

Startmeting Monitor LOB in het vo en mbo

Rapportage Startmeting: Stand van zaken Loopbaan Oriëntatie- en Begeleiding in het vo en mbo

Uitgevoerd in opdracht van
het Expertisepunt LOB VO-MBO

Arbeid Opleidingen Consult B.V.
Dordrecht, 31 augustus 2018

Rapportage RAO-334.18.05

© 2018 AO Consult, all rights reserved

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Inleiding	5
Hoofdstuk 2 - Onderzoeksopzet	6
2.1 Doelstelling	6
2.2 Uitgangspunten	6
2.3 Onderzoeksvragen.....	6
2.4 Onderzoeksaanpak.....	7
Hoofdstuk 3 - Startmeting: bestuurders over LOB	12
3.1 Inleiding.....	12
3.2 Visie en beleid.....	13
3.3 LOB binnen het bestuur/de instelling.....	14
3.4 Kwaliteitsbewaking LOB	15
3.5 Algemeen.....	16
Hoofdstuk 4 - Startmeting: schoolleiders over LOB	18
4.1 Inleiding.....	18
4.2 Visie en beleid LOB	19
4.3 Activiteiten en begeleiding LOB.....	22
4.4 Samenwerking en ondersteuning	24
4.5 Professionalisering LOB	26
4.6 Kwaliteitsbewaking LOB	28
4.7 Algemeen.....	30
Hoofdstuk 5 - Startmeting: decanen/LOB-coördinatoren over LOB	33
5.1 Inleiding.....	33
5.2 Visie en beleid LOB	35
5.3 Activiteiten en begeleiding LOB.....	37
5.4 Samenwerking en ondersteuning	42
5.5 Professionalisering LOB	44
5.6 Kwaliteitsbewaking LOB	46
5.7 Algemeen.....	47
Hoofdstuk 6 - Startmeting: vo-leerlingen/mbo-studenten over LOB	50
6.1 Inleiding.....	50
6.2 Visie en beleid.....	50
6.3 Activiteiten en begeleiding	51
6.4 Samenwerking	52
6.5 Professionalisering.....	52
6.6 Algemeen.....	52

Hoofdstuk 7 - Startmeting: vergelijking vanuit verschillende perspectieven	54
7.1 Inleiding.....	54
7.2 Perspectief: onderzoeksgroepen.....	54
7.3 Perspectief: mbo en vo	56
7.4 Perspectief: vmbo en havo/vwo.....	58
7.5 Perspectief: overgangen.....	60
Hoofdstuk 8 - Conclusies	62
8.1 Inleiding.....	62
8.2 Conclusies startmeting Monitor LOB	62

Hoofdstuk 1 - Inleiding

Uit diverse onderzoeken blijkt dat jongeren behoefte hebben aan begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) geeft jongeren meer inzicht in hun eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren. Zo helpt LOB jongeren bij het maken van de juiste vervolgstappen in hun studieloopbaan en beroepskeuze, waardoor onder meer hun kans op succes in vervolgopleiding en/of start op de arbeidsmarkt wordt vergroot.

In alle onderwijssectoren waren er de afgelopen jaren initiatieven om LOB beter te implementeren, te verankeren en te borgen. Landelijke Stimuleringsprojecten LOB in het vo (2009-2014) en het mbo (2010-2015) hebben een bijdrage geleverd aan het maken van een kwaliteitsslag op LOB in beide sectoren. In het mbo is na afloop van het Stimuleringsproject het Servicepunt LOB mbo opgericht ter ondersteuning van mbo-instellingen.

Recentelijk hebben de VO-raad en de MBO Raad besloten de samenwerking te versterken op het gebied van LOB. Het Expertisepunt LOB VO-MBO is van start gegaan op 1 juli 2017. Het streven is om de samenwerking tussen scholen uit beide sectoren en hun omgeving te bevorderen, zodat de LOB-activiteiten beter op elkaar aansluiten en leerlingen door alle betrokkenen samen beter begeleid worden bij de overstap naar het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt.

Om zicht te krijgen op de stand van zaken en de ontwikkelingen ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB in vo- en mbo-scholen, heeft de stuurgroep van het Expertisepunt LOB VO-MBO, na een uitgebreide selectieprocedure en op advies van een begeleidingscommissie¹, AO Consult gekozen om de Monitor LOB uit te voeren. Door te werken met twee meetmomenten, namelijk een startmeting in de periode januari - mei 2018 en een eindmeting in het najaar van 2019, geeft het onderzoek niet alleen inzicht in de stand van zaken van LOB op het moment van meten, maar ook in de ontwikkelingen die vo-scholen en mbo-instellingen hebben doorgemaakt in de periode januari - mei 2018 (startmeting) tot het najaar van 2019 (eindmeting). Ook biedt het onderzoek inzicht in aandachtspunten voor de doorontwikkeling van LOB voor zowel het Expertisepunt als voor de scholen in het vo en mbo.

Dit rapport presenteert de resultaten van de startmeting, die in de periode januari - mei 2018 is uitgevoerd. Hoofdstuk 2 start met een toelichting op de onderzoeksopzet. Hoofdstuk 3 tot en met 5 presenteren per onderzoeksgroep (bestuurders, schoolleiders, decanen/LOB-coördinatoren) de gecombineerde bevindingen van de online vragenlijsten en de focusgroepen van de startmeting. Hoofdstuk 6 presenteert de bevindingen van de gesprekken met de mbo-studenten en vo-leerlingen, waarbij we ook input meenemen uit het LAKS onderzoek naar LOB in het vo.² Hoofdstuk 7 presenteert de bevindingen van de startmeting vanuit verschillende perspectieven, te weten: het perspectief van de diverse onderzoeksgroepen (bestuurders, schoolleiders, decanen/LOB-coördinatoren), het perspectief van vo en mbo, het perspectief van vmbo en havo/vwo en het perspectief van de overgangen. Hoofdstuk 8 sluit tenslotte af met een samenvatting en de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

¹ De begeleidingscommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de MBO Raad, VO-raad, Ministerie van OCW (directie mbo en vo), twee LOB-onderzoekers, de decanenverenigingen NVS-NVL en VvSL en studentenorganisaties JOB en LAKS.

² LAKS (2018). LAKS to the Future. Utrecht: LAKS.

Hoofdstuk 2 - Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is om op twee momenten te inventariseren wat de stand van zaken is van de implementatie, verankering en borging van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) in mbo- en vo-scholen:

- een startmeting in de periode januari - mei 2018;
- een eindmeting in het najaar van 2019.

Dit betekent dat er ongeveer anderhalf jaar tussen de eerste en de laatste meting zit. Daarnaast is het doel van dit onderzoek om de ontwikkeling van vo-scholen en mbo-instellingen op het gebied van de implementatie, verankering en borging van LOB in de periode 2018-2019 in kaart te brengen.

Dit rapport presenteert de resultaten van de startmeting in 2018.

2.2 Uitgangspunten

- Het onderzoek betreft een inventariserend onderzoek naar de stand van zaken op het gebied van LOB in het mbo en vo op twee meetmomenten (start- en eindmeting). Het betreft géén effectmeting; dit zou een andere opzet en methodologie vragen.
- Met mbo- en vo-scholen wordt bedoeld op scholen op het niveau van BRIN (dus niet op het niveau van BRINVEST).
- Het onderzoek wordt uitgevoerd onder de gehele onderzoekspopulatie van bekostigde scholen, te weten ongeveer 55 mbo-instellingen en ongeveer 650 vo-scholen.
- In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende schooltypen: vmbo, havo/vwo en mbo.
- Het Speciaal Onderwijs en het Praktijkonderwijs maken op verzoek van de opdrachtgever geen onderdeel uit van dit onderzoek.
- Voor dit onderzoek wordt kwantitatief onderzoek (online vragenlijsten) gecombineerd met kwalitatief onderzoek (focusgroepen). Middels de online vragenlijsten wordt inzicht verkregen in de stand van zaken wat betreft de implementatie, verankering en borging van LOB op mbo-scholen en vo-scholen. In de focusgroepen wordt dieper ingegaan op deze stand van zaken én worden de resultaten van het kwantitatieve onderzoek verder verdiept en getoetst. Zodoende wordt niet alleen inzicht verkregen in de kwantitatieve aspecten van LOB op de mbo-scholen en vo-scholen, maar ook in de kwalitatieve aspecten.
- Binnen de scholen worden de volgende doelgroepen onderscheiden die relevant zijn voor dit onderzoek: bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten. Het onderzoek wordt onder alle doelgroepen uitgevoerd, zowel kwantitatief als kwalitatief, met uitzondering van de bestuurders/CvB-leden. Voor hen wordt alleen kwantitatief de stand van zaken geïnventariseerd.
- De opbrengst van het onderzoek bestaat primair uit een rapportage met daarin kwantitatieve bevindingen zoals: 'In X procent van de scholen is LOB ingebed in visie en beleid' ondersteunt met kwalitatieve data over het 'waarom' om de resultaten te verrijken.
- Het onderzoek is geen evaluatie van de werkzaamheden van het Expertisepunt LOB VO-MBO, het betreft een start- en eindmeting van de stand van zaken van de implementatie, verankering en borging van LOB.

2.3 Onderzoeksvragen

In het onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat is de stand van zaken binnen mbo-scholen en vo-scholen op het gebied van implementatie, verankering en borging van LOB op het moment van de startmeting (januari tot en met mei 2018)?

2. Wat is de stand van zaken binnen mbo-scholen en vo-scholen op het gebied van implementatie, verankering en borging van LOB op het moment van de eindmeting (najaar 2019)?
3. Welke ontwikkeling hebben mbo-scholen en vo-scholen doorgemaakt ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB in de periode tussen de start- en eindmeting?

Per onderzoeksvraag wordt er aandacht besteed aan de volgende verschillen:

- tussen vmbo, havo/vwo, mbo;
- tussen bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten.

In het verdiepende, kwalitatieve gedeelte zoomen we daarnaast in op de volgende onderzoeksvragen:

4. Hoe kunnen we de ontwikkeling van startmeting naar eindmeting begrijpen? Welke processen liggen aan deze ontwikkeling mogelijkwijs ten grondslag?
5. Wat kunnen mbo- en vo-scholen van deze ontwikkeling leren ter versterking van de implementatie, verankering en borging van LOB? Wat betekent dit voor de gewenste inzet en ondersteuning door het Expertisepunt LOB VO-MBO?

2.4 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende stappen:

1. Verkenning
2. Kwantitatief onderzoek: start- en eindmeting
3. Kwalitatief onderzoek: focusgroepen
4. Rapportage

Inmiddels zijn alle stappen doorlopen voor de startmeting. De eindmeting vindt plaats in het najaar van 2019. De fasen van de startmeting worden hieronder toegelicht.

Fase 1 - Verkenning

De eerste fase stond in het teken van voorbereiding. De volgende activiteiten zijn in deze fase uitgevoerd:

- Bestuderen van relevante documenten/rapporten/LOB-indicatoren.
- Inventariseren en analyseren bestaande monitors/metingen op het gebied van LOB.
- Ontwikkelen interviewleidraad t.b.v. interviews sleutelinformanten.
- Interviewen van drie sleutelinformanten (1 overkoepelend, 1 voor mbo, 1 voor vo).
- Bijeenkomst met de begeleidingscommissie³.

Op basis van het deskresearch, de analyse van de bestaande monitors/metingen, de bijeenkomst met de begeleidingscommissie en de interviews met de sleutelinformanten zijn de LOB indicatoren vastgesteld ten behoeve van de vragenlijsten voor fase 2 van het onderzoek.

Fase 2 - Kwantitatief onderzoek

Fase 2 stond in het teken van het via online vragenlijsten verzamelen en analyseren van kwantitatieve gegevens onder bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren, en vo-leerlingen/mbo-studenten.

Per doelgroep is een vragenlijst op maat ontwikkeld. De monitor bestaat uit twee metingen. De startmeting is reeds uitgevoerd. De eindmeting wordt in het najaar van 2019 uitgevoerd.

³ De begeleidingscommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de MBO Raad, VO-raad, Ministerie van OCW (directie mbo en vo), twee LOB-onderzoekers, de decanenverenigingen NVS-NVL en VvSL en studentenorganisaties JOB en LAKS.

Deze fase is uitgevoerd in de volgende stappen:

- a. Vragenlijstconstructie
- b. Online gegevensverzameling
- c. Dataverwerking en –analyse

Ad a. Vragenlijstconstructie

Op basis van de informatie die is verkregen in de eerste fase zijn voor de startmeting vragenlijsten opgesteld voor bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten in vo- en mbo-scholen (per doelgroep een op maat gesneden vragenlijst). De vragenlijsten zijn voorgelegd aan en besproken met de opdrachtgever en de begeleidingscommissie (zie ook fase 1: bijeenkomst begeleidingscommissie). Ook zijn de vragenlijsten getest onder een klein aantal respondenten per doelgroep.

Voor de eindmeting worden in principe dezelfde vragenlijsten gehanteerd. Indien er tussen de start- en eindmeting veel veranderd is, kunnen er desgewenst vragen worden aangepast, verwijderd of toegevoegd.

Ad b. Online gegevensverzameling

Vervolgens zijn de vragenlijsten uitgezet onder bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten. De online gegevensverzameling heeft in de periode van 12 februari tot en met 16 maart 2018 plaatsgevonden. Voor het behalen van een goede respons is met de volgende aspecten rekening gehouden:

- Bestuurders en schoolleiders in het vo zijn via gerichte mailings benaderd met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek. De bestuurders/CvB-leden en schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren in het mbo zijn via diverse kanalen (mailings, nieuwsbrieven, bijeenkomsten) benaderd door de MBO Raad met het verzoek om deelname aan het onderzoek. Hetzelfde geldt voor de decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten. Zij zijn geworven via de netwerken van de NVS-NVL en VvSL (decanen/LOB-coördinatoren), JOB en LAKS (vo-leerlingen/mbo-studenten). Ook is aan schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren en decanen/LOB-coördinatoren gevraagd om leerlingen/studenten uit hun school de vragenlijst te laten invullen (enkele leerlingen per school met het oog op representativiteit/spreiding).
- Bij het samenstellen van de vragenlijsten is er rekening mee gehouden dat de lijst zo kort mogelijk moest zijn, met helder geformuleerde vragen. De vragenlijsten zijn met enkele test-respondenten per doelgroep getest om te borgen dat de vragenlijst ook echt binnen de gestelde tijd kon worden ingevuld.
- Alle bij het onderzoek betrokken organisaties (VO-raad, MBO Raad, NVS-NVL, VvSL, JOB, LAKS) hebben het onderzoek in hun eigen én andere netwerken gepromoot, onder andere op de volgende manieren:
 - Berichten in nieuwsbrieven van de diverse organisaties
 - Berichten op de websites van de diverse organisaties
 - Melding in BIB van MBO-raad (brief aan bestuurders)
 - Melding op schoolleidersplatform VO-raad
 - Aandacht in sociale media (LAKS, JOB)
 - Expertisepunt LOB nieuwsbrief (vo en mbo)
 - Berichtgeving via LinkedIn

Privacy

Het onderzoek is uitgevoerd volgens de richtlijnen van de AVG. In het kader van de privacy wetgeving mogen onderzoeksbureaus voor hun onderzoek gebruik maken van naam- en adresgegevens van bepaalde personen. Voorwaarden zijn dan wel dat de gegevenshouder daarvoor toestemming geeft, dat de onderzoeksbureaus de te benaderen personen de gelegenheid geven deelname aan het onderzoek te weigeren en dat in de gegevensverwerking absolute anonimiteit wordt gegarandeerd.

Voor de omgang met contactgegevens zijn de volgende regels in acht genomen:

- partijen die contactgegevens hebben uitgewisseld hebben een bewerkingsovereenkomst afgesloten;
- bestanden met contactgegevens zijn met een beveiliging (wachtwoord) uitgewisseld.

Voldoende respons

Voor zowel de start- als de eindmeting is de minimum vereiste respons vastgesteld: zie bijlage 10 in het aparte bijlagenrapport voor een uitgebreide toelichting. Tabel 1 presenteert de in de startmeting (2018) gerealiseerde respons. Voor vrijwel alle onderzoeksgroepen en sectoren is de minimale respons gerealiseerd. Alleen de respons onder de leerlingen/studenten is veel lager dan de gewenste respons, ondanks diverse extra acties (in afstemming met de begeleidingscommissie en het Expertisepunt LOB) om de respons te stimuleren, zoals:

- Berichten aan LOB-coördinatoren/decanen met het verzoek om leerlingen te vragen voor vullen vragenlijst (via o.a. mailing Expertisepunt, via kringvoorzitters VvSL);
- Verloting van bioscoopbonnen onder deelnemende leerlingen;
- Melding in app groepen van LAKS;
- Extra berichtgeving via sociale media van JOB.

Dit heeft er waarschijnlijk (deels) mee te maken dat ten tijde van het onderzoek er ook een inventarisatie LOB werd uitgevoerd via LAKS en omdat ongeveer in dezelfde periode ook de JOB-monitor werd afgenomen.

In de diverse focusgroepen (zie fase 3) is ook gevraagd naar mogelijke verklaringen voor deze lage respons. Hierin werd aangegeven dat ook bij andere metingen/onderzoeken onder vo-leerlingen en mbo-studenten de respons vaak laag is. Dit heeft mogelijk te maken met 'onderzoeksmoeheid'. Ook is het voor leerlingen/studenten vaak relatief onduidelijk wat het belang is van deelnemen aan een onderzoek. Ook is de term LOB niet altijd bekend onder leerlingen en studenten. Omdat de respons onder leerlingen/studenten (veel) te laag is om uitspraken te kunnen doen, worden de resultaten van het kwantitatieve onderzoeksdeel voor deze doelgroep niet gepresenteerd. Wel worden voor de leerlingen/studenten de bevindingen van het kwalitatieve deel van het onderzoek gepresenteerd. In het kwalitatieve deel van het onderzoek hebben we ook gevraagd naar manieren waarop de respons onder leerlingen/studenten in de volgende meting kan worden vergroot.

Tabel 1 Respons startmeting Monitor LOB, uitgesplitst naar onderzoeksgroep en sector

Onderzoeksgroep	Sector	Gewenste minimale respons ⁴	Totale gerealiseerde respons startmeting 2018
Bestuurders	VO	104	158
	MBO	40	71
Schoolleiders / locatie- /sectordirecteuren	VO	122	545
	MBO	97	111
Decanen / LOB- Coördinatoren	VO	122	237
	MBO	40	112
Leerlingen / studenten ⁵	VO (vmbo)	150	12
	VO (havo/vwo)	150	21
	MBO	150	20

⁴ De gewenste respons is vastgesteld o.b.v. de schatting van de populatieomvang, waarbij is uitgegaan van een betrouwbaarheid van 95% en een betrouwbaarheidsinterval van 8. Bijvoorbeeld: 50% van de respondenten van de vragenlijst geeft aan dat de vo-school LOB-beleid heeft. Dan kan met 95% zekerheid worden gesteld dat 42% - 58% van de vo-scholen LOB-beleid heeft.

⁵ In de respons van leerlingen / studenten is een correctie toegepast, omdat binnen één school meerdere klassen de vragenlijst hadden ingevuld. Hiervoor zijn de data gecorrigeerd, omdat het de bedoeling was dat maximaal enkele leerlingen per school de lijst zouden invullen om te borgen dat het beeld voldoende representatief zou zijn. In het bestand bleek dat 20 leerlingen van dezelfde vmbo-school per abuis de mbo-vragenlijst routing hadden doorlopen. Deze leerlingen zijn om die reden uit het bestand verwijderd.

Fase 3 - Kwalitatief onderzoek: verdieping middels focusgroepen

Fase 3 stond in het teken van focusgroepen, waarin dieper is ingegaan op de implementatie, verankering en borging van LOB in vo- en mbo-scholen. De resultaten van het kwantitatieve onderzoek zijn in deze focusgroepen verder verdiept en getoetst. Zodoende is niet alleen inzicht verkregen in de kwantitatieve aspecten van LOB, maar ook in de kwalitatieve aspecten. Ten behoeve van de verdieping van de startmeting zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- Het ontwikkelen van gespreksleidraden voor focusgroepen voor de startmeting (per doelgroep een op maat gesneden leidraad).
- Het ontwikkelen van hand-outs met bevindingen van startmeting t.b.v. focusgroepen.
- Het houden van in totaal 8 focusgroepen onder schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten in de periode april – mei 2018:
 - 1 focusgroep met schoolleiders mbo
 - 1 focusgroep met schoolleiders vmbo
 - 1 focusgroep met schoolleiders havo/vwo
 - 1 focusgroep met decanen/LOB-coördinatoren mbo
 - 1 focusgroep met decanen/LOB-begeleiders vmbo
 - 1 focusgroep met decanen/LOB-begeleiders havo/vwo
 - 1 focusgroep met mbo-studenten
 - 1 focusgroep met vo-leerlingen

Om de organisatie van de focusgroepen zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, is in de online vragenlijst aan de respondenten gevraagd of zij wilden deelnemen aan een focusgroep. Degenen die hebben aangegeven mee te willen werken, zijn vervolgens benaderd met een uitnodiging voor de focusgroepen. Onderstaande tabel presenteert het uiteindelijke aantal deelnemers per focusgroep:

Tabel 2 Deelname aan focusgroepen startmeting Monitor LOB, uitgesplitst naar onderzoeksgroep en sector

Leerlingen	Decanen	Schoolleiders
vo: 10*	vmbo: 4	vmbo: 6
mbo: 12	havo/vwo: 3	havo/vwo: 2
2 diepte-interviews (1 vo, 1 mbo)	mbo: 3	mbo: 3**

* Aangesloten bij een bijeenkomst van LAKS op 12 mei 2018, waar circa 10 vo-leerlingen aanwezig waren

** Drie diepte-interviews in plaats van een focusgroep

Aanvankelijk was het de bedoeling om met de leerlingen/studenten ook een derde focusgroep te organiseren, maar het bleek niet mogelijk om hiervoor voldoende deelnemers te werven. Twee leerlingen/studenten die zich voor deze focusgroep hadden opgegeven, zijn daarom aanvullend geïnterviewd (waarvan 1 telefonisch). Voor leerlingen en studenten zijn extra sessies gehouden, waarvoor is aangesloten bij bijeenkomsten van LAKS en het Expertisepunt LOB VO-MBO (1 sessie met 10 vo-leerlingen, 1 sessie met 12 mbo-studenten).

Voor de directeuren in het mbo is besloten om hen te bevragen via diepte-interviews, omdat twee van de drie deelnemers zich kort voor de focusgroep af hadden gemeld.

Fase 4 - Rapportage

Op basis van voorgaande fasen is een rapportage opgesteld met daarin kwantitatieve bevindingen, ondersteund met verdiepende kwalitatieve data over het 'waarom' om de resultaten te verrijken. Onderhavig rapport presenteert de resultaten van de startmeting (januari tot en met mei 2018).

Algemeen - Overleg opdrachtgever en begeleidingscommissie

Zowel de start- als eindmeting van de Monitor LOB wordt begeleid door het Expertisepunt LOB VO-MBO. Vanuit zowel de MBO Raad en VO-raad is een centraal aanspreekpunt aangesteld ten behoeve van dit onderzoek. Inhoudelijk wordt het onderzoek gevoed door de eerder genoemde

begeleidingscommissie, die bestaat uit vertegenwoordigers van de MBO Raad, VO-raad, Ministerie van OCW (directie mbo en vo), twee LOB-onderzoekers, de decanenverenigingen NVS-NVL en VvSL en studentenorganisaties JOB en LAKS.

De verschillende tussenproducten zijn voorgelegd aan en besproken met de opdrachtgever en de begeleidingscommissie. Ook hebben opdrachtgever en de begeleidingscommissie een belangrijke rol gespeeld bij het optimaliseren van de respons (zie ook fase 2).

Hoofdstuk 3 - Startmeting: bestuurders over LOB

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert per thema uit de Monitor LOB de bevindingen voor de bestuurders/CvB-leden.⁶ Onderstaand overzicht specificeert de respons. In totaal hebben 158 bestuurders in het vo de vragenlijst ingevuld (waarvan 92 volledig), in het mbo waren dit er 71 (waarvan 46 volledig).

Tabel 3 Respons bestuurders startmeting Monitor LOB, uitgesplitst naar sector en volledigheid vragenlijsten

Sector	Gewenste respons bestuurders	Gerealiseerde respons bestuurders	
		Totaal aantal ingevulde vragenlijsten	Volledige ingevulde vragenlijsten (100%)
Vo	104	158	92
Mbo	40	71	46

Aan de bestuurders is gevraagd welke functie zij vervullen. Onderstaande tabel presenteert de genoemde functies. In het vo is circa een kwart lid van het College van Bestuur (CvB), in het mbo is bijna de helft (44%) van de responderende bestuurders lid van het CvB; ruim een derde is voorzitter van het CvB (36%). In het vo is vooral 'anders, namelijk' veel aangevinkt (64%); dit zijn voornamelijk rector-bestuurders of directeur-bestuurders. Daarnaast is in het vo de vragenlijst ook ingevuld door enkele conrectoren en teamleiders; waarschijnlijk heeft de bestuurder in deze scholen/instellingen het invullen van de vragenlijst gedelegeerd aan deze functionarissen.

Tabel 4 Genoemde functies door responderende bestuurders (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Genoemde functies	Vo		mbo	
	N	%	n	%
Voorzitter College van Bestuur	13	12%	18	36%
Lid College van Bestuur	25	24%	22	44%
Anders, namelijk	67	64%	10	20%
Totaal	105	100%	50	100%

In de vragenlijst voor bestuurders is gevraagd naar het niveau waarop binnen het bestuur/de instelling aandacht wordt besteed aan LOB. Opvallend is dat er nauwelijks bestuurders zijn die geen aandacht aan LOB schenken in zowel vo als mbo. In het vo is dit vooral op school-/locatieniveau (51%), gevolgd door zowel op bestuurs- als school-/locatieniveau (45%). In het mbo is veruit het meest genoemd (76%) dat LOB op zowel bestuurs- als sector-/locatieniveau aandacht krijgt.

Tabel 5 Genoemde niveaus waarop binnen het bestuur/instelling van de responderende bestuurders aandacht wordt besteed aan LOB door responderende bestuurders (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Niveau waarop aandacht wordt besteed aan LOB	vo		mbo	
	N	%	n	%
Bestuursniveau	2	2%	3	6%
School-/locatieniveau / sector-/locatieniveau	53	51%*	7	14%*

⁶ Voor de leesbaarheid wordt gesproken over 'bestuurders'.

