

“Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan”



Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Aktie Komitee Scholieren met subsidie van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen

Opdrachtgever

Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS)
Westermarkt 2-V
1016 DK Amsterdam
www.laks.nl

Informatie

T: 020-5244060
E: info@laks.nl

Subsidieverstrekker

Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW)
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag
www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw

Informatie

T: 070 412 34 56
F: 070 412 34 50

Uitvoer

Onderwijs Innovatie Groep (OIG)
Niels Bohrweg 123
3542 CA Utrecht
www.oig.nl

Informatie

T: 030 241 70 20
F: 030 241 06 71
E: info@oig.nl

Verantwoordelijke LAKS

Hugo van der Heijden
Penningmeester LAKS 2012/2013
Siebert Weitenberg
Beleidsmedewerker LAKS

Projectgroep

K.J. Schut, MSc
Directeur Onderwijs Innovatie Groep
M.A.C.T. Kuijpers, Prof. Dr.
Expert LOB, LOOK Open Universiteit
M. E. Lamé, MSc. MA. (OIG)
Hoofd onderzoek
N. van Dartel, Drs. (OIG)
Onderzoeker
J. Fledderus (OIG)
Medewerker Onderzoek

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	3
2. Een studie naar LOB onder scholieren	6
2.1 Verzoek vanuit het LAKS	6
2.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	7
2.3 Aanpak	8
2.4 Respons, betrouwbaarheid en representativiteit	8
2.5 Instrumenten en analyse	9
3. Achtergrond LOB	11
3.1 De wetenschap: literatuurstudie	11
3.2 Het beleid: ontwikkelingen in Europa en Nederland	15
3.3 De praktijk: innovaties op scholen	18
4. Dit zeggen scholieren over LOB	19
4.1 Gebruik en waardering van LOB activiteiten (deelvraag 1)	19
4.1.1 Instrumenten en ervaringen	19
4.1.2 Begeleiding	21
4.1.3 Kenmerken van de meest zinvolle LOB activiteiten	21
4.2 Impact van LOB activiteiten (deelvraag 2)	23
4.2.1 Impact op loopbaancompetenties	23
4.2.2 Impact op keuzezekerheid	25
4.3 Behoefte aan LOB activiteiten (deelvraag 3)	26
4.3.1 Welke activiteit vanaf wel jaar	26
4.3.2 Begeleiding van LOB	29
4.3.3 Tijd voor LOB	29
4.4 Verwachtingen ten aanzien van LOB ontwikkelingen (deelvraag 4)	30
4.4.1 Social media	30
4.4.2 Begeleiding binnen de school	32
4.4.3 Actuele beleidsontwikkelingen	33
4.4.4 De rol van toepasbaarheid	33
5. Conclusies	35
6. Aanbevelingen	41

1. Samenvatting

Scholieren willen LOB! Dat is goed want loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) is belangrijk. Het onderwerp krijgt dan ook zichtbaar aandacht in Europa en in nationaal beleid. Daarin is opgenomen dat LOB meer, integraal en breed moet worden aangeboden. Om zo scholieren te helpen een keuze te maken voor een vervolgstudie in onze snel veranderende maatschappij met een toenemend aantal vager omschreven functies.

De stem van de scholier in LOB is van groot belang. Het is er voor hen. Het LAKS heeft daarom opdracht gegeven voor een onderzoek onder scholieren op het VMBO, HAVO en VWO en studenten op het MBO, HBO en WO. Doel is om zicht te krijgen op wat er voor scholieren werkt op gebied van LOB en wat er beter kan.

Het onderzoek is uitgevoerd door Onderwijs Innovatie Groep (OIG) in november en december 2012. Het bestond uit een literatuurstudie, interviews met decanen, twee online enquêtes onder scholieren en een forumdiscussie met scholieren.

De resultaten van het onderzoek geven een duidelijk beeld van de behoefte aan en ervaringen met LOB van scholieren.

Scholieren hebben behoefte aan LOB...

Uit het onderzoek blijkt dat scholieren behoefte hebben aan LOB. Die begint in leerjaar één en neemt toe in de laatste leerjaren. Een belangrijk onderdeel hiervan is het opdoen van ervaringen, zoals stages en meeloopdagen. Scholieren willen dat hiervoor meer tijd beschikbaar komt.

...zowel aan het opdoen van ervaringen als aan informatieverzameling.

Op dit moment is het opdoen van ervaringen nog niet gebruikelijk. Het heeft wel potentie. Uit het onderzoek blijkt dat veel LOB ervaringen bijdragen aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties en scholieren er positief over zijn. Informatieverzameling, zoals het bezoeken van open dagen en het gebruik van websites en folders over studiekeuze worden door scholieren al veel gebruikt en ook als zinvol ervaren.

Scholieren verwachten dat school en thuis samen oplopen...

De gesprekken over de meest zinvolle LOB activiteiten vinden nu nog vaak thuis plaats met familie. Hoewel scholieren positief zijn over deze gesprekken zouden ze graag zien dat ouders en school samen oplopen.

...zien binnen de school een duidelijke rolverdeling...

Dit zet zich voort binnen de school. Scholieren zien een duidelijke rolverdeling voor decaan, mentor en vakdocent. Elk van deze drie kan op zijn eigen manier bijdragen aan specifieke loopbaancompetenties. Zeker de vakdocent kan in potentie veel bijdragen aan de loopbaancompetenties van scholieren.

...en kunnen zelf met social media aan de slag.

Passend in de tijdsgeest zou je een rol voor social media verwachten, dit blijkt nog niet het geval. Het gebruik is nog minimaal. Wel zien scholieren mogelijkheden voor social media in LOB. Niet alleen voor informatiedeling, ook in een bijdrage aan loopbaancompetenties. Dit zou goed kunnen werken aangezien scholieren hier zelf mee aan de slag kunnen en ze zelf gekozen LOB activiteiten het hoogst waarderen.

Op basis van de resultaten zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd.

I. Geef scholieren meer LOB rechten en plichten.

- a) Meer rechten door ze de mogelijkheid te bieden om binnen schooltijd ervaringen op te doen en die te bespreken. Ook op school.
- b) Meer plichten door LOB te verankeren in het leerproces.

II. Zorg voor een integrale aanpak van LOB, zowel binnen als buiten de school.

- a) Binnen de school gaat het om expliciete rollen voor decaan, mentor en vakdocent. Elk met een bijdrage aan specifieke loopbaancompetenties. Door de vakdocenten te betrekken gebeurt dit niet alleen meer op afgebakende momenten.
- b) Buiten de school gaat het om de mogelijkheden die ouders worden geboden om een bijdrage te leveren aan het LOB proces van hun kind.

III. Zet oude en nieuwe middelen in om te voldoen aan een breed LOB aanbod.

- a) Oude middelen zoals de veelgebruikte en hoog gewaardeerde folders moeten worden behouden.
- b) Nieuwe middelen zoals social media zijn nog onbekender en weinig gebruikt voor LOB en moeten worden ontwikkeld.

Scholieren eisen meer tijd en begeleiding voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het gaat om hun toekomst. Hun stem is dan ook van groot belang. Het gaat hier om een grote verandering. Daarom moeten we niet alleen de stem van scholieren horen, maar moeten alle betrokken partijen samen oplopen om deze verandering te realiseren.

In de aanbevelingen is aangegeven wat er gedaan kan worden om LOB verder te verbeteren.

Als vertegenwoordiging van scholieren kan LAKS hieraan een waardevolle bijdrage leveren.

Het LAKS heeft ook de wens om deze aanbevelingen verder vorm te geven, samen met de overheid, raden en kenniscentra.

2. Een studie naar LOB onder scholieren

2.1 Verzoek vanuit het LAKS

Het Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS) is een organisatie van, voor en door scholieren. Het LAKS organiseert verschillende activiteiten, informeert en vertegenwoordigt scholieren. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) en studiekeuze zijn daarmee belangrijke thema’s voor het LAKS.

Het LAKS wil beter zicht krijgen op welke LOB instrumenten en LOB activiteiten positief kunnen bijdragen aan het LOB proces van scholieren op het voortgezet onderwijs en de verwachtingen en behoeften die zij hebben. Daartoe heeft het LAKS aan OIG, Onderwijs Innovatie Groep, de volgende vragen voorgelegd.

- 1) Wat is het gebruik van instrumenten binnen het LOB proces? Oftewel, met welke instrumenten wordt er inhoud gegeven aan het LOB proces (bijv. interestetest, brochure, etc.)?
- 2) Hoe worden deze instrumenten gebruikt binnen het LOB proces? Oftewel, welke vorm kent het gebruik (bijv. op papier, online, in gesprekken, etc.)?
- 3) Worden de gebruikte instrumenten zinvol en/of uitdagend geacht? Oftewel, wat is de waardering voor de LOB instrumenten?
- 4) Is er een verschil in de waardering van instrumenten van scholieren (voor de studiekeuze: wat helpt jou bij je studiekeuze) en studenten (na studiekeuze: wat heeft jou geholpen en hoe)?
- 5) Wat zijn de verwachtingen en de behoefte van scholieren op gebied van het LOB proces en de instrumenten?
- 6) Is er een verschil tussen de huidige inrichting van het LOB proces en de verwachtingen en behoeften van scholieren? Oftewel, schiet het huidige instrumentarium tekort en zo ja waar?

Deze studie is uitgevoerd door OIG in november en december 2012. OIG heeft dit onderzoek uitgevoerd in samenwerking met Prof. Dr. M.A.C.T. Kuijpers, hoogleraar bij LOOK het wetenschappelijk centrum voor lerarenonderzoek. OIG richt zich op het doen van praktijkgericht (wetenschappelijk) onderzoek in het onderwijs. Zij voert deze onderzoeken uit onder verschillende doelgroepen in het onderwijs: professionals, ouders en scholieren.

Leeswijzer

Dit rapport is als volgt ingedeeld. De rest van hoofdstuk twee omvat de onderzoeksopzet. In hoofdstuk drie zijn de deskresearch en interviews op scholen uitgewerkt. Hoofdstuk vier bevat de resultaten van het onderzoek. Hoofdstuk vijf zijn de conclusies en hoofdstuk zes aanbevelingen.

2.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Dit onderzoek gaat over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Loopbaanoriëntatie betreft alles wat je helpt om je voor te bereiden op keuzes voor je toekomstige studie en/of baan (o.a. instrumenten en ervaringen). Loopbaanbegeleiding gaat over de mensen die je hierbij helpen en met wie je hierover praat.

Het onderzoek richt zich op het verkrijgen van inzicht in de bijdrage van instrumenten, ervaringen en begeleiding aan loopbaanoriëntatie en studiekeuze. De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

Wat draagt volgens scholieren positief bij aan hun loopbaanoriëntatie en studiekeuze en wat kan er volgens hen verbeteren in het huidige LOB proces (waar zitten gebreken)?

De uitkomsten moeten bijdragen aan adviezen rondom dit thema welke worden aangeboden aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

De hoofdvraag is uitgesplitst naar een aantal deelvragen.

- 1) Wat zijn gebruik en waardering van LOB activiteiten?
- 2) Wat is de impact van LOB activiteiten?
- 3) Wat is de behoefte aan LOB activiteiten?
- 4) Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van ontwikkelingen rondom LOB?

2.3 Aanpak

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is gekozen voor een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden (figuur 2.1).



Figuur 2.1: Overzicht onderzoeksdesign

In eerste instantie zijn een documentstudie en oriënterende interviews op scholen uitgevoerd.

Dit vormde de basis voor de eerste online enquête, gericht op een representatieve inventarisatie van de huidige stand van zaken.

De uitkomsten van deze online enquête zijn in een online forumdiscussie met scholieren besproken teneinde meer achtergrondinformatie en verdieping te verkrijgen. De discussie met scholieren was enerzijds een brainstorm waarbij de creativiteit en ervaringen van scholieren zijn benut om ideeën te genereren en anderzijds om meer inzicht te krijgen in waarom instrumenten of begeleiding wel of niet zinvol zijn ervaren.

