

Rapport
Monitor LOB
2019-2020

Rapport monitor LOB 2019-2020

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van
het Expertisepunt LOB VO-MBO

Arbeid Opleidingen Consult B.V.
Giessenburg, 3 juni 2020

© 2020 AO Consult, all rights reserved

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Managementsamenvatting	4
1 Inleiding.....	10
1.1 Achtergrond LOB	10
1.2 Leeswijzer	11
2 Onderzoeksopzet	12
2.1 Doelstelling	12
2.2 Uitgangspunten	12
2.3 Onderzoeksvragen	13
2.4 Onderzoeksaanpak	13
3 LOB in visie en beleid	16
3.1 Inleiding	16
3.2 LOB binnen bestuur en instelling	16
3.3 Visie op LOB.....	17
3.4 LOB-beleid.....	21
3.5 Betrokken partijen bij LOB in school en instelling	24
3.6 Verschillende perspectieven.....	26
3.7 Samenvatting.....	27
4 LOB-activiteiten en begeleiding	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Activiteiten en begeleiding	29
4.3 Samenwerking.....	41
4.4 Verschillende perspectieven.....	44
4.5 Samenvatting.....	45
5 Professionalisering en kwaliteitsbewaking	47
5.1 Inleiding	47
5.2 Professionalisering LOB	47
5.3 Kwaliteitsbewaking LOB	52
5.4 Waardering	58
5.5 Verschillende perspectieven.....	63
5.6 Samenvatting.....	64
6 Conclusie en aanbevelingen	67
6.1 Conclusie	67
6.2 Aanbevelingen	67
BIJLAGE: Verslag focusgroep leerlingen	69

Managementsamenvatting

Hoe staat het ervoor met LOB in vo en mbo in 2020? Met de LOB-monitor 2020 wordt daar voorzichtig antwoord opgegeven. Voorzichtig omdat de corona-crisis ervoor zorgde dat het veldwerk niet optimaal uitgevoerd kon worden. De scholen en instellingen sloten hun deuren en waren druk het onderwijs volledig anders te organiseren. Om scholen uiteraard alle ruimte hiervoor te geven, is in samenspraak met de begeleidingscommissie van het onderzoek ervoor gekozen tegen het eind van het veldwerk geen extra reminder te versturen voor de groepen waar we zagen dat de respons nog onvoldoende was. Dat, in combinatie met een andere manier van benaderen dan in het vo mogelijk was, zorgde ervoor dat de respons onder schoolleiders en bestuurders in het mbo te laag was om we er representatieve uitspraken op te kunnen baseren. Voor de overige onderzoeksgroepen (schoolleiders vmbo en havo/vwo, bestuurders vo, decanen en LOB-coördinatoren in zowel vmbo, havo/vwo als mbo) is de respons wel (ruim) voldoende om uitspraken te kunnen doen. De coronacrisis had daarnaast impact op de kwalitatieve verdieping in de vorm van negen ingeplande focusgroepen: hiervan kon er in verband met de corona maatregelen slechts één doorgang vinden (met 6 leerlingen havo/vwo en 1 ouder). De bevindingen daarvan zijn ter illustratie in het onderzoek meegenomen en in een aantal kaders in de rapportage verwerkt. Doordat we de rest van de focusgroepen niet hebben kunnen houden, missen de cijfers in deze tweede meting extra duiding en verdieping en ontbreekt het perspectief van de vmbo-leerlingen en mbo-studenten: leerlingen en mbo-studenten worden in de Monitor LOB namelijk uitsluitend via focusgroepen bevroegd. Het biedt perspectief dat het onderzoek nog niet klaar is: over twee jaar volgt een nieuwe meting. Deze rapportage is een onderdeel van een drieluik: een startmeting in 2018, deze tweede meting in 2020 en een laatste, derde meting in 2021-2022. Op dat moment kunnen we ook iets zeggen over de ontwikkeling, nu was de periode tussen de start- en tussenmeting relatief kort. Binnen de beperkingen heeft de meting overigens zeker interessante informatie opgeleverd en biedt het aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan. In deze managementsamenvatting presenteren we allereerst overkoepelende bevindingen en vervolgens per onderwijssector de belangrijkste bevindingen van de meting in 2020. We sluiten deze managementsamenvatting af met de algemene aanbevelingen voor scholen, het Expertisepunt en andere betrokkenen.

Algemene conclusies

- **LOB-activiteiten** | Scholen in vo en mbo bieden veel en verschillende LOB-activiteiten en begeleiding en zijn druk bezig met LOB. In het vmbo wordt er in het eerste jaar op veel scholen een start gemaakt met LOB en in het tweede leerjaar is het een onderwerp op bijna alle vmbo-scholen. In havo/vwo-klassen wordt doorgaans later, meestal vanaf de derde klas als een profielkeuze gemaakt moet worden, gestart met LOB. In het mbo zijn de meeste scholen vanaf het eerste jaar dat de studenten studeren bezig met LOB.
- **Inbedding in het curriculum** | In het vo blijft LOB meest gebruikelijk als onderdeel van de mentorlessen, in het mbo als onderdeel van de SLB-gesprekken. LOB in het vmbo is vergeleken met havo/vwo en mbo vaker een apart vak. We zien dat in havo/vwo en in het mbo LOB als apart vak juist minder gebruikelijk wordt. In het vo blijft LOB meest gebruikelijk als onderdeel van de mentorlessen, in het mbo als onderdeel van de SLB-gesprekken.

- **Facilitering** | In havo/vwo lijkt de facilitering van decanen beter geregeld te zijn dan in 2018. Dit duidt er op dat er in havo/vwo stappen zijn gezet. De focus bij havo/vwo in de voorgenomen acties ligt vooral op visie en beleid. In vmbo en mbo geeft men aan dat de focus meer ligt op activiteiten en professionalisering.
- **Evaluatie** | Een aandachtspunt voor zowel vo als mbo blijft evaluatie. Specifieke activiteiten worden geëvalueerd maar bredere evaluatie van LOB-beleid in relatie tot visie en ambities lijkt nog vaak uit te blijven. Het delen van de uitkomsten buiten het management is eveneens een aandachtspunt. Verbeterplannen naar aanleiding van de evaluaties worden in het mbo vaker dan in het vo geformuleerd. Over de facilitering en met name de evaluaties van LOB zijn decanen en LOB-coördinatoren kritischer dan de schoolleiders.

Vmbo

- **Visie** | Meer dan in andere schoolsoorten geven decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo aan dat er op hun school een visie op LOB is geformuleerd. Vo-bestuurders geven aan dat deze visie in de meerderheid van de scholen op schoolniveau wordt geformuleerd. Kenmerkende steekwoorden voor de visie op LOB zijn: oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs, kennis van eigen talenten, het maken van bewuste keuzes en de vijf loopbaancompetenties..
- **Beleid** | Vrijwel alle decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo geven aan dat er op hun school een uitgewerkt LOB-beleid is, meestal uitgewerkt in een LOB-(werk)plan en/of het PTA. Borging gebeurt, aldus de schoolleiders, bij zo'n driekwart in de vorm van specifiek vrijgemaakte formatie/toekenning van uren.
- **Activiteiten** | Het vaakst maakt LOB deel uit van de mentorlessen, gevolgd door een onderwerp dat ter tafel komt in de studieloopbaangesprekken. Concrete LOB-activiteiten die het vaakst aangeboden worden, zijn de mogelijkheid om deel te nemen aan (snuffel)stages en bedrijven te bezoeken, open dagen te bezoeken en opdrachten te maken op school. In het vmbo start de aandacht voor LOB bij een aanzienlijk aantal scholen al direct in het eerste jaar, vanaf het tweede leerjaar is dat het geval op vrijwel alle scholen.
- **Begeleiding** | In het vmbo wordt de begeleiding aan leerlingen vooral gegeven tijdens (voornamelijk individuele) loopbaangesprekken en/of voortgangsgesprekken, vaak gehouden door de mentor/LOB-begeleider en/of LOB-coördinator/decaan. Het is in 2020 gebruikelijker geworden dan in 2018 om de loopbaangesprekken (ook) klassikaal te voeren.
- **Samenwerking bij vormgeving LOB** | In het vmbo wordt het vaakst samenwerkt met het vervolgonderwijs en bedrijven bij de vormgeving van LOB. Daarnaast wordt bij ongeveer tweederde van de scholen (ook) samengewerkt met ouders en/of andere scholen.
- **Professionalisering** | Decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo geven in meerderheid aan dat ze de mogelijkheid hebben om zich te professionaliseren, met name door het volgen van opleidingen/trainingen en het bijwonen van kennisbijeenkomsten. Schoolleiders voegen daaraan toe dat ook het informeel leren een belangrijke manier van professionaliseren is in het vmbo. De professionalisering wordt doorgaans in beleid verankerd, in het vmbo meestal door het op te nemen in het taakbeleid, onderdeel te maken van de rolomschrijving van docenten en/of LOB-functionarissen. Facilitering gebeurt met name in de vorm van het beschikbaar stellen van budget en in iets mindere mate uren. Hierbij is op te merken dat schoolleiders vaker dan decanen/LOB-coördinatoren aangeven dat er (ook) uren beschikbaar zijn voor LOB-professionalisering.

- **Evaluatie LOB** | Op de meerderheid van de vmbo-scholen wordt LOB geëvalueerd. Ongeveer de helft van de bestuurders geeft aan dat LOB is ingebed in de kwaliteitscyclus. LOB-evaluatie in het vmbo richt zich met name op specifieke activiteiten en de begeleiding daarbij. Voor de verbetering van LOB worden evaluaties van LOB-activiteiten het meest gebruikt, gevolgd door tevredenheidsonderzoek onder leerlingen. Resultaten van de evaluaties worden vooral besproken met schoolleiding en medewerkers. Terugkoppeling van evaluaties naar interne raden en ouders is in het vmbo niet gebruikelijk.
- **Waardering** | LOB krijgt van zowel bestuurders, schoolleiders als decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo een ruime voldoende. Gevraagd naar wat er goed gaat, worden het vaakst het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten genoemd. In ruime meerderheid (vier op de vijf decanen en schoolleiders) geven decanen en schoolleiders in het vmbo aan dat het uitwerken van een visie op LOB goed lukt (zij het dat dat percentage wel afneemt ten opzichte van de eerste meting).
- **Ondersteuning** | Vrijwel alle decanen/LOB-coördinatoren en meer dan de helft van de schoolleiders in het vmbo geeft aan op enigerwijze behoefte te hebben aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB. Het betreft bij de decanen behoefte aan ondersteuning bij het creëren van betrokkenheid en het beschikbaar stellen van middelen. Schoolleiders geven vaker aan behoefte te hebben aan hulp bij het professionaliseren van medewerkers en de kwaliteitsborging van LOB.
- **Voorgenomen acties op het gebied van LOB** | Decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo willen zich de komende tijd gaan richten op het uitbreiden en verbeteren van de huidige LOB-activiteiten en verdere professionalisering van LOB-medewerkers. Schoolleiders geven aan dat ze zich willen gaan toeleggen op het opstellen, bijstellen en evalueren van visie en beleid.