Niveau waarop aandacht wordt besteed aan LOB	vo		mbo	
	N	%	n	%
Zowel op bestuurs- als school-/locatieniveau / sector-/locatieniveau	47	45%*	38	76%*
Er is geen aandacht voor LOB	1	1%	0	0%
Weet ik niet	2	2%	0	0%
Anders, namelijk	0	0%	2	4%
Totaal	105	100%	50	100%

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Vervolgens is gevraagd of LOB in de diverse sectoren/scholen/locaties in het bestuur op vergelijkbare wijze wordt uitgevoerd. In ongeveer de helft van de gevallen is er sprake van variatie in de wijze van invulling van LOB tussen sectoren/scholen/locaties in het bestuur. In de focusgroepen met schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren werd aangegeven dat het mooi is dat locaties en scholen binnen een groot bestuur ruimte krijgen voor een eigen invulling aan LOB.

Tabel 6 Wordt LOB volgens de responderende bestuurders in de diverse sectoren/scholen/locaties in het bestuur op vergelijkbare wijze uitgevoerd (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Wordt LOB in alle sectoren/scholen/locaties op vergelijkbare wijze uitgevoerd	vo		mbo	
	N	%	n	%
Ja	31	30%	20	40%
Nee	58	55%	25	50%
Weet ik niet	12	11%	2	4%
Anders, namelijk	4	4%	3	6%
Totaal	105	100,0%	50	100%

3.2 Visie en beleid

De bestuurders hebben een aantal vragen beantwoord over visie en beleid in hun bestuur/instelling omtrent LOB. Allereerst is gevraagd op welk niveau de visie op LOB is geformuleerd. Vrijwel alle bestuurders geven aan dat er een visie op LOB is geformuleerd: slechts in 2 tot 3% is er geen visie op LOB geformuleerd. In het vo is de visie vooral geformuleerd op school-/locatieniveau (64%); in het mbo is de visie op LOB relatief vaak op zowel bestuurs- als sector-/locatieniveau geformuleerd (40%).

Tabel 7 Op welk niveau binnen het bestuur/de instelling is er volgens de responderende bestuurders een visie op LOB geformuleerd (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Op welk niveau is er binnen het bestuur / instelling een visie op LOB geformuleerd	vo		mbo	
	N	%	n	%
Op bestuursniveau	2	2%*	13	26%*
Op school-/locatieniveau / sector-/locatieniveau	67	64%*	11	22%*
Zowel op bestuurs- als school-/locatieniveau / sector-/locatieniveau	30	29%	20	40%
Er is geen visie op LOB	3	3%	1	2%
Weet ik niet	3	3%	1	2%
Anders, namelijk	0	0%	4	8%
Totaal	105	100%	50	100%

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Vervolgens is gevraagd hoe binnen het bestuur wordt gestuurd op de kwaliteit van LOB binnen de scholen/instelling. Onderstaande tabel presenteert de meest aangevinkte manieren van sturing. Hieruit blijkt dat zowel binnen vo als mbo vooral wordt gestuurd op de kwaliteit van LOB via beleid en via opleidingsmogelijkheden voor medewerkers betrokken bij LOB.

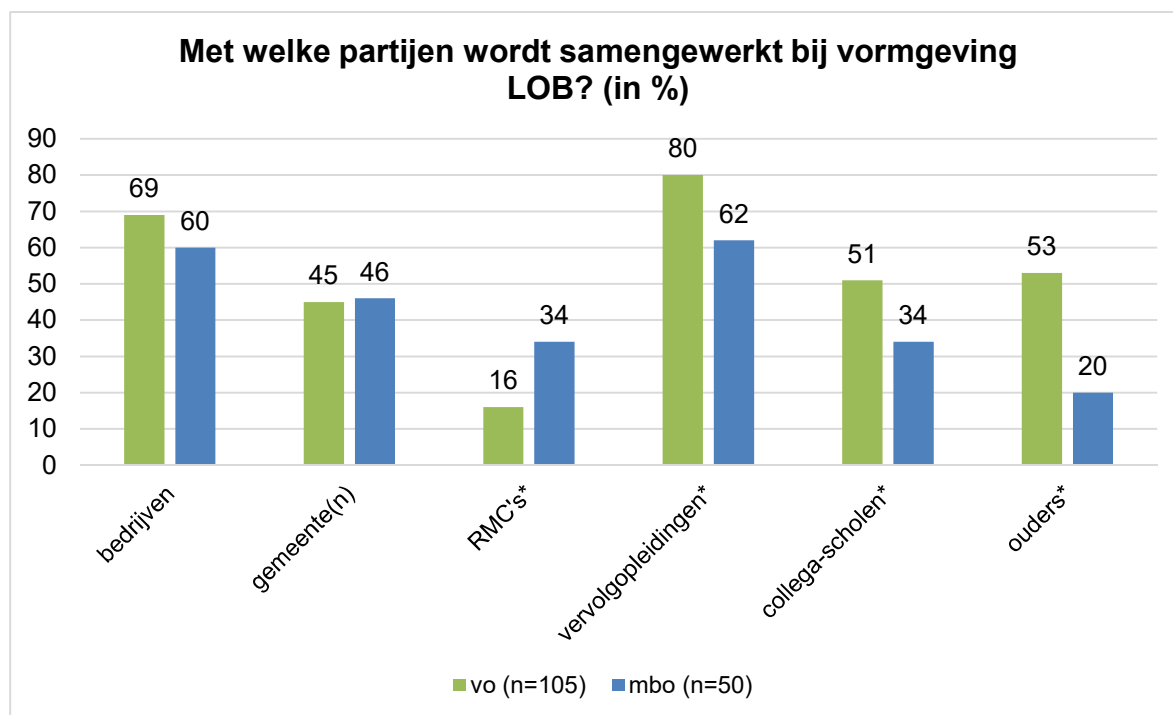
Tabel 8 De drie meest genoemde wijzen van sturing op kwaliteit van LOB op de scholen/de instelling (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde wijze van sturing op kwaliteit van LOB op de scholen/de instelling	
vo (n=105)	mbo (n=50)
1. via beleid (62%)	1. via beleid (66%)
2. via financiering van specifieke LOB-activiteiten/-begeleiding (42%)	2. via de kwaliteitscyclus (52%)*
3. via opleidingsmogelijkheden voor mw-ers betrokken bij LOB (41%)	3. opleidingsmogelijkheden voor mw-ers betrokken bij LOB (40%)

* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

De responderende bestuurders hebben ook aangegeven met welke partijen binnen hun bestuur wordt samengewerkt bij de vormgeving van LOB. Figuur 1 presenteert de resultaten. Het meest wordt samengewerkt met de vervolgopleidingen, in zowel vo (80%) als mbo (62%). Ook wordt veel samengewerkt met bedrijven, wederom in zowel vo (69%) als mbo (60%).

Figuur 1 De partijen waarmee volgens de responderende bestuurders wordt samengewerkt bij de vormgeving van LOB (in %), uitgesplitst naar sector



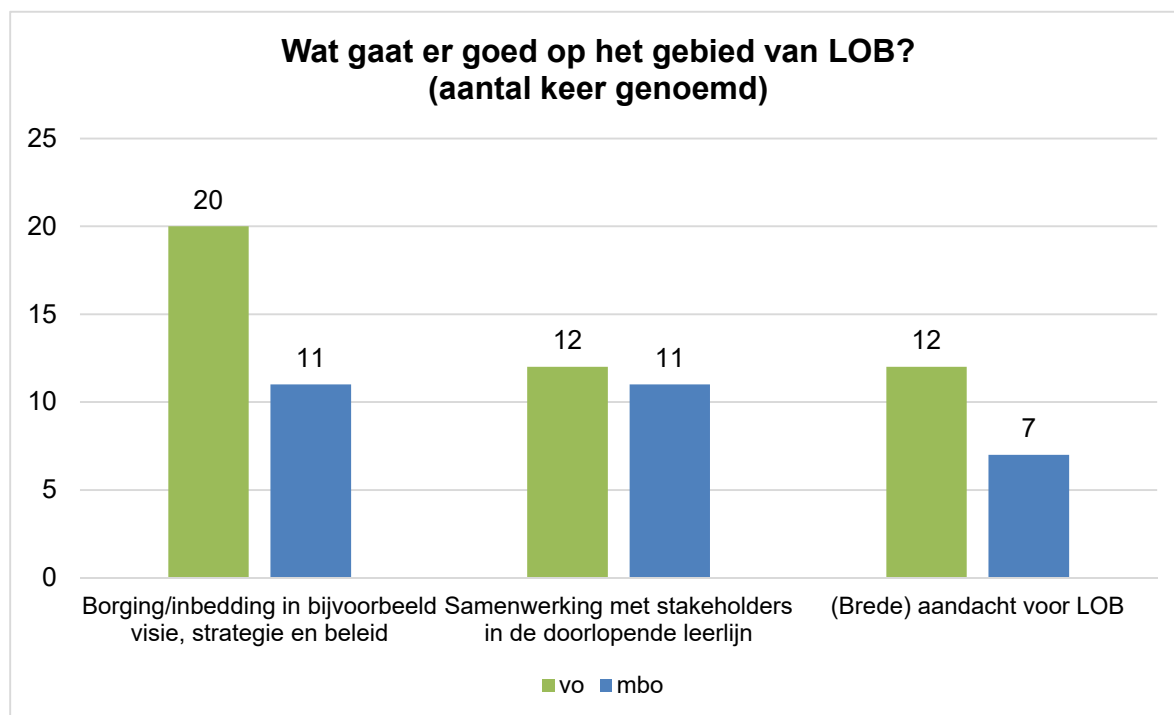
* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

3.3 LOB binnen het bestuur/de instelling

Om zicht te krijgen op wat volgens de responderende bestuurders goed gaat op het gebied van LOB en op welke gebieden ondersteuning nodig is, zijn open vragen aan de bestuurders gesteld. Figuur 2 laat zien op welke gebieden met betrekking tot LOB het volgens de responderende bestuurders goed gaat. Daarnaast worden in het vo nog het faciliteren en realiseren van een goed programma vaker

genoemd (ieder 6 keer). In het mbo wordt de begeleiding (6 keer) en gemotiveerd personeel nog genoemd (5 keer).

Figuur 2 Gebieden waarop het volgens de responderende bestuurders in het vo en mbo goed gaat met betrekking tot LOB (aantal keer genoemd als antwoord op de open vraag), uitgesplitst naar sector



Op welke gebieden behoefte aan ondersteuning?

Op welke gebieden met betrekking tot LOB is volgens de responderende bestuurders ondersteuning nodig? Hieronder staat een top 4 van de meest genoemde gebieden.

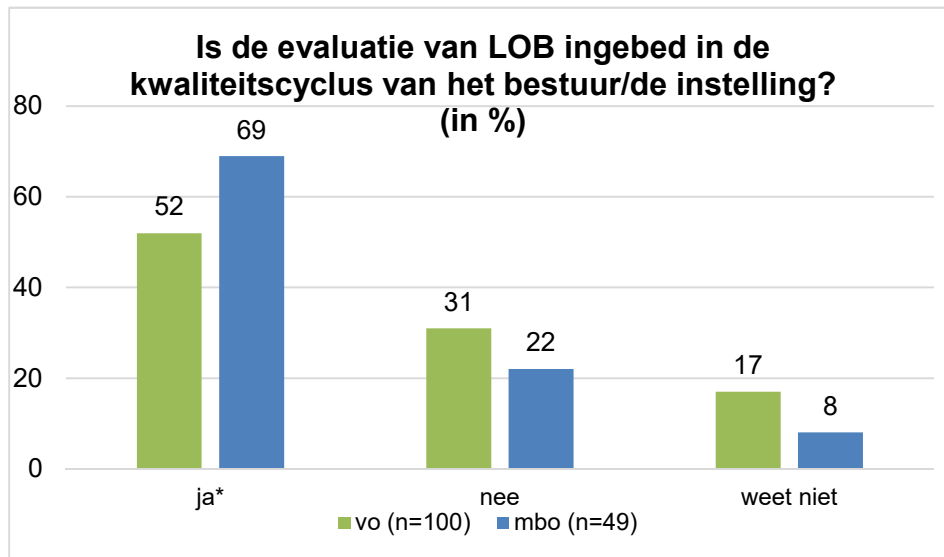
Tabel 9 De vier door de bestuurders meest genoemde gebieden waarop behoefte aan ondersteuning bestaat (aantal keer genoemd als antwoord op de open vraag), uitgesplitst naar sector

Top 4 meest genoemde gebieden waarop behoefte aan ondersteuning bestaat (aantal keer genoemd als antwoord op open vraag)	
vo	mbo
1. geen ondersteuning nodig (54 keer genoemd)	1. geen ondersteuning nodig (10 keer genoemd)
2. facilitering/financiële injecties (5 keer genoemd)	2. kennisdeling/kennisontwikkeling (8 keer genoemd)
3. draagvlak/borging (4 keer genoemd)	3. brede implementatie (5 keer genoemd)
4. professionalisering (4 keer genoemd)	4. professionalisering (3 keer genoemd)

3.4 Kwaliteitsbewaking LOB

Om zicht te krijgen op de kwaliteitsbewaking LOB binnen besturen/instellingen, is in de vragenlijst gevraagd of de evaluatie van LOB is ingebed in de kwaliteitscyclus van het bestuur/de instelling. De meerderheid van de responderende bestuurders in zowel vo als mbo geeft aan dat dit binnen het eigen bestuur/instelling inderdaad het geval is.

Figuur 3 De inbedding van de evaluatie van LOB in de kwaliteitscyclus van het bestuur/de instelling volgens de responderende bestuurders (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

3.5 Algemeen

Tot slot is in de vragenlijst aan de bestuurders gevraagd welk rapportcijfer zij over het algemeen aan LOB in hun bestuur/instelling geven. De bestuurders in het vo gaven gemiddeld een 6,95, de bestuurders in het mbo gaven gemiddeld een 6,7.

Samengevat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

Algemeen

- In het vo krijgt LOB volgens iets meer dan de helft van de bestuurders aandacht op school-/locatieniveau. In het mbo krijgt LOB volgens een ruime meerderheid van de bestuurders op zowel bestuurs- als sector-/locatieniveau aandacht.
- In zowel het vo als in het mbo is er volgens de helft van de bestuurders sprake van variatie in invulling van LOB tussen diverse sectoren/scholen/locaties.

Visie en beleid

- Er is volgens vrijwel alle bestuurders een visie op LOB geformuleerd.

Samenwerking en ondersteuning LOB

- Voor LOB wordt volgens een ruime meerderheid van de bestuurders samengewerkt met de vervolgopleidingen, gevolgd door de bedrijven.
- De door bestuurders meest genoemde gebieden waar het goed gaat op het gebied van LOB zijn borging/inbedding, samenwerking met stakeholders in de doorlopende leerlijn en brede aandacht voor LOB.
- Relatief de meeste bestuurders geven aan dat ze geen ondersteuningsbehoefte hebben. De bestuurders die wel een ondersteuningsbehoefte hebben, noemen het vaakst facilitering/financiële injecties, draagvlak/borging en professionalisering. In het mbo wordt ook kennisdeling/kennisontwikkeling wat vaker als behoefte genoemd.

Kwaliteitsbewaking LOB

- Zowel binnen vo als mbo wordt, volgens de bestuurders, vooral op de kwaliteit van LOB gestuurd via beleid en via opleidingsmogelijkheden voor medewerkers betrokken bij LOB.
- Volgens een meerderheid van de bestuurders is LOB ingebed in de kwaliteitscyclus.

Hoofdstuk 4 - Startmeting: schoolleiders over LOB

4.1 Inleiding

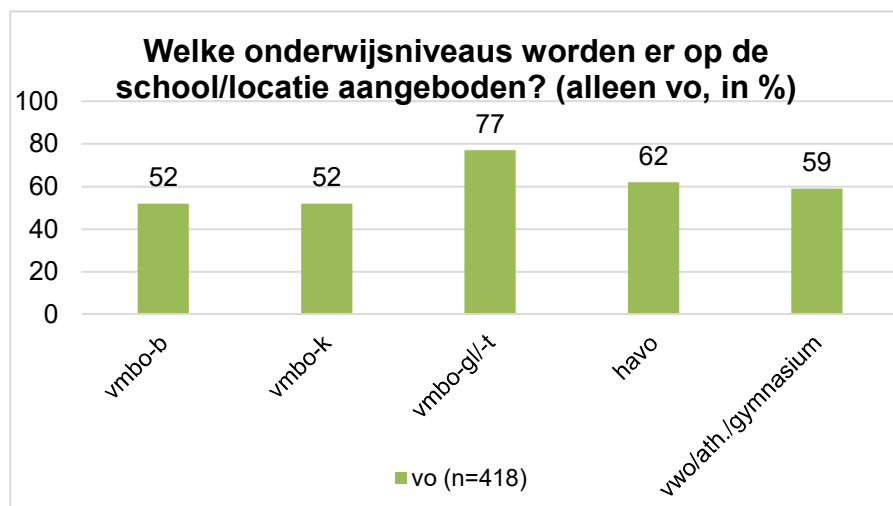
Dit hoofdstuk presenteert per thema uit de Monitor LOB de bevindingen voor de schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren.⁷ We presenteren enerzijds de kwantitatieve data en anderzijds de bevindingen aan de hand van de focusgroepen met de schoolleiders. Onderstaand overzicht specificeert de respons op de online vragenlijst. In totaal hebben 545 schoolleiders in het vo de vragenlijst ingevuld (waarvan 381 volledig), in het mbo waren dit er 111 (waarvan 67 volledig).

Tabel 10 Respons schoolleiders startmeting Monitor LOB, uitgesplitst naar sector en volledigheid vragenlijsten

Sector	Gewenste respons schoolleiders	Gerealiseerde respons schoolleiders	
		Totaal aantal ingevulde vragenlijsten	Volledige ingevulde vragenlijsten (100%)
Vo	122	545	381
Mbo	97	111	67

Aan de schoolleiders in het vo is gevraagd welke onderwijsniveaus er op hun school/locatie worden aangeboden (zie onderstaande figuur). Omdat scholen vaak meerdere onderwijsniveaus aanbieden, konden respondenten meerdere antwoorden aankruisen. De meeste responderende schoolleiders hebben vmbo-gli/-t op hun locatie (77%), gevolgd door havo (62%) en vwo/atheneum/gymnasium (59%).

Figuur 4 De onderwijsniveaus die op de school/locatie van de responderende schoolleiders in het vo worden aangeboden (in %)



Ook is gevraagd naar de functie van de responderende schoolleiders. In het vo is de vragenlijst vooral door locatiedirecteuren ingevuld (35%), in het mbo is vaak een andere functietitel genoemd (82%). Veel genoemde andere functietitels zijn directeur, teamleider, opleidings- of onderwijsmanager, beleidsadviseur. Ook is de vragenlijst door enkele decanen en LOB-coördinatoren ingevuld; waarschijnlijk heeft de schoolleider in deze scholen/instellingen het invullen van de vragenlijst gedelegeerd aan deze functionarissen.

⁷ Voor de leesbaarheid wordt gesproken over 'schoolleiders'.

Tabel 11 Genoemde functies door responderende schoolleiders (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Genoemde functies	vo		mbo	
	n	%	n	%
Sectordirecteur	0	0%	12	17%
Rector	61	15%	0	0%
Afdelingsleider	55	14%	1	1%
Locatiedirecteur/sectordirecteur	140	35%	0	0%
Teamleider	45	11%	0	0%
Anders, namelijk	104	26%	59	82%
Totaal	405	100%	72	100%

Respondenten konden zelf kiezen voor welk organisatieonderdeel zij de vragenlijsten invulden; zie onderstaande tabel. De meeste schoolleiders in het vo hebben de vragenlijst voor de gehele school (38%) of alleen voor vmbo (30%) ingevuld. De meeste schoolleiders in het mbo hebben de vragenlijst voor de eigen sector (43%) of de eigen locatie (32%) ingevuld.

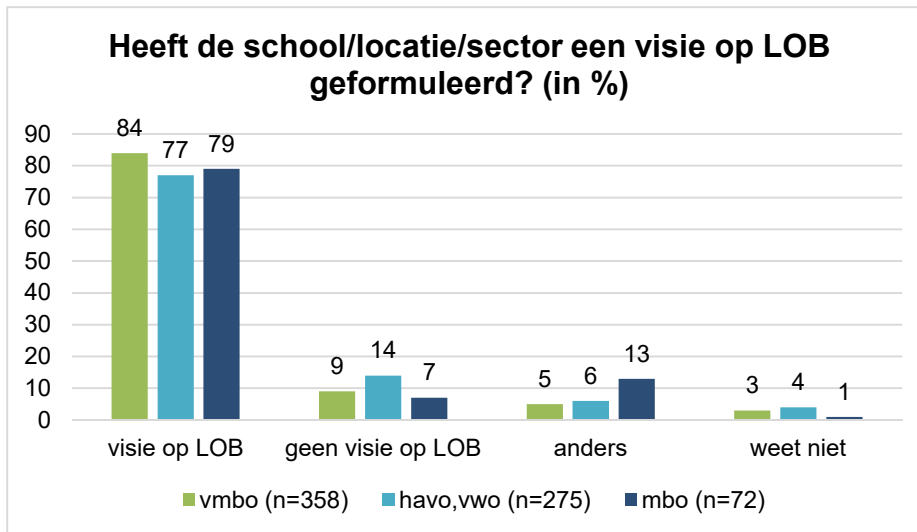
Tabel 12 Het organisatieonderdeel waarvoor de responderende schoolleiders de vragenlijst hebben ingevuld (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Voor welk organisatieonderdeel is de vragenlijst ingevuld	vo		mbo	
	n	%	n	%
De hele school	161	38%	0	0%
Alleen voor vmbo	124	30%	0	0%
Alleen voor havo/vwo	63	15%	0	0%
De hele instelling	0	0%	11	15%
Mijn eigen sector	0	0%	31	43%
Mijn eigen locatie	72	17%	23	32%
Anders, namelijk	0	0%	7	10%
Totaal	420	100%	72	100%

4.2 Visie en beleid LOB

De schoolleiders hebben een aantal vragen over hun visie en beleid op het gebied van LOB beantwoord. Allereerst hebben zij aangegeven of hun school/locatie/sector een visie op LOB heeft geformuleerd. Figuur 5 presenteert de resultaten voor de schoolleiders, uitgesplitst naar sector. Opgemerkt dient te worden dat in de figuren in dit hoofdstuk een uitsplitsing wordt gemaakt tussen vmbo en havo/vwo, maar dat hierin overlap bestaat tussen respondenten. Dit komt omdat een deel van de schoolleiders de vragenlijst voor zowel de vmbo- als havo/vwo-afdeling heeft ingevuld. Uit de analyses blijkt dat een grote meerderheid van de responderende schoolleiders een visie op LOB voor hun school/locatie/sector heeft geformuleerd. In de focusgroepen werd door diverse schoolleiders aangegeven dat deze visie vaak deel uitmaakt van de bredere onderwijsvisie en het PTA/OER, maar dat de gedragenheid van de visie een belangrijk aandachtspunt is. Eén van de schoolleiders licht bijvoorbeeld toe: de rol van de mentor is groter geworden bij LOB, maar nog niet alle mentoren zijn zover. Belemmerende factoren hierbij zijn volgens deze schoolleider bijvoorbeeld tijd en de benodigde competenties (professionalisering).

Figuur 5 Wel of geen visie op LOB van de school/locatie/sector van de responderende schoolleiders, (in %), uitgesplitst naar sector



De schoolleiders in de focusgroepen gaven aan dat een visie op LOB niet gelijk staat aan een goedlopend LOB-programma. Er is volgens hen tijd voor nodig om in de school breed draagvlak te realiseren voor LOB. Vaak wordt volgens de schoolleiders in de focusgroepen de visie al wel gedragen door bijvoorbeeld schoolleiding en de decanen/LOB-coördinatoren, maar nog niet door bijvoorbeeld alle mentoren en (vak)docenten. Om meer draagvlak te kunnen genereren, kan volgens de schoolleiders uit de focusgroepen de facilitering van mentoren en begeleiders helpen. Ook is professionalisering van docenten en begeleiders volgens de schoolleiders van belang. Het goed kunnen neerzetten van LOB in de school vraagt volgens één van de mbo schoolleiders dat een docent niet alleen doceert maar ook workshops geeft, projecten begeleidt, loopbaangesprekken voert. Dit zijn volgens deze schoolleider vaardigheden die niet altijd vanzelfsprekend zijn onder docenten en waarop professionalisering nodig is. De eigen ervaringen van mentoren worden ook als succesfactor genoemd in de focusgroepen: als mentoren zelf de meerwaarde ervaren, dan gaat het ook bij hen meer leven. Dit enthousiasme kan volgens hen ook ontstaan als de schoolleiding zelf loopbaangesprekken met docenten en mentoren voert. Dit is volgens diverse schoolleiders een belangrijke randvoorwaarde bij het breder implementeren van LOB in de organisatie.

Vervolgens is gevraagd welke steekwoorden de LOB-visie van de school/locatie/sector kenmerken. Tabel 13 presenteert de top 3 van de meest genoemde steekwoorden. Hierbij dient te worden opgemerkt dat een aantal steekwoorden gericht is voorgelegd. Een aantal steekwoorden is vrijwel niet gekozen door de responderende schoolleiders: de steekwoorden 'voorkomen VSV', 'extra ondersteuning voor leerlingen/studenten' en 'levenslange ontwikkeling van leerlingen' zijn door minder dan 25% van de schoolleiders in het vo genoemd, het steekwoord 'doorlopende leerlijn' is door minder dan 25% van de schoolleiders in het mbo genoemd. Volgens de schoolleiders lijken het maken van bewuste keuzes en kennis van eigen talenten/interesses de visies vooral te kenmerken. In het vo wordt tevens oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs relatief veel genoemd; in het mbo wordt het zelf sturen van de eigen loopbaan relatief vaak genoemd door de responderende schoolleiders.