Met de inzichten uit de forumdiscussie is een tweede online enquête opgesteld. Deze was gericht op de toetsing van ideeën en inzichten uit de forumdiscussie onder een bredere doelgroep.

Op basis van de resultaten uit dit kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek zijn de analyse en rapportage uitgevoerd.

2.4 Respons, betrouwbaarheid en representativiteit

De eerste online enquête is door 659 respondenten volledig ingevuld. Daarvan zijn 391 scholier en 268 student. Voor de forumdiscussie zijn 367 personen uitgenodigd en hebben er 101 gedurende elk van de drie dagen actief deelgenomen. De tweede online enquête is door 401 respondenten volledig ingevuld. Daarvan zijn 261 scholier en 140 student. Voor de online enquêtes zijn 7.000 scholieren uitgenodigd. Er is geen representatieve steekproef getrokken. De betrouwbaarheid voor uitspraken over de totale groep is voldoende voor 95% met een nauwkeurigheid van 5%.

In de respons zijn jongens ondervertegenwoordigd ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor VMBO'ers en MBO'ers. Er is getoetst op achtergrondkenmerken, waarbij een significantieniveau van 0,05 is gehanteerd (95% van de uitkomst is niet aan toeval toe te schrijven, 5% wel). Significante verschillen zijn volledig in het kwantitatieve rapport opgenomen en in dit rapport alleen genoemd indien relevant geacht.

Enquête 1	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6	Totaal
VMBO	-	-	11	30	-	-	41
HAVO	-	-	3	58	93	-	154
VWO	-	-	1	43	70	82	196
MBO	56	-	-	-	-	-	56
HBO	110	-	-	-	-	-	110
WO	78	24	-	-	-	-	102
Totaal	244	24	15	131	163	82	659

Figuur 2.2: Respons online enquête 1 naar onderwijstype en leerjaar

Enquête 2	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6	Totaal
VMBO	-	-	1	16	-	-	17
HAVO	-	-	1	27	68	-	96
VWO	-	-	1	28	53	66	148
MBO	24	-	-	-	-	-	24
HBO	60	-	-	-	-	-	60
WO	44	12	-	-	-	-	56
Totaal	128	12	3	71	121	66	401

Figuur 2.3: Respons online enquête 2 naar onderwijstype en leerjaar

Geslacht	Landelijk ¹	Enquête 1		Enquête 2	
		Percentage	Absoluut (n=659)	Percentage	Absoluut (n=401)
Jongen	50,2%	27,2%	179	23,7%	95
Meisje	49,8%	72,8%	480	76,3%	306

Figuur 2.4: Respons online enquête 1 en 2 naar geslacht

2.5 Instrumenten en analyse

De eerste kwantitatieve vragenlijst is exploratief. Deze omvat:

- achtergrondkenmerken,
- gebruik en waardering van LOB activiteiten,
- begeleiding van LOB,
- kenmerken van de meest zinvolle LOB activiteiten,
- impact van LOB activiteiten op loopbaancompetenties en
- impact van LOB activiteiten op keuzezekerheid.

Deze vragenlijst is tot stand gekomen door interviews met decanen over wat traditioneel veelal wordt gebruikt, de vernieuwingen die plaatsvinden en door een inventarisatie van bestaand onderzoek. Voor de loopbaancompetenties en keuzezekerheid zijn items uit eerder onderzoek van Kuijpers en Meijers (2010) gebruikt.

De kwantitatieve stellingen in de forumdiscussie moesten als verdieping dienen op de antwoorden uit de eerste kwantitatieve lijst en als input voor de tweede kwantitatieve vragenlijst. Er is gevraagd naar het 'hoe en waarom' van gebruik en waardering en tevens naar nieuwe innovatieve ideeën.

De tweede kwantitatieve vragenlijst is ook exploratief. De lijst omvat:

- a) achtergrondkenmerken,
- b) gebruik social media en ICT apparaten,
- c) de verwachting ten aanzien van vakdocenten en social media,
- d) de verwachting ten aanzien van LOB ontwikkelingen op gebied van begeleiding en social media,
- e) de behoefte aan LOB activiteiten,
- f) de rol van inzicht in toepasbaarheid en
- g) verwachting ten aanzien van actuele ontwikkelingen.

Dit deel is tot stand gekomen door een combinatie van de uitkomsten van de online discussie en nieuwe ontwikkelingen, onder andere social media en LOB in het examenprogramma.

Als achtergrondvariabelen zijn geslacht, onderwijssoort naar leerjaar en scholier/student toegevoegd omdat deze interessant zijn geacht voor analyse. De achtergrondvariabele provincie is toegevoegd als indicator voor landelijke spreiding. In de tweede kwantitatieve vragenlijst zijn ook social media gebruik en ICT bezit toegevoegd omdat deze relevant kunnen zijn voor aanbevelingen ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen zoals de inzet van social media voor LOB.

In de analyses zijn de volgende stappen genomen. Als startpunt zijn rechte tellingen gedaan op elk van de onderdelen van de vragenlijst. Vervolgens zijn voor de vragenlijsten de volgende analyses uitgevoerd:

- I. verschillen op achtergrondkenmerk (onafhankelijke variabele) per onderdeel van de vragenlijst (jongen/meisje, scholier/student, onderwijstype, leerjaar) zijn geanalyseerd. Onderscheid tussen VMBO en MBO is niet gemaakt aangezien de responsaantallen hiervoor onvoldoende zijn.
- II. verklaringen voor de score op loopbaancompetenties zijn geanalyseerd
- III. verklaringen voor de score op de outputvariabele zijn geanalyseerd.

Voor de analyses van deelgroepen is gebruik gemaakt van t-test, ANOVA met posthoc Bonferronitoets en Chikwadraattoets. Er is een Associatietoets (eta-waarde en Cramer's V) gebruikt voor het toetsen van verbanden en hiërarchische en stepwise regressie voor toetsen van causale relaties. Voor schaalconstructie is de betrouwbaarheidstoets uitgevoerd en een alpha van minimaal 0,6 gehanteerd.

De instrumenten, resultaten van de online enquêtes en analyses en forumdiscussie zijn opgenomen in separate bijlagen.

3. Achtergrond LOB

In dit hoofdstuk wordt een korte achtergrond gegeven van LOB op basis van het deskresearch (paragraaf 3.1 en 3.2) en de oriënterende interviews op scholen (3.3).

3.1 De wetenschap: literatuurstudie

De traditionele loopbaan verandert...

Een aantal decennia geleden lag de loopbaan van individuen redelijk vast. Na de opleiding koos de student uit een klein aantal beroepen en kwam in een baan waarin hij/zij meestal tot het einde van de loopbaan bleef². Historisch gezien focussen de theorieën over loopbanen en begeleiding zich voornamelijk op de stabiele aspecten van individuen en beroepen³. Het eerste model dat werd gebruikt voor beroepskeuzevoorlichting kwam uit Amerika en is het matchingmodel⁴. Een student kon een goede keuze maken wanneer hij wist wat zijn talenten waren en tegelijkertijd op de hoogte was welke beroepen pasten bij zijn talenten.

De verschuiving van een industriële naar een postindustriële/postmoderne samenleving heeft een verandering teweeggebracht in de werksituatie. De arbeidsverhoudingen werden steeds flexibeler en het aantal beroepen nam af, terwijl het aantal vager omschreven functies juist toenam. Het sociaal-culturele kader dat individuen in staat stelt zich te identificeren met sociale rollen verdween en daarmee ook de rationele keuze voor de loopbaan⁵.

Tegenwoordig wordt de loopbaan beschouwd als een patroon van werken afgewisseld met leren en wordt functieverandering gezien als een mogelijkheid voor een kansrijke sprong in de persoonlijke ontwikkeling⁶.

De karakteristieken van de moderne loopbaan bestaan uit een verhoogde mobiliteit (ontwikkeling van loopbaan verticaal, horizontaal en buiten de organisatie), verhoogde dynamiek (de taken van de werknemer veranderen vaker) en verandering van de verantwoordelijkheid van de werkgever⁷.

...onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen

De loopbaan is veranderd, maar ook de gehele levensloop is veranderd. Individuen zijn beter opgeleid, mondiger, geëmancipeerd en onafhankelijker. Zij willen meer verantwoordelijkheid nemen voor hun leven en in vrijheid keuzes maken. Als gevolg hiervan lijken levenslopen van burgers steeds minder op elkaar. Dit wordt 'destandaardisering van de levensloop' genoemd⁸. De maatschappelijke trend die hier bij hoort is de individualisering. Individuen nemen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen

² G. A. Wijers & F. Meijers (1996): Careers guidance in the knowledge society. *British Journal of Guidance & Counselling*, 24:2, 185-198

³ Pryor, R. G. L., Amundson, N. E., Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and Possibilities: The Strategic Counseling Implications of the Chaos Theory of Careers. *The Career Development Quarterly*. Blackwell Publishing Ltd

⁴ Stufkens, R. (2008). Het ABC van de loopbaan. *Ambitieuze Bouwen aan Competencies*. CINOP, 's-Hertogenbosch

⁵ Kuijpers, M., Meijers, F. (2012). Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten

⁶ Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling. Ph.D. thesis University of Twente

⁷ Kuijpers M., & Scheerens, J. (January 01, 2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32,4,303-319

⁸ SVB (2009). Trendwatching. Literatuurstudie naar trends die van invloed zijn op de sociale zekerheid in Nederland. Verkregen van http://www.svb.nl/Images/conferentie2009_009113_trendwatching.pdf

loopbaan en zien graag hun wensen in vervulling gaan. De samenleving gaat van een aanbodgestuurde samenleving naar een vraaggestuurde samenleving. Intensivering is een andere trend. Het beste eruit halen is het nieuwe motto van deze tijd en ICT moet dat mogelijk maken. Individuen hechten veel waarde aan hun werkleven, maar daarnaast ook veel aan hun privéleven. Alles moet kunnen en werk moet flexibel ingericht worden. De werknemer wordt steeds mondiger en dit resulteert in informalisering. Informalisering duidt aan dat de gezagsverhoudingen niet meer vanzelfsprekend zijn. Bedrijven en instellingen zijn minder geneigd om werknemers langdurige arbeidsovereenkomsten aan te bieden. Werknemers zien hun baan niet alleen als inkomstenbron, maar ook als training. Zij wisselen gedurende hun carrière meerdere malen van werkgever, functie en beroep⁹.

De technologische ontwikkeling is een van de belangrijkste trends. Door de opkomst van de ICT is het mogelijk om snel informatie te vergaren. De internationalisering zorgt voor een mondiale verspreiding van kennis en leidt zodoende tot een snelle voortgang van de wetenschap. De opkomst van ICT maakt de nieuwe kennis makkelijk toegankelijk. De combinatie van beide heeft tot gevolg dat de houdbaarheid van kennis steeds geringer wordt. Door de opkomst van internet, cloud computing en social media staan we meer in verbinding met elkaar en met de wereld. Dit verandert de sociale structuur van onze samenleving. De noodzaak om in vaste structuren te werken verdwijnt meer en meer. Om efficiënt (samen) te werken, is het niet langer nodig om met zijn allen op dezelfde plek te zitten of vanuit dezelfde organisatie te werken¹⁰.

Door de internationalisering en snelle kennisveroudering is kennisoverdracht binnen een opleiding alleen niet voldoende, het is ook noodzakelijk dat deelnemers bekwaam worden in het zelfstandig leren. Door de toenemende individualisering worden studenten aangetrokken door een studieprogramma dat past bij haar of zijn individuele interesses en talenten. Door de internationalisering is geconstateerd dat het individu meer afhankelijk is van het eigen kunnen en vormgeven van het eigen leven.

Het onderwijs kan niet langer, zoals in de industriële samenleving, volstaan met klassieke overdracht van stabiele beroepskennis en –vaardigheden. Een snel veranderde informatiesamenleving waarin loopbanen zich voltrekken over de grenzen van de organisatie (boundaryless career) vraagt om een andere benadering.

