatten veel antwoorden waardoor ik er voor heb gekozen deze verder uit te werken door deze te coderen. De analyse van de gehele vragenlijst is te vinden in de fase definiëren waar ik betekenis geef aan alle uitkomsten.

Werkwijze verwerken resultaten open vragen

Voor het analyseren van de antwoorden heb ik de fases van coderen vanuit Boeije (2005) doorlopen. Na clusteren en coderen zijn de hoofdcategorieën gecodeerd aan de hand van de factoren van samenwerken (Vroemen, 2013). Een bewuste keuze om het samenwerken te expliciteren met het oog op de verandervraag waarin gezocht wordt naar hoe samenwerking plaats kan vinden.

Uitkomsten

De factoren van het Karrenwiel van Vroemen (2013) zijn links beschreven in Tabel 1 met als doel verbinding te leggen met de hoofdcategorieën vanuit de open vragen vanuit de vragenlijst. Naast de factoren van het karrenwiel zijn in de horizontale lijn de open vragen vanuit de vragenlijst beschreven. De hoofdcategorien (uitkomsten vanuit de open vragen), zijn verticaal weggezet bij de factoren van karrenwiel van Vroemen (2013).

Hiermee kan ik verbanden leggen tussen de antwoorden en conclusies trekken. Vanuit deze uitkomsten kan inzichtelijk worden waarin professionalisering nodig is.

Tabel 1. Uitkomsten open vragen vanuit de vragenlijst ingedeeld in de factoren van het karrenwiel Vroemen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Factoren Vroemen | Waar mee stoppen | Waar mee beginnen  | Waar mee doorgaan | Wie neemt 1e stap  | Wat ga jij nu doen | Wat heb je nodig |
| Gedeelde verantwoordelijkheid | Focus op verschillende opleidingen(geen zicht op de opleidingen)Adviezen studiekeuzeGeen warme overdracht | Allen samenwerkenSamen doelen stellenInzicht krijgen in elkaar zijn opleiding | Samenwerken ProfieldagenMeelopen  | 11 x management 7 x entree team5 x niveau 2 teams4 gezamenlijk1 x LBC1x werkgroep2 x Loes | Afstemming zoeken | UrgentieWeten wei kartrekkers zijnWederkerigheid |
| Motiverende doelen |  | Doorstroommodule ontwikkelen van niveau 1 naar 2Doelen stellen | Passie voor de doelgroep |  | Doorstroommodule Samen maken  |  |
| Initiatief tonen | Eilandjes ( in eigen kantoor blijven) | OntmoetenNt2 kennis verspreidenKijkje nemen bij elkaar  |  |  | MeedenkenKijkje nemen bij niveau 1Aangeven dat ik wil investeren | 6 x tijd nodig -energie |
| Flexibel aanpassen | Starre opleidingsroute Denken vanuit berenTaalproblemen, dan niet naar niveau 2 | Voorlichting geven over niveau 2  |  |  |  |  |
| Respect voor verschillen | Vooroordelen | Kennismaken met elkaars opleiding |  |  | Betrokkenheid tonen |  |
| Open communicatie | AannamesOver elkaar pratenonduidelijkheid | Duidelijk zijnOverleg niveau 1 en 2 om overgang te verkleinenVerwachtingen bespreken | Communiceren overleggen |  | Probleem benoemenIn gesprek entreeIn gesprek gaan | Vertrouwenwederkerigheid |
| Anders |  | Bijles taal | Ingeslagen koers |  | Aandacht voor taal | handvatten |

Analyse

**De analyse vindt plaats vanuit de gehele vragenlijst. Een samenvatting volgt in de ZIL waar eerst de uitkomsten gepresenteerd worden waarna er een samenvatting komt van de analyse van de uitkomsten.**

Van de 45 respondenten hebben er 31 respondenten de vragenlijst ingevuld.

Opvallend is dat vanuit de opleiding administratie twee respondenten de vragenlijst hebben ingevuld terwijl bij de andere beroepsopleidingen er minimaal 4 respondenten deze hebben ingevuld. Mogelijke verklaring kan zijn dat vanuit de entreeopleiding de minste studenten doorstromen naar de opleiding administratie, waardoor er minder ervaringen zijn. Opmerkelijk is dat alle loopbaanadviseurs en managers de vragenlijst hebben ingevuld.