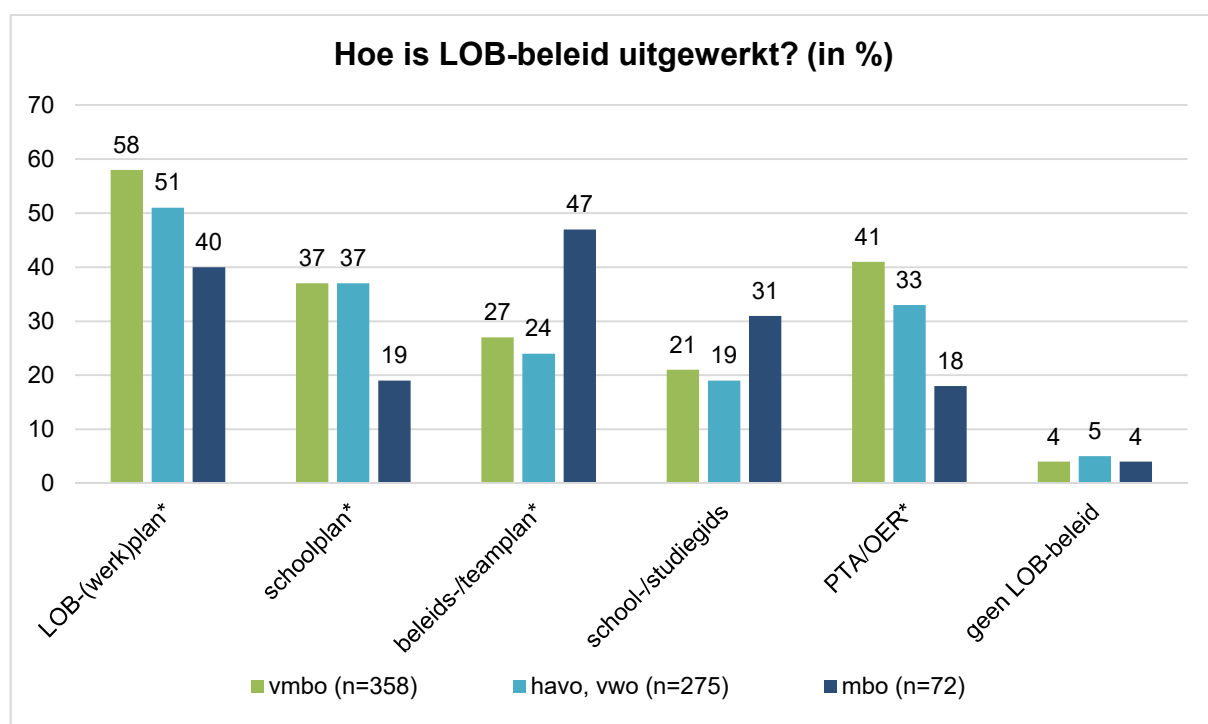
Tabel 13 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde kenmerkende steekwoorden van de LOB-visie (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde kenmerkende steekwoorden LOB-visie		
Vmbo (n=300)	Havo, vwo (n=211)	Mbo (n=57)
1. Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (91%)*	1. Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (90%)*	1. Zelf sturen van eigen loopbaan (74%)*
2. Maken van bewuste keuzes (86%)*	2. Maken van bewuste keuzes (85%)*	2. Maken van bewuste keuzes (72%)*
3. Kennis van eigen talenten en interesses (83%)*	3. Kennis van eigen talenten en interesses (84%)*	3. Kennis van eigen talenten en interesses (65%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

De schoolleiders hebben in de vragenlijst vervolgens aangegeven hoe het LOB-beleid in hun school/locatie/sector is uitgewerkt: zie onderstaande figuur. In het vo is het LOB-(werk)plan relatief vaak aangevinkt door de schoolleiders, in het mbo het beleids-/teamplan.

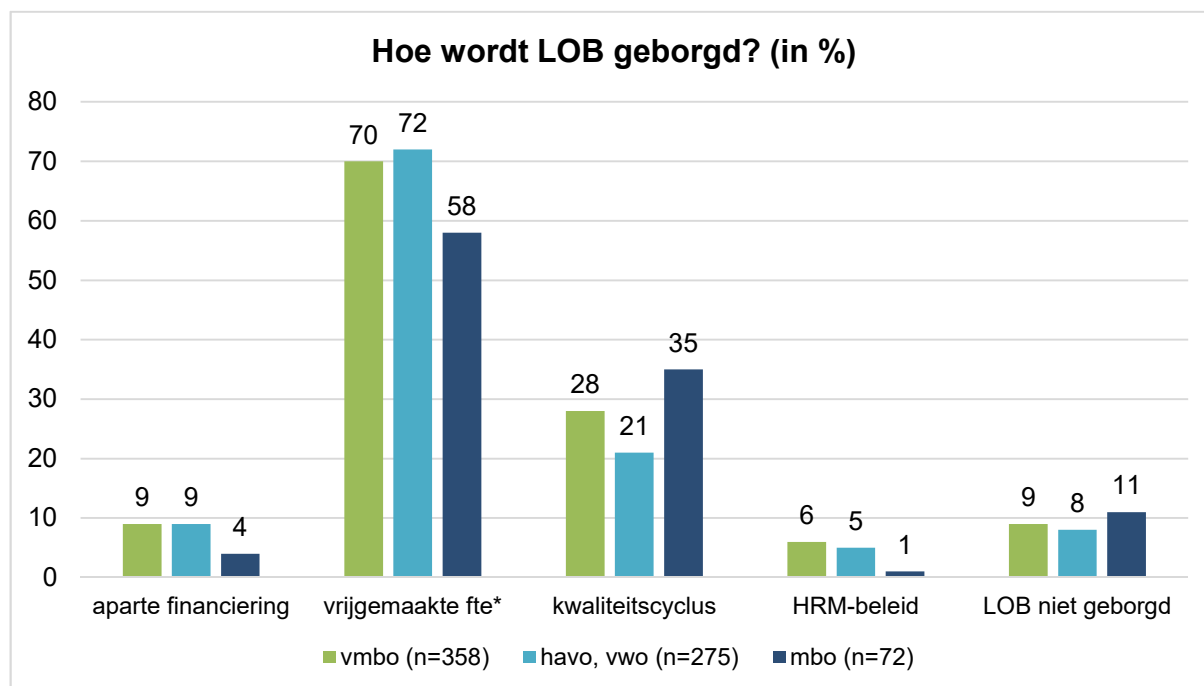
Figuur 6 Wijze waarop het LOB-beleid is uitgewerkt volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Ook is gevraagd naar de wijze van borging van LOB binnen de school/locatie/sector. Figuur 7 presenteert de resultaten voor vmbo, havo/vwo en mbo. LOB wordt in alle sectoren door de meerderheid geborgd door middel van vrijgemaakte fte. Ook borging in de kwaliteitscyclus wordt in alle sectoren relatief vaak genoemd.

Figuur 7 Wijze waarop het LOB-beleid is geborgd volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

4.3 Activiteiten en begeleiding LOB

Hoe wordt LOB ingebed in het curriculum? Onderstaande tabel geeft, uitgesplitst naar sector, een beeld. In alle sectoren maakt LOB meestal deel uit van de mentorlessen en de SLB-gesprekken. LOB als apart vak of project wordt ook relatief vaak genoemd. Een schoolleider uit het mbo benoemt als aandachtspunt dat een risico is dat LOB als onderwerp 'verdwijnt' in de SLB-gesprekken (die vaak gaan over gedrag, verzuim en dergelijke), waardoor het misschien niet de aandacht krijgt die het verdient.

Tabel 14 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde wijzen van inbedding van LOB in het curriculum (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 inbedding LOB in curriculum: meest genoemde wijze		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. LOB als onderdeel mentorlessen (83%)*	1. LOB als onderdeel mentorlessen (87%)*	1. LOB als onderdeel SLB gesprekken (74%)*
2. LOB als onderdeel SLB gesprekken (62%)*	2. LOB als onderdeel SLB gesprekken (64%)*	2. LOB als onderdeel mentorlessen (65%)*
3. LOB als project (32%)*	3. LOB als project (32%)*	3. LOB als apart vak (57%)*

* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

In de focusgroepen vo is nog dieper ingegaan op de vraag of LOB als apart project wordt gegeven. Vaak lijkt het volgens de deelnemers aan de focusgroep zo dat dit vaak in combinatie gebeurt met andere manieren van inbedding in het curriculum, bijvoorbeeld in de mentorlessen en/of begeleidingsgesprekken. De reden om LOB als project aan te bieden, is volgens enkele deelnemers aan de focusgroepen dat het de kans biedt om echt te focussen op LOB in bijvoorbeeld een project van één of twee weken.

In de focusgroepen geven diverse schoolleiders aan dat het zelf ervaren en doen bij LOB voor leerlingen vaak het meest effectief is. Ervaringsgericht leren is een belangrijk aspect van LOB, dit

geldt volgens de aan de focusgroep deelnemende schoolleiders evenzo voor havo/vwo leerlingen als voor vmbo en mbo leerlingen/studenten.

Vanaf welk leerjaar wordt gestart met LOB? De onderstaande tabel presenteert wederom een top 3 van de meest genoemde antwoordcategorieën, uitgesplitst naar sector. In het vo vindt LOB volgens een ruime meerderheid plaats in leerjaar 3 (92/93%) en leerjaar 4 (91/90%). In het mbo wordt er volgens een ruime meerderheid van de responderende schoolleiders gestart in leerjaar 1 (86%). Door de schoolleiders in de focusgroepen wordt opgemerkt dat LOB eigenlijk in alle leerjaren van belang is: het moet volgens hen een doorlopende leerlijn zijn, zowel in vmbo, havo/vwo als mbo.

Tabel 15 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde leerjaren vanaf wanneer wordt gestart met LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 vanaf wanneer wordt gestart met LOB (meest genoemde leerjaren)		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. leerjaar 3 (93%)*	1. leerjaar 3 (92%)*	1. leerjaar 1 (86%)*
2. leerjaar 4 (91%)*	2. leerjaar 4 (90%)*	2. leerjaar 2 (79%)*
3. leerjaar 2 (80%)*	3. leerjaar 2 (64%)*	3. leerjaar 3 (79%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Onderstaande tabel presenteert de top 3 van de meest genoemde functionarissen die binnen de school LOB-gesprekken voeren met de leerlingen/studenten. Meest genoemd in alle sectoren zijn de LOB-coördinator/decaan, de LOB-begeleider/mentor en de vakdocenten.

In de focusgroepen werd genoemd dat het een uitdaging is om LOB in alle vakken, bij alle docenten in te bedden. Zo werd genoemd dat veel mentoren 'de goede dingen doen', maar dat de koppeling met LOB nog niet altijd wordt gemaakt. Ook vakdocenten zijn volgens diverse schoolleiders in de focusgroepen van cruciaal belang voor LOB. Vakdocenten moeten volgens hen uitgedaagd worden om iets met LOB te doen en die slag moet vaak nog gemaakt worden. Van mentoren en vakdocenten wordt ook verwacht dat zij weten wat het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt aan mogelijkheden biedt, om leerlingen goed te kunnen begeleiden op het gebied van LOB.

Tabel 16 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde functionarissen die LOB-gesprekken voeren met leerlingen/studenten (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 wie voert LOB-gesprekken: meest genoemd		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. LOB-coördinator / decaan (92%)*	1. LOB-coördinator / decaan (91%)*	1. LOB-begeleider / mentor (96%)*
2. LOB-begeleider / mentor (81%)*	1. LOB-begeleider / mentor (91%)*	2. Vakdocenten (38%)
3. Vakdocenten (44%)	3. Vakdocenten (39%)	3. LOB-coördinator / decaan (21%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

In de focusgroepen gaven diverse schoolleiders het belang aan van de kwaliteit van de relatie tussen mentor en leerling. Deze is volgens hen erg belangrijk: daar valt of staat de LOB-begeleiding mee. Als er geen klik of wederzijds vertrouwen is, dan ontbreekt de basis voor een goed loopbaangesprek. Het begint volgens één van de aan de focusgroep deelnemende schoolleiders bij het serieus nemen van de leerling.

4.4 Samenwerking en ondersteuning

LOB vraagt volgens een aantal van de aan de focusgroepen deelnemende schoolleiders voortdurende doorontwikkeling; het moet blijven leven in de school. Dit vraagt ook actieve en structurele samenwerking met bijvoorbeeld het bedrijfsleven, ook binnen havo/vwo, en het vervolgonderwijs. Ook de gemeente kan volgens hen een mooie rol spelen.

Onderstaande figuur presenteert de onderzoeksbevindingen voor schoolleiders wat betreft de partijen waar mee wordt samengewerkt bij de vormgeving van LOB. Wat opvalt is dat leerlingen/MR door geen enkele schoolleider zijn genoemd. Meest genoemd (in alle sectoren) zijn de vervolgopleidingen en de bedrijven. In het vo worden daarnaast de ouders relatief veel genoemd als samenwerkende partij.

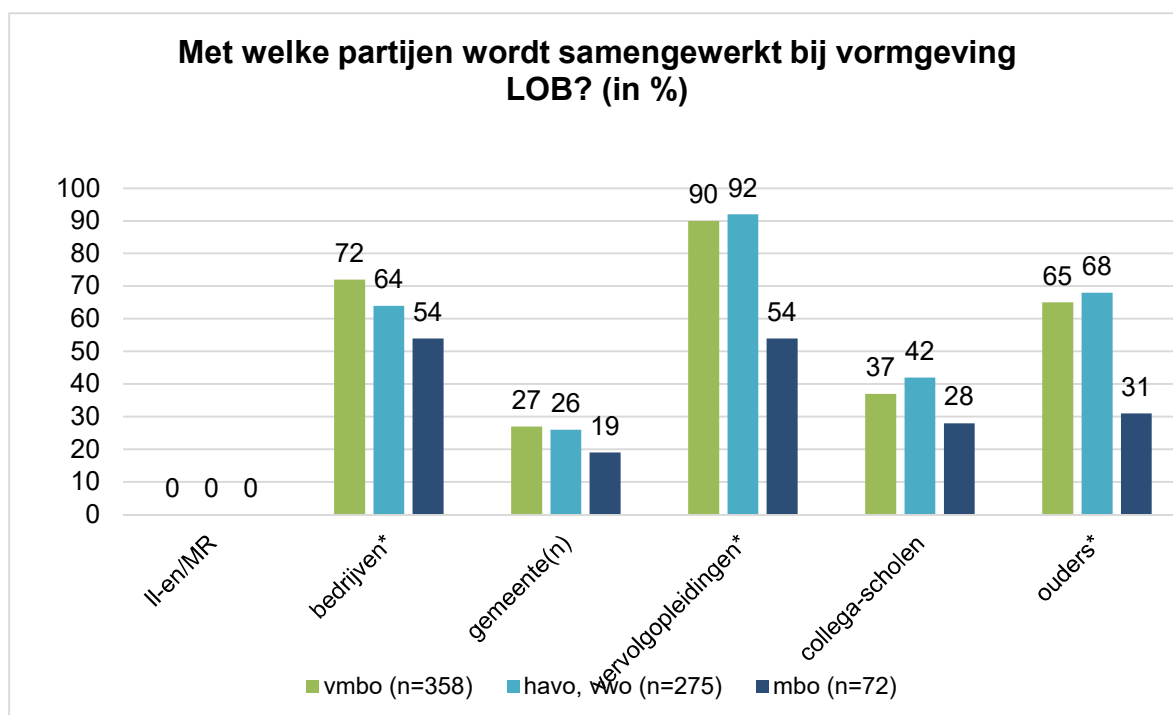
In de focusgroepen werd aangegeven dat er binnen de sectoren naar verwachting behoorlijk wat variatie bestaat in de intensiteit en wijze van samenwerking met andere partijen. Waar de ene school intensief samenwerkt met vervolgonderwijs en bedrijfsleven, is deze samenwerking bij de andere school beperkt tot een jaarlijks afstemmingsmoment.

Ook werd in de focusgroepen genoemd dat de samenwerking met andere partijen arbeidsintensief is en vaak afhangt van persoonlijke contacten. Een goede samenwerking vraagt volgens hen wel veel (tijds)investering aan de voorkant. Het gaat om bereidheid over en weer, wat hebben beide partijen aan de samenwerking? Er zijn diverse goede voorbeelden van samenwerking tussen vmbo en mbo, bijvoorbeeld door het werken met 'sprint tickets' die de opleiding van leerlingen bij doorstroom naar mbo met een jaar kunnen verkorten.

De vraag hoe complex en/of intensief samenwerking is, lijkt volgens deelnemers aan de focusgroep sterk te variëren tussen regio's en tussen sectoren. Dit hangt af van de manier waarop regio's en sectoren zich hebben georganiseerd en in hoeverre er sprake is van structureel overleg en afstemming. Ook wisselt het behoorlijk met hoeveel partijen een school te maken heeft. Ter illustratie: soms heeft een vo te maken met één ROC, terwijl een andere vo-school met talloze ROC's te maken heeft. Ook werd genoemd dat de implementatie van de DDD's (digitale doorstroom dossiers) de samenwerking vo-mbo kan vergemakkelijken.

Een schoolleider in het mbo merkte op dat voor het mbo de verbinding met het primair onderwijs misschien minder vanzelfsprekend lijkt maar zeker van belang is. Volgens deze schoolleider is er in het po een behoorlijke druk om door te stromen naar havo/vwo in plaats van naar het vmbo, terwijl voor sommige leerlingen de meer praktische opleidingsroute veel beter passend is. Het zou mooi zijn om als mbo juist ook de verbinding te zoeken met het po en leerlingen, leerkrachten en ouders op die manier te laten kennis maken met de meer praktische manier van leren. Binnen een locatie van de instelling van deze mbo schoolleider worden bijvoorbeeld vakantieweken met po-scholen georganiseerd, waarin ze bijvoorbeeld in de keuken les krijgen van mbo-studenten in de keuken. De ervaringen met deze activiteiten zijn positief. Deze schoolleider geeft ook aan dat het mbo eigenlijk ook de verbinding met universiteiten zou moeten leggen. Het mbo is volgens deze schoolleider geen 'eindonderwijs'; het is goed om het brede scala aan mogelijkheden te laten zien.

Figuur 8 Partijen waarmee wordt samengewerkt bij vormgeving LOB volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

De responderende schoolleiders hebben aangegeven op welke gebieden van LOB het naar hun mening goed gaat. Onderstaande tabel presenteert voor de sectoren de top 3 van meest genoemde gebieden. De responderende schoolleiders in het vo hebben voornamelijk het uitvoeren en opzetten van LOB-activiteiten genoemd, gevolgd door de kwaliteit van de LOB-begeleiding. In het mbo zijn de professionaliteit van de medewerkers en het beschikbaar stellen van middelen relatief vaak genoemd.

Tabel 17 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde gebieden waarop het goed gaat op het gebied van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 wat gaat goed op gebied van LOB? meest genoemde onderwerpen		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. Uitvoeren van LOB-activiteiten (69%)*	1. Uitvoeren van LOB-activiteiten (69%)*	1. Professionaliteit medewerkers op gebied LOB (44%)
2. Opzetten van LOB-activiteiten (62%)*	2. Opzetten van LOB-activiteiten (64%)*	2. Beschikbaar stellen van voldoende middelen voor LOB (36%)
3. Kwaliteit van LOB-begeleiding (34%)*	3. Kwaliteit van LOB-begeleiding (39%)*	3. Opzetten van LOB-activiteiten (35%)*

* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

Ook is gevraagd naar de ondersteuningsbehoefte. Circa een derde van de responderende schoolleiders (in alle sectoren) geeft aan geen behoefte aan ondersteuning te hebben. Wanneer er wel behoefte is aan ondersteuning, wordt vooral ondersteuning genoemd op het gebied van professionaliteit en kwaliteitsbewaking (in alle sectoren).

Tabel 18 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde gebieden waarop behoefte is aan ondersteuning op het gebied van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 op welke gebieden behoefte aan ondersteuning bij vormgeving LOB? meest genoemde onderwerpen		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. Geen behoefte aan ondersteuning (33%)	1. Geen behoefte aan ondersteuning (34%)	1. Professionaliteit medewerkers op gebied LOB (39%)
2. Professionaliteit medewerkers op gebied LOB (29%)	2. Brede betrokkenheid binnen de school bij uitvoering LOB (27%)	2. Geen behoefte aan ondersteuning (35%)
3. Kwaliteitsbewaking en -borging LOB (26%)	3. Professionaliteit medewerkers op gebied LOB / Kwaliteitsbewaking en -borging LOB (beiden 25%)	3. Kwaliteitsbewaking en -borging LOB (22%)

4.5 Professionalisering LOB

Wie is er in de school/instelling allemaal betrokken bij LOB? Onderstaande tabel geeft antwoord op deze vraag door het presenteren van de top 5 van meest genoemde betrokkenen bij LOB. Meestal zijn de LOB-coördinatoren/decanen betrokken, evenals LOB-begeleiders/mentoren, afdelings-/teamleiders en leerlingen/studenten.

Tabel 19 De vijf door de responderende schoolleiders meest genoemde betrokkenen bij LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 5 meest genoemde betrokkenen bij LOB		
Vmbo (n=358)	Havo, vwo (n=275)	Mbo (n=72)
1. LOB-coördinatoren / decanen (89%)*	1. LOB-coördinatoren / decanen (94%)*	1. LOB-begeleider / mentor (75%)
2. LOB-begeleider / mentor (85%)	2. LOB-begeleider / mentor (83%)	2. Afdelings- / teamleiders (74%)
3. Afdelings- / teamleiders (83%)	3. Afdelings- / teamleiders (82%)	3. Gehele docententeam (67%)*
4. Leerlingen / studenten (69%)	4. Leerlingen / studenten (66%)	4. Leerlingen / studenten (63%)
5. Ouders (61%)*	5. Ouders (62%)*	5. LOB-coördinatoren / decanen (49%)*

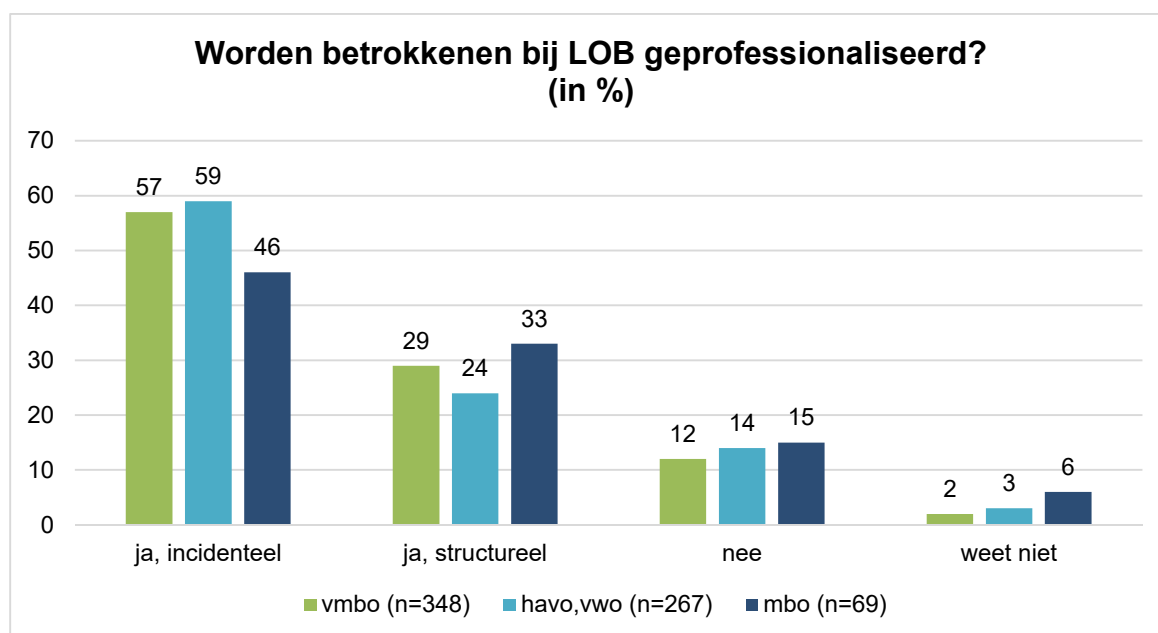
* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

In de focusgroepen werd benadrukt dat het uitermate belangrijk is om de betrokkenen bij LOB te professionaliseren. Ook werd aangegeven dat het belangrijk is dat alle docenten binnen een school worden geprofessionaliseerd, ook met het oog op breed draagvlak en een goede implementatie. In de focusgroepen werd bijvoorbeeld genoemd dat intervisie een mooie en laagdrempelige manier is om te professionaliseren op dit gebied. Een schoolleider in het mbo licht toe: "je moet het er vooral veel over hebben met elkaar, daar leer je veel van. LOB is geen methode. Dat is misschien nog wel het belangrijkste."

Uit de analyse van de online vragenlijsten blijkt dat het merendeel van de responderende schoolleiders aangeeft dat betrokkenen bij LOB worden geprofessionaliseerd (zie figuur 9). In alle sectoren wordt er meer incidenteel (eenmalig) dan structureel (doorlopend) geprofessionaliseerd. In de focusgroepen werd benoemd dat er mogelijk verschillen zijn wat betreft het incidenteel dan wel structureel professionaliseren tussen de diverse betrokkenen. Als voorbeeld werd door een deelnemer aan de focusgroep genoemd dat decanen en coördinatoren in de school meer structureel worden

geprofessionaliseerd (bijvoorbeeld door regelmatig, door het jaar heen, workshops en trainingen te volgen), terwijl dit voor de mentoren (en andere belanghebbenden) meer incidenteel plaatsvindt (bijvoorbeeld via een eenmalige scholingsbijeenkomst). Ook werd in één van de focusgroepen benoemd dat voor een meer structurele professionalisering betere facilitering nodig is: hiervoor zijn volgens een aantal deelnemers aan de focusgroep financiële injecties vanuit het Rijk nodig (de middelen in de lumpsum zijn volgens enkele deelnemers aan de focusgroepen niet toereikend). Volgens andere aan de focusgroepen deelnemende schoolleiders is geld niet het grootste probleem. Het draait volgens hen vooral om de vraag: wat is een goed loopbaangesprek en hoe zetten we hier de juiste scholing op? Dit vraagt iets anders dan het 'reguliere' mentorschap.

Figuur 9 Professionalisering van betrokkenen bij LOB volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



Als we kijken naar de top 3 van meest genoemde wijzen van professionalisering in zowel vmbo als mbo: opleidingen/trainingen/cursussen (74% vo, 82% mbo), informeel lezen (interview met collega's) (52% vo, 67% mbo) en workshops (50% vo, 55% mbo).

Naast de wijzen van professionalisering, is ook gevraagd naar de wijzen van verankering van professionalisering op het gebied van LOB in het HRM-beleid. Hieronder wordt per sector de top 3 van meest genoemde wijzen van verankering in het HRM-beleid gepresenteerd. Het meest genoemd is verankering in het taakbeleid of als generieke taak.