Havo/vwo

- **Visie** | Ongeveer tweederde van de decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo geeft aan dat er op hun school een visie op LOB is geformuleerd. Schoolleiders zijn positiever, van hen geeft driekwart aan dat er een visie op LOB is geformuleerd. Zoals al aangehaald bij het vmbo, geven vo-bestuurders aan dat deze visie in de meerderheid van de scholen op schoolniveau wordt geformuleerd. De top-3 van meest kenmerkende steekwoorden voor de visie op LOB is gelijk aan die in het vmbo: oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs, kennis van eigen talenten en het maken van bewuste keuzes. De vijf loopbaancompetenties worden in havo/vwo minder vaak genoemd.
- **Beleid** | Bijna alle decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo geven aan dat er LOB-beleid is uitgewerkt, in de meeste gevallen in de vorm van een LOB-(werk)plan en bij een derde (ook) in het schoolplan en/of het PTA. Borging vindt bij zo'n driekwart plaats in de vorm van specifiek vrijgemaakte formatie/toekenning van uren.
- **Activiteiten** | In havo/vwo heeft LOB het vaakst een plek gekregen als onderdeel van de mentorlessen en/of slb-gesprekken. LOB-activiteiten in havo/vwo betreffen op de meerderheid van de scholen de mogelijkheid tot het bezoeken van een open dag, het doen van een test, het bezoeken van een informatiedag/-markt op school en het maken van opdrachten op school. De aandacht voor LOB in havo/vwo komt in een latere fase: de meerderheid van de scholen begint hiermee vanaf het derde leerjaar (als de profielkeuze gemaakt moet worden).
- **Begeleiding** | In havo/vwo is het meest gebruikelijk om begeleiding bij LOB te geven tijdens loopbaangesprekken en/of voortgangsgesprekken. Het is het meest gebruikelijk dat deze gesprekken met leerlingen in elk geval individueel en voor een deel (ook) klassikaal gevoerd worden en voornamelijk door de mentor/LOB-begeleider en/of decaan/LOB-coördinator worden gehouden.

- **Samenwerking bij vormgeving LOB** | Belangrijkste samenwerkingspartners bij de vormgeving van LOB zijn in havo/vwo de vervolgopleidingen. Daarnaast noemt ongeveer tweederde (ook) andere vo-scholen en werkt iets meer dan de helft (ook) samen met ouders en/of bedrijven.
- **Professionalisering** | Decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo geven in meerderheid aan dat ze de mogelijkheid hebben om zich te professionaliseren. Ook in havo/vwo zijn het volgen van opleidingen/trainingen en het bijwonen van kennisbijeenkomsten de vaakst genoemde professionaliseringsvormen. Iets meer dan de helft van de schoolleiders in havo/vwo geeft aan dat (ook) het informeel leren een belangrijke vorm van professionaliseren is. In havo/vwo wordt professionalisering vooral verankerd in het taakbeleid, gevolgd door verankering in de rolomschrijving van LOB-functionarissen. Facilitering gebeurt met name in de vorm van beschikbaar budget. Hierbij geven schoolleiders vaker dan decanen/LOB-coördinatoren aan dat er (ook) uren beschikbaar zijn voor LOB-professionalisering.
- **Evaluatie LOB** | In havo/vwo wordt op de meerderheid van de scholen LOB geëvalueerd. De evaluatie richt zich met name op concrete activiteiten en begeleiding en minder op het evalueren in relatie tot beleid en gestelde ambities. In havo/vwo wordt gebruik gemaakt van de doorstroomrapportages van het Nationaal Cohortonderzoek (NCO). De resultaten van de evaluaties worden het vaakst besproken met schoolleiding en medewerkers. Een terugkoppeling naar interne raden en ouders is niet gebruikelijk.
- **Waardering** | LOB in het algemeen krijgt van bestuurders, schoolleiders en decanen/LOB-coördinatoren een ruime voldoende. Men is met stip het best te spreken over de wijze waarop LOB-activiteiten worden opgezet en uitgevoerd. Ook over het uitvoeren van de activiteiten is men in havo/vwo positief.
- **Ondersteuning** | In havo/vwo hebben bijna alle decanen/LOB-coördinatoren en iets meer dan de helft van de schoolleiders behoefte aan ondersteuning. En ook hier geldt dat decanen/LOB-coördinatoren met name ondersteund willen worden bij het creëren van brede betrokkenheid en wat de beschikbare middelen voor LOB betreft, waar schoolleiders het vaakst ondersteuning zouden willen bij de professionalisering van medewerkers, gevolgd door het creëren van betrokkenheid in school.
- **Voorgenomen acties op het gebied van LOB** | Decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo richten op de korte termijn naar eigen zeggen de aandacht op visie en beleid en het aanpassen en intensiveren van de huidige LOB-activiteiten. Schoolleiders zien eveneens hun prioriteit bij visie en beleid rondom LOB.

Mbo

- **Respons** | Omdat de respons onder schoolleiders en bestuurders in het mbo te laag is om er representatieve uitspraken op te baseren, focussen we in deze samenvatting op de bevindingen vanuit de decanen/LOB-coördinatoren (waar de respons wel heel goed was).
- **Visie** | Bijna 70 procent van de LOB-coördinatoren in het mbo geeft aan dat er een visie op LOB is geformuleerd. Deze visie omvat veelal de kernwoorden: kennis van eigen talenten, de vijf loopbaancompetenties en het zelf sturen van de eigen loopbaan.
- **Beleid** | In het mbo geven bijna alle decanen/LOB-coördinatoren aan dat er in de instelling LOB-beleid is uitgewerkt, het vaakst (bij ongeveer de helft) in de vorm van een beleids-/teamplan. Borging van het beleid heeft in de meeste gevallen de vorm van specifieke formatie die ervoor is vrijgemaakt.

- **Activiteiten** | In het mbo heeft LOB eveneens het vaakst een plek gekregen in de slb- en mentorgesprekken. Concrete LOB-activiteiten die in het mbo het vaakst voorkomen, zijn het maken van opdrachten op school, het volgen van LOB-lessen en het doen van stages en bezoeken van bedrijven. LOB staat direct vanaf het eerste jaar in het mbo op het programma.
- **Begeleiding** | De begeleiding van studenten gebeurt in het mbo op verschillende manieren: zowel in de vorm van voortgangsgesprekken en/of loopbaangesprekken als in gesprekken waarin studentzorg centraal staat.
- **Samenwerking bij vormgeving LOB** | In het mbo is het beeld divers als het aankomt op samenwerking rondom de vormgeving van LOB. Meest gebruikelijk is het om samen te werken met bedrijven. Daarnaast worden vervolgonderwijs en ouders genoemd.
- **Professionalisering** | In het mbo geven decanen/LOB-coördinatoren in meerderheid aan dat ze de mogelijkheid hebben om zich te professionaliseren, met name door het volgen van opleidingen/trainingen en het bijwonen van kennisbijeenkomsten. Verankering in het HRM-beleid gebeurt in het mbo het vaakst door het onderdeel te maken van de rolomschrijving van docenten. Facilitering vindt in het mbo bij iets meer dan de helft van de scholen plaats in de vorm van beschikbaar budget en/of uren.
- **Evaluatie LOB** | In het mbo wordt op de meerderheid van de scholen LOB geëvalueerd, echter wel met name gericht op specifieke activiteiten en begeleiding. In het mbo wordt in evaluaties (ook) gekeken naar professionaliteit van medewerkers en de relatie tot het gestelde beleid en de visie op LOB. Belangrijkste input voor verbetering van LOB wordt gevormd door tevredenheidsonderzoek bij studenten. In het mbo worden op een ruime meerderheid van de scholen de uitkomsten van de evaluaties besproken met medewerkers. Iets meer dan de helft van de mbo-scholen gebruikt de uitkomsten van de evaluaties voor het opstellen van een verbeterplan.
- **Waardering** | In het mbo wordt LOB door de ondervraagden gewaardeerd met een ruime voldoende, onder decanen/LOB-coördinatoren zien we zelfs ten opzichte van 2018 een aanzienlijke stijging. Gevraagd naar wat er goed gaat bij LOB, worden in het mbo de opzet en uitvoering van LOB-activiteiten relatief het vaakst genoemd.
- **Ondersteuning** | Ook voor decanen/LOB-coördinatoren in het mbo geldt dat 90 procent aangeeft een ondersteuningsbehoefte te hebben als het gaat om het vormgeven van LOB en ook hier betreft dat met name ondersteuningsbehoefte bij het creëren van brede betrokkenheid bij LOB, het beschikbaar stellen van middelen voor LOB en de professionaliteit van medewerkers.
- **Voorgenomen acties op het gebied van LOB** | Decanen/LOB-coördinatoren in het mbo richten hun aandacht de komende tijd vooral op de professionalisering van LOB-medewerkers, gevolgd door visie en beleid. Schoolleiders geven aan de komende tijd met name zich bezig te gaan houden met de huidige LOB-activiteiten, onder meer door zorg te dragen voor meer eenheid tussen de activiteiten, het herzien van bestaande activiteiten en het anders inregelen van de activiteiten in de opleidingen.

Aanbevelingen

De bevindingen in dit rapport hebben geleid tot de volgende aanbevelingen:

- LOB kan nog meer integraal onderdeel worden van het gehele curriculum. Nu is de meest voorkomende vorm dat LOB een plek heeft in de mentorlessen.