Ook laat hersenonderzoek over keuzes zien dat de rol van kennis weinig invloed heeft bij het maken van keuzes. Het onderbewuste maakt de daadwerkelijke keuze. Vaak is de leerling zich niet bewust van wat hij al weet, of heeft hij het onder andere noemers, met andere termen of in andere gebieden van zijn geheugen opgeslagen¹¹. Daarnaast is er steeds meer aandacht in de literatuur voor de vraag of leerlingen wel toe zijn aan het maken van keuzes over de toekomst. Reflectie op vragen als 'wie ben ik en wat wil ik' is in de leeftijdperiode 12 tot 18 jaar in ontwikkelingspsychologisch opzicht nog niet voor iedereen mogelijk. Goede intensieve begeleiding bij het maken van noodzakelijke keuzes is op deze leeftijd voorwaarde¹².

⁹ Brink, C., ten. (z.j.) Innovatie in het universitair onderwijs. Verkregen van http://www.uu.nl/NL/Informatie/medewerkers/arbeidsvoorwaarden/Documents/7.%20innovatieuniversitair_ceut.pdf

¹⁰ Kennisnet. (2011) Trendrapport PO en VO. Technologieën van de toekomst.

¹¹ SLO. (z.j.) Werkvormen voor het activeren van voorkennis. Verkregen van http://www.slo.nl/voortgezet/vmbo/themas/theoretische_leerweg/Actief-leren/Docentmateriaal/

¹² VO-raad (2009). Stimuleringsplan LOB februari 2009

Loopbaancompetenties

Zoals hiervoor geschetst verandert werken en leren, zo ook de kijk op wat daarvoor van belang is. Leerlingen hebben vaardigheden nodig om zelfstandig te kunnen functioneren in de samenleving¹³. Studenten moeten beschikken over een zekere mate van zelfsturing. Leerlingen in staat stellen tot zelfsturing vraagt om specifieke competenties, loopbaancompetenties genaamd. Deze loopbaancompetenties beïnvloeden de ontwikkeling van de eigen (leer- en arbeids)loopbaan in de gewenste richting.

Bij loopbaancompetenties gaat het om kennis, vaardigheden en houdingen die het mogelijk maken succesvol op de arbeidsmarkt te opereren. Zij hebben betrekking op:

- kennis en inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- vaardigheden om nieuwe banen te verwerven (sollicitatievaardigheden, netwerkvaardigheden);
- kennis en inzicht in de relatie tussen eigen competenties en verlangde kwalificaties.

Kuijpers heeft een indeling gemaakt die betrekking heeft op hoe je werken en leren in kunt zetten om je loopbaan te ontwikkelen. Zij onderscheidt vijf loopbaancompetenties die niet aan een bepaald beroep of functie zijn gebonden.

- Motievenreflectie is het onderzoeken van wensen en waarden die van belang zijn voor de loopbaan. Het gaat om bewustwording van wat werkelijk belangrijk is in het leven, wat voldoening geeft en wat nodig is om prettig te kunnen werken.
- Kwaliteitenreflectie is onderzoeken wat men (niet) kan en hoe dit gebruikt kan worden voor de ontwikkeling in de loopbaan. Het gaat hier om bewustwording van vaardigheden en eigenschappen en het vertalen ervan naar kwaliteiten en talenten die ingezet kunnen worden om doelen en wensen in leren en werk te realiseren.
- Werkexploratie is het onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden om te veranderen van werk. Het is een zoektocht naar werk(zaamheden) waarin persoonlijke waarden overeenkomen met waarden die gelden in bepaald werk en waarin kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen.
- Loopbaansturing is planning en beïnvloeding van leren en werken. Het gaat om het maken van weloverwogen keuzes, het onderzoeken van consequenties van keuzes en daadwerkelijk actie ondernemen om werk en leren aan te laten sluiten bij eigen kwaliteiten en motieven en uitdagingen in werk.
- Netwerken betekent contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt gericht op de loopbaanontwikkeling. Netwerkcontacten kunnen worden gebruikt om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, van werkmogelijkheden en om feedback te krijgen op het eigen functioneren¹⁴.

De loopbaancompetenties worden ingezet bij ervaringen en keuzes gedurende de gehele leer- en arbeidsloopbaan. Het inzetten van loopbaancompetenties wordt hier loopbaanleren genoemd. Door loopbaanleren vindt opbouw plaats van het zelf- en werkbeeld, prestatiebewijzen en/of netwerk. Dit opgebouwde zelf- en werkbeeld, de prestatiebewijzen en het netwerk kan worden ingezet op het moment van keuze.

¹³ Kennisnet (2011). Trendrapport PO en VO. Technologieën van de toekomst.

¹⁴ Kuijpers, M., Meijers, F. (2012). Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten.

Uit een reeks van onderzoeken verricht door Kuijpers en Meijers, blijkt dat studenten in staat zijn loopbaancompetenties op te bouwen in een leersituatie die aan drie kenmerken voldoet:

- Het leren moet praktijkgestuurd zijn.
- Het leren moet dialogisch zijn.
- Er moeten keuzemogelijkheden zijn¹⁵.

Een loopbaangerichte leeromgeving ontstaat wanneer de opleiding 'loopbaanleren' nastreeft met behulp van een reflectieve, op de loopbaan gerichte dialoog over concrete ervaringen die bij voorkeur in een vraaggestuurde en praktijkgerichte context zijn opgedaan¹⁶.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat er een grote verandering is op gebied van LOB. Het is niet langer simpelweg 'matching' tussen het kunnen van een scholier en een goed gedefinieerd beroep. De huidige snel veranderende en complexe maatschappij en inzichten uit hersenonderzoek geven aan dat er voor scholieren wat anders nodig is dan kennis om keuzes te kunnen maken; loopbaancompetenties. De ontwikkeling hiervan bij scholieren vraagt ook om een andere (individuele) benadering vanuit het onderwijs; één waarin ruimte is voor leren in de praktijk, in dialoog en met keuzemogelijkheden.

¹⁵ Kuijpers, M., Meijers, F. (2012). Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten.

¹⁶ Stufkens, R. (2008). Het ABC van de loopbaan. Ambitieuw Bouwen aan Competencies. CINOP, 's-Hertogenbosch

3.2 Het beleid: ontwikkelingen in Europa en Nederland

In deze paragraaf worden op hoofdlijnen de belangrijkste beleidsontwikkelingen in Europa en Nederland geschetst en op welke wijze de sectorraden in het MBO en VO deze ontwikkelingen vertalen in beleid.

Ontwikkelingen in Europa

Op Europees niveau zien we dat het beleid gericht op een succesvolle transitie van opleiding naar arbeidsmarkt de afgelopen jaren volop in ontwikkeling is. Enkele jaren geleden lag in verschillende landen in Europa de beleidsfocus op het voorkomen van schooluitval en jeugdwerkloosheid. Volgens een thematische review studie van de OECD richten beleidsmakers uit verschillende landen zich tegenwoordig niet alleen maar op deze 'probleemgevallen'¹⁷. Ook jongeren die problemen ervaren bij het maken van een keuze voor vervolgopleiding zijn sinds enkele jaren in meerdere landen een belangrijk beleidsonderwerp. Uit de OECD studie¹⁸ blijkt dat overheden niet meer werken aan een 'enkelvoudige oplossing' voor de transitie problematiek tussen school en arbeidsmarkt. De uitdaging is tegenwoordig om een effectief LOB beleid te ontwikkelen, dat verschillende doelgroepen op maat kan helpen. Vroeger werd er alleen LOB beleid ontwikkeld voor jongeren uit een risicogroep. Beleidsmakers richten zich tegenwoordig op alle jongeren die op verschillende manieren te maken hebben met transitievraagstukken.

Ontwikkelingen in Nederland

In Nederland is er steeds meer aandacht voor de ontwikkeling van beleid ten aanzien van LOB. Het vereenvoudigen van de keuze voor pakket, loopbaan of studie was van het kabinet Rutte I een belangrijk speerpunt. Goede loopbaanoriëntatie en begeleiding helpen jongeren om een helder beeld te krijgen van een opleiding of beroep en van hun eigen mogelijkheden en wensen. Daarbij is LOB ook belangrijk om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

In het huidige regeerakkoord van de VVD en PVDA, wordt het beleid van het kabinet Rutte I op dit beleidsonderwerp voortgezet. De voornaamste aanpassing is dat de wettelijk verplichte maatschappelijke stages per 2015 worden afgeschaft¹⁹, en de focus verschuift naar het professionaliseren van het personeelsbeleid.

LOB hoort dan ook volgens het huidige kabinet nadrukkelijk thuis in het programma van het voortgezet onderwijs²⁰. Om de beleidsambities te realiseren wordt er gestuurd op drie onderwerpen, namelijk a) het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen, b) investering in de studiebegeleiding en c) aandacht voor samenwerking tussen school en partners (zoals bedrijfsleven/ouders etc.)²¹.

¹⁷ OECD (2000): From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work

¹⁸ OECD. Round Table - Making transitions work

¹⁹ Regeerakkoord VVD-PVDA (2012): Bruggen slaan

²⁰ Ministerie OCW (2010): Actieplan: 'VO beter presteren'

²¹ Regeerakkoord VVD-CDA (2010): Vrijheid en verantwoordelijkheid

Sectorraden

De beleidsdoelstelling (het vereenvoudigen van pakket-, loopbaan- of studiekeuze) vertaalt zich door in activiteiten van de verschillende sectorraden.

Onderwijsraad: Een goede loopbaanoriëntatie is volgens de Onderwijsraad essentieel om leerlingen eerder de arbeidsmarkt te laten betreden en te voorkomen dat leerlingen verkeerde studiekeuzes maken²². De onderwijsraad pleit er voor om het onderwijsprogramma meer ruimte te bieden voor oriëntatie op loopbaan en beroep. Daarbij is het volgens de onderwijsraad wenselijk dat leerlingen eerder in aanraking komen met vervolgonderwijs, door bijvoorbeeld tijdens de middelbareschoolperiode een aantal colleges bij te wonen in het hoger onderwijs.

MBO-raad: In het advies 'Loopbaan en Burgerschap' van de MBO raad (2010), gericht aan het ministerie van OCW, wordt de belangrijke positie van loopbaanoriëntatie en -begeleiding onderschreven²³. Door versterkt inzicht in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven van studenten zouden minder studenten de opleiding voortijdig verlaten door bijvoorbeeld een verkeerde studiekeuze. De MBO student goed inzicht heeft in zijn eigen talenten, kwaliteiten en mogelijkheden. Een concrete uitwerking van deze ambitie is 1) de verplichting dat loopbaanoriëntatie een onderdeel wordt van het examen en 2) een verdere intensivering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor studenten.

VO-raad: Ook in de Sectoragenda van de VO-raad is talentontwikkeling een speerpunt. De VO-raad ziet loopbaanoriëntatie en begeleiding als een belangrijk instrument om leerlingen hun talenten, mogelijkheden en (toekomst)wensen te laten ontdekken²⁴. De VO-raad wil daarom scholen stimuleren om loopbaanoriëntatie en begeleiding integraal en bewust op te pakken. Om dit te bereiken werkt de VO-raad aan het verhelderen van integraal LOB beleid en het concretiseren van het belang van LOB. Volgens de VO-raad vraagt dit bij de scholen om een bewustwordings- en veranderingsproces: docenten, mentoren, decanen én schoolleiding worden hierbij betrokken²⁵.

Concluderend is de algemene tendens in Europa dat LOB beleid aan verandering onderhevig is. Waar vroeger gefocust werd op schoolverlaters en het voorkomen van jeugdwerkloosheid, richt LOB zich in diverse landen steeds meer op alle scholieren en dus op meerdere vraagstukken tegelijkertijd. Dit is ook in Nederland waarneembaar en vertaalt zich in een meervoudige LOB doelstelling, namelijk 1) jongeren helpen een goede vervolgstudiekeuze te maken en 2) het voorkomen van schooluitval. Dit wordt door de sectorraden vertaald waarbij men ziet dat intensivering en een integrale aanpak van LOB van grote toegevoegde waarde is.