Tabel 20 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde wijzen van verankering in HRM-beleid (in %), uitgesplitst naar sector

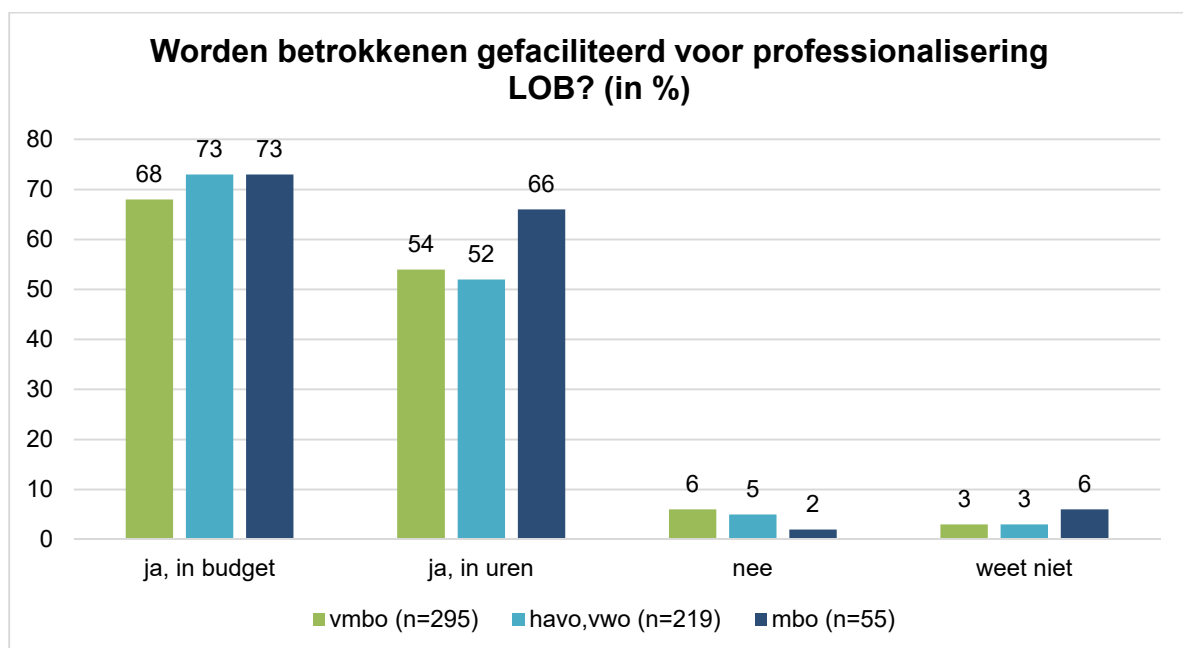
Top 3 meest genoemde wijze van verankering LOB in HRM-beleid		
Vmbo (n=294)	Havo, vwo (n=218)	Mbo (n=55)
1. Opgenomen in taakbeleid (46%)	1. Opgenomen in taakbeleid (48%)	1. Is generieke taak (38%)
2. Hoort bij rolomschrijving LOB-functionarissen (38%)*	2. Hoort bij rolomschrijving LOB-functionarissen (39%)*	2. Opgenomen in taakbeleid (35%)
3. Is generieke taak (36%)	3. Is generieke taak (35%)	3. Opgenomen in taakomschrijving (26%)

* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

Is er volgens de schoolleiders sprake van facilitering van betrokkenen voor professionalisering op het gebied van LOB? Bij deze vraag waren meerdere antwoordopties mogelijk; men kon dus zowel aanvinken dat er wordt gefaciliteerd in uren als in budget. Ook dit is volgens een ruime meerderheid van de schoolleiders het geval: tussen de 68% en 73% van de responderende schoolleiders is er sprake van facilitering in budget, tussen de 54% en 66% geeft aan dat er sprake is van facilitering in uren. Slechts een zeer kleine minderheid geeft aan dat professionalisering niet wordt gefaciliteerd.

Hoewel er dus blijkt de resultaten van de vragenlijsten in veel scholen facilitering is voor professionalisering van betrokkenen bij LOB, wordt in de focusgroepen door een aantal deelnemers toegelicht dat hoewel er facilitering voor is, dit nog niet voldoende is om LOB breed in de school te kunnen borgen. Meer tijd en middelen zijn volgens hen nodig om dit te kunnen doen. Ook is in de focusgroepen genoemd dat het vaak nog een zoektocht is, hoe dit concreet kan worden vorm gegeven. Collegiale intervisie is volgens een aantal schoolleiders in zowel vo als mbo een belangrijk instrument; op die manier kan je LOB samen verder brengen in de school. In de focusgroepen werd ook aangestipt dat in de professionalisering het management niet mag ontbreken, ook op het gebied van LOB. Het is volgens hen van belang om LOB gezamenlijk uit te dragen en in de praktijk te brengen.

Figuur 10 Facilitering van professionalisering van betrokkenen bij LOB volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



4.6 Kwaliteitsbewaking LOB

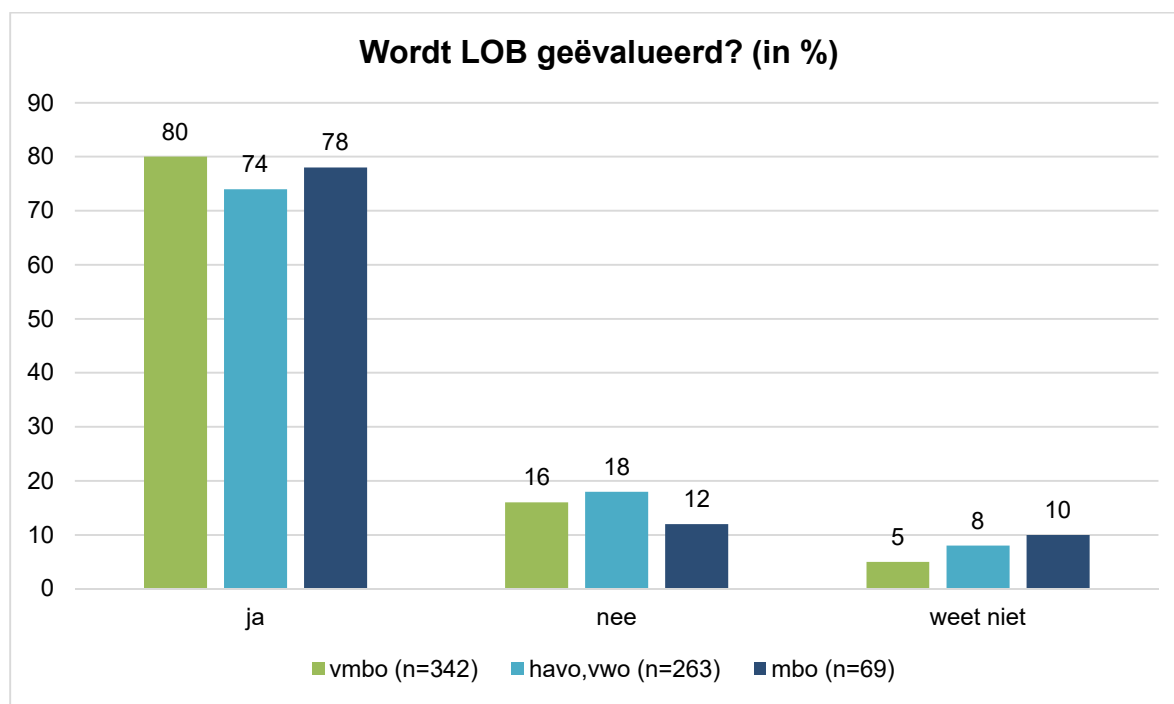
Ook wat betreft de kwaliteitsbewaking LOB is het beeld positief: volgens een ruime meerderheid van de responderende schoolleiders, in zowel vo als mbo, wordt LOB geëvalueerd.

In de focusgroepen plaatsen de schoolleiders enige vraagtekens bij de hoge percentages schoolleiders die aangeven te evalueren. Wordt er wel echt de tijd voor genomen? Hier liggen volgens diverse schoolleiders in de focusgroepen nog belangrijke uitdagingen. Een kanttekening die hierbij is gemaakt in de focusgroepen is dat er wellicht wel wordt geëvalueerd, maar dat het de vraag is wat er vervolgens met de resultaten ervan gebeurt. Is het voldoende geïntegreerd in de PDCA-cyclus?

Een schoolleider uit het mbo geeft als aandachtspunt: er wordt veel geëvalueerd, maar wordt er ook geanalyseerd? Deze schoolleider geeft aan dat de vraag niet moet zijn hoe tevreden men is over een specifieke LOB-activiteit, maar juist zou moeten gaan over de vraag: bereiken we met LOB wat we vanuit onze visie willen bereiken? Als aandachtspunt is in de focusgroepen benoemd dat het heel

lastig is om resultaten en opbrengsten van LOB te meten. Wanneer is LOB succesvol? Het is een complexe opgave om dit te meten en anderzijds om dit soort effecten goed te duiden. Eén van de schoolleiders geeft aan dat het vooral belangrijk is om het gesprek aan te gaan over LOB en met elkaar te evalueren en kijken wat beter kan.

Figuur 11 Evaluatie van LOB volgens de responderende schoolleiders (in %), uitgesplitst naar sector



Welke gegevens worden benut bij de evaluatie van LOB? In zowel vo als mbo wordt tevredenheid (oud-)leerlingen en evaluatie LOB-activiteiten volgens een ruime meerderheid van de schoolleiders meegenomen in evaluatie. In de focusgroepen werd als aandachtspunt benoemd dat het verzamelen van informatie over oud-leerlingen erg lastig is, ook in relatie tot de nieuwe privacy wetgeving.

Tabel 21 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde gegevens ten behoeve van de evaluatie van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde gegevens t.b.v. evaluatie LOB		
Vmbo (n=271)	Havo, vwo (n=193)	Mbo (n=54)
1. Evaluatie van specifieke LOB-activiteiten (81%)*	1. Tevredenheid (oud-) leerlingen/studenten (77%)	1. Tevredenheid (oud-) leerlingen/studenten (83%)
2. Tevredenheid (oud-) leerlingen/studenten (69%)	2. Evaluatie van specifieke LOB-activiteiten (74%)*	2. Evaluatie van specifieke LOB-activiteiten (67%)*
3. Terugkoppeling vanuit vervolgonderwijs (51%)*	3. Terugkoppeling vanuit vervolgonderwijs (61%)*	3. Tevredenheid medewerkers (60%)

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

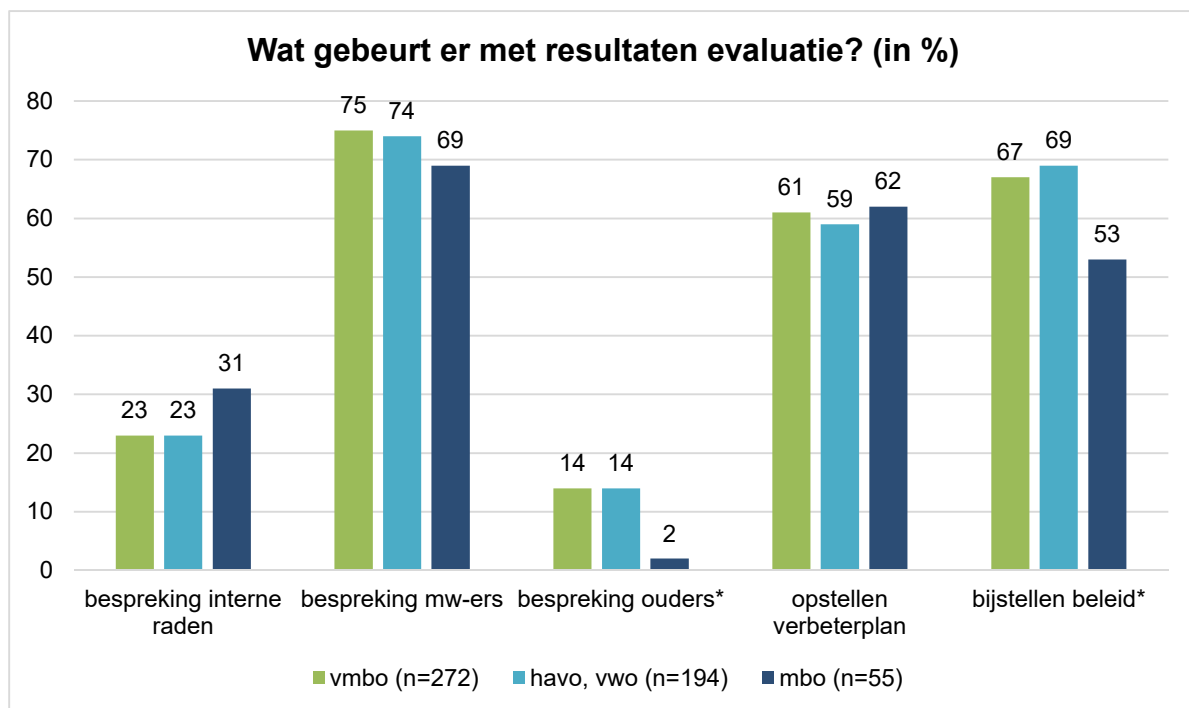
In alle sectoren worden activiteiten en begeleiding het vaakst geëvalueerd (80-90%), gevolgd door visie en beleid (35-46%).

Tabel 22 De drie door de responderende schoolleiders meest genoemde aspecten in de evaluatie van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde aspecten in evaluatie LOB		
Vmbo (n=271)	Havo, vwo (n=193)	Mbo (n=54)
1. Activiteiten (92%)	1. Activiteiten (92%)	1. Activiteiten (82%)
2. Begeleiding (83%)	2. Begeleiding (80%)	2. Begeleiding (80%)
3. Visie en beleid (38%)	3. Visie en beleid (35%)	3. Visie en beleid (46%)

Wat gebeurt er met de resultaten van de evaluatie? Het merendeel van de responderende schoolleiders benut de resultaten van de evaluatie LOB voor bespreking met de medewerkers (circa driekwart), het bijstellen van beleid (53-69%) en/of het opstellen van een verbeterplan (59-62%).

Figuur 12 Wat gebeurt er met resultaten evaluatie LOB volgens de responderende schoolleiders (in %)



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

4.7 Algemeen

Tot slot is in de vragenlijst aan de schoolleiders gevraagd welk rapportcijfer zij over het algemeen aan LOB in hun school/locatie/sector geven. De schoolleiders in het vo gaven gemiddeld een 6,96, de schoolleiders in het mbo gaven gemiddeld een 6,71.

Samengevat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

Visie en beleid

- Samengevat is het beeld over visie en beleid ten aanzien van LOB onder de schoolleiders positief. Een grote meerderheid van de responderende schoolleiders heeft een visie op LOB voor hun school/locatie/sector geformuleerd. In de focusgroepen werd door diverse schoolleiders aangegeven dat de brede gedragenheid van de visie een belangrijk aandachtspunt is.
- De visie op LOB in zowel vmbo, havo/vwo als mbo worden vooral gekenmerkt door het maken van bewuste keuzes en kennis van eigen talenten/interesses.

- Er is vaak sprake van een uitgewerkt LOB-beleid.
- Vooral de vertaling van de visie naar de werkvloer is volgens de focusgroepen nog een uitdaging. De bereidheid onder docenten is volgens hen hoog, maar het voeren van een LOB-gesprek vergt andere vaardigheden en competenties en daarnaast wordt er al veel van de docenten gevraagd.
- De schoolleiders geven aan dat een visie op LOB niet gelijk staat aan een goedlopend LOB-programma en dat er tijd voor nodig is om breed in de school draagvlak te realiseren voor LOB. Een randvoorwaarde voor het breder implementeren van LOB in de organisatie is volgens diverse schoolleiders dat je als schoolleiding ook zelf loopbaangesprekken met docenten en mentoren voert.
- LOB wordt veelal geborgd, voornamelijk via vrijgemaakte fte. Ook borging in de kwaliteitscyclus wordt in alle sectoren relatief vaak genoemd.

Activiteiten en begeleiding LOB

- LOB maakt deel uit van de mentorlessen en de SLB-gesprekken. Ook komt het relatief vaak voor dat LOB als apart vak (mbo) of apart project (vo) wordt genoemd. Hierbij werd door schoolleiders opgemerkt dat LOB als apart project of vak vaak gecombineerd is met LOB als onderdeel van gesprekken of begeleiding. Met andere woorden: LOB wordt vaak op meerdere manieren ingebed in het onderwijsprogramma.
- In het vo wordt met LOB volgens de responderende schoolleiders meestal gestart in leerjaar 3 en/of 4, in het mbo vaker in leerjaar 1, 2 en 3. De schoolleiders in de focusgroepen benadrukken dat LOB eigenlijk in alle sectoren in alle leerjaren van belang is (doorlopende leerlijn).
- Meestal worden de LOB-gesprekken gevoerd door de LOB-coördinator/decaan, de LOB-begeleider/mentor en de vakdocenten.
- In de focusgroepen geven schoolleiders aan dat het zélf ervaren en doen bij LOB voor leerlingen vaak de meest effectieve vorm van LOB is. Ook werd benoemd dat de kwaliteit van de relatie tussen leerling/student en LOB-begeleider cruciaal is: als er geen klik of wederzijds vertrouwen is, dan ontbreekt de basis voor een goed loopbaangesprek.
- De uitdaging lijkt er volgens de schoolleiders uit de focusgroepen vooral in te liggen om LOB te integreren bij alle docenten in de school, zodat het structureel wordt ingebed in alle vakken.

Samenwerking en ondersteuning LOB

- Voor de vormgeving LOB wordt vooral samengewerkt met vervolgopleidingen en bedrijven. In het vo worden ook de ouders relatief veel genoemd als samenwerkende partij.
- In het vo gaat het volgens de schoolleiders vooral goed op het gebied van het uitvoeren en opzetten van LOB-activiteiten, gevolgd door de kwaliteit van de LOB-begeleiding. In het mbo worden de professionaliteit van de medewerkers en het beschikbaar stellen van middelen relatief vaak genoemd als gebied waar het goed gaat.
- Qua ondersteuning is er onder ruim een derde van de schoolleiders geen behoefte aan ondersteuning. Waar wel een ondersteuningsbehoefte is, wordt vooral ondersteuning op het gebied van professionaliteit en kwaliteitsbewaking genoemd.

Professionalisering LOB

- Het beeld ten aanzien van professionalisering op het gebied van LOB lijkt positief: het merendeel van de responderende schoolleiders geeft aan dat betrokkenen bij LOB worden geprofessionaliseerd, het merendeel geeft aan dat deze professionalisering wordt gefaciliteerd, en de professionalisering LOB is vaak verankerd in het HRM-beleid.
- Er wordt hierbij in de focusgroepen wel een kanttekening gemaakt: er wordt geprofessionaliseerd, maar de professionalisering mag breder en structureler worden ingezet. Om dit te kunnen realiseren is het volgens een aantal deelnemers van de focusgroepen wel belangrijk dat er vanuit het Rijk meer middelen ter beschikking worden gesteld.

Kwaliteitsbewaking LOB

- Volgens een ruime meerderheid van de responderende schoolleiders wordt LOB geëvalueerd.
- Een ruime meerderheid geeft aan de resultaten van de evaluatie te benutten voor bespreking medewerkers, bijstellen beleid en opstellen verbeterplan.
- Een kanttekening die bij de resultaten is geplaatst door enkele deelnemers aan de focusgroepen is dat er weliswaar breed wordt geëvalueerd, maar dat het de vraag is in hoeverre dit structureel is geborgd in de PDCA-cyclus en of er ook geanalyseerd wordt of de doelen van LOB worden behaald.
- In de focusgroepen kwam naar voren dat vragen naar feedback aan leerlingen/studenten die de school inmiddels hebben verlaten van grote waarde is. Wat hebben zij aan LOB gehad, wat heeft het hen gebracht? Dit type onderzoek wordt volgens de deelnemers echter belemmerd door de nieuwe privacy wetgeving (AVG).

Hoofdstuk 5 - Startmeting: decanen/LOB-coördinatoren over LOB

5.1 Inleiding

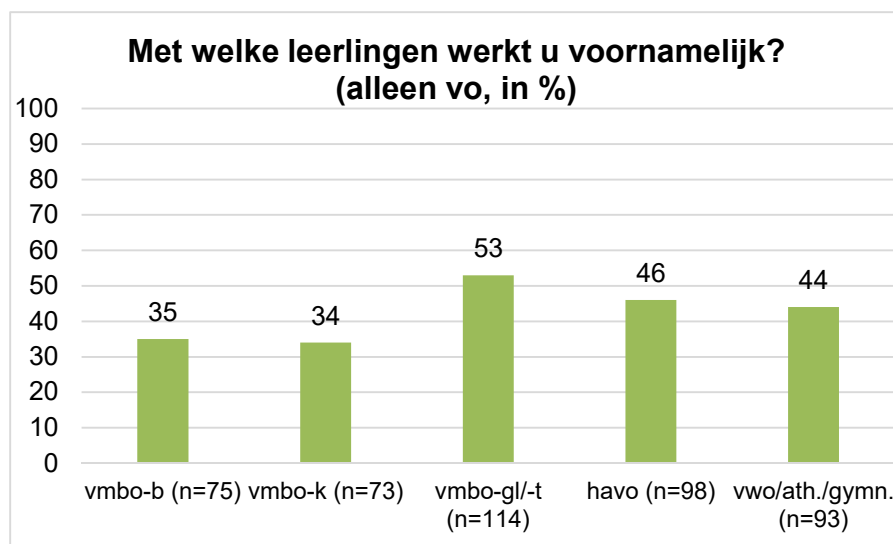
Dit hoofdstuk presenteert per thema uit de Monitor LOB de bevindingen voor de decanen/LOB-coördinatoren. Dit hoofdstuk presenteert enerzijds de kwantitatieve data en anderzijds de bevindingen aan de hand van de drie focusgroepen met de decanen/LOB-coördinatoren. Onderstaand overzicht specificeert de respons op de online vragenlijst. In totaal hebben 237 decanen/LOB-coördinatoren in het vo de vragenlijst ingevuld (waarvan 195 volledig), in het mbo waren dit er 112 (waarvan 92 volledig).

Tabel 23 Respons decanen/LOB-coördinatoren startmeting Monitor LOB, uitgesplitst naar sector en volledigheid vragenlijsten

Sector	Gewenste respons decanen / LOB-coördinatoren	Gerealiseerde respons decanen / LOB-coördinatoren	
		Totaal aantal ingevulde vragenlijsten	Volledige ingevulde vragenlijsten (100%)
Vo	122	237	195
Mbo	40	112	92

We hebben aan de decanen/LOB-coördinatoren in het vo gevraagd met welke leerlingen zij voornamelijk werken, zie onderstaande figuur. De meeste respondenten werken met vmbo-gl/tl leerlingen (53%), relatief de minste respondenten werken met vmbo-k leerlingen (34%).

Figuur 13 De leerlingen waarmee voornamelijk wordt gewerkt door de responderende decanen/LOB-coördinatoren in het vo (in %)



Aan respondenten is gevraagd welke functie zij vervullen. In het vo is door een ruime meerderheid de functie decaan genoemd. In het mbo worden meer wisselende functies genoemd, waaronder LOB-coördinator, studieloopbaanbegeleider, docent of anders. Als anders werden bijvoorbeeld genoemd: coach, coördinator en beleidsadviseur.

Tabel 24 Genoemde functies door responderende decanen/LOB-coördinatoren (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Genoemde functies	vo		mbo	
	n	%	n	%
LOB-coördinator	60	28%	38	38%
Studieloopbaanbegeleider	7	3%	37	37%
Decaan*	187	87%	8	8%
Docent	96	45%	38	38%
Teamleider	4	2%	5	5%
Anders, namelijk	14	7%	41	41%
Totaal	212	100%	99	100%

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Aan de decanen/LOB-coördinatoren uit het mbo is gevraagd in welke sectoren zij voornamelijk werken (zie onderstaande tabel). Hieruit blijkt dat het merendeel werkzaam is in Zorg, Welzijn en Sport of niet in een specifieke sector (beiden genoemd door 24%). Ook is Handel relatief vaak genoemd (10%), gevolgd door Voedsel, Groen en Gastvrijheid (8%). Geen van de respondenten is voornamelijk werkzaam voor Specialistisch Vakmanschap. Daarnaast wordt ook Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem en Entree nauwelijks genoemd (beiden 2%).

Tabel 25 De sectoren waarin de responderende decanen/LOB-coördinatoren in het mbo voornamelijk werken (in %)

Genoemde sectoren	n	%
Handel	10	10%
ICT en Creatieve Industrie	6	6%
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	2	2%
Specialistisch Vakmanschap	0	0%
Techniek en Gebouwde Omgeving	5	5%
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	8	8%
Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid	7	7%
Zorg, Welzijn en Sport	24	24%
Entree	2	2%
Ik werk niet in een specifieke sector	24	24%
Anders, namelijk	19	19%

Net als de schoolleiders konden de responderende decanen/LOB-coördinatoren zelf kiezen voor welk organisatieonderdeel zij de vragenlijsten invulden; zie onderstaande tabel. Meestal is de vragenlijst voor de hele school ingevuld (43% voor vo, 28% voor mbo). In het vo is de vragenlijst ook relatief vaak (31%) ingevuld voor een afdeling, in het mbo voor een team (17%) of een locatie (15%).