- LOB-beleid is in de meerderheid van scholen in vo en mbo inmiddels uitgewerkt. Het is belangrijk dat dat ook gebeurt op de resterende tien procent waar dat nog niet het geval is. Daarnaast is de zichtbaarheid voor ouders en leerlingen/studenten een aandachtspunt: deze zou vergroot kunnen worden door de aanpak rondom LOB ook een plek te geven in het PTA/OER, de website of de schoolgids/studiegids.
- Professionalisering van LOB-medewerkers kan nog meer gestimuleerd worden. Zowel schoolleiders als decanen/LOB-coördinatoren geven aan dat ze hierin ook graag nader ondersteund willen worden.
- Een ander aandachtspunt dat naar voren komt is de wens om een bredere betrokkenheid te creëren in de hele school ten aanzien van LOB. Zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders geven daarbij aan ondersteuning te kunnen gebruiken.
- Een belangrijk verbeterpunt dat voor vele scholen nog op de lijst staat, heeft betrekking op de evaluatie van LOB. Alhoewel de meerderheid van scholen aangeeft LOB te evalueren, gebeurt dat nog weinig in concrete relatie tot geformuleerde visie en uitgezet beleid. Zorg als school in het kader van de kwaliteitscyclus LOB voor een jaarlijkse evaluatie van het LOB-beleid en betrek daarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, waaronder ten minste de tevredenheid van de leerlingen. Richting het Expertisepunt is het aanbevelenswaardig dit expliciet op te nemen in het activiteitenplan voor de korte termijn.
- In aanvulling op de vorige aanbeveling, is het bovendien belangrijk dat de resultaten ervan meer gedeeld worden, om te beginnen met leerlingen/studenten en interne raden (medezeggenschapsraad, ouderraad, leerlingenraad, studentenraad) om ook hen te betrekken bij verbetering van LOB en het LOB-beleid.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond LOB

Leerlingen en studenten goed voorbereiden op hun toekomst is een kerntaak van het onderwijs. Dat jongeren behoefte hebben aan die voorbereiding op hun toekomst in de zin van begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes blijkt uit diverse onderzoeken. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) moet leerlingen en studenten helpen meer inzicht te krijgen in hun mogelijkheden, eigen kwaliteiten en drijfveren. Ook richt het zich op het ontwikkelen van loopbaancompetenties en bereidt het leerlingen/studenten voor op de vervolgstap. LOB moet daarnaast realistische informatie geven over beroepen en arbeidsmarkt en zo helpen bij het maken van de juiste vervolgstappen in hun studieloopbaan en beroepskeuze.

Scholen in het vo en het mbo organiseren veel verschillende activiteiten op het gebied van LOB. De diversiteit in deze activiteiten is groot. Dat is logisch, want scholen zijn zelf het beste in staat om te bepalen wat nodig is om jongeren goed voor te bereiden op de toekomst.

Op 1 juli 2017 is het Expertisepunt LOB VO-MBO van start gegaan om de samenwerking tussen vo en mbo te ondersteunen op het gebied van LOB. Sinds 2019 is ook het hbo hierbij aangehaakt. Het streven van het Expertisepunt LOB is om de samenwerking tussen scholen uit deze sectoren en hun omgeving te bevorderen, zodat de LOB-activiteiten beter op elkaar aansluiten en leerlingen en studenten door alle betrokkenen samen beter begeleid worden bij de overstap naar het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Daarnaast ondersteunt het Expertisepunt scholen bij het vormgeven van LOB, onder meer door het ontsluiten van informatie over en kennis van LOB. De VO-raad, MBO Raad en de Vereniging Hogescholen (VH) hebben het initiatief genomen het Expertisepunt LOB met subsidie van OCW per 1 januari te verlengen tot en met 30 juni 2022.

Om een beeld te krijgen van de LOB-ontwikkelingen in vo en mbo en de overgang en om na te gaan of scholen behoefte hebben aan ondersteuning, heeft het Expertisepunt LOB in 2018 een eerste monitoronderzoek laten uitvoeren door onderzoeksbureau AO Consult. In voorjaar 2020 is een tweede monitoronderzoek uitgevoerd. Het onderzoek evalueert niet expliciet de werkzaamheden van het Expertisepunt. Wel kunnen de uitkomsten door het Expertisepunt gebruikt worden om te bepalen of het ondersteuningsaanbod aansluit bij de behoefte in het veld.

Dit rapport presenteert de resultaten van deze tweede meting en maakt een vergelijking met de startmeting. Hiermee geeft dit rapport enerzijds inzicht in de huidige stand van zaken op het gebied van LOB en tegelijkertijd een overzicht van de ontwikkelingen die scholen en mbo hebben doorgemaakt in de periode januari - mei 2018 (startmeting) tot het voorjaar van 2020 (tweede meting). Dit ontwikkelingsbeeld geeft input voor het monitoren van de Kwaliteitsagenda LOB in het vo en de Ambitieagenda LOB in het mbo. 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. Een effectmeting is het nadrukkelijk niet: veranderingen die zich voordoen zouden dan immers met zekerheid toe te schrijven zijn aan de inspanningen van het Expertisepunt dan wel de invoering van de beide LOB-agenda's. Het onderzoek is methodologisch niet ingericht om dat aan te kunnen tonen.

1.2 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 start met een toelichting op de onderzoeksopzet. Hoofdstuk 3 tot en met 5 presenteren de onderzoeksresultaten. Hoofdstuk 3 gaat nader in op LOB in visie en beleid, hoofdstuk 4 bevat de resultaten over LOB-activiteiten en LOB-begeleiding en hoofdstuk 5 ten slotte gaat in op professionalisering en kwaliteitsbewaking. Hoofdstuk 6 sluit af met de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

2 Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling

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

- een startmeting in de periode januari - mei 2018;
- een tweede meting in de periode februari-mei 2020;
- een derde (eind)meting gepland in schooljaar 2021-2022 (exacte periode nader te bepalen).

Daarnaast is het doel van deze monitor om de ontwikkeling van vo- en mbo-scholen op het gebied van de implementatie, verankering en borging van LOB in de vo- en mbo-scholen en op de overgang vmbo-mbo in de periode 2018-2021 in kaart te brengen. Het is daarbij wel goed dat de lezer zich realiseert dat dit een relatief korte periode is, waarin trends zich hooguit beginnen af te tekenen, maar niet noodzakelijk voorspellend zijn voor de toekomst.

Dit rapport presenteert de resultaten van de tweede meting in 2020 en vergelijkt deze resultaten met die uit de startmeting.

2.2 Uitgangspunten

In dit rapport worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het onderzoek betreft een inventariserend onderzoek naar de stand van zaken op het gebied van LOB in het vo en mbo op drie meetmomenten (start-, tweede en eindmeting). Het betreft géén effectmeting; dit zou een andere opzet en methodologie vragen met een eenduidig geformuleerd te verwachten effect en een controlegroep of echte nulmeting. Omdat LOB ook voor de oprichting van het Expertisepunt en de publicatie van de LOB-agenda's op de scholen bestond, zijn veranderingen in de tijd niet toe te wijzen aan activiteiten van het Expertisepunt dan wel gevolgen van de Kwaliteitsagenda LOB in het vo en de Ambitieagenda LOB in het mbo. Wel kunnen geconstateerde ontwikkelingen en de stand van zaken bijdragen in het verder ontwikkelen en ondersteunen van LOB in vo en mbo en het monitoren van de stand van zaken met betrekking tot de LOB-agenda's.
- Het onderzoek is uitgezet onder de gehele onderzoekspopulatie van bekostigde scholen, te weten alle 63 mbo-scholen en alle 650 vo-scholen (hoofdvestigingen).
- In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende schoolsoorten: vmbo, havo/vwo en mbo.
- Het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs maken geen onderdeel uit van dit onderzoek.

- Voor deze tweede meting is voornamelijk gebruik gemaakt van kwantitatief onderzoek (online vragenlijsten afgenomen in de periode half februari t/m eind maart). Hoewel de bedoeling was om eind maart t/m begin mei ook kwalitatief onderzoek te doen in de vorm van focusgroepen, bleek dit door de huidige maatregelen rondom het corona-virus onmogelijk. Via de online vragenlijsten is inzicht verkregen in de stand van zaken wat betreft de implementatie, verankering en borging van LOB op mbo-scholen en vo-scholen. De focusgroepen zouden dieper ingegaan zijn op deze stand van zaken én zouden de resultaten van het kwantitatieve onderzoek verder worden verdiept en getoetst. Op het moment van schrijven van dit rapport is er met één groep leerlingen (havo/vwo-scholieren) een focusgroep gehouden. De resultaten daarvan zijn opgenomen in de bijlage en verwerkt in het rapport ter illustratie.
- 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.
- 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'.
- Wanneer we in het rapport spreken over een significant verschil, bedoelen we dat we met 95 procent zekerheid kunnen zeggen dat de gevonden verschillen bij een herhaalde meting onder een nieuwe groep respondenten wederom gevonden worden en niet op toeval berusten.
- Het onderzoek is geen evaluatie van de werkzaamheden van het Expertisepunt LOB VO-MBO; de onderhavige rapportage de tweede meting van de stand van zaken van de implementatie, verankering en borging van LOB.

2.3 Onderzoeksvragen

In dit rapport staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat is de stand van zaken binnen vo- en mbo-scholen op het gebied van implementatie, verankering en borging van LOB op het moment van de tweede meting (voorjaar 2020)?
2. Welke ontwikkeling hebben vo- en mbo-scholen doorgemaakt ten aanzien van de implementatie, verankering en borging van LOB in de periode tussen de startmeting en tweede meting?

Per onderzoeksvraag wordt er (waar mogelijk) aandacht besteed aan de volgende verschillen:

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

2.4 Onderzoeksaanpak

Bij de startmeting zijn de volgende stappen doorlopen¹:

1. **Verkenning** (deskresearch, analyse van de bestaande monitors/metingen, bijeenkomst met de begeleidingscommissie en interviews met de sleutelinformanten) om LOB-indicatoren vast te stellen.
2. **Kwantitatief onderzoek** (online enquêtes) onder bestuurders/CvB-leden, schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren, en vo-leerlingen/mbo-studenten.
3. **Kwalitatief onderzoek**: focusgroepen onder schoolleiders/locatie- en/of sectordirecteuren, decanen/LOB-coördinatoren en vo-leerlingen/mbo-studenten.

¹ Zie rapport startmeting voor uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet:
<https://www.expertisepuntlob.nl/materialen/lobmaterialen/rapportage-startmeting-monitor-lob>

4. **Rapportage** van de kwantitatieve en kwalitatieve bevindingen.

De opzet van de tweede meting is op onderdelen aangepast:

- Vanwege de lage respons op de online enquête onder leerlingen en studenten bij de eerste meting, is besloten om onder deze groep bij de tweede meting geen kwantitatief onderzoek te doen. Zij worden uitsluitend bevestigd via focusgroepen. Zoals gezegd hebben deze – op één na – in deze meting als gevolg van de corona-crisis niet plaats kunnen vinden. Dat betekent concreet dat de ervaringen van scholieren en studenten in deze meting onderbelicht blijven.
- De ontwikkelde vragenlijsten en de gespreksleidraden uit de startmeting vormen de basis voor de meetinstrumenten in de tweede meting om zo de vergelijking tussen de jaren mogelijk te maken. Er zijn slechts beperkt wijzigingen doorgevoerd om (met name in de gespreksleidraden) te voldoen aan de huidige LOB-praktijk en de informatiebehoefte van het Expertisepunt.
- Het kwalitatieve deel van de meting, de geplande focusgroepen, heeft jammer genoeg beperkt plaats kunnen vinden vanwege de situatie ten tijde van het veldwerk, waarbij het corona-virus ervoor zorgde dat we geen focusgroepen op locatie konden organiseren en daaropvolgend de begeleidingscommissie besloot de scholen ook niet te belasten met een online variatie hierop, gezien het feit dat vo- en mbo-scholen juist toen druk bezig waren met het organiseren en inrichten van afstandsonderwijs
- De corona-crisis heeft er daarnaast ook voor gezorgd dat er ondanks de relatief lage respons in het mbo in de laatste week van het veldwerk geen extra reminders verstuurd zijn binnen de online kwantitatieve dataverzameling.