Belangrijk is dat 67. 8 % van de respondenten vinden dat er aansluiting wordt gemist vanuit de entree- naar een niveau 2 opleiding. De knelpunten die veelvuldig genoemd worden zijn taal, verwachtingen niveau 2 en de softskills. Dit is in overeenstemming met de belemmeringen die alumni ervaren.

Als er gevraagd wordt naar wie er invloed heeft op deze knelpunten worden het loopbaancentrum en management voor meer dan 90% genoemd, dit correspondeert met de open vraag waarin gevraagd wordt wie de eerste stap moet zetten waarin zeker 11 van de 31 respondenten het management benoemd. Voor 96.8 % denken de respondenten dat samenwerking deze knelpunten kan doen verbeteren. Dit kan impliceren dat samenwerking een randvoorwaarde is om knelpunten te kunnen verbeteren.

Ongeveer 60 % ervaart de samenwerking nu als positief, echter 40% ervaart deze nu als negatief, terwijl men voor 93,5 % denkt dat samenwerking tot een betere verbinding zal leiden tussen teams, waardoor de aansluiting van studenten kan verbeteren. Hiermee lijkt men het gezamenlijke belang om samen te werken te zien. Als er gekeken wordt naar de bijdrage in deze samenwerking valt op dat ongeveer 60 % vindt dat LBC en MT bijdragen aan de samenwerking, echter als het gaat om het de invloed op deze samenwerking worden het LBC en MT door 35 % genoemd als negatieve invloed. Wat deze negatieve invloed inhoudt behoeft nader onderzoek, echter er zou een verband kunnen zijn met de antwoorden op de open vragen waarin respondenten aangeven tijd en ruimte nodig te hebben en dat het management hierin de eerste stap moet nemen.

Opmerkelijk is dat de beroepsopleidingen Handel en Administratie geen samenwerking ervaren, terwijl de beroepsopleiding Transport & Logistiek en Zorg dit wel ervaren. Dit kan te verklaren zijn doordat zoals eerder genoemd de opleiding administratie bijna geen doorgestoomde niveau 1 studenten heeft in de klas en de respondent die bij het groepsgesprek was vanuit de opleiding handel langdurig ziek is.

Vroemen (1995) benoemt als belangrijke factoren in de samenwerking; open communicatie, verbinding leggen en het daadwerkelijk samen doen. Dit vertaald zich in de uitkomsten van de open vragen waarin ideeën worden aangedragen betreffende communicatie, gezamenlijke verantwoordelijkheid en om samen doelen te stellen.

Dat samenwerking zal verbeteren door te professionaliseren denkt 77.4 % van de respondenten. Als belangrijke factoren worden genoemd; samenwerken en samen doelen stellen. De factoren open communicatie en gezamenlijke verantwoordelijk worden als belangrijk genoemd in het thema samenwerken. Conclusie is dat vanuit de thema’s samenwerking en professionalisering de factoren samen werken, open communicatie en samen doelen stellen aandacht behoeven.

Een duidelijk patroon die bij alle thema’s naar voren komt is de eigen invloed van de respondent zelf. Bijna 35% ervaart zelf geen invloed te hebben op zowel de thema’s aansluiting, samenwerking als professionalisering. Dit wordt onderstreept als bij de factoren eigenaarschap en autonomie, vanuit het thema professionalisering (Hargreaves) laag scoren (9.7 %). Respondenten ervaren deze factoren als minst positief en geven aan dat deze factoren bijna geen aandacht behoeven gezien het percentage van 9%.

30 % ervaart dat docenten niet vaardig genoeg zijn, terwijl 100% vindt dat de docent als professional invloed heeft op de samenwerking. Als respondenten de invloed zo hoog scoren, wat zegt dit dan over de scores van eigen invloed en eigenaarschap. Hoe groot is het autonoom handelen? Kijkende naar de open vragen wachten de respondenten dan op tijd? Ruimte? Sleutelfiguren (Fullan, 2011)?