Tabel 26 Het organisatieonderdeel waarvoor de responderende decanen/LOB-coördinatoren de vragenlijst hebben ingevuld (in aantallen en %), uitgesplitst naar sector

Voor welk organisatieonderdeel is de vragenlijst ingevuld	vo		mbo	
	n	%	n	%
De hele school	92	43%	38	38%
Een locatie	42	20%	15	15%
Een sector	0	0%	2	2%
Een afdeling	65	31%	9	9%
Een unit	1	1%	0	0%
Een vakgroep	1	1%	0	0%
Een team	0	0%	17	17%

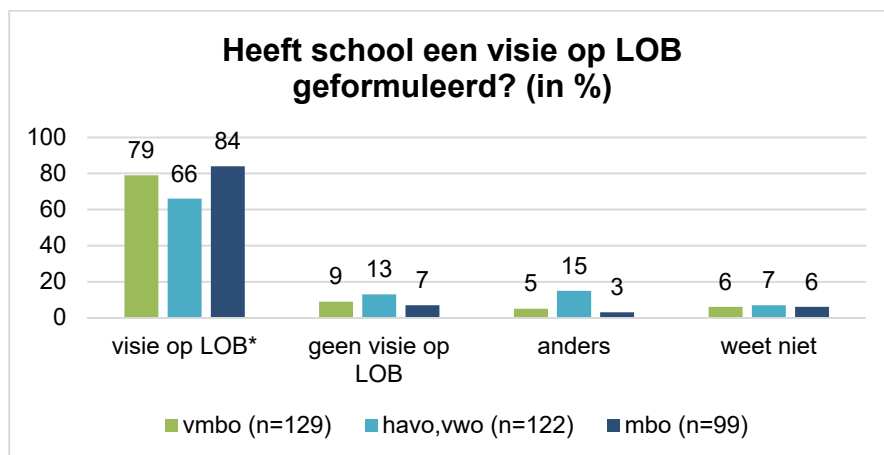
Voor welk organisatieonderdeel is de vragenlijst ingevuld	vo		mbo	
	n	%	n	%
Een opleiding	3	1%	11	11%
Anders, namelijk	8	4%	7	7%
Totaal	212	100%	99	100%

5.2 Visie en beleid LOB

Aan de responderende decanen/LOB-coördinatoren is net als aan de responderende schoolleiders gevraagd of de school een visie op LOB heeft geformuleerd. Onderstaande grafiek presenteert de resultaten, uitgesplitst naar sector. Bij een meerderheid van de responderende decanen/LOB-coördinatoren is er sprake van een visie op LOB, in het mbo vaker dan in het vo (84% versus 79% en 66%). Opgemerkt dient te worden dat in de figuren in dit hoofdstuk een uitsplitsing wordt gemaakt tussen vmbo en havo/vwo, maar dat hierin overlap bestaat tussen respondenten. Dit komt omdat een deel van de decanen/LOB-coördinatoren zowel met vmbo- als met havo/vwo-leerlingen werkt.

Een aantal deelnemers aan de focusgroepen vindt het opvallend dat er bij havo/vwo 66% van de respondenten aangeeft dat de school een visie op LOB heeft opgesteld. Aangezien de deelnemers aan de focusgroepen het belang van LOB onderstrepen, geven zij aan dat dit percentage bij voorkeur 100% zou moeten zijn bij alle sectoren. Daarnaast wordt door decanen/LOB-coördinatoren in de focusgroep benoemd dat een beschreven visie niet hoeft te betekenen dat er daadwerkelijk 'goede' LOB-activiteiten worden opgezet; soms blijft de vertaalslag naar de praktijk achter. Daarnaast werd door enkele decanen/LOB-coördinatoren aangegeven dat een visie belangrijk is omdat deze ervoor kan zorgen dat alle neuzen dezelfde kant op staan op het gebied van LOB.

Figuur 14 Wel of geen visie op LOB volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %)



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Vervolgens is gevraagd welke steekwoorden de LOB-visie kenmerken. Tabel 27 presenteert de top 3 van de meest genoemde steekwoorden, uitgesplitst naar onderwijssector. In het vo worden vooral 'Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs' en 'Kennis van eigen talenten en interesses' vaak worden genoemd (tussen de 83% en 90%).

De aan de focusgroepen deelnemende decanen en LOB-coördinatoren bevestigen het beeld dat daar waar een inkleuring aan het woord visie gegeven wordt, woorden als oriëntatie, loopbaancompetenties, het maken van bewuste keuzes voor een goede vervolgopleiding worden genoemd. Zij geven aan dat LOB eigenlijk in het hele curriculum terug zou moeten komen en dat daar

nog niet in alle gevallen sprake van is. Om het belang van LOB op alle lagen binnen de school verankerd te krijgen, zijn tijdens de focusgroepen bijvoorbeeld de volgende suggesties genoemd:

- LOB als onderdeel van elke vakles;
- speciale aandacht voor docenten van avo-vakken die verder van de (beroeps)praktijk staan;
- juist de motivatie van studenten en leerlingen vergroten door middel van LOB, in plaats van repressief aandacht besteden aan de VSV-cijfers;
- LOB niet alleen aanbieden aan de leerlingen/studenten, maar ook verankeren in de gesprekken die de directie voert met het personeel.

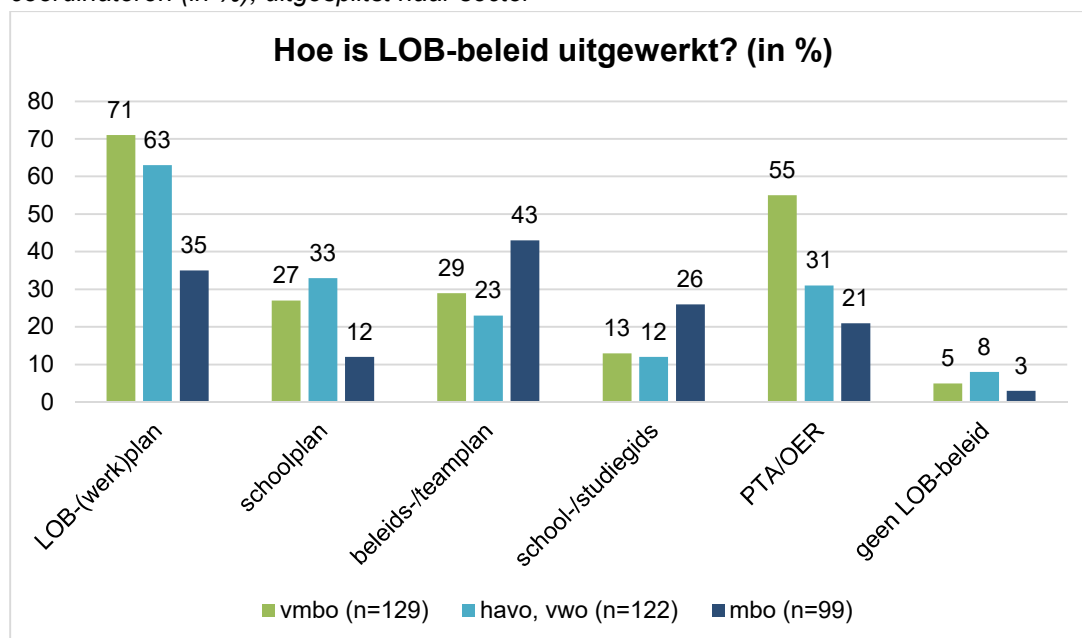
Tabel 27 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde kenmerkende steekwoorden van de LOB-visie (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde kenmerkende steekwoorden LOB-visie		
Vmbo (n=109)	Havo, vwo (n=98)	Mbo (n=89)
1. Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (90%)*	1. Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (86%)*	1. De vijf loopbaancompetenties (78%)
2. Kennis van eigen talenten en interesses* (83%)	2. Kennis van eigen talenten en interesses* (85%)	2. Kennis van eigen talenten en interesses* (67%)
3. De vijf loopbaancompetenties (75%)	3. Maken van bewuste keuzes (80%)*	3. Zelf sturen van eigen loopbaan (66%)

* significant verschil tussen vo en mbo (p<0.05)

Aan de responderende decanen/LOB-coördinatoren is ook gevraagd hoe het LOB-beleid is uitgewerkt. Onderstaande figuur presenteert de resultaten en laat zien dat in het vo het LOB-beleid vooral wordt uitgewerkt in een LOB-(werk)plan; in het mbo in een beleids-/teamplan.

Figuur 15 Wijze waarop het LOB-beleid is uitgewerkt volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



Tijdens de focusgroepen is ook gesproken over de belangrijkste kansen in de komende jaren ten aanzien van visie en beleid LOB. De kansen die genoemd zijn, zijn:

- 1) in het onderwijs (zowel bij het vo als bij het mbo) meer kijken naar ‘wat heeft de leerling/student nodig om zijn of haar doel te kunnen realiseren’;
- 2) samenwerking tussen het vo en vervolgopleidingen versterken. Hierbij is het structurele karakter een aandachtspunt (afhankelijkheid van niet-structurele middelen);
- 3) de betrokkenheid van ouders bij LOB bewerkstelligen (en vergroten) door hen mee te nemen in de soorten vragen die ze kunnen stellen aan hun kinderen (reflectie-tools ook in de thuissituatie inzetten);
- 4) de betrokkenheid van de stage-bedrijven bewerkstelligen (en vergroten) door hen mee te nemen in de soorten vragen die ze kunnen stellen aan de stage-lopers (reflectie-tools ook in de stage-situatie inzetten);
- 5) LOB mag een meer prominente plek op het rooster krijgen (uitbreiding uren);
- 6) door de komst van de Kwaliteitsagenda komt het besef bij directies/besturen dat LOB meer is dan alleen maar stimuleren.

5.3 Activiteiten en begeleiding LOB

De decanen/LOB-coördinatoren hebben in de vragenlijst aangegeven op welke wijze LOB is ingebed in het curriculum. Onderstaande tabel presenteert per onderwijssector de drie meest genoemde wijzen. LOB maakt in alle sectoren relatief vaak onderdeel uit van mentorlessen en SLB-gesprekken. In het mbo is LOB een onderdeel van SLB-gesprekken, in het vo een onderdeel van de mentorlessen. Tevens is in het mbo LOB relatief vaak als apart vak opgenomen, in het vo relatief vaak als apart project.

In de focusgroepen voor decanen in het mbo wordt opgemerkt dat LOB als onderdeel van SLB-gesprekken niet de juiste manier is om LOB-begeleiding aan de studenten te bieden, omdat er dan een risico is dat LOB niet de aandacht krijgt die het verdient. Daarnaast geven de deelnemers aan dat het per sector kan verschillen op welke wijze LOB is ingebed in het curriculum. Als voorbeeld geven zij dat het in de zorg vaak goed is opgenomen in de lesstof terwijl dit (bijvoorbeeld) bij techniek veel minder het geval zou zijn.

Tabel 28 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde wijzen van inbedding van LOB in het curriculum (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 inbedding LOB in curriculum: meest genoemde wijze		
Vmbo (n=129)	Havo, vwo (n=122)	Mbo (n=99)
1. LOB als onderdeel mentorlessen (80%)*	1. LOB als onderdeel mentorlessen (85%)*	1. LOB als onderdeel SLB-gesprekken (66%)*
2. LOB als onderdeel SLB-gesprekken (47%)*	2. LOB als onderdeel SLB-gesprekken (47%)*	2. LOB als apart vak (50%)*
3. LOB als project (34%)*	3. LOB als project (23%)*	3. LOB als onderdeel mentorlessen (41%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Ook is gevraagd naar de LOB-activiteiten op de school. Tabel 29 presenteert per onderwijssector de meest genoemde activiteiten. In alle sectoren wordt het maken van opdrachten relatief vaak genoemd (tussen de 84% en 88%). Daarnaast worden in het vmbo de (snuffel)stage, open dagen/voorlichting nieuwe opleiding relatief veel genoemd. Ook door de havo/vwo decanen/LOB-coördinatoren worden de open dagen / voorlichting nieuwe opleiding vaak genoemd, naast het doen van een test. Ook in het mbo wordt het doen van een test relatief veel genoemd, evenals het volgen van LOB-lessen.

De deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat scholen zich meer verantwoordelijk zouden 'moeten' voelen over de verdere loopbaan van hun leerling. Eén van de deelnemers licht toe: 'Het is de bedoeling dat een leerling de goede bagage meekrijgt voor de rest van zijn of haar leven'. De deelnemers van de focusgroep in havo/vwo onderstrepen dit door aan te geven dat sommige scholen zich vooral verantwoordelijk voelen voor de profielkeuze van hun leerlingen, maar dat een volgende stap naar vervolgonderwijs minder nauwlettend wordt gemonitord.

Tabel 29 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde LOB-activiteiten (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 van meest genoemde LOB-activiteiten die aan jongeren worden aangeboden		
Vmbo (n=129)	Havo, vwo (n=122)	Mbo (n=99)
1. (Snuffel)stage, bezoeken van bedrijven (92%)*	1. Bezoeken open dag/ voorlichting nieuwe opleiding (89%)*	1. Maken opdrachten, projecten, portfolio op school (86%)
2. Bezoeken open dag/ voorlichting nieuwe opleiding (90%)*	2. Maken opdrachten, projecten, portfolio op school (84%)	2. Volgen van LOB-lessen (70%)
3. Maken opdrachten, projecten, portfolio op school (88%)	3. Doen van een test (84%)*	3. Doen van een test (56%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Wanneer we kijken naar de vraag vanaf welk leerjaar er wordt gestart met LOB, dan zien we dat in het vo vooral in leerjaar 3, 4 wordt gestart met LOB, in het mbo wordt vooral in leerjaar 1 en 2 gestart met LOB. Deelnemers van de focusgroepen geven aan dat LOB het beste tot uiting komt als dit in alle leerjaren verweven zit.

Tabel 30 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde leerjaren vanaf wanneer wordt gestart met LOB (in %), uitgesplitst naar sector

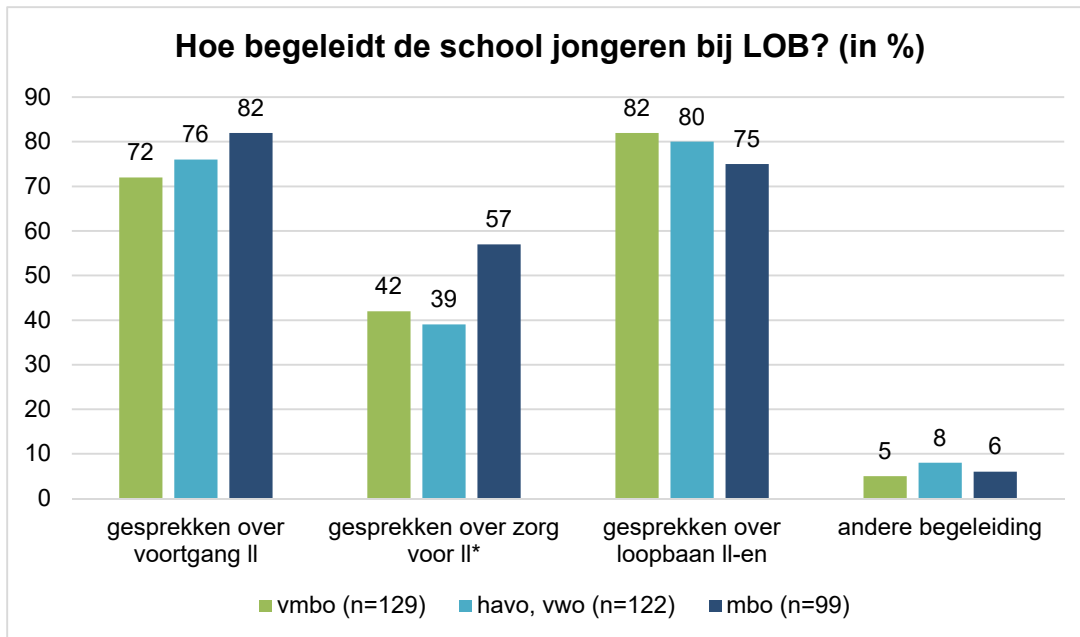
Top 3 vanaf wanneer wordt gestart met LOB (meest genoemde leerjaren)		
Vmbo (n=126)	Havo, vwo (n=120)	Mbo (n=99)
1. Leerjaar 3 (96%)*	1. Leerjaar 3 (97%)*	1. Leerjaar 1 (85%)*
2. Leerjaar 4 (94%)*	2. Leerjaar 4 (96%)*	2. Leerjaar 2 (78%)*
3. Leerjaar 1 (90%)*	3. Leerjaar 5 (92%)	3. Leerjaar 3 (77%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Hoe begeleidt de school jongeren bij LOB? Volgens de deelnemers aan de focusgroepen is het voeren van het gesprek de meest belangrijke LOB-activiteit. Maatwerk is volgens hen erg belangrijk: wat wil de leerling zelf? Leerlingen en studenten groeien volgens de deelnemers aan de focusgroepen het meeste door ze kennis te laten maken met de werkelijke situatie. Daarbij wordt wel opgemerkt dat het van belang is om een dergelijke ervaring altijd te koppelen aan een gesprek en reflectie, zodat de leerling echt leert om na te denken over zijn beroepskeuze of vervolgopleiding.

Figuur 16 presenteert de resultaten van de online vragenlijsten ten aanzien van de begeleiding. We zien dat in het vo de gesprekken over de loopbaan, voortgang en dan over zorg gaan. In het mbo zien we dat gesprekken over de voortgang gaan, dan over loopbaan en zorg.

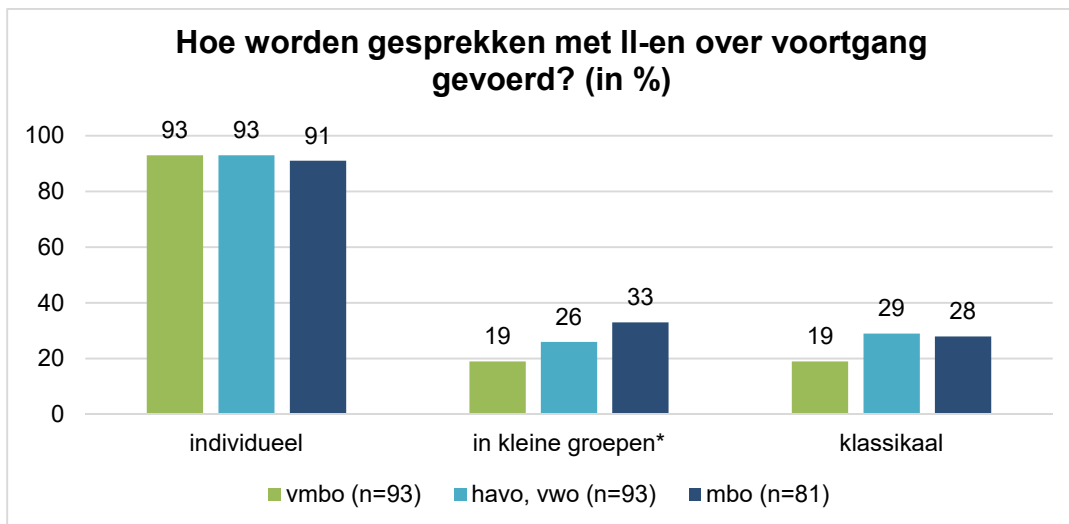
Figuur 16 Wijze waarop de school jongeren begeleidt bij LOB volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Hoe worden de gesprekken met de jongeren in het kader van LOB gevoerd? Dit hebben we nader onderzocht voor de diverse typen gesprekken. Onderstaande figuur presenteert de resultaten voor de gesprekken over de voortgang. Deze worden in alle sectoren voornamelijk individueel gevoerd.

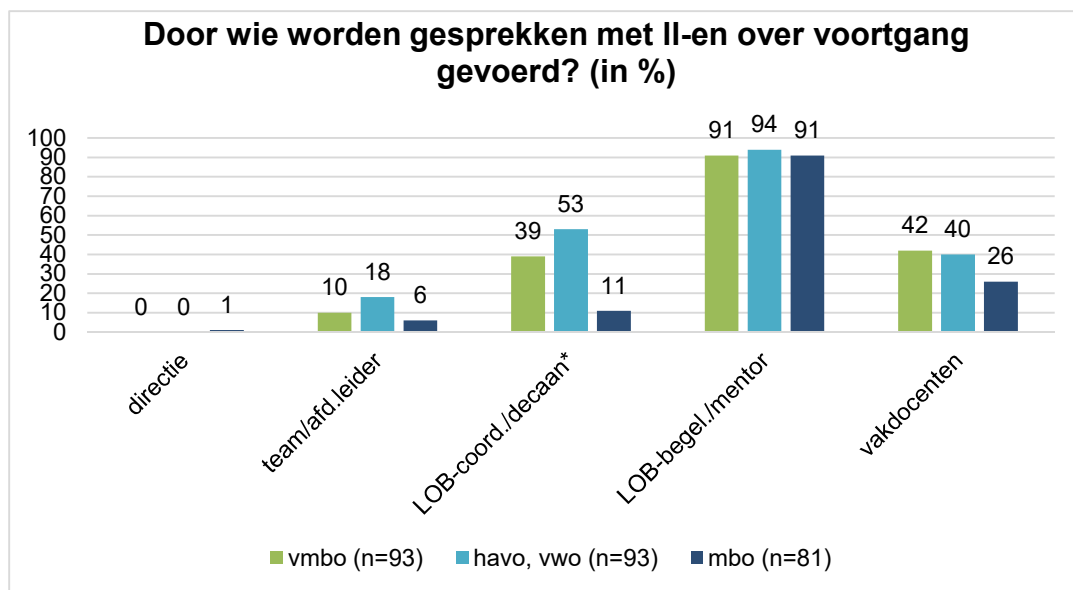
Figuur 17 Wijze waarop gesprekken met leerlingen over de voortgang worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Wie voert de gesprekken met de leerlingen over de voortgang? Figuur 18 laat zien dat in veruit de meerderheid van de scholen dit type gesprek wordt gevoerd door de LOB-begeleider/mentor; dit geldt voor alle sectoren.

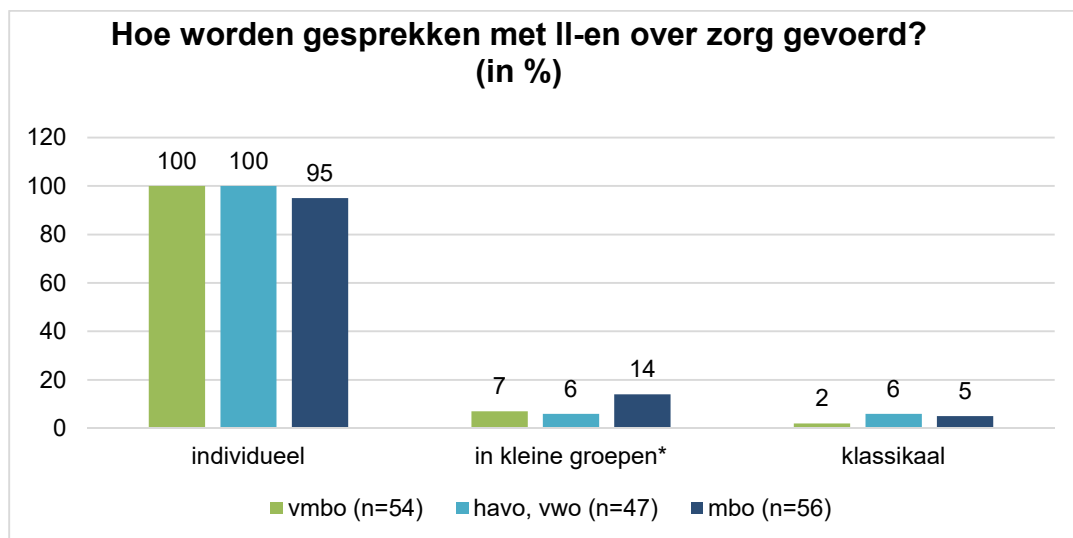
Figuur 18 Door wie gesprekken met leerlingen over de voortgang worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Ook voor de gesprekken over zorg is aanvullend gevraagd naar de wijze waarop dit type gesprekken plaatsvindt. In het vo wordt door alle responderende decanen/LOB-coördinatoren aangegeven dat dit individueel gebeurt en door een enkeling wordt aangegeven dat het soms in kleine groepen of klassikaal gebeurt. In het mbo vindt dit type gesprekken vooral individueel plaats.

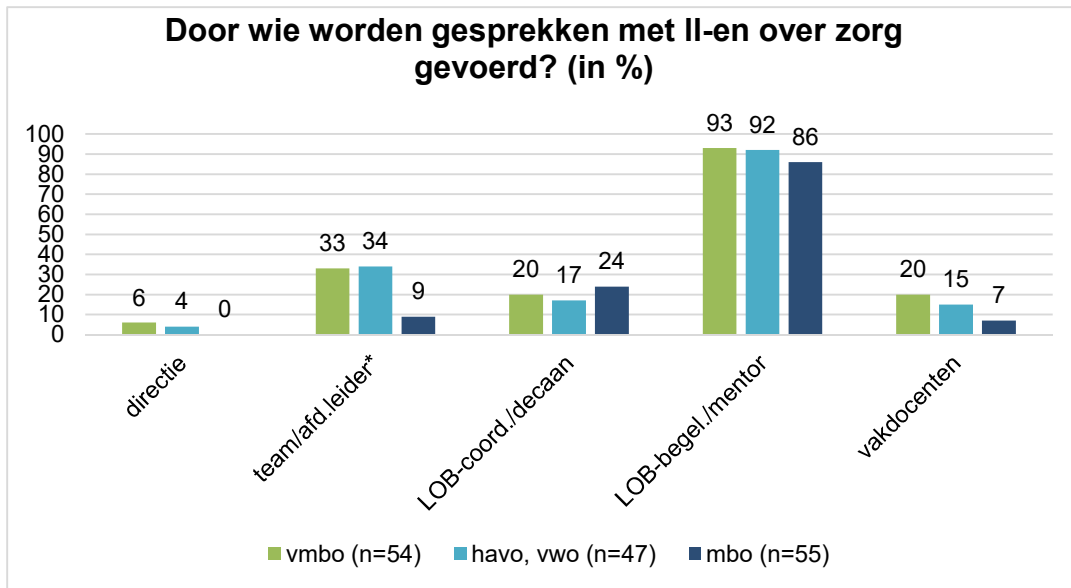
Figuur 19 Wijze waarop gesprekken met leerlingen over zorg worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Ook de gesprekken over zorg worden in zowel vo als mbo voornamelijk door de LOB-begeleider/mentor gevoerd, zo laat figuur 20 zien. In het vo geeft circa een derde van de responderende decanen/LOB-coördinatoren aan dat team-/afdelingsleiders dit type gesprekken met leerlingen voeren. In het mbo wordt dit door 9% van de responderende decanen/LOB-coördinatoren aangegeven.