Respons online enquête

De online dataverzameling van het onderzoek vond plaats in de periode van 10 februari tot en met 20 maart 2020. Hiervoor zijn zowel gerichte mailings (vo-besturen, vo-schoolleiders en een (klein) deel van de decanen/LOB-coördinatoren) als open uitnodigingen in brede mailings en nieuwsbrieven (alle doelgroepen mbo en een (groot) deel van de decanen/LOB-coördinatoren in beide sectoren) verstuurd. Aan het veldwerk lag een uitgebreid communicatieplan ten grondslag waarin de hulp is ingeschakeld van alle bij dit onderzoek betrokken organisaties (VO-raad, MBO Raad, NVS-NVL, VvSL, JOB, LAKS). Dit heeft geleid tot de volgende respons:

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

Onderzoeksgroep	Sector	Gewenste minimale respons ²	Respons 1 ^e meting 2018	Respons 2 ^e meting 2020
Bestuurders	VO	104	158	113
	MBO	40	71	14
Schoolleiders / locatie- /sectordirecteuren	VO	122	545	660
	MBO	97	111	24
Decanen / LOB-Coördinatoren	VO	122	237	509
	MBO	40	112	107

2 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.

De tabel laat zien dat de respons onder bestuurders en locatie-/sectordirecteuren in het mbo te laag is dat hun antwoorden niet representatief zijn voor de antwoorden van de hele populatie. De uitkomsten van deze groepen zijn niet meer dan indicatief en moeten met grote voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. In het rapport hebben we dit gevisualiseerd door de uitkomsten van deze groepen telkens lichter van kleur te maken.

Focusgroepen

Voor het verzamelen van verdiepende informatie alsook het verzamelen van informatie bij leerlingen, studenten en hun ouders, stond in deze meting negen focusgroepen gepland met:

- 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 en hun ouders
- 1 focusgroep met vmbo-leerlingen en hun ouders
- 1 focusgroep met havo/vwo-leerlingen en hun ouders

Uiteindelijk is alleen de laatstgenoemde focusgroep met in totaal zeven havo/vwo-leerlingen en één ouder doorgegaan. De resultaten daarvan zijn opgenomen als bijlage en in het rapport op een aantal plekken ter illustratie aangehaald.

3 LOB in visie en beleid

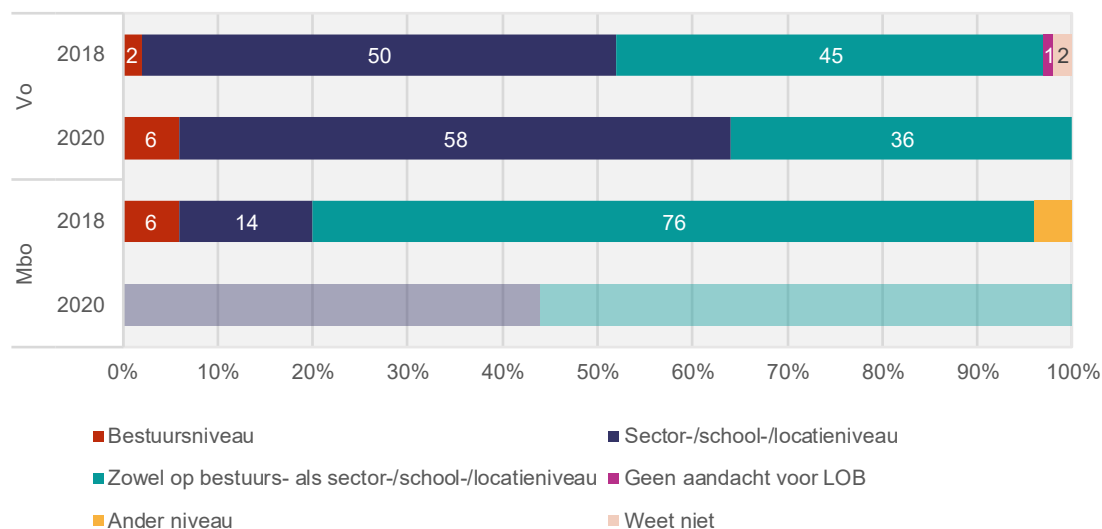
3.1 Inleiding

In dit eerste resultatenhoofdstuk staan visie en beleid ten aanzien van LOB centraal. Aan decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders en bestuurders zijn vragen gesteld over de visie op LOB en de wijze waarop het een plek heeft in het beleid op school dan wel in de instelling. Ook kijken we in dit hoofdstuk naar welke partijen er bij de vormgeving van LOB in de school/instelling betrokken zijn en wat hun taken zijn bij onder meer het ontwikkelen en uitvoeren van beleid.

3.2 LOB binnen bestuur en instelling

Zoals in de inleiding aangegeven, is het belangrijk de resultaten voor het mbo uit de besturenenquête vanwege de relatief lage respons vooral indicatief te bekijken. Met deze voorzichtige slag om de arm, zien we in 2020 dat alle bestuurders aangeven dat er in hun organisatie aandacht is voor LOB (Figuur 3.1). In het vo is dat meestal op school-/of locatieniveau geregeld en bij één op de drie besturen daarnaast ook op bestuursniveau. De verschillen die er zijn met de startmeting zijn niet significant. Ook de verschillen tussen vo en mbo zijn niet significant. Hiermee bedoelen we dat de verschillen die er lijken te zijn, naar alle waarschijnlijkheid op toeval berusten.

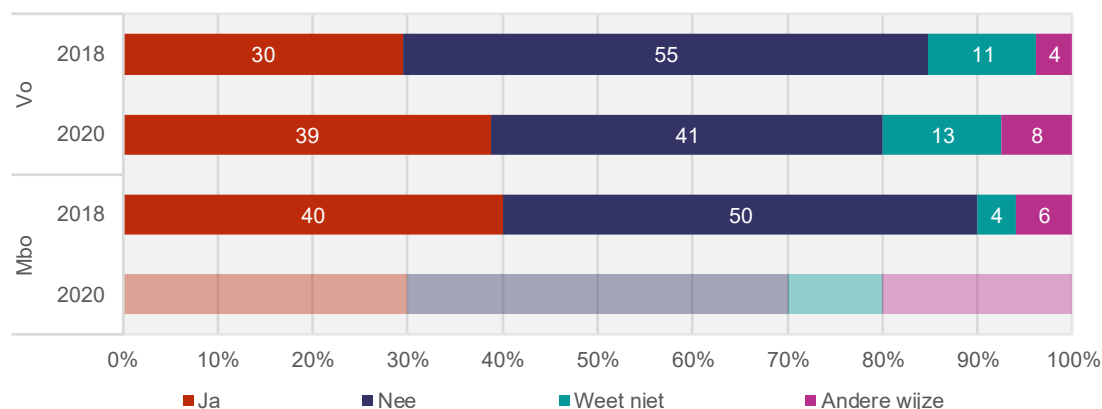
Figuur 3.1 Niveau binnen bestuur/instelling waarop aandacht besteed wordt aan LOB – bestuurders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders; 2018: n(vo)=105, n(mbo)=50 | 2020: n(vo)=81, n(mbo)=10.

De ervaringen zijn verdeeld wanneer de bestuurders gevraagd wordt of LOB binnen het bestuur of de instelling als geheel op eenzelfde wijze wordt uitgevoerd (Figuur 3.2). Los van dat een klein deel van de bestuurders dat niet met zekerheid durft te zeggen of een andere werkwijze ziet (waarbij meestal genoemd dat de lijn gelijk is, maar de uitwerking op detail verschilt), is het aandeel bestuurders dat aangeeft dat het wel hetzelfde gebeurt nagenoeg even groot als het aandeel dat aangeeft dat dat niet het geval is. Verschillen naar jaar en tussen vo en mbo zijn niet significant.

Figuur 3.2 LOB op vergelijkbare wijze uitgevoerd binnen bestuur/instelling - bestuurders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders; 2018: n(vo)=105, n(mbo)=50 | 2020: n(vo)=81, n(mbo)=10.

Bijna driekwart van de bestuurders in het vo geeft actief sturing op kwaliteit van LOB, in 2020 is dat (significant) minder het geval dan in 2018 (Tabel 3.1). Ook in het mbo lijken de meeste bestuurders actief sturing te geven op kwaliteit van LOB, maar vanwege het kleine aantal respondenten moeten we dit resultaat als indicatief beschouwen. Andere verschillen met de vorige meting zijn niet significant. Als er sturing op kwaliteit gegeven wordt, is dat in het vo het vaakst in beleid en door het bieden van opleidingsmogelijkheden voor LOB-medewerkers. Mbo-bestuurders lijken eveneens relatief vaak te sturen op kwaliteit via het vastleggen in beleid.

Tabel 3.1 Wijze van sturing op kwaliteit van LOB - bestuurders

	Vo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%
Financiering specifieke LOB-activiteiten/begeleiding	42	33	26	33
Vast aantal fte voor LOB	32	30	18	11
Beleid	62	49	66	44
Kwaliteitscyclus	32	32	52	56
Opleidingsmogelijkheden LOB-medewerkers	41	41	40	33
Geen sturing vanuit bestuur	14	28	6	22
Weet niet	5	1	0	0
Andere sturing	6	4	8	11
Totaal (n)	105	69	50	9

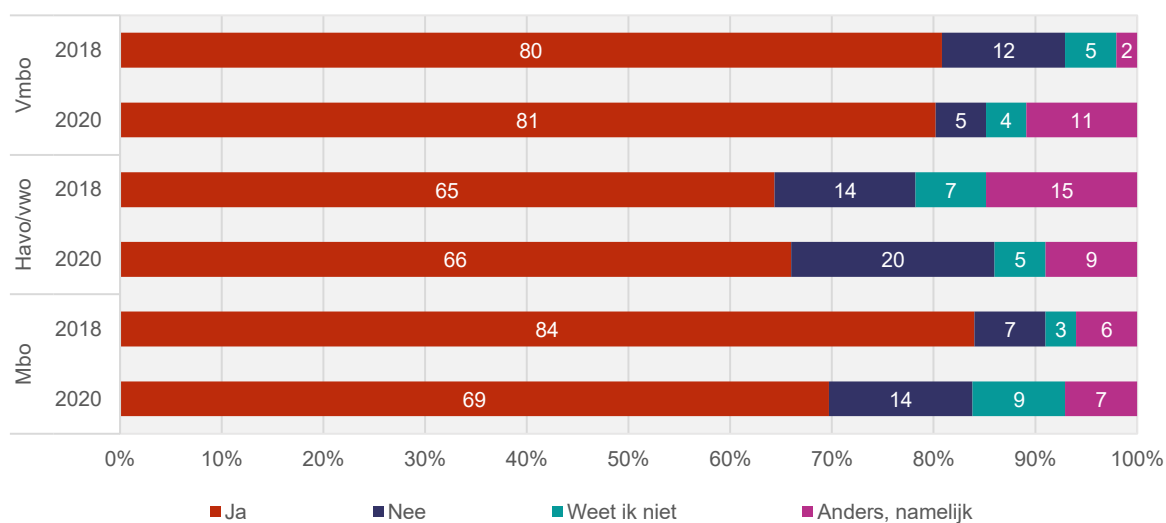
Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders.