22 Inspectie van het Onderwijs (2012): Van latent naar talent

23 MBO-raad. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Verkregen van <http://www.mboraad.nl/?dossier/150112/Loopbaanoriëntatieenbegeleiding>

24 VO-raad (2009). Stimuleringsplan LOB februari 2009

25 VO-raad (2009). Stimuleringsplan LOB februari 2009

3.3 De praktijk: innovaties op scholen

Binnen het huidige onderzoek zijn oriënterende interviews gehouden met scholen op verschillende onderwijsniveaus. Hen is gevraagd naar hun activiteiten op gebied van loopbaanoriëntatie- en begeleiding. Gedurende deze gesprekken is naar voren gekomen dat zowel 1) de organisatie van de begeleiding, als 2) het gebruik van LOB instrumenten aan verandering onderhevig is.

Begeleiding

Op de meeste scholen waar is gesproken is de decaan verantwoordelijk voor LOB en informeert en stuurt de mentoren vervolgens aan. De decaan neemt nog steeds de centrale positie in.

Ondanks de sterke aanwezigheid van de klassieke LOB 'rolverdeling', is er volgens de respondenten ook op dit vlak een transitie waarneembaar. De verwachting is dat LOB in toenemende mate schoolbreed zal worden georganiseerd. Zowel directie als vakdocenten nemen een actievere rol aan en zullen verantwoordelijkheden en taken met het decanaat gaan delen.

Ook de directe omgeving van de school zal een belangrijkere rol gaan spelen bij LOB. Mede door de verplichting van maatschappelijke stages worden ouders, bedrijfsleven en non-profitorganisaties, steeds vaker betrokken bij LOB.

De herverdeling van de rollen en taken bij de begeleiding van loopbaanoriëntatie blijkt echter een proces te zijn dat langzaam verloopt. Ook op de scholen die wel een innovatieve visie hebben. Uit de gesprekken blijkt dat zij tegen hele praktische zaken aanlopen, bijvoorbeeld dat vakdocenten het al druk hebben en niet graag extra taken op zich nemen en dat het voor docenten ook vaak onduidelijk is hoe LOB vormgegeven kan worden tijdens de lessen.

Instrumenten

Uit de gesprekken komt het beeld naar voren dat vrijwel alle LOB trajecten nog veel traditionele middelen bevatten. Ze starten met het maken van een test om talenten en interesses van leerlingen in kaart te brengen, verder spelen folders met informatie over opleidingen nog steeds een belangrijke rol. Wel krijgt het opdoen van concrete ervaringen volgens de respondenten in toenemende mate aandacht binnen het LOB programma. Diverse scholen geven aan dat het bezoeken van open dagen, meeloopdagen, bedrijven en het volgen van een stage steeds meer gangbaar zijn.

Innovatieve ontwikkelingen zoals het gebruik van social media, om LOB te ondersteunen, lijken zich nog in een experimentele fase te bevinden. Men erkent de potentiële meerwaarde van social media maar een gebrek aan ervaring en mediawijsheid bij zowel docenten als leerlingen, zou volgens de respondenten de belangrijkste reden zijn dat deze instrumenten nog beperkt worden gebruikt.

4. Dit zeggen scholieren over LOB

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek gepresenteerd aan de hand van de deelvragen.

4.1 Gebruik en waardering van LOB activiteiten (deelvraag 1)

De eerste deelvraag 'Wat zijn gebruik en waardering van LOB activiteiten?' is in deze paragraaf behandeld. Het gebruik van instrumenten, ervaringen en begeleiding voor LOB en de waardering daarvan komen aan de orde, evenals de kenmerken van de meest zinvolle.

4.1.1 Instrumenten en ervaringen

Voor de presentatie van de vraag wat men aan instrumenten en ervaringen gebruikt en zinvol vindt²⁶ voor loopbaanoriëntatie zijn de antwoordopties gecategoriseerd in een vijftal groepen, weergegeven in figuur 4.1.

Nr	Categorie	Antwoordopties
1	Testen	<ul style="list-style-type: none"> a) Een interesse-, capaciteiten- of talententest b) Een profiel- of sectorkeuzetest c) Een studiekeuzetest d) Een beroepentest
2	Informatie	<ul style="list-style-type: none"> a) Websites over studies of vervolgopleiding, zoals TKMST, Qompas, studiekeuze123 of een MBO-, HBO- of WO-instelling b) Websites over verschillende beroepen, zoals MBO stad c) Folders over studies of vervolgopleiding, bijvoorbeeld van een MBO-, HBO- of WO-instelling d) Het informatiepunt op school e) PSO-uren (Praktische Sector Oriëntatie)
3	Ervaringen via school	<ul style="list-style-type: none"> a) Open dagen van een vervolgopleiding bezoeken b) Proefstuderen of meelopen bij een vervolgopleiding c) Contact met student(en) van een vervolgopleiding d) Een snuffelstage e) Een lange stage van een heel blok of gedurende een heel jaar
4	Ervaringen buiten school	<ul style="list-style-type: none"> a) Meelopen met iemand in het beroepsveld, zoals ouders of kennissen b) Contact met iemand die al aan het werk is c) Een bijbaantje d) Je hobby e) Vrijwilligerswerk
5	Social media	<ul style="list-style-type: none"> a) Twitter b) Facebook c) LinkedIn d) Een ELO voor loopbaanoriëntatie van school zoals Peppels.net

Figuur 4.1: Overzicht en categorisering instrumenten en ervaringen voor LOB

²⁶ Zie kwantitatieve vragenlijst 1 deel B

Dit levert het volgende resultaat, zoals ook samengevat in figuur 4.2.

- Testen worden door bijna 75% van de respondenten gebruikt. Een derde van de gebruikers vindt deze testen echter niet zinvol voor LOB. De beroepentest wordt door gebruikers als het vaakst gewaardeerd als niet zinvol (50%).
Studenten vinden testen minder vaak 'zinvol' dan scholieren, op de interesse-, capaciteiten- of talententest na, die wordt door beide groepen hetzelfde gewaardeerd.
- Uit de categorie informatie worden vooral websites en folders veel gebruikt (~85%). Van de gebruikers vindt meer dan viervijfde deze wel zinvol.
- Bij de ervaringen via school vallen twee zaken op. Ten eerste dat open dagen veel worden gebruikt (81%) en ook zinvol worden geacht (93%). Ten tweede valt op dat proefstuderen of meelopen bij een vervolgopleiding, contact met studenten van een vervolgopleiding en stages door respectievelijk 44%, 50% en 31% gebruikt worden en door ~90% zinvol worden geacht. Ook geeft 40 tot 50% aan dat zij het nu niet gebruiken maar het hen wel zinvol lijkt. Over het algemeen vindt en/of lijkt de meerderheid deze ervaringen zinvol.
Studenten vinden open dagen, proefstuderen of meelopen bij een vervolgopleiding en contact met studenten van een vervolgopleiding vaker zinvol dan scholieren.
- Ook over de ervaringen buiten school is een aanzienlijk deel positief. Meelopen met iemand in het beroepenveld wordt door 27% gebruikt, hiervan vindt 85% het zinvol. 53% van de respondenten lijkt het wel zinvol, 20% kent het niet. Contact met iemand die al aan het werk is wordt door 45% gebruikt, 90% vindt dit zinvol. Bijna 40% lijkt dit zinvol, de rest kent het niet.
- In de categorie social media wordt duidelijk dat het merendeel van de respondenten dit niet gebruikt of niet kent voor LOB. De personen die dit wel gebruiken zijn verdeeld over wat wel en niet zinvol is. De meest gebruikte social media is Facebook (36%), waarvan circa de helft dit zinvol vindt.
Scholieren vinden Twitter, Facebook en een ELO voor loopbaanoriëntatie vaker zinvol dan studenten.

LOB-activiteit	Gebruiker	Gebruikers die zinvol acht	Niet gebruiker	Niet gebruiker die zinvol lijkt
Testen	75%	65%	25%	50%
Informatie (folders en websites)	85%	80%	15%	65%
Open dagen	80%	90%	20%	75%
Ervaringen (via en buiten school)	30-50%	85-90%	50-70%	70-80%
Social media	10%	50%	90%	12,5%

Figuur 4.2: Overzicht gebruik en niet-gebruik LOB-activiteiten

4.1.2 Begeleiding

Wat betreft de begeleiding bij LOB en studiekeuze²⁷ zien we het volgende.

- Respondenten gegeven aan dat zij het meest zijn geholpen bij LOB en hun studiekeuze door hun familie (43%). De decaan is met 22% nummer twee, daarna volgen de mentor, een student die de opleiding al volgt en vrienden met elk rond de 8 a 9%.
- Als officiële begeleider op school staat de decaan nog op nummer één met 44%, nummer twee zijn de decaan en de mentor samen 40%. Hierbij wordt vooral door scholieren in de latere leerjaren alleen de decaan als begeleider aangegeven.
- Ook bij het geven van een rapportcijfer voor de begeleiding / hulp die leerlingen hebben gekregen scoren ouders veruit het hoogste, gemiddeld een 7,8. De decaan (5,7), mentor (5,8) en vakdocent (5,5) komen hier niet in de buurt.

4.1.3 Kenmerken van de meest zinvolle LOB activiteiten

Voor de instrumenten en ervaringen die men het vaakst zinvol vindt²⁸ is gekeken naar een tweetal kenmerken; 1) of men deze zelf heeft gekozen of hiertoe is aangezet en 2) met wie de instrumenten worden besproken.

Ervaringen worden het vaakst gekozen als meest zinvol van wat is gebruikt:

- De top drie bestaat uit proefstuderen of meelopen bij een vervolgopleiding (65%), open dagen (52%) en een snuffelstage (33%). Alle drie betreffen ervaringen via school.
- Na de top drie zijn er zeven instrumenten en ervaringen die elk door ongeveer een kwart van de gebruikers zijn geselecteerd als meest zinvol, drie hiervan zijn een test, één betreft informatie, twee ervaringen via school en één ervaring buiten school.

Verder hebben we gevraagd hoe men is gekomen tot de keuze van deze instrumenten of ervaringen.

De meest zinvolle instrumenten en ervaringen zijn vaak zelf gekozen:

- Ervaringen via school zijn voor een groot deel de keuze van de leerling (40-70%). Dit ligt het laagste bij stages (~40%) waar ook ongeveer 30% door de begeleider toe wordt aangezet.
- Ervaringen buiten school zijn in bijna alle gevallen voor meer dan viervijfde de keuze van de leerling. De uitzondering is meelopen in het beroepenveld daarbij zijn ook ouders en begeleider een belangrijke aanzet.
- Informatie wordt door het merendeel van de leerlingen zelf gekozen, met uitzondering van het informatiepunt op school. Daar is men in 42% toe aangezet door de begeleider.
- Testen zijn een instrument waartoe leerlingen nog voornamelijk door de school worden aangezet

²⁷ Zie kwantitatieve vragenlijst 1 deel C en vragenlijst 2 deel E

²⁸ Zie kwantitatieve vragenlijst 1 deel D

(~50%), hoewel er ook een deel is dat hier zelf voor kiest (30-40%).

Gemiddeld worden **instrumenten en ervaringen veel met familie (82%), vrienden (60%) en weinig met de decaan en mentor (beide circa 35%) besproken.**

Voor specifieke instrumenten en ervaringen blijft dit beeld grotendeels in stand. De meest opmerkelijke verschillen zijn dat:

- Testen gemiddeld meer met de decaan en mentor worden besproken (40-45%).
- Informatie via het informatiepunt op school het meest met de decaan en mentor wordt besproken (respectievelijk 83% en 58%).
- Ervaringen via school relatief veel met vrienden (60%) worden besproken, alleen open dagen met ouders (87%).
- Ervaringen buiten school juist vooral met ouders worden besproken.