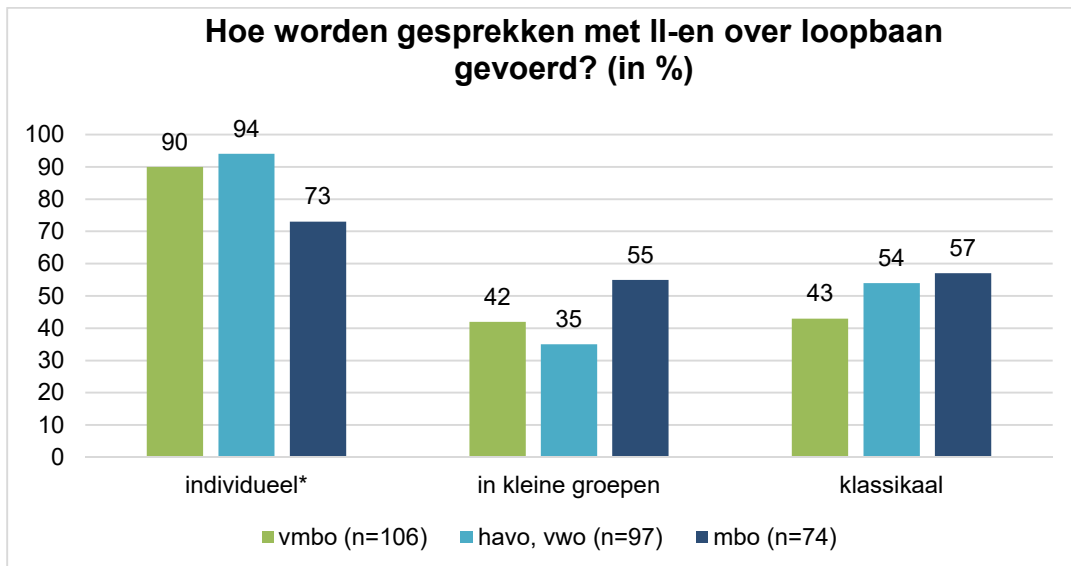
Figuur 20 Door wie gesprekken met leerlingen over zorg worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Ook voor de gesprekken over de loopbaan zien we dat dit volgens een grote meerderheid van de responderende decanen/LOB-coördinatoren individuele gesprekken zijn, maar daarnaast wordt dit type gesprek ook wat vaker klassikaal of in kleine groepen gedaan. Het lijkt er dan ook op dat dit type gesprek meer geschikt is voor bespreking in kleine groepen of in de klas.

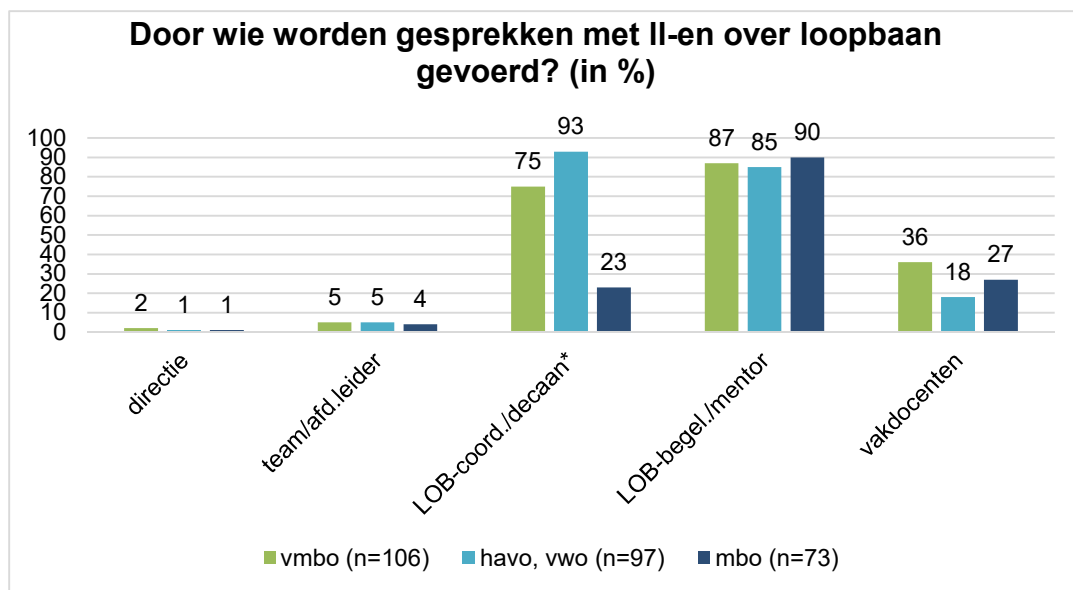
Figuur 21 Wijze waarop gesprekken met leerlingen over de loopbaan worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Figuur 22 laat zien dat ook dit type gesprek in veel gevallen door de LOB-begeleider/mentor wordt gevoerd, in zowel vo als mbo. Daarnaast zien we dat in het vo de gesprekken over de loopbaan heel vaak (tussen de 75% en 93%) door de LOB-coördinator/decaan wordt gevoerd.

Figuur 22 Door wie gesprekken met leerlingen over de loopbaan worden gevoerd volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Tijdens de focusgroepen is gesproken over de belangrijkste kansen in de komende jaren ten aanzien van de activiteiten en begeleiding LOB. De kansen die genoemd zijn, zijn:

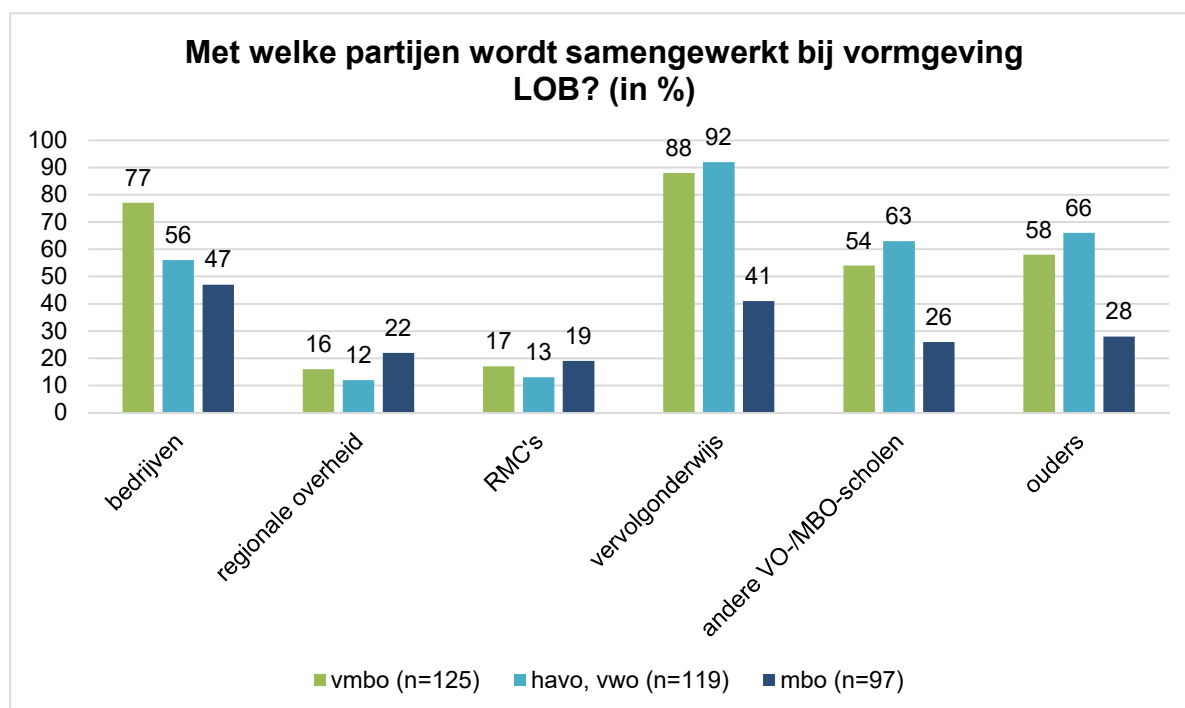
- 1) de praktijk meer naar voren halen in de opleiding (al vanaf het eerste leerjaar);
- 2) het aanbod van LOB-activiteiten beter laten aansluiten bij de leefwereld van de student, bijvoorbeeld door het aanbod meer vraag gestuurd te realiseren;
- 3) LOB-begeleiders bagage meegeven van de mogelijkheden die vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt bieden;
- 4) bewustwording van meerwaarde van LOB door mentoren; zij zien vaak in de waan van de dag niet altijd de mogelijkheden en meerwaarde van LOB. LOB begeleiding is een onderdeel dat op de lange termijn van groot belang is (o.a. voor de motivatie van leerlingen/studenten) maar op de korte termijn op het eerste gezicht (voor de mentoren) minder lijkt op te leveren.

5.4 Samenwerking en ondersteuning

Figuur 23 laat zien met welke partijen er volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren wordt samengewerkt. Over het algemeen valt op dat er in het vo vaker met partijen lijkt te worden samengewerkt dan in het mbo. In het vo wordt relatief het vaakst samengewerkt met het vervolgonderwijs, gevolgd door ouders, bedrijven (vooral vmbo) en andere scholen. In het mbo wordt relatief het vaakst samengewerkt met bedrijven en het vervolgonderwijs.

Het beeld omtrent samenwerking wordt bevestigd in de focusgroepen, waar echter wel een kanttekening wordt gemaakt: bedrijven worden in sommige gebieden overvraagd met verzoeken om samen te werken met scholen omtrent LOB. Tegelijkertijd is er in sommige krimpregio's sprake van concurrentie waardoor de samenwerking tussen scholen niet altijd even soepel verloopt, aldus de deelnemers van de focusgroep. Een aantal decanen in het havo/vwo geeft aan dat zij graag een verbeterde samenwerking zouden willen zien tussen vo en de vervolgopleidingen. Er ligt vaak een grote afstand tussen wat de leerling heeft geleerd op zijn of haar middelbare school en wat er van deze leerling wordt verwacht op het hbo of wo.

Figuur 23 Met welke partijen wordt samengewerkt bij de vormgeving van LOB volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Wat gaat er volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren goed op het gebied van LOB? Onderstaande tabel presenteert de top drie van de meest genoemde gebieden. In alle sectoren wordt aangegeven dat het opzetten van LOB-activiteiten goed gaat.

Tabel 31 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde gebieden waarop het goed gaat met LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 wat gaat goed op gebied van LOB? meest genoemde onderwerpen		
Vmbo (n=125)	Havo, vwo (n=119)	Mbo (n=97)
1. Opzetten van LOB-activiteiten (72%)*	1. Opzetten van LOB-activiteiten (71%)*	1. Opzetten van LOB-activiteiten (46%)*
2. Uitvoeren van LOB-activiteiten (57%)*	2. Uitvoeren van LOB-activiteiten (69%)*	2. Uitwerken van LOB-visie (44%)*
3. Uitwerken van LOB-visie (42%)*	3. Kwaliteit van LOB-begeleiding (34%)*	3. Uitvoeren van LOB-activiteiten (38%)

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Waar ligt eventueel een ondersteuningsbehoefte volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren? Tabel 32 presenteert de meest genoemde gebieden waarop ondersteuningsbehoefte is. In alle sectoren wordt het beschikbaar stellen van voldoende middelen en de brede betrokkenheid binnen de school bij de uitvoering van LOB genoemd. Deelnemers in de focusgroep herkennen dit beeld: zij geven aan dat er vooral een grote behoefte is aan het faciliteren van medewerkers (in zowel het vo als het mbo). Daarnaast wordt in het vmbo de professionaliteit van medewerkers op het gebied van LOB relatief vaak genoemd en kwaliteitsbewaking/-borging in havo/vwo en mbo.

Tabel 32 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde gebieden waarop behoefte is aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 op welke gebieden behoefte aan ondersteuning bij vormgeving LOB? meest genoemde onderwerpen		
Vmbo (n=125)	Havo, vwo (n=119)	Mbo (n=97)
1. Beschikbaar stellen voldoende middelen voor LOB (49%)	1. Beschikbaar stellen voldoende middelen voor LOB (56%)	1. Brede betrokkenheid binnen school bij uitvoering LOB (44%)
2. Professionaliteit mw-ers op gebied van LOB (46%)	2. Brede betrokkenheid binnen school bij uitvoering LOB (54%)	2. Kwaliteitsbewaking/-borging LOB (43%)
3. Brede betrokkenheid binnen school bij uitvoering LOB (43%)	3. Kwaliteitsbewaking/-borging LOB (49%)	3. Beschikbaar stellen voldoende middelen voor LOB (40%)

Tijdens de focusgroepen is ook gesproken over de belangrijkste kansen en uitdagingen in de komende jaren op het gebied van samenwerking en ondersteuning LOB. De belangrijkste kansen die genoemd zijn, zijn:

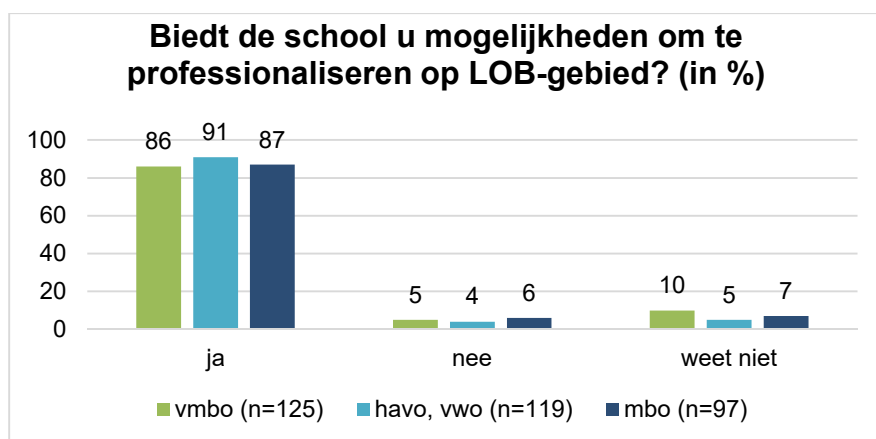
- 1) Krachtige samenwerking krijg je voor elkaar door docenten 'bij elkaar te zetten', hetzelfde geldt ook voor het bijeen brengen van docenten en mensen uit het bedrijfsleven;
- 2) Het is van belang om als school aan de voorkant te investeren in de relatie met de verschillende samenwerkingspartners: wie is wie, wie doet wat en wat zijn de onderlinge verwachtingen; dat is een voorwaarde voor een succesvolle samenwerking.

Als belangrijke uitdaging werd in de focusgroep genoemd dat de praktijk leert dat financiële middelen en injecties vaak achteraf worden ingezet om problemen te 'bestrijden', bijvoorbeeld de VSV-middelen. Het is volgens de deelnemers aan de focusgroepen juist wenselijk om extra middelen te ontvangen voor preventie: door investeringen in LOB kun je de motivatie van leerlingen en studenten vergroten en daarmee uitval voorkomen.

5.5 Professionalisering LOB

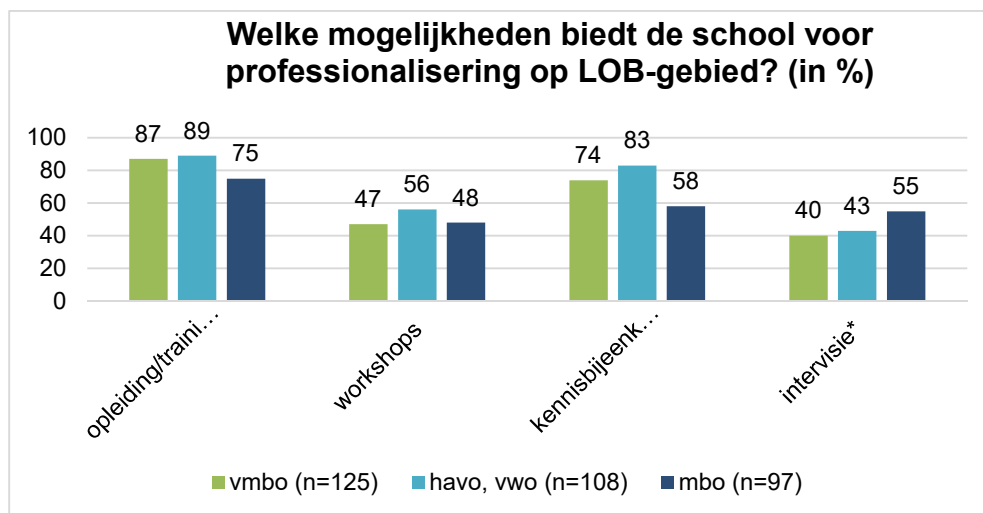
Alle sectoren bieden vaak de mogelijkheid tot professionalisering op het gebied van LOB, zo laat onderstaande figuur duidelijk zien. In de focusgroepen werd aangegeven dat de professionalisering zich vaak lijkt te beperken tot een aantal personen in de school, terwijl volgens hen de organisatie in zijn totaliteit 'mee zou moeten professionaliseren'.

Figuur 24 Wel/geen mogelijkheden om te professionaliseren op LOB-gebied volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



Wat betreft de mogelijkheden tot professionalisering worden opleiding en training het vaakst genoemd, gevolgd door kennisbijeenkomsten. In het vo worden opleidingen/training en kennisbijeenkomsten relatief vaak genoemd. In het mbo wordt intervisie relatief vaak genoemd. In de focusgroepen werd aangegeven dat op het gebied van professionalisering niet altijd even goed duidelijk is wat er allemaal 'te koop' is. Zo geeft één deelnemer aan dat als er een directeur is die hart heeft voor LOB dat erg kan helpen om verder te professionaliseren (terwijl dat onderdeel van het beleid zou moeten zijn). Veelal zijn de ideeën er wel hoe een en ander aan te pakken maar ontbreekt het aan de tijd. Daarnaast geeft een aantal deelnemers aan dat het niet altijd duidelijk is hoeveel persoonsgebonden budget over is voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

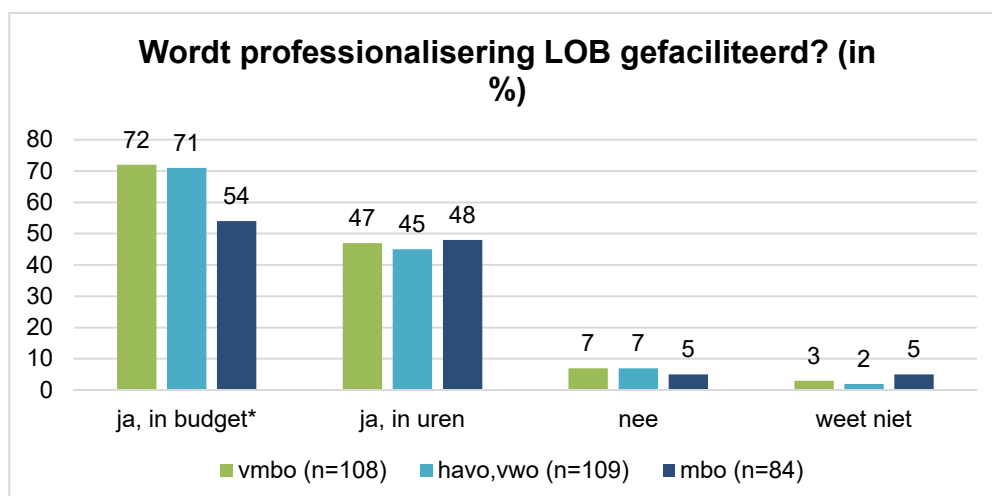
Figuur 25 De mogelijkheden die de school biedt om te professionaliseren op LOB-gebied volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Professionalisering wordt vooral gefaciliteerd in budget en daarna in uren, zo laat onderstaande grafiek duidelijk zien. In het mbo wordt relatief het meest gefaciliteerd via budget.

Figuur 26 De facilitering van professionalisering LOB door de school volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Tijdens de focusgroepen is ook gesproken over de belangrijkste kansen en uitdagingen in de komende jaren ten aanzien van professionalisering op het gebied van LOB. Als kansen werden genoemd:

- 1) Het integreren van professionalisering op het gebied van LOB in de gesprekscyclus (zorgt voor verankering in de organisatie);
- 2) Ervoor zorgen dat ook aan formatieplanning LOB een duidelijke visie ten grondslag ligt.

Als uitdaging werd genoemd dat er veel onderwerpen zijn die binnen de scholen spelen, waarbij professionalisering LOB niet altijd prioriteit heeft. Het is de uitdaging om ervoor te zorgen dat de schoolleiding er wel voor kiest om dit aan te pakken en te faciliteren.

5.6 Kwaliteitsbewaking LOB

Hoe wordt LOB geëvalueerd? De meest genoemde wijzen van evaluatie zijn de tevredenheid van leerlingen/studenten alsmede de evaluatie van specifieke LOB-activiteiten. Daarnaast worden relatief vaak genoemd: het analyseren van doorstroomcijfers (vmbo), de terugkoppeling van het vervolgonderwijs (havo/vwo) en de tevredenheid van medewerkers (mbo).

In de focusgroepen kwam tevens naar voren dat vragen naar feedback aan leerlingen/studenten die de school inmiddels hebben verlaten van grote waarde is. Wat hebben zij aan LOB gehad, wat heeft het hen gebracht? Dit type onderzoek wordt volgens de deelnemers wel belemmerd door de nieuwe privacy wetgeving. Als ander aandachtspunt bij de wijze van evaluatie werd in de focusgroepen genoemd dat niet elk ROC doorstroomcijfers aan het vo terugkoppelt, terwijl dit wel belangrijke informatie is. De vraag werd gesteld of er mogelijkheden zijn om dit uit een landelijk systeem te halen. Overigens is volgens de aan de focusgroep deelnemende decanen/LOB-coördinatoren een goede, warme overdracht van groot belang. Als dit goed is geregeld, voorkomt dit ook 'gedoe' met cijfers. Decanen in de focusgroepen geven ook aan dat zij het lastig vinden om goede kwaliteitsstandaarden te bepalen voor LOB-begeleiding: waaraan kun je een goede kwaliteit afmeten? Dit is in de praktijk lastig uit te werken.

Tabel 33 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde wijzen van evaluatie LOB (in %), uitgesplitst naar sector

Top 3 meest genoemde wijzen van evaluatie LOB		
Vmbo (n=125)	Havo, vwo (n=119)	Mbo (n=97)
1. Evaluatie specifieke LOB-activiteiten (53%)*	1. Tevredenheid ll-en (64%)	1. Tevredenheid ll-en (62%)
2. Tevredenheid ll-en (53%)	2. Evaluatie specifieke LOB-activiteiten (56%)*	2. Evaluatie specifieke LOB-activiteiten (34%)*
3. Analyseren doorstroominformatie naar vervolgonderwijs / werk (34%)*	3. Terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs (54%)*	3. Tevredenheid mw-ers (31%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

Wanneer we kijken welke aspecten worden meegenomen in de evaluatie van LOB, dan laat tabel 34 zien dat vooral activiteiten en begeleiding vaak worden genoemd. In het mbo wordt de professionaliteit van personeel relatief vaak meegenomen in de evaluatie (namelijk 34%).

Tabel 34 De drie door de responderende decanen/LOB-coördinatoren meest genoemde aspecten in de evaluatie van LOB (in %), uitgesplitst naar sector

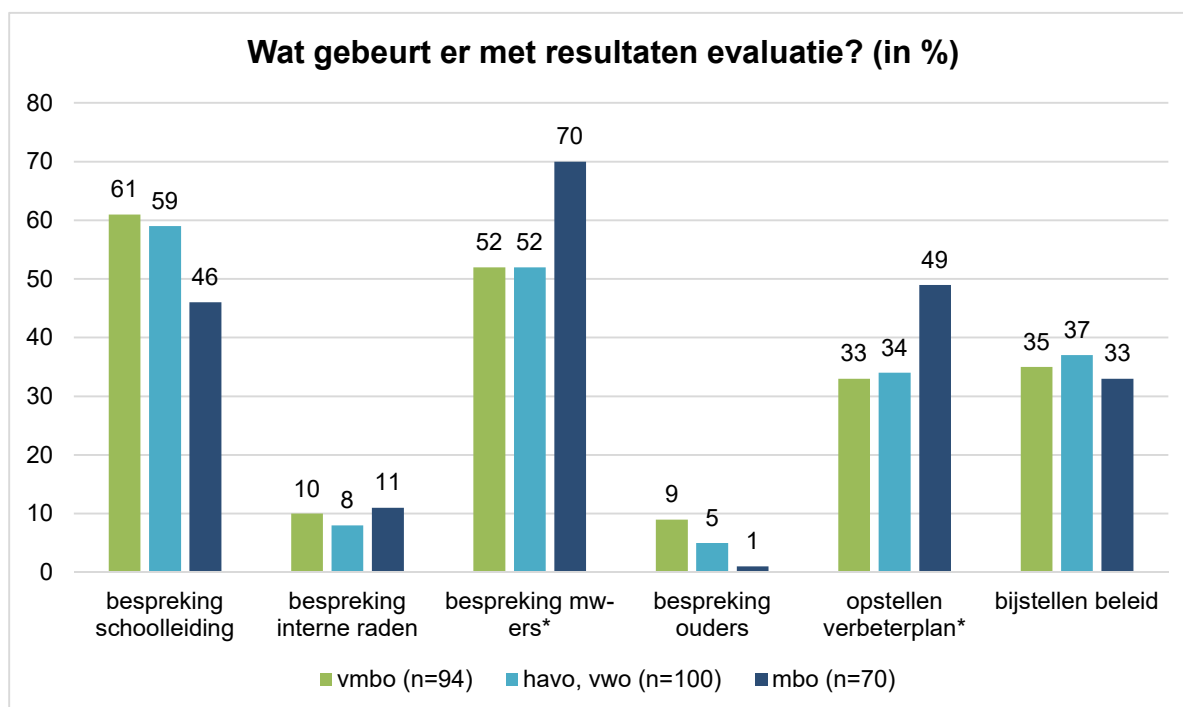
Top 3 meest genoemde aspecten in evaluatie LOB		
Vmbo (n=94)	Havo, vwo (n=100)	Mbo (n=70)
1. Activiteiten (83%)	1. Activiteiten (78%)	1. Activiteiten (80%)
2. Begeleiding (59%)	2. Begeleiding (74%)	2. Begeleiding (71%)
3. Draagvlak in de school (22%)	3. Professionaliteit personeel (16%)*	3. Professionaliteit personeel (34%)*

* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

In de focusgroepen werd door decanen/LOB-coördinatoren de vraag gesteld wat er precies met de resultaten van evaluatie gebeurt; worden deze bijvoorbeeld met schoolleiding of CvB besproken? Hun indruk was dat dit niet altijd het geval is.

Onderstaande figuur geeft aan wat er volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren wordt gedaan met de evaluatieresultaten. In het mbo worden de resultaten van de evaluatie volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren vooral besproken met medewerkers en wordt er een verbeterplan opgesteld. In het vo worden resultaten relatief vaak besproken met de schoolleiding.

Figuur 27 Wat er gebeurt met de resultaten van de evaluatie LOB volgens de responderende decanen/LOB-coördinatoren (in %), uitgesplitst naar sector



* significant verschil tussen vo en mbo ($p < 0.05$)

5.7 Algemeen

Tot slot is in de vragenlijst aan de decanen/LOB-coördinatoren gevraagd welk rapportcijfer zij over het algemeen aan LOB geven. De decanen/LOB-coördinatoren in het vo gaven gemiddeld een 6,84, de decanen/LOB-coördinatoren in het mbo gaven gemiddeld een 6,29. Wanneer we binnen het vo het gemiddelde rapportcijfer bekijken, zien we dat de vmbo decanen/LOB-coördinatoren gemiddeld een 6,74 geven en decanen/LOB-coördinatoren havo/vwo als gemiddeld rapportcijfer een 6,93.