3.3 Visie op LOB

Aan zowel decanen, LOB-coördinatoren, schoolleiders als bestuurders is gevraagd of op hun school een visie op LOB is geformuleerd. Met visie op LOB wordt bedoeld op het gedeelde (toekomst)beeld dat er in de school bestaat over LOB. Een visie zorgt voor duidelijkheid over de richting waarin LOB ontwikkeld wordt.

Op de meerderheid van de scholen is er een visie op LOB geformuleerd, aldus de decanen en LOB-coördinatoren (Figuur 3.3). Decanen en LOB-coördinatoren die werkzaam zijn in het vmbo geven het vaakst aan dat er op hun school een visie op LOB is geformuleerd. Zij verschillen daarin significant van de decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo en in mbo. De decanen en LOB-coördinatoren die aangeven dat de visie 'anders' is geformuleerd, geven in de toelichting in meerderheid aan dat het hier work in progress betreft: men is op school druk doende de visie te formuleren. In het vmbo geven decanen en LOB-coördinatoren minder vaak aan dat zij geen visie hebben dan in 2018 het geval was en hebben zij dit jaar vaker gekozen voor de optie "anders" (waarna ze aangeven er volop mee bezig te zijn). In havo/vwo en mbo zijn geen significante verschillen naar jaar gevonden. De getoonde verschillen berusten op toeval.

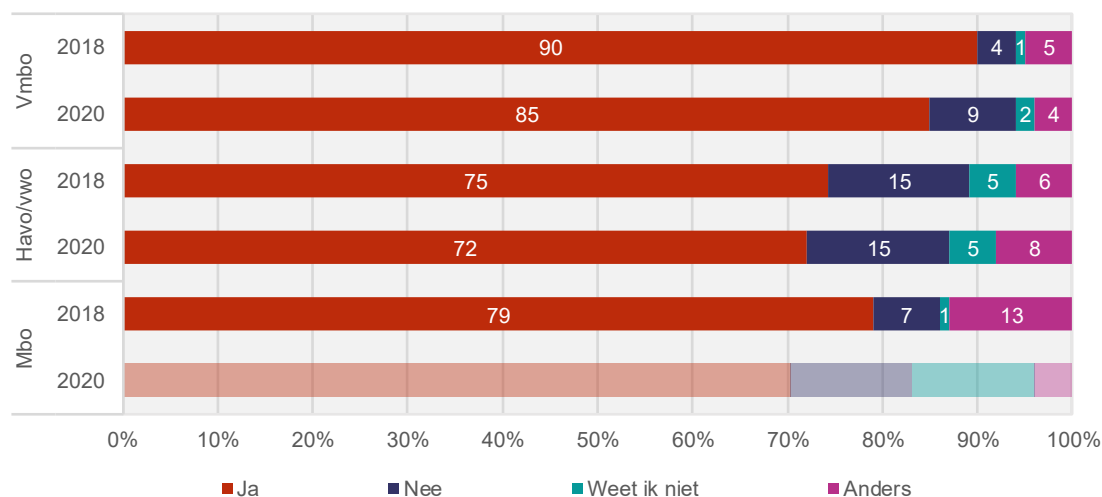
Figuur 3.3 Visie op LOB geformuleerd – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=91, n(havo/vwo)=123, n(mbo)=99 | 2020: n(vmbo)=226, n(havo/vwo)=283, n(mbo)=107.

Ook de schoolleiders geven in meerderheid aan dat er op hun school/mbo-instelling een visie op LOB is geformuleerd (Figuur 3.4). Ook daar zien we dat schoolleiders in havo/vwo minder vaak aangeven dat er een visie is geformuleerd dan schoolleiders in vmbo en mbo (significant verschil). De kleine verschillen die er zichtbaar zijn bij de vergelijking over jaren, zijn niet significant.

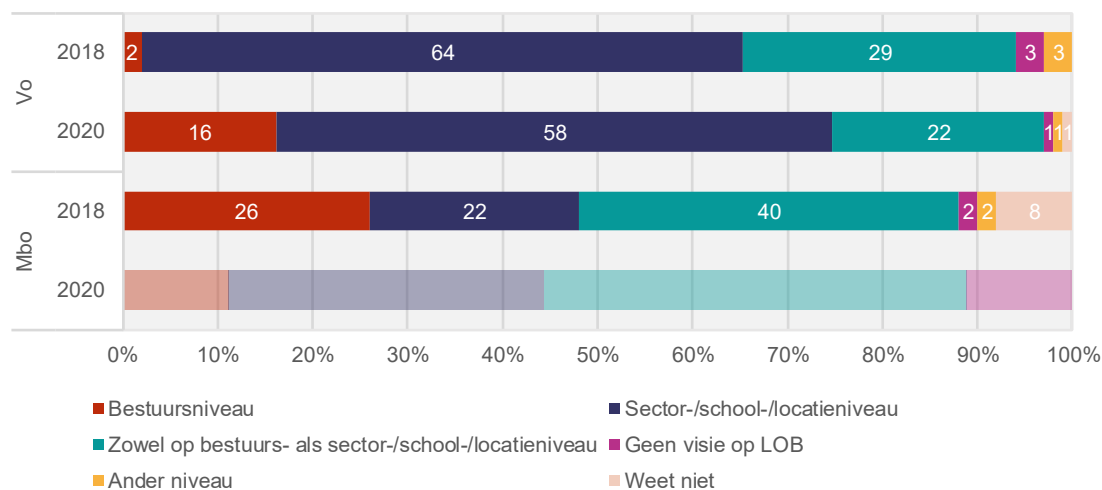
Figuur 3.4 Visie op LOB geformuleerd - schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=199, n(havo/vwo)=221, n(mbo)=72 | 2020: n(vmbo)=278, n(havo/vwo)=382, n(mbo)=24.

In het vo wordt binnen meer dan de helft van de schoolbesturen een visie op LOB op schoolniveau geformuleerd. In het mbo lijkt het gebruikelijker dat dat zowel op bestuursniveau als op sector-/locatieniveau gebeurt. De verschillen tussen vo en mbo, alsook de verschillen naar jaar, zijn niet significant.

Figuur 3.5 Niveau binnen het bestuur/instelling waarop de visie op LOB is geformuleerd - bestuurders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders; 2018: n(vo)=105, n(mbo)=50 | 2020: n(vo)=69, n(mbo)=9.

In het vo (zowel vmbo als havo/vwo) noemen de decanen en LOB-coördinatoren de volgende drie steekwoorden het vaakst als kenmerkend voor de visie op LOB (Tabel 3.2):

- oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs;
- kennis van eigen talenten;
- het maken van bewuste keuzes.

In het mbo noemen de LOB-coördinatoren het vaakst:

- kennis van eigen talenten;
- de vijf loopbaancompetenties³;
- zelf sturen eigen loopbaan.

Significante verschillen tussen de meting in 2018 en 2020 vinden we in beperkte mate. Decanen en LOB-coördinatoren werkzaam in havo/vwo noemen in 2020 minder vaak kennis van eigen talent en het zelf sturen van de eigen loopbaan als kenmerkend voor de visie. Tussen de verschillende groepen decanen vinden we wel een aantal reeks verschillen. De volgende steekwoorden worden in het mbo beduidend vaker genoemd dan in het vo: oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs, voorkomen vsv, zelf sturen eigen loopbaan, extra ondersteuning leerlingen/studenten en levenslange ontwikkeling leerlingen/studenten. Het maken van bewuste keuzes wordt in het mbo minder vaak dan in het vo als kenmerkend aangemerkt. In het vmbo worden de vijf loopbaancompetenties vaker dan in havo/vwo en mbo genoemd.

Tabel 3.2 Steekwoorden kenmerkend voor de visie op LOB – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs	92	90	85	90	58	57
Maken van bewuste keuzes	68	79	83	78	61	61
Voorkomen vsv	21	15	4	5	20	19
Kennis van eigen talenten	79	80	86	74	70	76
Zelf sturen eigen loopbaan	55	49	60	45	69	70
Doorlopende leerlijn	26	24	29	34	22	27
Extra ondersteuning leerlingen/studenten	8	12	14	9	16	20
Levenslange ontwikkeling leerlingen/studenten	15	15	13	12	28	38
De vijf loopbaancompetenties	71	78	60	66	76	74
Andere kenmerken	3	1	0	2	1	1
Totaal (n)	73	182	80	186	83	74

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren

Ook de schoolleiders is gevraagd naar steekwoorden kenmerkend voor de visie op LOB (Tabel 3.3). In grote lijnen komt de volgorde van vaakst genoemde kenmerken overeen met die waarin de decanen en LOB-coördinatoren dat deden. De top-3 van vo-schoolleiders is zelf identiek aan de top-3 onder decanen. In het mbo is er wel een klein verschil. Daar noemen de (locatie-/sector-)directeuren de volgende drie kenmerken het vaakst:

- maken van bewuste keuzes;
- kennis van eigen talenten;
- de vijf loopbaancompetenties.

3 De vijf loopbaancompetenties: capaciteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken.

In vergelijking met de startmeting noemden schoolleiders in 2020 in zowel vmbo als havo/vwo (nog) oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs als kenmerken. In het vmbo wordt het zelf sturen van de eigen loopbaan in vergelijking met de meting in 2018 (significant) minder vaak genoemd. In havo/vwo geldt dat voor de vijf loopbaancompetenties. In het mbo wordt het voorkomen van vsv beduidend minder vaak als kenmerken voor LOB aangemerkt door locatie-/sectordirecteuren.