4.2 Impact van LOB activiteiten (deelvraag 2)

De tweede deelvraag 'Wat is de impact van LOB activiteiten?' is in deze paragraaf behandeld. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de impact op of bijdrage aan loopbaancompetenties en op keuzezekerheid.

4.2.1 Impact op loopbaancompetenties

De bijdrage van LOB-activiteiten (instrumenten, ervaringen en begeleiding) aan loopbaancompetenties is bevraagd voor diegene die scholieren het vaakst zinvol vinden. Hierna is uitgewerkt welke LOB-activiteiten positief bijdragen en aan welke loopbaancompetenties²⁹.

Loopbaancompetentie	Afkorting	Vraag: Door <instrument, ervaring, begeleiding> heb ik...
Motievenreflectie	MR	...ontdekt wat ik belangrijk vind in mijn leven
Kwaliteitenreflectie	KR	...ontdekt waar ik goed in ben
Werkexploratie	WE	...ervaren wat ik tijdens een vervolgstudie of baan echt ga doen
Loopbaansturing	LS	...kunnen laten zien wat ik goed kan
Netwerken	NW	...mensen leren kennen die mij kunnen helpen bij een keuze voor opleiding of werk
Overig 1	OV1	...gezien wat er mogelijk is op gebied van opleidingen en beroepen
Overig 2	OV2	...een keuze kunnen maken voor een opleiding of beroep

Figuur 4.3: Loopbaancompetenties en manier van bevragen bijdrage gebruik LOB-activiteit

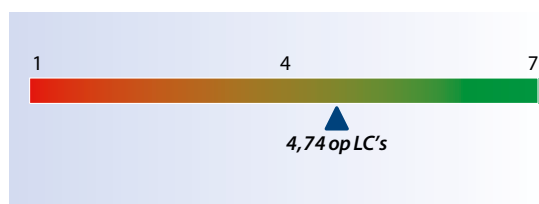
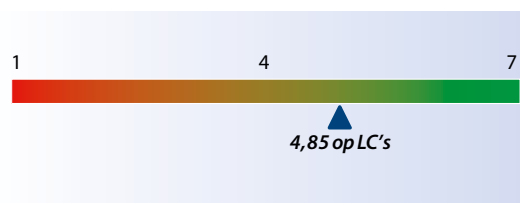
Er is gekeken naar activiteiten die door minimaal 30 respondenten als meest zinvol zijn aangegeven en die gemiddeld het meest positief bijdragen aan de loopbaancompetenties³⁰. Voor de instrumenten, ervaringen en begeleiding die minder worden gebruikt (kleinere 'n') is de betrouwbaarheid kleiner en kunnen resultaten in mindere mate worden gegeneraliseerd. Deze zijn wel interessant zijn door de gemiddeld hoge score over alle loopbaancompetenties. Er is gescoord op een 7-punt schaal waarbij 1 (=helemaal oneens) negatief is en 7 (=helemaal eens) positief.

²⁹ Zie kwantitatieve vragenlijst 1 deel E

³⁰ Vragen waren op een 7-puntsschaal. Positieve bijdrage is hier gedefinieerd als een gemiddelde score >4,5 over alle zeven items

Vakdocent

De hoogste gemiddelde score is voor de vakdocent (n=32), met 4,85. De vakdocent scoort het hoogste op loopbaansturing (laten zien waar ik echt goed in ben), een 5,31. Op de voet gevolgd door kwaliteitenreflectie 5,28 en ook een keuze kunnen maken voor een opleiding of beroep scoort hoog (5,03).

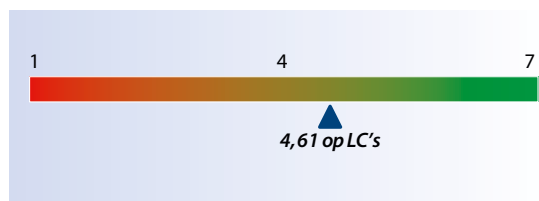
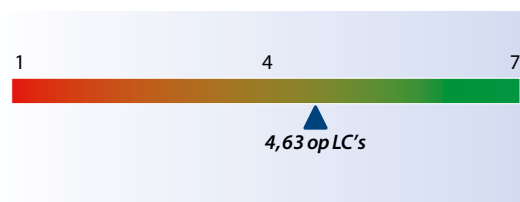


Proefstuderenden

Proefstuderenden of meelopen bij een vervolgopleiding (n=178) scoort gemiddeld een 4,74. Het draagt specifiek veel bij aan werkexploratie (5,47) en heeft ook op beide overig vragen een hoge score, respectievelijk 5,39 (OV1) en 5,49 (OV2).

Begeleiding van iemand die het beroep heeft

Begeleiding van iemand die het beroep heeft (n=37) scoort gemiddeld ook hoog, een 4,63. Hierbij zijn scores op het kunnen maken van een keuze voor een opleiding of beroep (5,19) en werkexploratie (5,14) het hoogst.

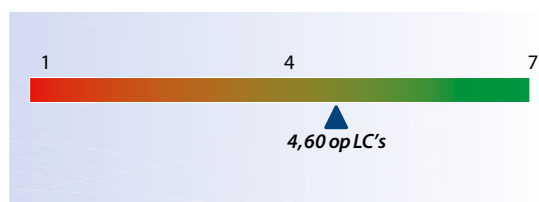
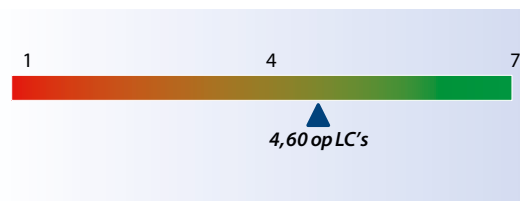


Contact met iemand die aan het werk is

Contact met iemand die aan het werk is (n=39) heeft gemiddeld een score van 4,61. Werkexploratie heeft de hoogste score, een 5,21. Ook de beide overige vragen scoren hoog, een 5,05 (OV2) en 5,03 (OV1).

Hobby

Hobby (n=47) scoort gemiddeld ook positief met een 4,60. Op kwaliteitenreflectie is de score 5,38 (ontdekt waar ik goed in ben), op loopbaansturing 5,23 (laten zien waar ik echt goed in ben) en op motieven reflectie 5,11 (ontdekt wat ik belangrijk vind in mijn leven).

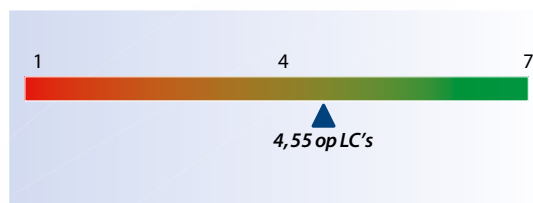
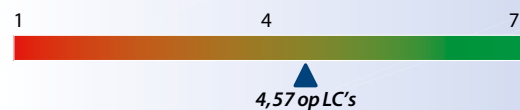


Meelopen met iemand uit het beroepenveld

Meelopen met iemand uit het beroepenveld (n=36) scoort gemiddeld 4,60. Op werkexploratie, ervaren wat ik tijdens een vervolgstudie of baan echt ga doen, is de hoogste score zichtbaar (5,03).

Familie

Ook familie (n=280) heeft een gemiddelde score van 4,57 en draagt specifiek veel bij aan motievenreflectie, het ontdekken wat men belangrijk vind in het leven (5,30) en kwaliteitenreflectie, ontdekken waar men goed in is (5,04).



Contact met studenten vervolgopleiding

Contact met een student uit een vervolgopleiding (n=76) scoort gemiddeld 4,55. De hoogste score is op 'mensen leren kennen die mij kunnen helpen bij een keuze voor opleiding of werk'; netwerken een 5,38. Ook werkexploratie scoort hoog met een 5,33 evenals zien wat er mogelijk is op gebied van opleidingen en beroepen (OV1 5,26).

Verder zien we bij drie items die veel gekozen zijn als meest zinvol hoge scores op een individuele loopbaan competentie. Open dagen (n=273) dragen bij aan werkexploratie (5,03) en scoort hoog op de twee overig vragen (5,55 en 5,18). Verder dragen websites over studies en vervolgopleiding (n=121) en de decaan (n=146) bij aan inzicht in wat er mogelijk is op gebied van opleidingen en beroepen met scores van respectievelijk 5,60 en 5,15. Op de overige vragen zijn de scores onder de 5.

4.2.2 Impact op keuzezekerheid

Keuzezekerheid omvat de mate waarin een scholier of student zich zeker voelt in de keuze voor een vervolgkeuze. Voor keuzezekerheid is een schaal gebruikt die bestaat uit verschillende items die een consistente samenhang laten zien (zie figuur 4.4 en 4.5, respectievelijk Cronbach's alpha 0,82 en 0,77).

Schaal variabele	Items
Keuze zekerheid scholier	Ik weet welk werk ik wil doen
	Ik weet welke beroepen ik zou kunnen doen
	Ik weet met welke opleiding ik kan leren waar ik goed in wil worden
	Ik weet wat ik in een vervolgopleiding wil leren
	Ik ben bang dat ik een opleiding kies die ik niet afmaak
	Ik weet niet precies wat ik kan verwachten bij de opleiding die ik kan doen
	Ik weet maar heel weinig over wat je moet kunnen voor verschillende functies
	Ik verander vaak van mening over het soort werk dat ik later wil doen
Mijn profiel- en/of sectorkeuze heeft mij beperkt in mijn studiekeuze	

Figuur 4.4: Schaal en items keuzezekerheid scholier

Schaal variabele	Items
Keuze zekerheid student	Ik weet zeker welk werk ik wil doen
	Ik weet welke beroepen ik zou kunnen doen
	In deze opleiding kan ik dingen leren waar ik goed in wil worden
	Ik weet maar heel weinig over wat je moet kunnen voor verschillende functies
	Deze opleiding is zoals ik me had voorgesteld
	Ik denk niet dat ik deze opleiding afmaak
	Deze opleiding is minder leuk dan ik had verwacht
	Ik verander vaak van mening over het soort werk dat ik later wil doen

Figuur 4.5: Schaal en items keuzezekerheid student

In eerste instantie is gekeken of er een verband is tussen het gebruik van een LOB-activiteit en keuzezekerheid. Voor de LOB-activiteiten (instrumenten, ervaringen en begeleiding) die een verband laten zien is gekeken of er een causaal verband is ze ook positief bijdragen aan keuzezekerheid³¹. Voor scholieren blijkt dat er een significant verband is met studiekeuzetest, websites over studies of vervolgopleidingen en het informatiepunt op school. Voor studiekeuzetest en websites over studies of vervolgopleidingen zien we dat dit causaal is en scholieren bij gebruik hoger scoren op keuzezekerheid. Geslacht heeft hier geen invloed op. Kortom, het gebruik van een studiekeuzetest én website over studies en vervolgopleidingen dragen positief bij aan keuzezekerheid.

Voor studenten is er een significant verband met een lange stage. Dit verband is echter niet causaal. Kortom, voor studenten kan op basis van deze uitkomsten geen uitsluitel worden gegeven over gebruik van instrumenten voor de keuzezekerheid van studenten.

³¹ Zie kwantitatieve vragenlijst 1 deel F

4.3 Behoeftte aan LOB activiteiten (deelvraag 3)

In deze paragraaf is de derde deelvraag van dit onderzoek behandeld 'Wat is de behoefte aan LOB activiteiten?'. Er wordt hier gekeken vanaf welk leerjaar men een activiteit zou willen, hoeveel tijd men voor LOB wil en aan welke begeleiding van LOB behoefte is.

4.3.1 Welke activiteit vanaf wel jaar

De behoefte aan LOB activiteiten verschilt per leerjaar³². Over het algemeen ontstaat het beeld zoals weergegeven in figuur 4.6. De plek waar het kruisjes staat geeft het startmoment aan, de activiteiten lopen daarna door.