Samengevat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

Visie en beleid

- Bij alle sectoren is er volgens een ruime meerderheid van de decanen/LOB-coördinatoren sprake van een visie op LOB.
- Volgens de decanen/LOB-coördinatoren wordt de visie op LOB vaak gekenmerkt door steekwoorden zoals oriëntatie, loopbaancompetenties, het maken van bewuste keuzes voor een goede vervolgopleiding. Als aandachtspunt wordt benoemd dat LOB eigenlijk in het hele curriculum terug zou moeten komen, maar hier is nog niet in alle gevallen sprake van.
- Hoewel het overall beeld ten aanzien van visie en beleid positief is, wordt benoemd dat de betrokkenheid van de bestuurders en schoolleiding een aandachtspunt vormt. Als er onvoldoende commitment is op dit niveau, is het heel moeilijk om de visie en het beleid te vertalen naar de praktijk.

Activiteiten en begeleiding LOB

- LOB maakt volgens decanen/LOB-coördinatoren relatief vaak onderdeel uit van mentorlessen en SLB-gesprekken. Als aandachtspunt werd genoemd dat een risico van het inbedden van LOB in de SLB-gesprekken is dat LOB niet de aandacht krijgt die het verdient.
- De meest genoemde LOB-activiteiten zijn het maken van opdrachten, (snuffel)stages en open dagen/voorlichting. In de focusgroepen wordt het belang van gesprekken met leerlingen/studenten benadrukt, in combinatie met andere LOB-activiteiten.
- Zowel de gesprekken over voortgang, zorg als de loopbaan vinden met name individueel plaats. Gesprekken over de loopbaan vinden daarnaast ook wat vaker klassikaal of in kleine groepen plaats. Alle drie de typen gesprekken worden voornamelijk gevoerd door de LOB-begeleider/mentor.
- Decanen/LOB-coördinatoren geven aan dat LOB in alle leerjaren van belang is: de doorlopende leerlijn.

Samenwerking en ondersteuning LOB

- Er wordt volgens decanen/LOB-coördinatoren rondom LOB relatief vaak samengewerkt met het vervolgonderwijs en bedrijven.
- Er werd in de focusgroepen wel opgemerkt dat de samenwerking wisselend kan zijn, in sommige regio's en sectoren verloopt dit beter dan in andere regio's en sectoren.
- Decanen/LOB-coördinatoren geven relatief vaak aan dat het goed gaat op het gebied van het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten. In het mbo en vmbo wordt ook het uitwerken van een LOB-visie relatief vaak genoemd; in havo/vwo de kwaliteit van de begeleiding.
- Als ondersteuningsbehoefte wordt door decanen/LOB-coördinatoren het beschikbaar stellen van voldoende middelen en de brede betrokkenheid binnen de school bij de uitvoeren van LOB genoemd.
- Bij de ondersteuningsbehoefte met betrekking tot de beschikbaarheid van middelen werd in de focusgroepen als uitdaging meegegeven dat in de praktijk vaak extra financiële injecties worden ingezet om problemen te 'bestrijden', bijvoorbeeld de VSV-middelen, terwijl een preventieve inzet van de middelen voor LOB juist veel effectiever kan zijn.

Professionalisering LOB

- Vaak is er mogelijkheid tot professionalisering op het gebied van LOB. Hierbij werd in de focusgroepen de kanttekening gemaakt dat professionalisering zich vaak lijkt te beperken tot een aantal personen in de school.
- Wat betreft de mogelijkheden tot professionalisering worden opleiding en training het vaakst genoemd, gevolgd door kennisbijeenkomsten.
- Professionalisering wordt vooral gefaciliteerd in budget en daarna in uren.

- Als belangrijke kans op het gebied van professionalisering werd genoemd het integreren van professionalisering op het gebied van LOB in de gesprekscyclus en ervoor zorgen dat ook aan formatieplanning LOB een duidelijke visie ten grondslag ligt.
- Door diverse deelnemers aan de focusgroepen is benoemd dat het ook hier erg van belang is dat er een draagvlak voor LOB bestaat binnen de schoolleiding en het bestuur. Vaak lijken andere thema's in de professionalisering meer prioriteit te krijgen. Door draagvlak en prioriteit hiervoor te geven op het niveau van de schoolleiding kan professionalisering op het gebied van LOB een prominente(re) plek krijgen.

Kwaliteitsbewaking LOB

- De meest genoemde wijzen van evaluatie zijn de tevredenheid van leerlingen/studenten alsmede de evaluatie van specifieke LOB-activiteiten. Daarnaast worden relatief vaak genoemd: het analyseren van doorstroomcijfers (vmbo), de terugkoppeling van het vervolgonderwijs (havo/vwo) en de tevredenheid van medewerkers (mbo).
- In de evaluatie worden volgens de decanen/LOB-coördinatoren vooral activiteiten en begeleiding meegenomen.
- In het mbo worden de resultaten van de evaluatie vooral besproken met medewerkers en wordt er een verbeterplan opgesteld. In het vo worden resultaten relatief vaak besproken met de schoolleiding. Als kanttekening in de focusgroep werd genoemd dat hun indruk was dat in de praktijk de resultaten niet altijd met CvB of schoolleiding worden besproken.
- In de focusgroepen kwam naar voren dat vragen naar feedback aan leerlingen/studenten die de school inmiddels hebben verlaten van grote waarde is. Wat hebben zij aan LOB gehad, wat heeft het hen gebracht? Dit type onderzoek wordt volgens de deelnemers echter belemmerd door de nieuwe privacy wetgeving (AVG). Als ander aandachtspunt bij de wijze van evaluatie werd in de focusgroepen genoemd dat niet elk ROC doorstroomcijfers aan het vo terugkoppelt, terwijl dit wel belangrijke informatie is.
- Een ander aandachtspunt dat in diverse focusgroepen met decanen/LOB-coördinatoren naar voren kwam is dat het resultaat van LOB heel moeilijk meetbaar is. Wat is precies het resultaat van goede LOB en hoe kunnen we dit meten? Dit kan de evaluatie belemmeren.

Hoofdstuk 6 - Startmeting: vo-leerlingen/mbo-studenten over LOB

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert per thema uit de Monitor LOB de bevindingen voor de vo-leerlingen en mbo-studenten. Zoals eerder genoemd was de respons onder de leerlingen en studenten, ondanks diverse (additionele) acties ter stimulering van de respons, laag. Dit hoofdstuk presenteert dan ook, zoals afgesproken met de opdrachtgever, geen kwantitatieve data uit de Monitor LOB voor vo-leerlingen en mbo-studenten, maar beschrijft de bevindingen van één groepsgesprek met 12 mbo-studenten, één interview met een vo-leerling en één interview met een mbo-student. Dit betekent dat de resultaten in dit hoofdstuk met de nodige voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd.

Als er in dit hoofdstuk wordt gesproken over leerlingen dan heeft dat betrekking op het voortgezet onderwijs, als er wordt gesproken over studenten dan hebben de uitspraken betrekking op het mbo. In dit hoofdstuk wordt ook verwezen naar bevindingen van de startmeting vanuit het perspectief van de schoolleiders, decanen en LOB-coördinatoren. Ook wordt op sommige punten verwezen naar het recente LOB-rapport van LAKS (Landelijk Actie Komitee Scholieren)⁸. Voor meer informatie over dit rapport van LAKS: zie onderstaand kader.

'LAKS to the Future'

LAKS heeft in het schooljaar 2017-2018 acht congressen georganiseerd met als thema 'LOB'. Tijdens deze congressen werden leerlingen door LAKS actief bij de ontwikkelingen op dit gebied betrokken en werd er gewerkt aan de bewustwording van het belang van LOB. In verschillende werkvormen hebben de leerlingen tijdens deze congressen meegedacht over de invulling van LOB. Het rapport 'LAKS to the Future' (2018) presenteert de resultaten van een korte enquête en de debatten die met leerlingen gevoerd zijn op deze congressen over LOB. Afgesproken met LAKS is om de bevindingen van deze congressen ook te benutten voor de Monitor LOB. Waar bevindingen van LAKS worden genoemd, geven we dit in de tekst expliciet aan.

Opgemerkt dient te worden dat de bevindingen uit het onderzoek van LAKS met de nodige voorzichtigheid gelezen moeten worden. Het onderzoek van LAKS is niet representatief voor alle leerlingen: alleen leerlingen die hebben deelgenomen aan de LAKS congressen zijn hierin meegenomen. Ook komt meer dan 80% van de leerlingen die deel hebben genomen aan de LAKS-congressen uit havo/vwo; hiermee is het vmbo fors ondervertegenwoordigd. Dit betekent dat deze resultaten met enige voorzichtigheid moeten worden gelezen.

6.2 Visie en beleid

Uit de gesprekken die in het kader van de startmeting met de mbo-studenten en vo-leerlingen zijn gevoerd, kwam naar voren dat zij graag actief worden betrokken bij de (door)ontwikkeling van LOB en het formuleren van LOB-beleid in de school. Dit beeld komt overeen met het beeld dat wordt geschetst in het LAKS rapport ten aanzien de betrokkenheid van leerlingen bij LOB.

Op deze manier kan LOB volgens de geïnterviewde leerlingen/studenten meer eigenaarschap genieten onder leerlingen en studenten. Leerlingen en studenten geven aan vaak niet precies te weten wat LOB inhoudt. Daarnaast merkt één van de studenten op dat LOB in het ROC waar hij/zij de opleiding volgt vaak als onderdeel wordt georganiseerd van Burgerschap en Studieloopbaangesprekken. Dit zou volgens deze student in het beleid duidelijk losgekoppeld moeten worden. In de focusgroepen kwam dit onderwerp ook naar voren, waarbij één van de deelnemende schoolleiders de volgende kanttekening maakte: 'In de praktijk blijkt het erg lastig om deze

⁸ LAKS (2018). LAKS to the Future. Utrecht: LAKS.

onderwerpen los te koppelen: de studie(voortgang) hangt samen met andere factoren en dit heeft ook gevolgen voor de loopbaanontwikkeling.'

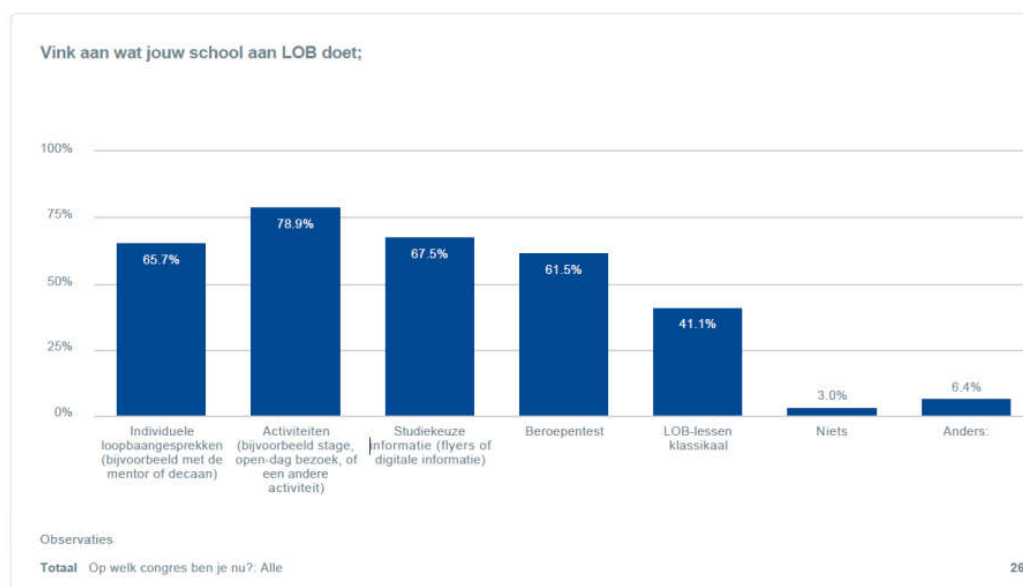
In de gesprekken met de mbo-studenten werd het belang van LOB-beleid onderstreept: er moet volgens de geïnterviewde studenten LOB-beleid zijn, waarbij voor elke betrokkene duidelijk moet zijn wat er van hem of haar wordt verwacht op het gebied van LOB.

Volgens de geïnterviewde leerlingen en studenten is het daarnaast van belang dat LOB wordt uitgedragen in de gehele school en niet alleen door een decaan of LOB-coördinator. Dit beeld sluit aan bij de bevindingen uit de focusgroepen met schoolleiders decanen/LOB-coördinatoren. Ook het LAKS rapport schetst een vergelijkbaar beeld.

6.3 Activiteiten en begeleiding

Wat voor type activiteiten en begeleiding krijgen leerlingen en studenten op school? De onderstaande figuur illustreert welke LOB activiteiten worden uitgevoerd volgens de leerlingen in het vo die deel hebben genomen aan de LAKS congressen (bron: LAKS, 2018). Hierbij dient wederom te worden opgemerkt dat de onderzoeksgroep van het LAKS rapport bestaat uit een selecte groep van voornamelijk havo en vwo leerlingen, waardoor onderstaande figuur met de nodige voorzichtigheid moet worden geïnterpreteerd.

Figuur 28 Een weergave van de activiteiten die, volgens de leerlingen in het vo, worden uitgevoerd met betrekking tot LOB (bron: LAKS, 2018. LAKS to the Future. Utrecht: LAKS)



De in het kader van de Monitor LOB geïnterviewde studenten en leerlingen noemden zowel open dagen van vervolgonderwijs en stages in bedrijven als veel voorkomende LOB-activiteiten. Ook werd bijvoorbeeld genoemd dat scholen informatie geven over de studiekeuze en dat er individuele loopbaangesprekken worden gevoerd. De geïnterviewde studenten in het mbo gaven aan dat LOB vaak onderdeel is van de SLB-gesprekken. De SLB-gesprekken gaan in de praktijk volgens hen echter vaak vooral over de studievoortgang, waardoor de begeleiding met betrekking tot de loopbaan van de student mogelijk in het gedrang kan komen. Eén van de geïnterviewde studenten geeft aan dat studenten zelf meer aan het eigen roer zouden moeten staan in de gesprekken, maar dit is in de praktijk niet altijd het geval. De studenten gaven ook aan dat sommige studenten zelf goed het initiatief kunnen nemen als zij vragen op het gebied van LOB hebben, maar dat voor sommige studenten, die minder mondig zijn, dit juist veel lastiger is.

De geïnterviewde mbo-studenten benadrukten in het gesprek het belang van individuele begeleiding en persoonlijke aandacht, het bezoeken van bedrijven en duidelijkheid over bij wie je terecht kunt bij vragen op het gebied van LOB. Expliciet werd benoemd dat het van groot belang is dat

je een goede (vertrouwens)band hebt met de docent die je begeleidt op het gebied van LOB. Dit is volgens de geïnterviewde studenten een randvoorwaarde voor goede LOB-begeleiding. Dit wordt ook onderstreept in de focusgroepen met de decanen/LOB-coördinatoren en schoolleiders: in alle gesprekken werd het belang van een goede klik en band tussen leerling/student en LOB-begeleider benadrukt. Studenten geven ook aan dat LOB-begeleiding daarom ook niet per se door een LOB-docent/-coördinator hoeft te worden gegeven, het kan juist heel goed een andere docent zijn met wie je een klik hebt.

In de interviews werd ook genoemd dat studenten en leerlingen zelf niet altijd het nut van LOB inzien, waardoor ze soms ook minder gemotiveerd kunnen zijn. Daarom is het volgens de geïnterviewde studenten van belang dat de LOB-activiteiten en -begeleiding voldoende aansluiten op de leefwereld van de studenten en leerlingen. Ook is het volgens hen van belang om aan leerlingen en studenten duidelijk het hoe en waarom van LOB aan te geven. Dit kan ook worden gerealiseerd door studenten ook actief te betrekken in het ontwikkelen van het LOB-beleid van de school (zie paragraaf 6.2).

Tenslotte werd in de interviews met de mbo-studenten genoemd dat maatwerk van belang is. De ondersteuningsbehoefte van leerlingen en studenten op het gebied van LOB varieert volgens hen: de ene leerling of student weet al heel goed wat hij/zij wil terwijl een ander hier juist nog nauwelijks een beeld van heeft. Ook qua mate waarin studenten en leerlingen zelf initiatief nemen verschilt volgens de geïnterviewde studenten. Maatwerk bieden in de activiteiten en begeleiding is volgens hen dan ook van belang.

6.4 Samenwerking

De geïnterviewde studenten en leerlingen geven aan dat zij vooral activiteiten waarbij zij het bedrijfsleven opzochten erg waardevol vinden. Dit beeld wordt ook onderschreven in het rapport van het LAKS. Het lijkt dus van belang om als school goede banden met het bedrijfsleven te (blijven) onderhouden. Vaak zijn er al contacten tussen school en het bedrijfsleven in het kader van de stages/beroepspraktijkvorming; dit wordt ook benadrukt in de focusgroepen met de decanen/LOB-coördinatoren en de schoolleiders.

6.5 Professionalisering

Zowel leerlingen als studenten hebben aangegeven dat zij het zouden zien als een goede ontwikkeling als de vakdocenten een grotere rol gaan spelen bij LOB, maar wel met goede ondersteuning van de decaan/LOB-coördinator en/of schoolleiding. Dit wordt door de schoolleiders en de decanen/LOB-coördinatoren in de focusgroepen beaamd. In de focusgroepen met schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren werd wel opgemerkt dat niet elke vakdocent het 'in zich heeft' om intensief bezig te zijn met LOB in de lessen en begeleiding. Een andere belangrijke succesfactor is wederom de 'klik' tussen leerling/student en de docent, zoals ook eerder genoemd in paragraaf 6.2.

Eén van de geïnterviewde mbo-studenten merkt op dat het lijkt alsof er in het mbo minder aan professionalisering wordt gedaan dan in het vo. Het is op het mbo niet altijd duidelijk dat LOB je hele loopbaan behelst. Deze student geeft aan dat er in het vo meer aandacht lijkt te zijn voor het vervolgonderwijs en dat er daarom waarschijnlijk ook een duidelijkere plek is voor LOB in het vo. In het groepsgesprek met de mbo-decanen kwam ook naar voren dat sommige docenten niet lijken te weten wat LOB is. Dit onderstreept het eerder genoemde belang van professionalisering en bredere betrokkenheid van docenten bij LOB in de school.

6.6 Algemeen

Samengevat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

Visie en beleid

- De geïnterviewde mbo-studenten en vo-leerlingen geven aan dat zij graag actief worden betrokken bij de (door)ontwikkeling van LOB en het formuleren van LOB-beleid in de school.

- Volgens de geïnterviewde leerlingen en studenten is het daarnaast van belang dat LOB wordt uitgedragen door de gehele school en niet alleen door een decaan of LOB-coördinator.

Activiteiten en begeleiding

- Het is volgens de geïnterviewde leerlingen en studenten van groot belang dat je een goede (vertrouwens)band hebt met de docent die je begeleidt op het gebied van LOB. Ook maatwerk is volgens hen van belang: sluit goed aan bij de behoefte van de betreffende student of leerling.
- Ook is het volgens leerlingen en studenten van belang om duidelijk het hoe en waarom van LOB aan te geven. Dit kan volgens hen ook worden gerealiseerd door studenten actief te betrekken in het ontwikkelen van het LOB-beleid van de school.

Samenwerking en ondersteuning

- Volgens de geïnterviewde leerlingen en studenten zijn LOB-activiteiten waarbij het bedrijfsleven wordt opgezocht voor hen erg waardevol.

Professionalisering

- Volgens de geïnterviewde leerlingen en studenten zou het goed zijn als vakdocenten een grotere rol gaan spelen bij LOB, maar wel met goede ondersteuning van de decaan/LOB-coördinator en/of schoolleiding.

Hoofdstuk 7 - Startmeting: vergelijking vanuit verschillende perspectieven

7.1 Inleiding

Eén van de onderzoeksvragen van de Monitor LOB luidt: zijn er verschillen in beleving van en ervaring met betrekking tot LOB vanuit de verschillende perspectieven? Dit hoofdstuk presenteert de bevindingen vanuit de volgende perspectieven:

- de verschillende onderzoeksgroepen (paragraaf 7.2);
- het mbo en het vo (paragraaf 7.3);
- het vmbo en havo/vwo (paragraaf 7.4);
- de overgangen in het onderwijs (paragraaf 7.5).

Omdat we alleen op basis van de kwantitatieve meting (via online vragenlijsten) significante verschillen kunnen achterhalen tussen de diverse perspectieven, ontbreken in de vergelijking in dit hoofdstuk de leerlingen/studenten (gezien de lage respons).

Statistische toelichting: significante verschillen

Wanneer er in dit hoofdstuk wordt gesproken over significante verschillen, dan wordt bedoeld dat de gevonden verschillen naar alle waarschijnlijkheid niet op toeval berusten.

7.2 Perspectief: onderzoeksgroepen

In de Monitor LOB onderscheiden we de onderzoeksgroepen bestuurders/CvB-leden (bestuurders), schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren (schoolleiders) en decanen/LOB-coördinatoren. In de startmeting valt op dat voor deze drie groepen een vergelijkbaar (positief) beeld bestaat ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB, met vergelijkbare aandachtspunten (zoals gedragenheid visie). Op een aantal punten zien we wel significante verschillen tussen de onderzoeksgroepen.

Vergelijking tussen bestuurders en schoolleiders		
	Bestuurders significant vaker dan schoolleiders	Schoolleiders significant vaker dan bestuurders
Visie en beleid	<ul style="list-style-type: none"> • LOB is niet geborgd in de organisatie (41% versus 8%) • Indien LOB wel is geborgd: <ul style="list-style-type: none"> - d.m.v. aparte financiering (37% versus 9%) - d.m.v. kwaliteitscyclus (39% versus 27%) - d.m.v. HRM beleid (63% versus 5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • LOB is geborgd d.m.v. specifiek vrijgemaakte fte (70% versus 28%)
Activiteiten en begeleiding	Geen significante verschillen	Geen significante verschillen
Samenwerking en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> - gemeenten/regionale overheid (45% versus 25%) - andere scholen/besturen (46% versus 37%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> - vervolgonderwijs (85% versus 75%) - ouders (60% versus 43%)
Professionalisering	Geen significante verschillen	Geen significante verschillen
Kwaliteitsbewaking	Geen significante verschillen	Geen significante verschillen

In de vergelijking tussen bestuurders en decanen/LOB-coördinatoren zijn er geen significante verschillen, met uitzondering van de bevinding dat bestuurders significant vaker aangeven dat er wordt samengewerkt met gemeenten/regionale overheid (45% versus 15%).

Vergelijking tussen schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren		
	Schoolleiders significant vaker dan decanen/LOB-coördinatoren	Decanen/LOB-coördinatoren significant vaker dan schoolleiders
Visie en beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een visie op LOB (82% versus 75%) • Visie wordt gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> - oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (88% versus 78%) - het maken van bewuste keuzes (82% versus 71%) • LOB-beleid uitgewerkt in: <ul style="list-style-type: none"> - schoolplan (35% versus 23%) - school-/studiegids/opleidingsplan (22% versus 16%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Visie wordt gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> - de vijf loopbaancompetenties (69% versus 54%)
Activiteiten en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • LOB wordt gegeven als onderdeel van: <ul style="list-style-type: none"> - mentorlessen (82% versus 70%) - SLB-lessen (63% versus 52%) - LOB als project (28% versus 20%) 	Geen significante verschillen
Samenwerking en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> - vervolgonderwijs (85% versus 74%) - ouders (60% versus 50%) • Er is géén ondersteuningsbehoefte op het gebied van LOB (32% versus 7%) • Het gaat goed met: <ul style="list-style-type: none"> - kwaliteit van LOB-begeleiding (34% versus 26%) - professionaliteit medewerkers LOB (32% versus 21%) - kwaliteitsbewaking en -borging van LOB (11% versus 6%) - voldoende middelen voor LOB (30% versus 20%) - uitvoering van LOB-activiteiten (63% versus 55%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> - andere scholen/besturen (48% versus 37%) • Er is ondersteuningsbehoefte op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> - het vertalen van de visie naar LOB-beleid (26% versus 13%) - de kwaliteit van LOB-begeleiding (23% versus 14%) - de professionaliteit van medewerkers op het gebied van LOB (42% versus 31%) - kwaliteitsbewaking en -borging op het gebied van LOB (43% versus 25%) - brede betrokkenheid binnen de school bij de uitvoering van LOB (48% versus 24%) - het beschikbaar stellen van voldoende middelen voor LOB (47% versus 23%) • Het gaat goed met: <ul style="list-style-type: none"> - het uitwerken van de LOB-visie (36% versus 26%)
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering LOB vindt plaats via informeel leren (54% versus 44%) • Facilitering professionalisering LOB in uren (55% versus 46%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering LOB vindt plaats via: <ul style="list-style-type: none"> - opleidingen/trainingen/cursussen (83% versus 75%) - kennisbijeenkomsten (71% versus 36%)
Kwaliteitsbewaking	<ul style="list-style-type: none"> • Voor evaluatie LOB wordt gebruik gemaakt van: <ul style="list-style-type: none"> - tevredenheid (oud-)leerlingen (73% versus 56%) - tevredenheid medewerkers (48% versus 24%) - tevredenheid ouders (46% versus 13%) - evaluatie van specifieke LOB-activiteiten (76% versus 49%) - analyse doorstroominformatie naar vervolgonderwijs/werk (51% versus 32%) 	Geen significante verschillen

Vergelijking tussen schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren		
	Schoolleiders significant vaker dan decanen/LOB-coördinatoren	Decanen/LOB-coördinatoren significant vaker dan schoolleiders
	<ul style="list-style-type: none"> - terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs (47% versus 30%) • Resultaten van evaluatie LOB worden benut voor: <ul style="list-style-type: none"> - bespreking met interne raden (24% versus 9%) - bespreking met medewerkers (74% versus 57%) - bespreking met ouders (11% versus 6%) - opstellen van een verbeterplan (60% versus 37%) - bijstellen van beleid (65% versus 36%) 	

7.3 Perspectief: mbo en vo

Wanneer we de bevindingen van de online vragenlijsten vergelijken vanuit het perspectief van het vmbo, havo/vwo en het mbo, valt op dat voor alle sectoren een vergelijkbaar (positief) beeld bestaat ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB, met enkele significante verschillen.