Tabel 3.3 Steekwoorden kenmerkend voor de visie op LOB – schoolleiders

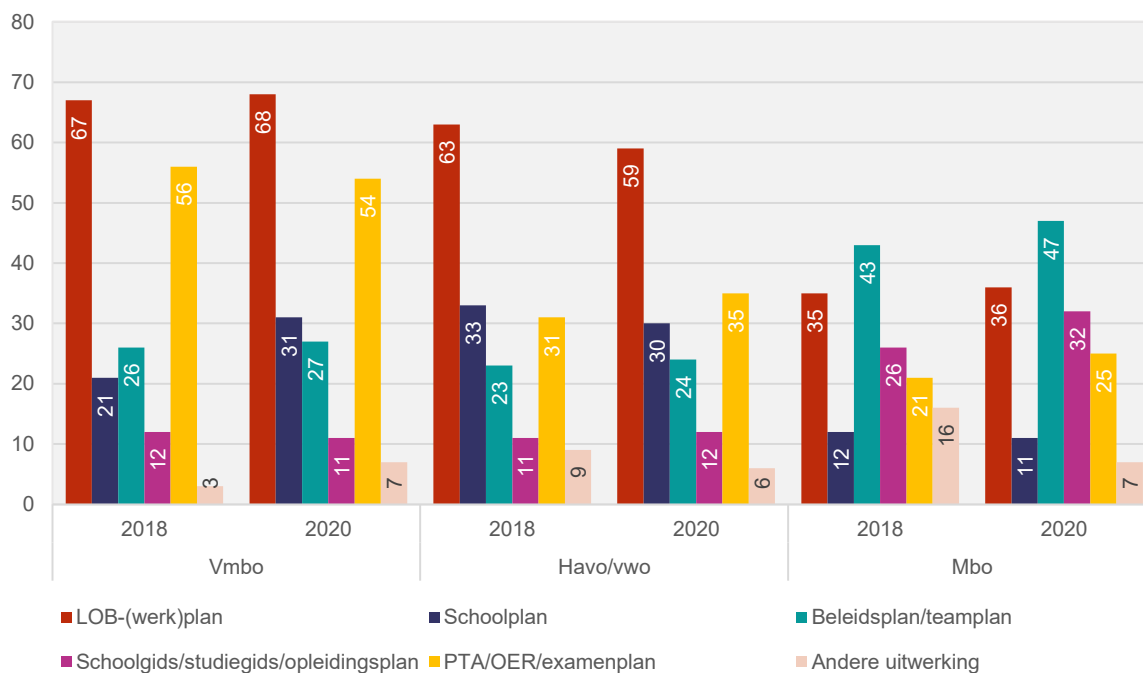
	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs	92	97	88	93	72	53
Maken van bewuste keuzes	84	87	87	89	61	71
Voorkomen vsv	16	17	12	12	37	12
Kennis van eigen talenten	82	86	84	83	65	59
Zelf sturen eigen loopbaan	54	42	55	47	74	53
Doorlopende leerlijn	32	37	35	33	19	24
Extra ondersteuning leerlingen/studenten	9	14	15	15	25	18
Levenslange ontwikkeling leerlingen/studenten	16	14	18	20	33	41
De vijf loopbaancompetenties	65	59	40	30	61	59
Andere kenmerken	1	0	2	2	0	18
Totaal (n)	179	236	165	274	57	17

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

3.4 LOB-beleid

Bijna alle decanen en LOB-coördinatoren weten waar het uitgewerkte LOB-beleid te vinden is; drie procent in het vo en zes procent in het mbo is hiervan niet op de hoogte. Ongeveer één op de tien decanen en LOB-coördinatoren in havo/vwo en in het mbo en zo'n vijf procent in het vmbo geeft aan dat er geen specifiek LOB-beleid is (niet opgenomen in figuur). De anderen geven aan dat dit beleid er wel is, en veelal is uitgewerkt in diverse beleidsdocumenten (Figuur 3.6).

Figuur 3.6 Plek waar het LOB-beleid is uitgewerkt – decanen en LOB-coördinatoren

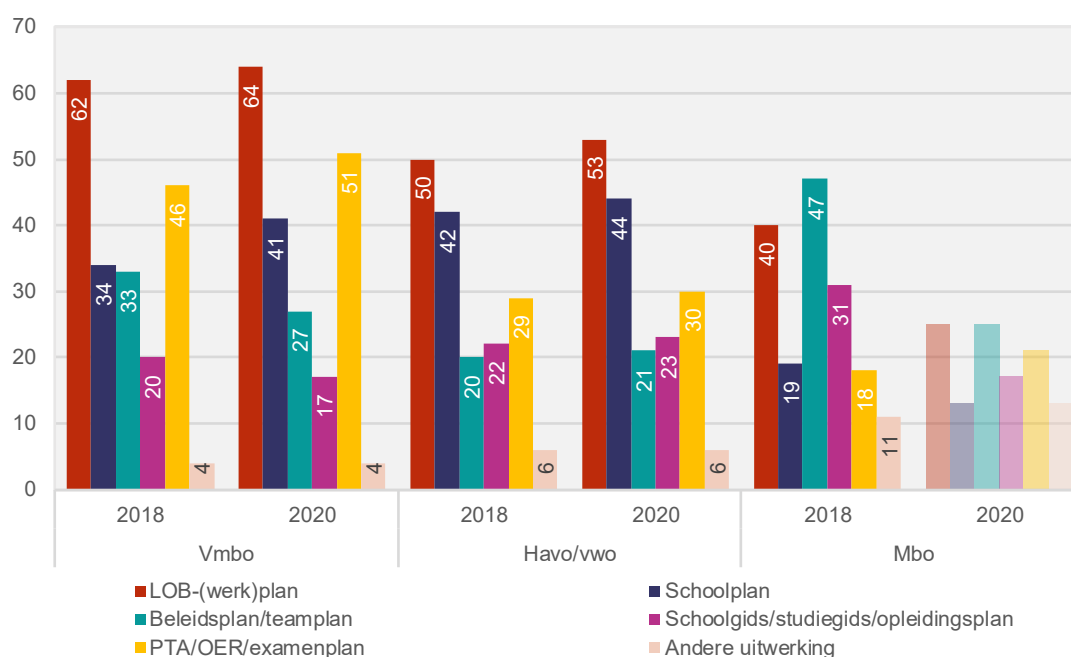


Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=91, n(havo/vwo)=123, n(mbo)=99 | 2020: n(vmbo)=226, n(havo/vwo)=283, n(mbo)=107. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

In het vo is bij ongeveer twee derde LOB in elk geval uitgewerkt in een LOB-(werk)plan. Iets meer dan de helft van de decanen in het vmbo en in iets mindere mate ook in havo/vwo geven daarnaast aan dat het LOB-beleid is uitgewerkt in het PTA. Ongeveer een derde van de vo-decanen geeft aan dat het (ook) te vinden is in het schoolplan. In het mbo ziet dat er iets anders uit. Het vaakst wordt het LOB-beleid volgens de LOB-coördinatoren daar uitgewerkt in een beleids- of teamplan. Ongeveer een derde geeft aan dat het (ook) als LOB-werkplan wordt uitgewerkt en/of in de studiegids te vinden is. In vergelijking met de startmeting hebben zich op dit punt geen veranderingen voorgedaan.

In grote lijnen lijken de antwoorden van de schoolleiders op die van de decanen en LOB-coördinatoren als het gaat om de manier waarop het LOB-beleid is uitgewerkt (Figuur 3.7). Ook volgens hen gebeurt dat in het vo het vaakst in een LOB-(werk)plan en in het mbo relatief het vaakst een beleids-/teamplan. Het aandeel dat aangeeft dat er geen LOB-beleid is (niet in de figuur opgenomen), ligt onder schoolleiders wel aanzienlijk lager: in het mbo geldt dat wel voor zo'n één op de tien (maar is het aantal respondenten laag), maar in het vmbo en havo/vwo geeft telkens maximaal vijf procent van de schoolleiders aan geen specifiek LOB-beleid te hebben.

Figuur 3.7 Plek waar het LOB-beleid is uitgewerkt – schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=199, n(havo/vwo)=221, n(mbo)=72 | 2020: n(vmbo)=278, n(havo/vwo)=382, n(mbo)=24. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Aan de schoolleiders is naast de plek waar LOB-beleid is uitgewerkt, ook gevraagd naar de manier waarop het wordt geborgd (Tabel 3.4). Driekwart van de schoolleiders in het vo en de helft van die in het mbo geven aan dat dit gebeurt in de vorm van specifiek vrijgemaakte formatie. Daarnaast is het bij ongeveer een derde gebruikelijk om (ook) in de kwaliteitscyclus LOB als onderdeel op te nemen. Dit is ten opzichte van de startmeting in 2018 onveranderd.

Tabel 3.4 Manier waarop LOB-beleid is geborgd – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Aparte financiering	9	4	10	8	4	0
Specifiek vrijgemaakte fte (toekenning uren, formatie)	67	73	75	73	58	50
Kwaliteitscyclus, bijvoorbeeld de PDCA-cyclus	30	27	23	26	35	42
HRM-beleid	5	3	6	6	1	8
LOB is niet geborgd	10	8	5	9	11	13
Weet ik niet	5	8	8	8	7	8
Andere borging	10	8	7	4	14	17
Totaal (n)	199	278	221	382	72	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

3.5 Betrokken partijen bij LOB in school en instelling

Aan schoolleiders is gevraagd welke partijen er betrokken zijn bij LOB in school of locatie/sector (Tabel 3.5). De vijf meest genoemde partijen in het vmbo zijn:

- LOB-coördinatoren/decanen;
- LOB-begeleider/mentor;
- afdelingsleiders/teamleiders;
- leerlingen/studenten;
- locatie-/sectordirecteuren/schoolleiders.

In havo/vwo zijn de vijf vaakst genoemde bij LOB betrokken partijen:

- LOB-coördinatoren/decanen;
- LOB-begeleider/mentor;
- afdelingsleiders/teamleiders;
- leerlingen/studenten;
- ouders.

En in het mbo:

- LOB-begeleider/mentor;
- afdelingsleiders/teamleiders;
- LOB-coördinatoren/decanen;
- leerlingen/studenten;
- locatie-/sectordirecteuren/schoolleiders;
- gehele docententeam.