Activiteit	Beginjaren ³³	Tussenjaren ³⁴	Eindjaren ³⁵
Structurele activiteiten			
Betrokkenheid van mijn ouders/ verzorgers	X→		
Activiteiten en voortgang in een map (portfolio)	X→		
Structurele gesprekken met mijn begeleider		X→	
Testen en informatie			
Interesse-, capaciteiten- of talententest		X→	
Een test van kennis van beroepen			X→
Lezen van folders over studies of vervolgopleiding			X→
Toegankelijke ervaringen			
Door de school georganiseerde uitwisseling van ervaringen met vrienden en klasgenoten			X→
Interview met een beroepsbeoefenaar			X→
Open dagen van een vervolgopleiding bezoeken			X→
Intensievere ervaringen			
Stage bij een bedrijf door de school georganiseerd			X→
Proefstuderen of meelopen bij vervolgopleiding			X→
Contact met student(en) van een vervolgopleiding			X→
Stage lopen bij een bedrijf dat je zelf hebt gekozen			X→

Figuur 4.6: Overzicht behoefte aan LOB activiteiten vanaf leerjaar

³²Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel G

³³Voor VMBO jaar 1, voor HAVO en VWO jaar 1 en 2

³⁴Voor VMBO jaar 2 en 3, voor HAVO jaar 3 en voor VWO jaar 3 en 4

³⁵Voor VMBO jaar 4, voor HAVO jaar 4 en 5 en voor VWO jaar 5 en 6

Vanaf de beginjaren van hun schoolcarrière zijn er een aantal activiteiten die direct aan bod mogen komen volgens scholieren:

- Het betrekken van ouders/verzorgers bij de loopbaanoriëntatie vindt de meerderheid van belang vanaf het eerste leerjaar.
- Dit wordt gevolgd door activiteiten die LOB een structureel karakter geven; het vastleggen van activiteiten en voortgang in een portfolio, gevolgd door structurele gesprekken met een begeleider.

In de tussenjaren zou men willen starten met meer testen en informatie voor loopbaanoriëntatie:

- In eerste instantie het doen van een interesse-, capaciteiten of talententest.
- Iets later wil men ook een test van beroepen doen en folders over studies of vervolgopleiding lezen.

Het einde van de tussenjaren of begin van de eindjaren van de schoolcarrière is ook het moment dat de meeste scholieren aangeven dat zij meer ervaringen willen gaan opdoen.

- In eerste instantie iets toegankelijker ervaringen zoals een uitwisseling van ervaringen met klasgenoten via de school, een interview met een beroepsbeoefenaar of het bezoeken van open dagen van een vervolgopleiding.
- In de laatste schooljaren ook komen ook de specifiekere en meer tijdsintensieve ervaringen aan bod zoals het lopen van stages en proefstuderen.

Opmerkelijk is dat de activiteiten die volgens het grootste deel niet nodig zijn, betrekking hebben op door de school georganiseerde activiteiten. Te weten de uitwisseling van ervaringen met vrienden en klasgenoten en stages die door de school zijn georganiseerd.

4.3.2 Begeleiding van LOB

De behoeften ten aanzien van begeleiding verschillen³⁶. Dit is het beeld dat ontstaat op basis van de onderzoeksresultaten.

Meer dan driekwart van de respondenten wil graag de eigen begeleider kiezen. Een kwart maakt dit niet uit. De mentor zou dan waarschijnlijk het meest gekozen worden. Bijna de helft zou in de keuze voor een vervolgopleiding het **liefst door de mentor (46%) begeleid** worden. Verder kiest een derde voor de decaan (34%) en een vijfde voor een vakdocent (20%).

Wat betreft de benodigde hoeveelheid begeleiding om een goede keuze voor een vervolgopleiding te maken zien we dat tweederde veel begeleiding wil (figuur 4.7). Dat wil zeggen meer dan één keer per maand. Een derde heeft voldoende aan weinig begeleiding (drie keer per jaar of minder). Dit is een tegengesteld beeld met de hoeveelheid begeleiding die nu zegt te krijgen.

De behoefte aan begeleiding voor een goede keuze ligt significant hoger in de hogere klassen van het voortgezet onderwijs. Tussen scholieren en studenten of jongens en meisjes zijn geen significante verschillen in de hoeveelheid begeleiding die zij willen.

Benodigde begeleiding	Huidig	Gewenst
Veel (één keer per maand of meer)	28%	66%
Weinig (drie keer per jaar of minder)	72%	34%

Figuur 4.7: Overzicht benodigde begeleiding om een goede studiekeuze te maken

4.3.3 Tijd voor LOB

Wat betreft de tijd die wordt uitgeroosterd voor loopbaanoriëntatie, zoals stages en meeloopdagen, is men vrijwel unaniem. Er is meer tijd nodig.

Gemiddeld ligt het aantal dagen dat wordt uitgeroosterd net boven de twee. Al wordt in bijna de helft van de gevallen geen tijd uitgeroosterd.

De wens van scholieren en studenten ligt tussen de vijf en zes dagen. Studenten geven significant meer tijd aan (gemiddeld zeven) dan scholieren (gemiddeld vijf). Eenzelfde verschil is zichtbaar tussen jongens en meisjes. Jongens willen meer dagen uitgeroosterd dan meisjes.

³⁶ Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel E

4.4 Verwachtingen ten aanzien van LOB ontwikkelingen (deelvraag 4)

De vierde deelvraag van dit onderzoek is 'Wat zijn verwachtingen ten aanzien van LOB activiteiten?'. Hierna wordt deze vraag behandeld. Er wordt gekeken naar de inzet van social media, bredere begeleiding binnen de school, actuele ontwikkelingen in het beleid en naar de rol van 'toepasbaarheid'.

4.4.1 Social media

ICT en social media zijn inmiddels niet meer weg te denken uit de maatschappij en ook in het onderwijs zien we de informatisering terug. Ook de respondenten van dit onderzoek bezit en gebruikt nagenoeg allemaal een ICT device (laptop, tablet, smartphone)³⁷.

- Negen op de tien hebben een laptop, in de helft van de gevallen wordt deze op school gebruikt.
- Vier op de tien leerlingen heeft een tablet, maar minder dan een kwart gebruikt deze op school.
- Acht op de tien heeft een smartphone en bijna iedereen gebruikt deze ook op school.

Ook social media worden redelijk veel gebruikt, ook op school.

- Negen op de tien heeft Facebook, tweederde gebruikt het ook op school.
- Zes op de tien heeft Twitter, meer dan de helft gebruikt dit ook op school.
- LinkedIn, Hyves en Blogs worden veel minder gebruikt of alleen thuis.

Op dit moment worden social media nog weinig ingezet voor loopbaanoriëntatie en –begeleiding (zie ook de resultaten met betrekking tot gebruik in paragraaf 4.1). Gezien het aantal gebruikers van social media en scholieren met een device welke sociale media toegankelijk maakt is het potentieel een interessant instrument om loopbaancompetenties verder te ontwikkelen. Dit is wat de respondenten denken³⁸:

- Facebook wordt hiervoor het meest geschikt geacht. Het gaat dan om het met anderen te hebben over wat ik interessant vind (MR 61%), van anderen te horen waar ik goed in ben (KR 69%), te laten zien wat ik goed kan (LS 53%), iemand te leren kennen die mij kan helpen bij een keuze voor opleiding of werk (NW 58%) en ook om tips te krijgen over waar ik informatie kan vinden die mij kan helpen bij een keuze voor opleiding of werk (47%).

Over het algemeen zijn studenten hier positiever over dan scholieren.

- Voor informatie over wat ik in een vervolgopleiding of beroep echt ga doen (WE) vinden de respondenten blogs en Facebook ook geschikt (beide circa 40%). Blogs vindt men ook geschikt voor loopbaansturing (28%)
- LinkedIn vindt 18% geschikt voor netwerken.
Studenten vinden LinkedIn geschikter dan scholieren.

³⁷Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel B

³⁸Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel D

4.4.2 Begeleiding binnen de school

De officiële begeleiders van loopbaanoriëntatie en studiekeuze op school, voornamelijk de decaan (samen met de mentor), hebben maar beperkt tijd.

Terwijl er gezien de ontwikkeling van 'matching' naar leren kiezen juist meer tijd nodig is voor begeleiding. Leren kiezen doe je niet in één gesprek. Het is een vaardigheid waarvoor je verschillende loopbaancompetenties kunt ontwikkelen. Deze ontwikkeling is een continu proces waarbij meerdere personen binnen de school je elke dag verder kunnen helpen. Dat maakt het idee om LOB te integreren in de dagelijkse werkzaamheden van de decaan, mentor en ook vakdocent potentieel interessant. Dit is wat de respondenten denken over de bijdrage van deze personen aan loopbaancompetenties³⁹.

De decaan is het meest geschikt geacht om:

- 1) tips te geven over waar ik informatie kan vinden die je kan helpen bij een keuze voor opleiding of werk (OV - 70%), dit doen ze overwegend nu ook al.
- 2) hulp te bieden om iemand te leren kennen die je kan helpen bij een keuze voor opleiding of werk (NW – 57%), dit doen ze nu overwegend nog niet.
- 3) iets te vertellen over wat je met een vak in een vervolgopleiding kan doen (WE – 41%), dit doen ze in de helft van de gevallen wel en de andere helft niet.

De mentor is het meest geschikt om:

- 1) een voorbeeld te geven van waar je goed in bent (KR – 55%), dit doen ze nu overwegend niet.
- 2) te laten zien wat je goed kan (LS – 50%), ook dit doen ze nu overwegend nog niet.
- 3) hulp te bieden om iemand te leren kennen die je kan helpen bij een keuze voor opleiding of werk (NW – 30%), ook hier gebeurt dit nu nog overwegend niet.

De vakdocent scoort op verschillende vragen over loopbaancompetenties hoog en wordt geschikt geacht om:

- 1) te praten over wat je interessant vindt aan een vak (MR – 69%).
- 2) vertellen over wat je met een vak in een vervolgopleiding of beroep kan doen (WE – 48%).
- 3) te laten zien wat je goed kan (LS – 48%).
- 4) een voorbeeld te geven van waar je goed in bent (KR - 43%).

Voor al deze punten geldt dat dit in de helft van de gevallen wel en de andere helft niet gebeurt.

³⁹Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel D

4.4.3 Actuele beleidsontwikkelingen

In het beleid zien we ook verschillende ontwikkelingen en ideeën. Eén idee is om LOB (weer) te verplichten op school, bijvoorbeeld door het op te nemen in het examenprogramma⁴⁰. Dat zien we al gebeuren in het MBO bij de beroepsgerichte leerweg. Als we dit aan deze groep scholieren voorleggen zien we dat het leerlingen goed lijkt omdat enerzijds de school echt aandacht moet geven aan de studiekeuze (5,28) en het anderzijds leerlingen verplicht actief met hun studiekeuze aan de slag te gaan (4,87). Hierbij is men het eens dat dit alleen kan wanneer tijd wordt vrijgemaakt in het rooster (4,93)⁴¹.

4.4.4 De rol van toepasbaarheid

LOB is waarschijnlijk voor veel mensen een abstract begrip. Zo ook de term 'loopbaancompetenties'. Antwoord geven op een directe vraag of iets helpt bij deze abstracte zaken (LOB of de ontwikkeling van loopbaancompetenties) is moeilijk. Een voorbeeld beoordelen is makkelijker omdat het een abstract begrip concreet maakt. Voor een aantal innovatieve ideeën die voor scholieren waarschijnlijk een hoog abstractie niveau hebben zijn er voorbeelden gegeven. Deze voorbeelden zijn in de vorm van drie cases voorgelegd aan de respondenten⁴². Hierna zijn de cases en uitkomsten weergegeven.