Vergelijking tussen mbo en vo		
	Mbo vaker dan vo	Vo vaker dan mbo
Visie en beleid	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen significante verschillen <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een visie op LOB (mbo: 84%, vo: 71%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie wordt gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> - het maken van bewuste keuzes (vo: 85%, mbo: 61%) - kennis van eigen talenten/interesses (vo: 83%, mbo: 65%) - oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (vo: 90%, mbo: 72%) • LOB wordt gefaciliteerd d.m.v. vrijgemaakte fte (vo: 71%, mbo: 58%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie wordt gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> - oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs (vo: 88%, mbo: 58%) - het maken van bewuste keuzes (vo: 76%, mbo: 61%) - kennis van eigen talenten en interesses (vo: 83%, mbo: 67%)
Activiteiten en begeleiding	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB als apart vak (mbo: 57%, vo: 21%); • Start met LOB in leerjaar 1 (mbo: 86%, vo: 54%) • LOB-gesprekken door de LOB-begeleider/mentor (mbo: 96%, vo: 83%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB als apart vak (mbo: 50%, vo: 21%) • Start met LOB in leerjaar 1 (mbo: 85%, vo: 43%) • Start met LOB in leerjaar 2 (mbo: 78%, vo: 66%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB als project (vo: 30%, mbo 13%) • Start met LOB in leerjaar 3 (vo: 94%, mbo: 80%) • Start met LOB in leerjaar 4 (vo: 91%, mbo: 56%) • LOB-gesprekken door LOB-coördinator/decaan (vo: 92%, mbo: 21%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB als apart project (vo: 29%, mbo: 2%) • Diversiteit in LOB-activiteiten (in vo relatief meer LOB activiteiten aangevinkt dan in mbo) • Start met LOB in leerjaar 3 (vo: 97%, mbo: 77%)

Vergelijking tussen mbo en vo		
	Mbo vaker dan vo	Vo vaker dan mbo
	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekken over voortgang in kleine groepen (mbo: 33%, vo: 21%) Gesprekken over zorg in kleine groepen (mbo: 14%, vo: 7%) 	<ul style="list-style-type: none"> Start met LOB in leerjaar 4 (vo: 95%, mbo: 44%) Gesprekken over zorg gevoerd door de team-/afdelingsleider (vo: 34%, mbo: 9%) Gesprekken over loopbaan individueel (vo: 92%, mbo: 73%)
Samenwerking en ondersteuning	<p>Bestuurders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt samengewerkt met RMC's (mbo: 34%, vo: 16%) <p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het gaat goed met de professionaliteit van de medewerkers t.a.v. LOB goed (mbo: 44%, vo: 30%) Er is ondersteuningsbehoefte t.a.v. het opzetten van LOB-activiteiten (mbo: 14%, vo: 5%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt samengewerkt met regionale overheid (provincie, gemeentes) (mbo: 22%, vo: 12%) 	<p>Bestuurders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> bedrijven (vo: 69%, mbo: 60%) vervolgonderwijs (vo: 80%, mbo: 62%.) andere scholen (vo: 51%, mbo: 34%.) ouders (vo: 53%, mbo: 20%) <p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> bedrijven (vo: 68%, mbo: 54%) vervolgonderwijs (vo: 90%, mbo 54%) andere scholen (vo: 39%, mbo: 28%) ouders (vo: 66%, mbo 31%) Het gaat goed met: <ul style="list-style-type: none"> het opzetten van LOB-activiteiten (vo: 63%, mbo: 35%) het uitvoeren van LOB-activiteiten (vo: 68%, mbo: 34%) de kwaliteit van de LOB-begeleiding (vo: 36%, mbo: 24%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt samengewerkt met: <ul style="list-style-type: none"> bedrijven (vo: 63%, mbo: 47%) vervolgonderwijs (vo: 89%, mbo: 41%) andere scholen (vo: 58%, mbo: 26%) ouders (vo: 60%, mbo: 28%)
Professionalisering	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheid bij LOB van: <ul style="list-style-type: none"> het gehele docententeam (mbo: 67%, vo: 36%) het CvB (mbo: 26%, vo: 5%) de tweedelijns zorg (mbo: 31%, vo: 10%) betrokken zijn bij LOB Professionalisering LOB vindt plaats via: <ul style="list-style-type: none"> informeel leren (mbo: 67%, vo: 52%) kennisbijeenkomsten (mbo: 49%, vo: 34%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionalisering LOB vindt plaats via intervisie (mbo: 55%, vo: 40%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheid bij LOB van: <ul style="list-style-type: none"> ouders (vo: 60%, mbo: 31%) decanen/LOB-coördinatoren (vo: 89%, mbo: 49%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionalisering LOB vindt plaats via: <ul style="list-style-type: none"> opleiding/training (vo: 87%, mbo: 75%) kennisbijeenkomsten (vo: 77%, mbo: 58%); Professionalisering wordt gefaciliteerd via budget (vo: 72%, mbo: 54%)
Kwaliteitsbewaking	<p>Bestuurders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sturen op kwaliteit van LOB via kwaliteitscyclus (mbo: 52%, vo: 32%) LOB ingebed in de kwaliteitscyclus (mbo: 69%, vo: 52%) <p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Geen significante verschillen <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> De professionaliteit van personeel wordt meegenomen in evaluatie LOB (mbo: 34%, vo: 16%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor evaluatie LOB wordt gebruik gemaakt van: <ul style="list-style-type: none"> de terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs (vo: 52%, mbo: 20%) de tevredenheid van ouders (vo: 52%, mbo: 15%) zelf verzamelde doorstroominformatie (vo: 41%, mbo: 24%) Resultaten van evaluatie LOB worden benut voor: <ul style="list-style-type: none"> bespreken met ouders (vo: 13%, mbo: 2%)

Vergelijking tussen mbo en vo		
	Mbo vaker dan vo	Vo vaker dan mbo
	<ul style="list-style-type: none"> Resultaten van evaluatie LOB worden benut voor bespreken met medewerkers (mbo: 70%, vo: 52%) Resultaten van evaluatie LOB worden benut voor opstellen verbeterplan (mbo: 49%, vo: 32%) 	<ul style="list-style-type: none"> bijstellen van beleid (vo: 67%, mbo: 53%) Decanen/LOB-coördinatoren: <ul style="list-style-type: none"> Geen significante verschillen

7.4 Perspectief: vmbo en havo/vwo

De context voor LOB binnen het vo verschilt tussen vmbo en havo/vwo, gezien de wettelijke kaders. Voor het vmbo maakt LOB verplicht onderdeel uit van de examenprogramma's, binnen havo/vwo is dit niet het geval. Daarom gaat dit hoofdstuk in op verschillen in beleving van en ervaring met LOB vanuit het perspectief van vmbo en havo/vwo. De bevindingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op extra vergelijkende analyses tussen respondenten die de vragenlijst alléén voor vmbo hebben ingevuld en respondenten die de vragenlijst alléén voor havo/vwo hebben ingevuld.

Ook voor vmbo en havo/vwo geldt: wanneer we de bevindingen van de online vragenlijsten vergelijken, valt op dat een vergelijkbaar (positief) beeld bestaat ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB. Op een aantal punten zien we wel significante verschillen tussen vmbo enerzijds en havo/vwo anderzijds.

Vergelijking tussen vmbo en havo/vwo		
	Vmbo vaker dan havo/vwo	Havo/vwo vaker dan vmbo
Visie en beleid	Schoolleiders: <ul style="list-style-type: none"> Er is een visie op LOB (vmbo: 92%, havo/vwo: 59%) LOB-beleid uitgewerkt in: <ul style="list-style-type: none"> een LOB-(werk)plan (vmbo: 63%, havo/vwo: 33%) beleids-/teamplan (vmbo: 32%, havo/vwo: 18%) PTA/OER (vmbo: 47%, havo/vwo: 29%) Decanen/LOB-coördinatoren: <ul style="list-style-type: none"> Er is een visie op LOB (vmbo: 80%, havo/vwo: 61%) Visie wordt gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> de vijf loopbaancompetenties (vmbo: 71%, havo/vwo: 49%) het voorkomen van VSV (vmbo: 21%, havo/vwo: 2%) 	Schoolleiders: <ul style="list-style-type: none"> Weet niet hoe het beleid is uitgewerkt (havo/vwo: 10%, vmbo: 2%) (Indien er LOB-beleid is) het LOB-beleid is uitgewerkt in het schoolplan (havo/vwo: 44%, vmbo: 29%) Decanen/LOB-coördinatoren: <ul style="list-style-type: none"> Geen significante verschillen
Activiteiten en begeleiding	Schoolleiders: <ul style="list-style-type: none"> LOB als: <ul style="list-style-type: none"> apart vak (vmbo: 27%, havo/vwo: 11%), onderdeel van alle vakken (vmbo: 35%, havo/vwo: 13%) ingeroosterde LOB-gesprekken (vmbo: 28%, havo/vwo: 14%) Start met LOB in leerjaar 1 (vmbo: 73%, havo/vwo: 22%) Start met LOB in leerjaar 2 (vmbo: 95%, havo/vwo: 35%) LOB-coördinator/decaan voert de LOB-gesprekken (vmbo: 98%, havo/vwo: 87%) Decanen/LOB-coördinatoren: <ul style="list-style-type: none"> LOB als: <ul style="list-style-type: none"> onderdeel van alle vakken (vmbo: 29%, havo/vwo: 12%) 	Schoolleiders: <ul style="list-style-type: none"> LOB als onderdeel van de mentorlessen (havo/vwo: 94%, vmbo: 82%) LOB-begeleider/mentor voert de LOB-gesprekken (havo/vwo: 97%, vmbo: 77%) Decanen/LOB-coördinatoren: <ul style="list-style-type: none"> Het doen van een test is een LOB-activiteit (havo/vwo: 87%, vmbo: 71%) De LOB-coördinator/decaan voert gesprekken over: <ul style="list-style-type: none"> voortgang (havo/vwo: 41%, vmbo: 24%) de loopbaan (havo/vwo: 74%, vmbo: 57%);

Vergelijking tussen vmbo en havo/vwo		
	Vmbo vaker dan havo/vwo	Havo/vwo vaker dan vmbo
	<ul style="list-style-type: none"> - apart project (vmbo: 36%, havo/vwo: 20%) • Start met LOB in leerjaar 1 (vmbo: 64%, havo/vwo: 21%) • Start met LOB in leerjaar 2 (vmbo: 92%, havo/vwo: 30%) • (Snuffel)stage is een LOB-activiteit (vmbo: 95%, havo/vwo: 64%) • Vakdocenten voeren gesprekken over de loopbaan (vmbo: 34%, havo/vwo: 11%) 	
Samenwerking en ondersteuning	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met bedrijven (vmbo: 73%, havo/vwo: 52%) • Het gaat goed met: <ul style="list-style-type: none"> - de visie (vmbo: 32%, havo/vwo: 10%) - vertalen van de visie naar LOB-beleid (vmbo: 31%, havo/vwo: 13%) • Er is ondersteuningsbehoefte t.a.v. het beschikbaar stellen van voldoende middelen (vmbo: 30%, havo/vwo: 14%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt samengewerkt met bedrijven (vmbo: 73%, havo/vwo: 42%) • Het gaat goed met de visie op LOB (vmbo: 44%, havo/vwo: 16%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het goed gaat met: <ul style="list-style-type: none"> - beschikbaar stellen van voldoende middelen (havo/vwo: 33%, vmbo: 19%) - kwaliteit van LOB-begeleiding (havo/vwo: 49%, vmbo: 29%) • Er is ondersteuningsbehoefte op het gebied van het uitwerken van een LOB-visie (havo/vwo: 19%, vmbo: 9%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het gaat goed met het uitvoeren van de LOB-activiteiten (havo/vwo: 71%, vmbo: 54%) • Er is ondersteuningsbehoefte t.a.v.: <ul style="list-style-type: none"> - uitwerken van een LOB-visie (havo/vwo: 31%, vmbo: 14%) - brede betrokkenheid binnen de school bij de uitvoering van LOB (havo/vwo: 59%, vmbo: 44%)
Professionalisering	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betrokkenheid bij LOB van: <ul style="list-style-type: none"> - de LOB-begeleiders/mentoren (vmbo: 87%, havo/vwo: 75%) - het gehele docententeam (vmbo: 44%, havo/vwo: 16%) • Betrokkenen worden niet gefaciliteerd voor professionalisering LOB (vmbo: 12%, havo/vwo: 2%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen significante verschillen 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering LOB vindt plaats via kennisbijeenkomsten (havo/vwo: 42%, vmbo: 26%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering LOB vindt plaats via kennisbijeenkomsten (havo/vwo: 83%, vmbo: 69%)
Kwaliteitsbewaking	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB wordt geëvalueerd (vmbo: 84%, havo/vwo: 67%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt geëvalueerd op draagvlak in de school (vmbo: 25%, havo/vwo: 10%) 	<p>Schoolleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor evaluatie LOB wordt gebruik gemaakt van: <ul style="list-style-type: none"> - de tevredenheid van (oud-)leerlingen (havo/vwo: 88%, vmbo: 62%) - de terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs (havo/vwo: 71%, vmbo: 40%) <p>Decanen/LOB-coördinatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor evaluatie LOB wordt gebruik gemaakt van: <ul style="list-style-type: none"> - doorstroominformatie naar vervolgonderwijs/werk (havo/vwo: 46%, vmbo: 30%) - terugkoppeling vanuit vervolgonderwijs (havo/vwo: 55%, vmbo: 23%) • Er wordt geëvalueerd op begeleiding (havo/vwo: 82%, vmbo: 60%)

7.5 Perspectief: overgangen

Een ander relevant perspectief in het kader van LOB is het perspectief van overgangen: tussen po en vo, tussen vo en vervolgonderwijs, tussen mbo en vervolgonderwijs, tussen mbo en arbeidsmarkt. In de online vragenlijsten is (met het oog op de lengte van de vragenlijst) niet expliciet naar deze overgangen gevraagd; wel is gevraagd naar onder meer de kenmerken van de visie op LOB. Ook is het onderwerp 'overgangen' besproken in de focusgroepen. Ten aanzien van de overgangen kwam het volgende naar voren:

- Schoolleiders in het vo noemen in de online vragenlijst relatief vaak oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs als kenmerkend voor de visie op LOB. In de online vragenlijst is het steekwoord 'doorlopende leerlijn' door minder dan 25% van de responderende schoolleiders in het mbo genoemd als kenmerkend voor de visie op LOB (zij noemen vaak het zelf sturen van de eigen loopbaan als kenmerkend voor de visie).
- Door de schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren in de focusgroepen werd opgemerkt dat LOB eigenlijk in alle leerjaren van belang is: het moet volgens hen een doorlopende leerlijn zijn, zowel in vmbo, havo/vwo als mbo.
- Als samenwerkende partijen zijn het meest genoemd (in alle sectoren) de vervolgopleidingen en de bedrijven. Er zijn volgens de schoolleiders in de focusgroepen diverse goede voorbeelden van samenwerking tussen vmbo en mbo, bijvoorbeeld door het werken met 'sprint tickets' die de opleiding van leerlingen bij doorstroom naar mbo met een jaar kunnen verkorten. Er is veel variatie in het aantal vervolgopleidingen waarmee een school te maken heeft, zo werd in de focusgroepen aangegeven. Ter illustratie: soms werkt een vo samen met één ROC, terwijl een andere vo-school met talloze ROC's te maken heeft. Dit compliceert volgens diverse deelnemers aan de focusgroepen de samenwerking.
- In diverse gesprekken kwam als aandachtspunt naar voren dat de samenwerking tussen vo- en mbo-scholen beter zou moeten. In sommige regio's is die samenwerking goed, maar in andere regio's niet, terwijl dit voor de doorlopende leerlijn van groot belang is.
- In de focusgroepen werd genoemd dat de implementatie van de DDD's (digitale doorstroom dossiers) de samenwerking vo-mbo kan vergemakkelijken.
- De decanen/LOB-coördinatoren gaven in de focusgroepen aan dat het digitale dossier voor vmbo-leerlingen, dat is opgesteld aan de hand van de vijf LOB-competenties, met de leerling mee 'moet'. In het mbo wordt ook met deze vijf LOB-competenties gewerkt. In dit dossier motiveert de leerling/student de keuzes die hij/zij tot dusver heeft gemaakt. Het is daarom van groot belang om dit dossier in het kennismakingsgesprek in het mbo terug te laten komen.
- Een schoolleider in het mbo merkte op dat voor het mbo de verbinding en samenwerking met het primair onderwijs misschien minder vanzelfsprekend lijkt maar zeker van belang is. Volgens deze schoolleider is er in het po een behoorlijke druk om door te stromen naar havo/vwo in plaats van naar het vmbo, terwijl voor sommige leerlingen de meer praktische opleidingsroute veel beter passend is. Het zou mooi zijn om als mbo juist ook de verbinding te zoeken met het po en leerlingen, leerkrachten en ouders op die manier te laten kennis maken met de meer praktische manier van leren. Deze schoolleider geeft ook aan dat het mbo eigenlijk ook de verbinding met universiteiten zou moeten leggen. Het mbo is volgens deze schoolleider geen 'eindonderwijs'; het is goed om het brede scala aan (vervolg)mogelijkheden te laten zien.
- De deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat scholen zich meer verantwoordelijk zouden 'moeten' voelen over de verdere loopbaan van hun leerling. De deelnemers van de focusgroep in havo/vwo decanen/LOB-coördinatoren onderstrepen dit door aan te geven dat sommige scholen zich vooral verantwoordelijk voelen voor de profielkeuze van hun leerlingen, maar dat een volgende stap naar vervolgonderwijs minder nauwlettend wordt gemonitord. Ook de verbinding met het bedrijfsleven verdient volgens de deelnemers aandacht, ook binnen havo/vwo.
- Uit het onderzoek blijkt dat in de evaluatie van LOB vaak de tevredenheid van (oud-)leerlingen wordt meegenomen. In de praktijk lijkt dit volgens de deelnemers aan de focusgroepen vooral de tevredenheid van de huidige leerlingen te betreffen, terwijl juist ook de ervaringen van oud-leerlingen van belang zijn. Als aandachtspunt in de focusgroepen werd benoemd dat het verzamelen van informatie over oud-leerlingen zeer lastig is, ook in relatie tot de nieuwe privacy wetgeving (AVG).

- Als ander aandachtspunt bij de wijze van evaluatie werd in de focusgroepen van de decanen/LOB-coördinatoren genoemd dat niet elk ROC doorstroomcijfers aan het vo terugkoppelt, terwijl dit wel belangrijke informatie is. De vraag werd gesteld of er mogelijkheden zijn om dit uit een landelijk systeem te halen.
- Volgens de aan de focusgroep deelnemende decanen/LOB-coördinatoren is een goede, warme overdracht van groot belang. Als dit goed is geregeld, voorkomt dit ook 'gedoe' met cijfers.

Hoofdstuk 8 - Conclusies

8.1 Inleiding

In de Monitor LOB staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat is de stand van zaken binnen mbo-scholen en vo-scholen op het gebied van implementatie, verankering en borging van LOB op het moment van de startmeting (januari tot en met mei 2018)?
2. Wat is de stand van zaken binnen mbo-scholen en vo-scholen op het gebied van implementatie, verankering en borging van LOB op het moment van de eindmeting (najaar 2019)?
3. Welke ontwikkeling hebben mbo-scholen en vo-scholen doorgemaakt ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB in de periode tussen de start- en eindmeting?

Per onderzoeksvraag is er aandacht voor de volgende verschillen:

- tussen vmbo, havo/vwo, mbo;
- tussen bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten.

In het verdiepende, kwalitatieve gedeelte wordt daarnaast ingezoomd op de volgende onderzoeksvragen:

4. Hoe kunnen we de ontwikkeling van startmeting naar eindmeting begrijpen? Welke processen liggen aan deze ontwikkeling mogelijkwijs ten grondslag?
5. Wat kunnen mbo- en vo-scholen van deze ontwikkeling leren ter versterking van de implementatie, verankering en borging van LOB? Wat betekent dit voor de gewenste inzet en ondersteuning door het Expertisepunt LOB VO-MBO?

Dit rapport doet verslag van de startmeting van de Monitor LOB, die in de periode januari tot en met mei 2018 is uitgevoerd. Op basis hiervan kan onderzoeksvraag 1 worden beantwoord. Voor de beantwoording van de overige onderzoeksvragen is het van belang om ook de resultaten van de eindmeting in het najaar van 2019 te hebben. Dit hoofdstuk beschrijft de algemene conclusies van de startmeting van de Monitor LOB. Voor een volledig beeld wordt verwezen naar de voorgaande hoofdstukken.

8.2 Conclusies startmeting Monitor LOB

Het algemene beeld van de startmeting Monitor LOB is positief. Het onderwerp leeft onder bestuurders, schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit de hoge respons op de startmeting van de Monitor LOB en de bevinding dat er al veel gebeurt op de scholen op het gebied van LOB. In totaal hebben 229 bestuurders, 656 schoolleiders en 349 decanen/LOB-coördinatoren een vragenlijst ingevuld. Alleen de respons onder de leerlingen/studenten was veel lager dan de gewenste respons, ondanks diverse extra acties om de respons te stimuleren. Daarom zijn er voor hen extra sessies gehouden, waarvoor is aangesloten bij bijeenkomsten van LAKS en het Expertisepunt LOB VO-MBO (1 sessie met 10 vo-leerlingen, 1 sessie met 12 mbo-studenten). Hieruit bleek dat studenten en leerlingen LOB in hun school een belangrijk onderwerp vinden, maar dat voor veel leerlingen en studenten deelname aan een landelijke Monitor LOB relatief 'ver van hun bed' is en het ook niet altijd duidelijk is wat er onder LOB wordt verstaan.

De startmeting laat duidelijk zien dat er veel gebeurt op de scholen op het gebied van LOB, zowel in vmbo, havo/vwo als mbo. De navolgende tabel vat de belangrijkste bevindingen en aandachtspunten op basis van de Startmeting van de Monitor LOB in relatie tot de LOB agenda's samen.

Onderwerp uit Startmeting Monitor LOB	Algemene conclusie uit Startmeting Monitor LOB	Aandachtspunten uit Startmeting Monitor LOB
Visie en beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Veel scholen hebben een visie op LOB en hebben LOB geborgd in hun beleid en kwaliteitscyclus. • Leerlingen en studenten willen graag betrokken worden bij de ontwikkeling van visie en beleid in hun school. • Binnen havo/vwo is er relatief minder vaak een visie op LOB, wat logisch is gezien de verschillende eisen in de wet- en regelgeving. 	<ul style="list-style-type: none"> • Breed draagvlak van de LOB-visie binnen de school. Dit is een proces dat de nodige tijd kost. • Voldoende betrokkenheid en commitment bij LOB op niveau schoolleiding.
Activiteiten en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Scholen bieden veel en diverse LOB-activiteiten en begeleiding. In het vo worden meer activiteiten aangeboden dan in het mbo. • LOB maakt vaak onderdeel uit van de SLB-gesprekken en mentorlessen. • In LOB-activiteiten is het opdoen van ervaring heel belangrijk, in combinatie met de mogelijkheid tot reflectie op die ervaringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • LOB zou eigenlijk in het gehele curriculum terug moeten komen, maar hier is nog niet altijd sprake van. • Voor goede LOB-begeleiding is een goede (vertrouwens)band tussen leerling/student en begeleider van belang, evenals maatwerk (zowel in begeleiding als activiteiten).
Samenwerking en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> • Voor LOB wordt vaak samengewerkt met vervolgoopleidingen en bedrijven. • In het vo wordt er met meer partijen samengewerkt omtrent LOB dan in het mbo. In vmbo wordt er vaker samengewerkt met het bedrijfsleven dan in havo/vwo. • De ondersteuningsbehoefte verschilt tussen de bestuurders, schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren: hoe dichter op de praktijk, hoe groter de ondersteuningsbehoefte. • In het vmbo is er meer ondersteuningsbehoefte t.a.v. het beschikbaar stellen van middelen, binnen havo/vwo ligt die ondersteuningsbehoefte meer op het gebied van visie en brede betrokkenheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • De doorlopende leerlijn op het gebied van LOB verdient verbetering, bijvoorbeeld de samenwerking tussen vo- en mbo-scholen op dit gebied.
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> • Het beeld ten aanzien van professionalisering is positief. • Veel van de betrokkenen worden geprofessionaliseerd; hiervoor is in veel gevallen ook sprake van facilitering (in tijd en/of geld). • Professionalisering kan relatief laagdrempelig worden georganiseerd, bijvoorbeeld via intervisie of een training gesprekstechnieken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering lijkt zich in de praktijk vaak nog te beperken tot een aantal betrokkenen (zoals de decaan of LOB-coördinator), terwijl het van belang is breed te professionaliseren (bijvoorbeeld ook mentoren en vakdocenten). • Professionalisering LOB krijgt vaak relatief minder aandacht dan professionalisering op andere gebieden. • Belangrijk is om LOB te integreren in de gesprekscyclus. • Er zijn meer middelen nodig voor brede professionalisering op het gebied van LOB in de school.
Kwaliteitsbewaking	<ul style="list-style-type: none"> • LOB wordt vrijwel altijd geëvalueerd, voornamelijk via tevredenheidsmetingen onder leerlingen/studenten en evaluaties van LOB-activiteiten en -begeleiding. • In het mbo is LOB wat vaker ingebed in de kwaliteitscyclus dan in het vo. 	<ul style="list-style-type: none"> • De borging in de kwaliteitscyclus; worden evaluaties daadwerkelijk omgezet naar verbeterplannen? • Wordt er ook echt geanalyseerd of de doelen van LOB worden gerealiseerd?

Onderwerp uit Startmeting Monitor LOB	Algemene conclusie uit Startmeting Monitor LOB	Aandachtspunten uit Startmeting Monitor LOB
		<ul style="list-style-type: none"> • Belemmerende factor is de AVG, waardoor het lastig is de doorstroom in kaart te brengen, bijvoorbeeld doorstroom vo-mbo en doorstroom mbo-vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurders, schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren verschillen onderling niet veel in hun beeld ten aanzien van LOB. Het overall beeld van alle groepen is positief, met aandachtspunten op het gebied van bijvoorbeeld de gedragenheid van de visie. • Het beeld in de diverse sectoren (vmbo, havo/vwo, mbo) is in grote lijnen vergelijkbaar, met enkele nuanceverschillen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is veel aandacht voor LOB, zo merken diverse deelnemers aan de focusgroepen op, maar dit lijkt in spagaat te zijn met de krimp en bezuinigingen waar veel scholen momenteel mee te maken hebben. Budgetten voor LOB komen hiermee onder druk.