Ten opzichte van de startmeting in 2018 heeft zich een klein aantal significante veranderingen voorgedaan. Schoolleiders in het vmbo geven vaker aan dat tweedelijns zorg betrokken is bij LOB. Ook wordt volgens schoolleiders in het vmbo vaker het gehele docententeam bij LOB betrokken, terwijl dat in het mbo in vergelijking met 2018 in 2020 juist minder vaak gebeurt. De overige verschillen zijn niet significant. Wanneer we de schoolleiders onderling vergelijken, valt op dat schoolleiders in het mbo vaker aangeven dat hun bestuurders betrokken zijn bij LOB dan in het vo. Decanen en LOB-coördinatoren zijn volgens schoolleiders in het mbo juist minder vaak betrokken bij LOB dan hun collega's in het vo aangeven. Het betrekken van het hele docententeam alsook specifiek docenten in de onderbouw, gebeurt in het vmbo beduidend vaker dan in havo/vwo en mbo. Verder worden leerlingen/studenten en ouders in de beleving van schoolleiders in het vo vaker bij LOB betrokken dan in het mbo.

Tabel 3.5 Betrokken partijen bij LOB in school/instelling – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
CvB/bestuurders	7	8	4	7	26	29
Locatie-/sectordirecteuren/schoolleiders	60	58	55	54	47	38
Afdelingsleiders/teamleiders	83	83	80	85	74	67
Decanaatsmedewerker/SLB-servicemedewerker	17	19	22	19	29	33
LOB-coördinatoren/decanen	84	89	93	96	49	38
Tweedelijns zorg	8	14	12	12	31	25
LOB-begeleider/mentor	86	86	81	85	75	71
Gehele docententeam	45	54	27	34	67	38
Docenten in bovenbouw	40	35	32	29	0	0
Docenten in onderbouw	32	27	24	20	0	0
Leerlingen/studenten	69	67	65	63	63	38
Ouders	59	55	60	58	31	17
Weet niet	0	0	0	0	1	13
Andere personen	3	6	3	3	6	4
Totaal (n)	199	278	221	382	72	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

Per betrokken partij is in de vragenlijst gevraagd naar de belangrijkste taak binnen LOB. In Tabel 3.6 is voor elke betrokken partij de vaakst genoemde activiteit weergegeven. Globaal genomen worden visie en beleid uitgezet door de leidinggevenden binnen school/instelling, ligt de coördinatie in handen van decanen en LOB-coördinatoren, wordt LOB uitgevoerd door decanaatsmedewerkers, docenten, leerlingen/studenten en ouders en ligt de begeleiding van leerlingen/studenten in handen van tweedelijns zorg en mentoren/LOB-begeleiders.

Tabel 3.6 Betrokken partijen bij LOB in school/instelling: hun belangrijkste taak – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
CvB/bestuurders	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid
Locatie-/sector-directeuren/schoolleiders	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid
Afdelingsleiders/teamleiders	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid	Uitzetten visie en beleid
Decanaatsmedewerker/	Coördineren van LOB in school	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Studenten begeleiden	Studenten begeleiden
LOB-coördinatoren/decanen	Coördineren van LOB in school	Coördineren van LOB in school	Coördineren van LOB in school	Coördineren van LOB in school	Coördineren van LOB in school	Coördineren van LOB in school
Tweedelijns zorg	Leerlingen begeleiden	Leerlingen begeleiden	Leerlingen begeleiden	Leerlingen begeleiden	Studenten begeleiden	Studenten begeleiden
LOB-begeleider/mentor	Leerlingen begeleiden	Leerlingen begeleiden	Uitvoering LOB-activiteiten	Leerlingen begeleiden	Studenten begeleiden	Studenten begeleiden
Gehele docententeam	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Leerlingen begeleiden	Leerlingen begeleiden	Studenten begeleiden	Uitvoering LOB-activiteiten
Docenten in bovenbouw	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten		
Docenten in onderbouw	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten		
Leerlingen/studenten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten
Ouders	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Uitvoering LOB-activiteiten	Studenten begeleiden	Uitvoering LOB-activiteiten
Totaal (n)	199	278	221	382	72	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

3.6 Verschillende perspectieven

Qua visie en beleid zitten decanen en LOB-coördinatoren en schoolleiders binnen vo en binnen mbo doorgaans op één lijn. In dit hoofdstuk zijn drie vragen zowel aan decanen en LOB-coördinatoren als aan schoolleiders gesteld.

Wat betreft het bestaan van een visie geeft zowel de meerderheid van de decanen en LOB-coördinatoren als van de schoolleiders aan dat er een visie op LOB geformuleerd is. Voor beide groepen geldt bovendien dat dat in het vmbo het vaakst het geval is en in havo/vwo het minst. Het oordeel van zowel de decanen, LOB-coördinatoren als van de schoolleiders in het mbo ligt in de buurt van hun collega's in havo/vwo.

Qua steekwoorden die kenmerkend zijn voor die visie, verschillen de door decanen en LOB-coördinatoren drie vaakst genoemde steekwoorden in het vo niet van die door schoolleiders genoemd worden. Beide groepen noemen: 1) oriëntatie op beroep/profiel/vervolgonderwijs, 2) kennis van eigen talenten en 3) het maken van bewuste keuzes. In het mbo is er wel een klein verschil daarin. Naast dat beide groepen kennis van eigen talent en de vijf loopbaancompetenties als kenmerken benoemen, vullen de LOB-coördinatoren dat aan met het zelf sturen van de eigen loopbaan, waar schoolleiders vooral het maken van bewuste keuzes als kenmerkend beschouwen.

De derde vraag die aan zowel decanen en LOB-coördinatoren als aan de schoolleiders is gesteld betreft de plek waar het LOB-beleid is uitgewerkt. Door beide groepen worden in het vo het vaakst het LOB-(werk)plan en het PTA genoemd als plek waar het beleid is uitgewerkt en in het mbo het beleids-/teamplan en een LOB-(werk)plan. De decanen en LOB-coördinatoren geven wel vaker dan de schoolleiders aan dat het LOB-beleid helemaal niet uitgewerkt is.

3.7 Samenvatting

De belangrijkste bevindingen in dit hoofdstuk zijn:

LOB binnen bestuur en instelling

- Bestuurders geven in 2020 zonder uitzondering aan dat er aandacht is voor LOB. Dat is vrijwel nooit uitsluitend op bestuursniveau, maar vaak in een mix van bestuur- en schoolniveau of helemaal overgelaten aan scholen/locaties zelf.
- De uitvoering van LOB verschilt: het aandeel bestuurders dat aangeeft dat LOB in alle scholen/locaties binnen het bestuur op vergelijkbare wijze wordt uitgevoerd, is ongeveer even groot als het deel van de bestuurders dat aangeeft dat het scholen/locaties er hun eigen invulling aan geven.
- Het merendeel van de bestuurders in het vo geeft aan actief te sturen op de kwaliteit van LOB; dit aandeel ligt in 2020 significant lager dan in 2018. In 2020 geeft in het vo ruim een kwart van de bestuurders aan niet actief hierop te sturen, in het mbo geldt dat voor zo'n twintig procent. Sturing op kwaliteit vindt vooral plaats in de vorm van beleid en het bieden van opleidingsmogelijkheden voor LOB-medewerkers en in het mbo maakt het daarnaast vaak onderdeel uit van de kwaliteitscyclus van de instelling als geheel.

Visie op LOB

- Op de meerderheid van de scholen is er een visie op LOB geformuleerd, al is dat in havo/vwo wel minder vaak het geval dan in vmbo en mbo. Bestuurders in het vo geven aan dat deze visie vaak op het niveau van de scholen is geformuleerd, waar dat in het mbo vaker binnen de combinatie van zowel instelling als geheel als op sector-/locatieniveau gebeurt.

- De visie laat zich in het vo met stip kenmerken door oriëntatie op beroep, profiel en vervolgonderwijs, waar het in het mbo het vaakst gekenmerkt wordt door kennis van eigen talenten en de vijf loopbaancompetenties.

LOB-beleid

- LOB-beleid wordt in het vo het vaakst uitgewerkt in een LOB-werkplan en/of het PTA. In het mbo gebeurt dat veelal in een beleidsplan/teamplan en/of een LOB-werkplan.
- Borging van LOB vindt, zowel in vo als in mbo, doorgaans plaats doordat hier formatie specifiek voor vrijgemaakt wordt. Daarnaast neemt een deel van de schoolleiders LOB op in de kwaliteitscyclus.

Betrokken partijen bij LOB in school en instelling

- In de meeste scholen (zowel vo als mbo) wordt LOB vormgegeven door LOB-coördinatoren, mentoren, afdelingsleiders en leerlingen/studenten.
- In het mbo worden bestuurders vaker betrokken, in het vo wordt meer dan in het mbo in school samengewerkt met ouders en leerlingen/studenten.
- Qua taken binnen school zijn leidinggevenden veelal bezig met het uitzetten van visie en beleid, waar decanen en LOB-coördinatoren LOB coördineren, mentoren en LOB-begeleiders leerlingen en studenten begeleiden en tot slot de uitvoering in handen van decanaatsmedewerkers, docenten, leerlingen/studenten en hun ouders.

4 LOB-activiteiten en begeleiding

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de LOB-activiteiten en begeleiding centraal. Hoe is LOB ingebed in het curriculum? Welke activiteiten worden aangeboden aan leerlingen en studenten in het kader van LOB? Vanaf welk leerjaar vinden LOB-activiteiten plaats en krijgen leerlingen en studenten LOB-begeleiding? Daarnaast is er in dit hoofdstuk aandacht voor de samenwerking met andere partijen voor wat betreft LOB. In dit hoofdstuk wordt per onderdeel eerst de resultaten van de decanen en LOB-coördinatoren besproken, vervolgens die van de schoolleiders en bestuurders (wanneer voorgelegd). Het hoofdstuk eindigt met een overzicht van de verschillende perspectieven en een samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

4.2 Activiteiten en begeleiding

LOB in het curriculum

Aan decanen/LOB-coördinatoren is gevraagd op welke wijze LOB is ingebed in het curriculum (zie Tabel 4.1). Volgens drie kwart van de ondervraagde decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo is LOB onderdeel van de mentorlessen. Bijna de helft (48%) geeft aan dat LOB ook terugkomt in studieloopbaan-gesprekken. Het minst vaak, maar nog altijd door één op de vier decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo, wordt aangegeven dat LOB onderdeel is van alle vakken. Ten opzichte van 2018 zijn alleen verschillen voor wat betreft ingeroosterde LOB-gesprekken gevonden: in 2020 geven decanen/LOB-coördinatoren in het vmbo vaker aan dat deze plaatsvinden dan in 2018.

Bijna alle ondervraagde decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo geven aan dat LOB onderdeel is van de mentorlessen (87%) en geeft de helft aan dat LOB onderdeel is van studieloopbaan-gesprekken. De wijze van inbedding van LOB in het curriculum verschilt voor havo/vwo niet van die in 2018.