Case 1: ervaring opdoen

Jouw school vindt het belangrijk dat je een goede studiekeuze kunt maken. Daarom heeft ze een lijst gemaakt met 50 bedrijven uit de buurt waar je mee kunt kijken. Om te bepalen bij welk bedrijf je gaat kijken wordt er op school een speed-date sessie georganiseerd. Van de lijst kies je tien bedrijven die je aanspreken. In een uur spreek je kort met iemand van elk van de tien bedrijven die jij hebt gekozen. Als het klikt, kun je een dag stage komen lopen bij het bedrijf. Zo ga je bij een bedrijf kijken hoe het er in het echt uitziet en ken je er al iemand.

De actieve hulp van de school in dit voorbeeld sprak (vooral meisjes) aan. Gemiddeld was 87% hier positief over. Stage lopen om ervaring op te doen sprak ook 85% aan. Ook over al iemand kennen bij het bedrijf en de speed-date was men positief (resp. 65% en 53%).

⁴⁰ Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel G

⁴¹ Scores op vragen met 7-punt antwoordschaal

⁴² Zie kwantitatieve vragenlijst 2 deel F

Case 2: social media

Via Facebook vind je iemand die een beroep heeft dat jou interessant lijkt. Door een berichtje te posten kom je in contact. Het blijkt dat je een interview mag doen en een dag mee kunt lopen bij het bedrijf waar hij werkt. Jouw ervaringen op die dag deel je via Twitter. Hier krijg je leuke reacties op van vrienden die zeggen dat dit echt bij je past. Uiteindelijk kies jij om een studie te gaan bezoeken die dit mogelijk maakt. Je leest een blog en wordt vriend van de opleiding, zo zie je direct wanneer hun open dag is.

De data van een open dag delen via Facebook sprak 67% zeker aan. Ook het lezen van een blog van de opleiding sprak 60% aan, 30% maakt dit niet uit. Ook het interview doen bij een bedrijf waar iemand werkt spreekt aan (57%). Minder enthousiast is men over het actief iemand aanspreken via Facebook en het delen en reageren op ervaringen van vrienden.

Case 3: vakdocent

De vakdocent begint zijn les met een voorbeeld uit de praktijk. Hij vertelt je hoe iemand wat je bij hem leert heeft gebruikt om een probleem in zijn werk op te lossen. Daarna start je zelf met de oefening waarbij je dit zelf leert. Wanneer je bezig bent ziet de docent dat je enthousiast aan het werk bent. Hij zegt dat hij je in contact kan brengen met iemand die je hier mee over kan vertellen. Jij zegt dat dit je hobby is en dat je dit leuk vindt. Zeker omdat je punten voor school kunt krijgen voor iets wat je met je hobby laat zien.

De rol van de vakdocent spreekt de meerderheid aan. Het voorbeeld uit de praktijk sprak het meest aan, onder studenten bij 93% en onder scholieren bij 84%). Ook het in contact komen met iemand die meer weet van een onderwerp waaraan je werkt spreekt aan (80%). Meisjes vinden zijn hierover nog positiever dan jongens.

Over het krijgen van punten voor iets wat je met je hobby laat zien was tweederde positief, een derde maakt dit niet uit. Overigens geeft 60% aan dat zijn of haar hobby niet geschikt is om punten voor te krijgen.

5. Conclusies

In hoofdstuk 5 wordt de balans opgemaakt en worden de belangrijkste conclusies van dit onderzoek op een rij gezet. Dit is gedaan aan de hand van de deelvragen.

Deelvraag 1: Wat zijn gebruik en waardering van LOB activiteiten?

Hogere waardering voor zelf gekozen LOB activiteiten

Scholieren gebruiken diverse LOB activiteiten (instrumenten, ervaringen en begeleiding) om zich op hun loopbaan te oriënteren en tot een studiekeuze te komen. De waardering van die activiteiten is verschillend. Het is opmerkelijk dat de instrumenten en ervaringen die door scholieren het vaakst als zinvol worden beoordeeld diegene zijn die ze zelf kiezen. Instrumenten en ervaringen waar ze door de school of ouders toe worden aangezet, worden minder vaak zinvol ervaren. Je zou kunnen stellen dat de hogere waardering gerelateerd is aan motivatie. Scholieren zijn meer gemotiveerd voor iets wat ze zelf kiezen en waarderen dit vervolgens ook hoger.

Informatie is zinvol, ervaringen hebben potentie

Van alle instrumenten en ervaringen voor loopbaanoriëntatie wordt de open dag het meest gebruikt en zinvol ervaren. Algemeen kan worden gesteld dat informatie (zeker folders en websites) veel wordt gebruikt en veelal zinvol wordt geacht. Testen worden wel door driekwart gebruikt maar veel minder scholieren vinden deze zinvol. Voor ervaringen geldt dat deze door de helft worden gebruikt maar wel vaak zinvol worden gevonden. Ook de niet-gebruikers geven vaak aan dat ervaringen hen zinvol lijken. Social media worden nog weinig gebruikt voor LOB.

Familie belangrijkste begeleiding

In de begeleiding bij de studiekeuze is familie het belangrijkste. Ouders/verzorgers krijgen bijna een acht als rapportcijfers voor de hulp bij de studiekeuze. De decaan en mentor krijgen elk nog geen zes. Dit is opmerkelijk omdat zij binnen de school bijna altijd de officiële begeleider(s) zijn voor LOB. De vakdocent wordt bijna even hoog gewaardeerd. Voor iemand zonder een officiële rol in LOB een relatief hoge waardering.

Die waardering kan te maken hebben met de instrumenten en ervaringen die besproken worden. De instrumenten (folders en websites) en ervaringen (open dagen en ervaringen buiten school) die vaker als zinvol worden gewaardeerd, worden met ouders besproken. De instrumenten die minder vaak als zinvol worden gewaardeerd (testen) worden juist op school besproken. Opvallend is ook dat ervaringen weinig op school worden besproken, terwijl ervaringen wel zeer zinvol zijn in het kader van loopbaankeuzes.

Deelvraag 2: *Wat is de impact van LOB activiteiten?*

Vakdocent heeft impact op loopbaancompetenties

LOB activiteiten (instrumenten, ervaringen en begeleiding) moeten scholieren in staat stellen om keuzes te kunnen maken voor hun loopbaan. Bij het maken van deze keuzes helpen zogenaamde loopbaancompetenties; de reflectie op eigen motieven en kwaliteiten, het ontdekken van werk, sturing geven aan je leven en netwerken.

Diverse LOB activiteiten hebben impact op loopbaancompetenties; zij helpen scholieren deze competenties ontwikkelen. Hieronder zijn de drie activiteiten met de meeste impact weergegeven, van meer naar minder belangrijk:

- 1) Vakdocent
- 2) Proefstuderen of meelopen bij een vervolgopleiding
- 3) Begeleiding van iemand die al aan het werk is

Naast deze top drie zien we de meeste bijdrage aan loopbaancompetenties van ervaring buiten school (hobby, meelopen met iemand uit het beroepenveld), begeleiding (familie) en een ervaring via school (contact met een student). Testen en informatie scoren veel minder hoog, evenals de officiële begeleiding in de school (mentor en decaan).

Studiekeuzetest én websites dragen bij aan keuzezekerheid

Om keuzes te maken helpt het wanneer een scholier zich zeker voelt. LOB-activiteiten kunnen impact op 'keuzezekerheid' hebben.

Uit analyse blijkt dat het gebruik van een studiekeuzetest én websites over studies en vervolgopleiding samen positief bijdraagt aan de keuzezekerheid van scholieren. Scholieren voelen zich wel zekerder door testen en informatie, maar worden niet aan het nadenken of in actie gezet om een zelf- en werkbeeld te krijgen. Voor studenten is er geen verband zichtbaar.

Deelvraag 3: *Wat is de behoefte aan LOB activiteiten?*

Scholieren willen meer LOB

Scholieren willen meer begeleiding dan nu het geval is; tweederde wil één keer per maand of meer begeleiding in het LOB proces. Dit neemt toe in de eindjaren wanneer een keuze moet worden gemaakt. Ook wil men dat er meer tijd uitgeroosterd wordt voor loopbaanoriëntatie, zoals stages en meeloopdagen dan nu het geval is; van 2 dagen naar 6 dagen uitgeroosterd. Men is zelfs positief over het verplichten van LOB door het op te nemen in het examenprogramma, omdat het scholieren en school aanzet tot loopbaanontwikkeling respectievelijk -begeleiding. Dit geldt zowel voor het VMBO, HAVO als VWO.

Behoeftte aan LOB vanaf het eerst leerjaar

De behoefte aan LOB-activiteiten verschilt per leerjaar. In de beginjaren vindt men het betrekken van ouders belangrijk evenals het starten van een portfolio met activiteiten en voortgang. Niet lang daarna komen structurele gesprekken met de begeleider aan bod. Dit wordt gevolgd door testen om richting te geven aan eerst minder tijdsintensieve (o.a. interview beroepsbeoefenaar of bezoek open dag) en later meer tijdsintensieve ervaringen (o.a. proefstuderen, stage). In het jaar voorafgaand aan de studiekeuze is ook behoefte aan meer LOB.

Men zou het liefste de eigen begeleider kiezen; de helft kiest de mentor, een derde de decaan en de rest de vakdocent.

Deelvraag 4: Wat is de verwachting ten aanzien aan LOB activiteiten?

Een rol voor social media

Opvallend is dat scholieren in eerste instantie de meerwaarde van social media voor LOB niet zien. Wanneer hun een beeld wordt gegeven van hoe social media kunnen worden ingezet voor LOB verandert dat. Scholieren denken dat social media kunnen bijdragen aan verschillende loopbaancompetenties en zijn positief over concrete voorbeelden die in een casus aan bod komen. Zo worden het gebruik van Facebook om data van open dagen te delen of het lezen van een blog over de opleiding positief gewaardeerd. Gezien het hoge aantal scholieren met een laptop, tablet of smartphone en de mate van gebruik van social media is de verwachting dat de inzet van social media voor LOB potentie heeft. Randvoorwaarde hiervoor zijn mediawijsheid en algemene kennis en vaardigheden van social media.

Begeleiding door decaan, mentor en vakdocent samen

Scholieren zien mogelijkheden voor diverse rollen in de begeleiding binnen school die op dit moment nog lang niet altijd worden ingevuld. De decaan, mentor en vakdocent kunnen volgens scholieren elk aan specifieke loopbaancompetenties bijdragen. Decanen aan informatievoorziening, netwerken en werkexploratie. Mentoren aan kwaliteitenreflectie, loopbaansturing en netwerken. Vakdocenten aan motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en kwaliteiten reflectie. De decaan vervult op dit moment vooral zijn rol in informatievoorziening, de mentor nog beperkt op elk van deze punten en de vakdocent in de helft van de gevallen. Concrete voorbeelden over de rol van de vakdocent in LOB in de casus spreken aan; de vakdocent is nog weinig bij LOB betrokken maar zou een belangrijke rol kunnen vervullen. De verwachting is dat gezien de relatief beperkte tijd die een decaan heeft voor LOB de inzet van mentoren en vakdocenten voor LOB potentie heeft.

De deelvragen geven ook antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek.

Wat draagt volgens scholieren positief bij aan hun loopbaanoriëntatie en studiekeuze en wat kan er volgens hen verbeteren in het huidige LOB proces (waar zitten gebreken)?

In onderstaande tekst is geïllustreerd hoe loopbaanoriëntatie en -begeleiding er volgens scholieren uit zou moeten zien. De elementen die behouden en verbeterd moeten worden zijn hierin opgenomen.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in 2015 volgens scholieren

Judith zit in 5 Havo. Ze komt thuis na een lange dag op school. Binnen zit oma Kuijpers. Die is er altijd op dinsdag. "Hoe was het?" vraagt ze belangstellend. "Mwah, saai" antwoord Judith terloops. Ze gooit haar tas in de hoek van de kamer. Nog een half jaar en dan is het zo ver; eindexamen. Hoewel ze er niet veel over praat vindt ze het toch aardig spannend. "Alleen maar saai?" probeert haar oma. "Ja!" reageert Judith. "Nou ja, misschien niet helemaal. Ik mocht vandaag met Kim en Hugo in de klas presenteren wat we van het proefstuderen vonden." Haar oma kijkt verrast: "Bij meneer Weitenberg? Je docent maatschappijleer?" "Yep, echt superfijn dat ik hem heb gekozen als mentor. Hij had ons gevraagd te vertellen wat ons opviel aan de studiedag. En daarna hebben we met de klas besproken hoe we tegen studeren aankijken. En wat we verwachten." Judith herinnert zich dat haar ouders twee jaar geleden al naar een cursus op school zijn geweest. Precies over dit onderwerp: wat studeren betekent voor scholieren. En er werd besproken hoe haar ouders gesprekken konden voeren met haar. Het was in het begin wel wat klungelig, maar ze vond het fijn te merken dat haar ouders daarna beter naar haar luisterden in plaats van alleen maar tips gaven. "Ging dit over het proefstuderen bij de Hogeschool in Utrecht?" vraagt haar oma. "Nee, dat is over drie weken. "Althans..." Judith kijkt op de app op haar smartphone, "Ehm... over vier weken." "Leuk hoor, maar je lessen dan?" vraagt oma bezorgd. "School wil juist dat we deze open dagen en proefstudiedagen doen. We mogen dit jaar zes dagen hiervoor gebruiken." "Oh" zegt Oma beduusd. "En hoe weet je dan waar je wilt kijken?" "Van mijn docenten hoorde ik steeds dat ik zo enthousiast wordt als ik het over kinderen en leren heb" legt Judith uit. "Onze decaan heeft me daarna kunnen helpen met oriënteren. Hij gaf me folders die ik met papa en mama heb besproken en kwam met het idee om via LinkedIn te zoeken naar iemand die pedagoog is. En zodoende kwam ik in contact met Ilse. Toen ik een ochtend had meegekeken wist ik het zeker; pedagogiek. Het is nu nog de vraag waar ik ga studeren. En dat ben ik nu aan het uitzoeken." Haar oma kijkt vrolijk. En een beetje trots. "In onze tijd kregen we niet zoveel mogelijkheden. Je boft maar", zegt ze met een knipoog. En ze smeert tevreden een dikke laag boter op haar ontbijtkoek.

6. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van dit onderzoek is een aantal aanbevelingen gedaan. Hiermee wordt verder ingegaan op de hoofdvraag. De aanbevelingen zelf zijn geen onderdeel van het onderzoek.

De aanbevelingen zijn geordend naar een drietal belangrijke thema's die in Europa en nationaal beleid terugkomen; meer LOB, integraal LOB en breed LOB. De aanbevelingen geven een invulling van het beleid zoals scholieren dat in de praktijk zouden willen zien. Het betreft:

- I. Meer LOB: rechten en plichten**
 - a. Bijzijn is meemaken
 - b. Help ons, veranker LOB in het leerproces

- II. Een integrale aanpak van LOB: binnen en buiten de school**
 - a. Decaan, mentor en vakdocent samen
 - b. Ook LOB in de les
 - c. Betrek mijn ouders

- III. LOB in de breedte: oud en nieuw**
 - a. Gooi folders niet de deur uit
 - b. Go social

De aanbevelingen zijn hierna verder uitgewerkt.

I. Meer: rechten en plichten

In beleid zien we terug dat er meer LOB moet komen; door scholieren eerder in aanraking te brengen met vervolgonderwijs en door een verdere intensivering van LOB. Scholieren geven aan dat zij zowel meer a) rechten als b) plichten willen.

a) Bijzijn is meemaken

Faciliteer het opdoen van ervaringen voor de oriëntatie op vervolgstudies en opleidingen, zowel wat betreft tijd, inhoud als begeleiding.

Uit de conclusies blijkt dat ervaringen door scholieren positief worden gewaardeerd. Ook zien we dat ervaringen het meeste bijdragen aan loopbaancompetenties, de vaardigheden die scholieren in staat stellen keuzes te maken. Tevens geven scholieren aan dat er meer tijd uitgeroosterd moet worden voor loopbaanoriëntatie, zoals stages en meeloopdagen dan nu het geval is.

Een aanbeveling kan zijn om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om tijd uit te roosteren voor het opdoen van ervaringen. Zo missen scholieren ook geen les.

Verder kan gedacht worden aan het organiseren van meeloopdagen en het bespreken van ervaringen op de school. Ervaren geeft de mogelijkheid te voelen wat bij je past, het gesprek is nodig om hier betekenis aan te geven.

b) Help ons, veranker LOB in het leerproces

Maak loopbaanoriëntatie en -begeleiding, en specifiek de ontwikkeling van loopbaancompetenties, een verplicht onderdeel van het leerprogramma.

Een opmerkelijke conclusie is dat scholieren positief zijn over opname van LOB in het examenprogramma. Dit zien we als een bevestiging dat scholieren LOB belangrijk vinden. Zij willen dat de school wordt gedwongen tijd aan LOB te besteden en dat zij hier zelf de ruimte voor krijgen. Dit sluit aan bij de expliciete vraag naar meer tijd voor LOB.

Een aanbeveling zou kunnen zijn om LOB te vervlechten in verschillende jaren door het te verankeren in het leerprogramma en zo tot een verplicht onderdeel te maken.

II. Integraal: binnen en buiten de school

De integrale aanpak van LOB komt ook duidelijk naar voren in de beleidsthema's. Scholieren zien hiervoor zowel binnen als buiten de school mogelijkheden.

a) Decaan, mentor en vakdocent samen

Professionaliseer de decaan, mentor en vakdocent voor methodische begeleiding in de school gericht op de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Uit het onderzoek blijkt dat er expliciet de wens is voor meer begeleiding dan nu het geval is. Uit de interviews horen we dat de officiële begeleider vaak minder tijd heeft en lang niet altijd de zinvolle LOB activiteiten op school besproken worden. Scholieren geven aan dat zij een rolverdeling zien tussen decaan, mentor en vakdocent waar elk op specifieke competenties waarde toevoegt. Decanen aan informatievoorziening, netwerken en werkexploratie. Mentoren aan kwaliteitenreflectie, loopbaansturing en netwerken. Vakdocenten aan motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en kwaliteiten reflectie.

Een aanbeveling kan zijn om bestaande richtlijnen op schoolniveau (o.a. project Stimulering LOB) samen met de onderwijspraktijk inhoudelijk uit te werken naar aangepaste rollen en verantwoordelijkheden voor decaan, mentor en vakdocent. Binnen die kaders is aandacht voor samenwerking, onderlinge rolverdeling en afstemming. Voor de invulling van elke rol wordt naar praktische voorbeelden gekeken gericht op specifieke loopbaancompetenties. Zo kan de school een meer sturende rol krijgen in het organiseren, voor- en nabespreken van LOB activiteiten.

De competenties die daarvoor nodig zijn kunnen worden opgenomen in het lerarenregister. Het is van belang op te merken dat dit nog meer dan veranderende rollen en verantwoordelijkheden een verandering van de cultuur in scholen vraagt. Alleen de beschrijving van nieuwe functies verandert niets.

b) Ook LOB in de les

Geef de vakdocent een duidelijke rol voor LOB in de les.

De conclusies van het onderzoek wijzen uit dat een aanzienlijk percentage van scholieren een rol van de vakdocent in LOB aanspreekt.

Mede gezien de wens voor meer begeleiding van scholieren en de afname van tijd voor LOB bij de decaan kan het een aanbeveling zijn om de vakdocent een rol te geven in LOB. Dit hoeft geen extra tijd te kosten voor de vakdocent; het gaat om kennis van en vaardigheid in het stellen van de juiste vragen en geven van voorbeelden. Hierbij helpt het wanneer docenten uitgewerkte praktijksituaties als voorbeeld krijgen. Hierin kan al in de lerarenopleiding aandacht worden besteed.

c) Betrek mijn ouders

Maak ouders vanaf het eerste schooljaar onderdeel van het begeleidingsproces.

In de resultaten van dit onderzoek is te zien dat thuis ook een belangrijke rol speelt bij de studiekeuze. Familie is het belangrijkste in de keuze voor studie, zeker ouders/verzorgers. Zij dragen ook veel bij aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties, specifiek motievenreflectie. De instrumenten (folders en websites) en ervaringen (open dagen en ervaringen buiten school) die scholieren vaak zinvol vinden worden juist met ouders besproken. Ook geven zij aan dat ouders bij LOB zouden willen betrekken vanaf de beginjaren van de middelbare school.

Een aanbeveling kan zijn om verbinding te zoeken met ouders. Naast het informeren van ouders door bijvoorbeeld een contactpersoon aan te stellen en ze te informeren over wat LOB is en wat ze daarin kunnen betekenen kan hier gedacht worden aan het gebruiken van de begeleiding die ouders doen. Laat je als school informeren door ouders, gebruik wat ouders al doen en ontwikkel als school zelf expertise om begeleiding te geven die ouderbegeleiding, ervaringen, leren op school en werk in de toekomst verbindt.

III. Breed: oud en nieuw

De brede aanpak die het huidige LOB beleid beoogt, waarbij niet alleen probleem- of risicogroepen worden geholpen maar alle scholieren worden begeleid in hun studiekeuze, heeft als gevolg dat er meer verschillende individuele wensen zijn. Dit vraagt ook om de inzet van een breed spectrum aan middelen, zowel a) de oude als b) de nieuwe.

a) Gooi folders niet de deur uit

Behoud informatie op papier (folders) over studies voor scholieren.

In een digitale wereld ligt het behoud van folders niet direct voor de hand. Het blijkt dat informatie over vervolgoopleidingen in folders niet alleen veel wordt gebruikt door scholieren maar ook veel zinvol wordt geacht. Folders worden vaak met ouders besproken; een groep die hoog scoort in de begeleiding van scholieren in hun studiekeuze.

Een aanbeveling kan zijn om informatie op papier en de distributeur daarvan in de school te behouden. De kwaliteit en objectiviteit van de folders is daarbij essentieel. Het is belangrijk dat de informatie goed aansluit bij de behoefte van scholieren.

b) Go social

Onderzoek de mogelijkheden om social media te gebruiken voor LOB en een slag te maken in LOB waarin meer begeleiding wordt gegeven in minder tijd.

Uit het onderzoek blijkt dat social media veel gebruikt wordt door scholieren maar weinig wordt gebruikt voor LOB. Wanneer duidelijk wordt hoe social media kunnen worden ingezet voor LOB zijn scholieren wel positief. Het blijkt ook dat scholieren meer begeleiding willen en de LOB activiteiten die zij zelf kiezen als meest zinvol ervaren.

Een aanbeveling kan zijn om social media voor concrete toepassingen in te zetten voor LOB. Dit geeft de mogelijkheid voor scholieren om meer met LOB te doen en daar zelf sturend in te zijn.

Een randvoorwaarde voor de effectieve en efficiënte inzet van social media op school is een zekere mate van mediawijsheid en bekendheid met social media.

Scholieren eisen meer tijd en begeleiding voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het gaat om hun toekomst. Hun stem is dan ook van groot belang. Het gaat hier om een grote verandering. Daarom moeten we niet alleen de stem van scholieren horen, maar moeten alle betrokken partijen samen oplopen om deze verandering te realiseren.

Op gebied van beleid; van ministerie tot raden. Op gebied van onderzoek; van experiment tot rendement. In de praktijk; van decaan tot vakdocent, van school tot ouders, van beroepsvereniging tot oudervereniging.

In de aanbevelingen is aangegeven wat er gedaan kan worden om LOB verder te verbeteren. Als vertegenwoordiging van scholieren kan LAKS hieraan een waardevolle bijdrage leveren. Het LAKS heeft ook de wens om deze aanbevelingen verder vorm te geven, samen met de overheid, raden en kenniscentra.