In het mbo geven decanen/LOB-coördinatoren het vaakst aan dat LOB onderdeel is van studieloopbaangesprekken (65%). Iets meer dan de helft van deze decanen/LOB-coördinatoren ziet LOB terugkomen in de mentorlessen (55%). In het mbo is het invoegen van LOB binnen een project het minst gebruikelijk (9%), maar dit gebeurde wel vaker dan in 2018. LOB als onderdeel van mentorlessen is in 2020 ook vaker genoemd dan in 2018. LOB als apart vak is minder voorkomend in 2020 dan in 2018.

Tabel 4.1 Inbedding LOB in curriculum – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Onderdeel van mentorlessen	80	75	85	87	41	55
Onderdeel slb-gesprekken	44	48	46	51	66	65
Apart vak	24	30	19	14	49	36
Ingeroosterde LOB-gesprekken	19	30	15	17	21	23
Project (bijv. profielwerkstuk)	36	28	23	19	2	9
Onderdeel van alle vakken	29	24	17	14	22	24
Anders ingebed	9	8	9	9	11	9
Weet niet	0	0	1	0	1	3
Totaal (n)	91	226	123	283	99	107

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen//LOB-coördinatoren. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Vergelijken we de groepen onderling dan vinden we dat decanen en LOB-coördinatoren aangeven dat LOB als apart vak maar ook als onderdeel van alle vakken vaker voorkomt in vmbo en mbo dan in havo/vwo. In havo/vwo is LOB het vaakst onderdeel van mentorlessen, in mbo is LOB het minst vaak onderdeel van mentorlessen. LOB als onderdeel van studieloopbaan-gesprekken is het meest voorkomend in mbo, het minst vaak in vmbo. In vmbo vinden het vaakst ingeroosterde LOB-gesprekken plaats en in havo/vwo het minst vaak. LOB als onderdeel van een project is het vaakst voorkomend in vmbo; in mbo komt deze inbedding van LOB het minst vaak voor.

Wanneer een decaan/LOB-coördinator in zowel onderbouw als bovenbouw werkzaam is, is LOB vaker onderdeel van mentorlessen en wordt LOB vaker opgenomen in een project dan wanneer een decaan/LOB-coördinator alleen in onder- of bovenbouw werkzaam is.

Ook aan schoolleiders is gevraagd op welke wijze LOB is ingebed in het curriculum (Tabel 4.2). Opgemerkt moet worden dat de respons onder schoolleiders in het mbo laag is en deze resultaten als indicatief beschouwd moeten worden.

Net als de decanen en LOB-coördinatoren geven schoolleiders in zowel in vmbo als in havo/vwo geven het vaakst aan dat LOB onderdeel is van mentorlessen. Meer dan de helft van de schoolleiders in het vo geeft daarnaast aan dat LOB onderdeel is van studieloopbaangesprekken. In het mbo geven schoolleiders aan dat LOB het vaakst onderdeel is van studieloopbaangesprekken en daarnaast geeft de helft van de gerespondeerde schoolleiders in mbo aan dat LOB als apart vak gegeven wordt. Zij zijn minder dan decanen en LOB-coördinatoren van mening dat LOB onderdeel is van mentorlessen. In het mbo zijn daarnaast als enige (significante) verschillen naar jaar te zien: in 2020 is het volgens schoolleiders minder gebruikelijk om LOB als onderdeel van mentorlessen in te zetten dan in 2018. Wanneer we kijken naar sectorale verschillen dan zien we dat in het mbo dat LOB vaker als apart vak wordt aangeboden dan in vmbo en havo/vwo. In vmbo en havo/vwo is het dan weer gebruikelijker om LOB als onderdeel van mentorlessen aan te bieden dan in mbo. Zowel in havo/vwo als mbo wordt LOB vaker als onderdeel van studieloopbaangesprekken ingebed dan in vmbo. In vmbo wordt LOB dan weer vaker als onderdeel van alle vakken gezien dan in havo/vwo en mbo. Ingeroosterde LOB-gesprekken zijn het meest voorkomend in vmbo; het minst gebruikelijk in mbo.

Tabel 4.2 Inbedding LOB in curriculum – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Onderdeel van mentorlessen	80	83	88	91	65	33
Onderdeel slb-gesprekken	57	56	65	68	74	67
Project (bijv. profielwerkstuk)	29	35	32	30	13	13
Onderdeel van alle vakken	30	31	19	20	15	21
Ingeroosterde LOB-gesprekken	28	29	20	21	22	8
Apart vak	29	25	13	14	57	50
Anders ingebed	10	10	9	4	8	8
Weet niet	1	0	1	1	1	8
Totaal (n)	199	278	221	382	72	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Aangeboden LOB-activiteiten

Tabel 4.3 geeft de aangeboden LOB-activiteiten weer naar onderwijssector waarin decanen/LOB-coördinatoren werkzaam zijn en naar meetjaar, dit alles volgens decanen en LOB-coördinatoren. In het vmbo wordt door bijna alle decanen/LOB-coördinatoren aangegeven dat leerlingen de mogelijkheid krijgen om deel te nemen aan (snuffel)stages en bedrijven te bezoeken, open dagen te bezoeken en opdrachten te maken op school. In vergelijking met 2018 zijn er geen significante verschillen gevonden in aangeboden LOB-activiteiten in vmbo.

Volgens decanen/LOB-coördinatoren werkzaam in havo/vwo zijn de meest aangeboden LOB-activiteiten de mogelijkheid tot het bezoeken van een open dag, het doen van een test, het bezoeken van een informatiedag/-markt op school en het maken van opdrachten op school. Ook in havo/vwo verschilt de mate waarin de LOB-activiteiten worden aangeboden in 2020 niet van die in 2018.

De drie meest aangeboden LOB-activiteiten volgens decanen/LOB-coördinatoren in mbo zijn het maken van opdrachten op school, het volgen van LOB-lessen en het doen van (snuffel)stages en bezoeken van bedrijven. De mate waarin de LOB-activiteiten worden aangeboden verschillen niet tussen 2018 en 2020.

Tabel 4.3 Aangeboden LOB-activiteiten – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
(Snuffel)stage, bezoek bedrijven	95	92	72	71	52	62
Open dag/voorlichting nieuwe opleiding	91	91	89	91	46	56
Maken opdrachten/projecten op school	88	90	83	77	86	79
Doen van test	71	77	83	82	56	52
Informatiedag/markt op school	80	73	80	78	41	44
Volgen LOB-lessen	64	63	67	70	70	71
Grote scholenmarkten/beurzen	57	62	61	66	28	29
Gesprek met mensen van bedrijf/oud-leerlingen	53	50	59	69	49	44
2e-lijns LOB-voorziening beschikbaar voor studenten	-	48	-	60	-	45
Weet niet	0	0	0	0	0	3
Andere activiteit	3	7	8	6	8	9
Totaal (n)	91	226	123	283	99	107

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen//LOB-coördinatoren. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Er is een aantal verschillen gevonden in aangeboden LOB-activiteiten in de antwoorden van de responderende decanen en LOB-coördinatoren in vo en mbo. In vo geven decanen/LOB-coördinatoren vaker dan hun collega's in mbo aan dat de voorgelegde LOB-activiteiten worden aangeboden. Met uitzondering van het volgen van LOB-lessen, het maken van opdrachten op school en de beschikbaarheid van een 2^e lijns LOB-voorziening voor studenten: deze worden even vaak aangeboden in vo als in mbo.

In de focusgroep met havo- en vwo-leerlingen gaven leerlingen aan dat zij vanuit school meerdere LOB-activiteiten aangeboden krijgen. Zij noemden speeddates met oudere leerlingen om te komen tot een profielkeuze, maatschappelijke en snuffelstages, informatiemateriaal (folders, boekjes, posters), online keuzetesten, voorlichtingsavonden op school maar ook studie- en informatiemarkten georganiseerd door universiteiten en hbo-instellingen.

De leerlingen merkten op dat de theoretische kennis over banen niet voldoende is om een keuze te maken. Je leert juist wat je leuk vindt, door het te doen. In dat licht is een (snuffel)stage, door mee te lopen in de volwassen wereld, door mee te maken hoe een baan er in het echt aan toe gaat, heel fijn. Wel met de kritische kanttekening: waar ga je dan stage lopen als je niet weet welke kant je op wilt? Dan helpt volgens een leerling een speeddate met oudere leerlingen die hun profielkeuze al hebben gemaakt.

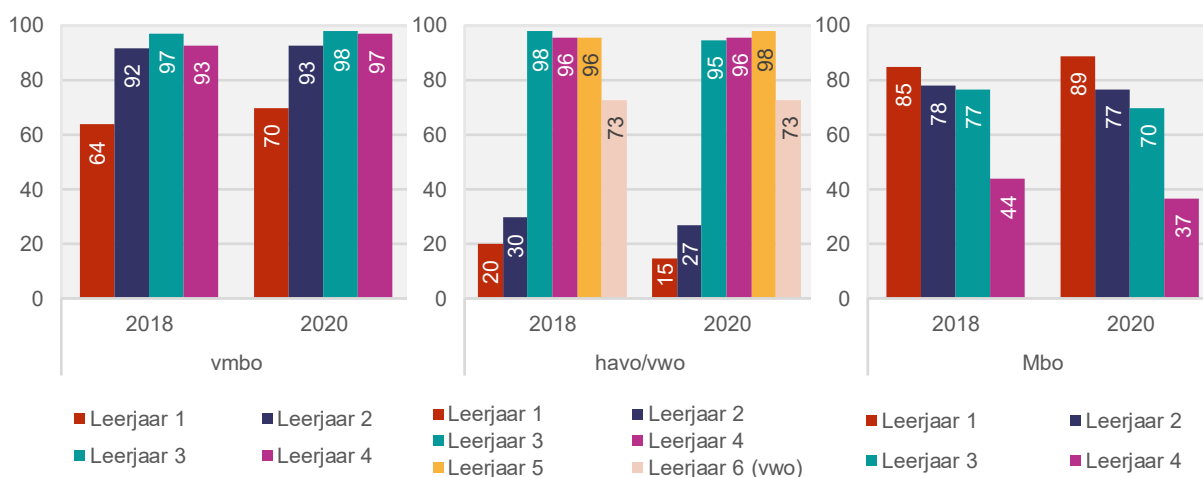
Moment van LOB in de opleiding

Aan decanen/LOB-coördinatoren is tevens gevraagd in welke leerjaren LOB-activiteiten en/of LOB-begeleiding plaatsvinden (Figuur 4.1). Hoewel een ruime meerderheid van de decanen in vmbo aangeeft dat in leerjaar 1 LOB-begeleiding en -activiteiten aangeboden worden, is dit in de leerjaren 2, 3 en 4 structureler ingebed. Ditzelfde zagen we in 2018.

Ook in havo en vwo worden LOB-begeleiding en/of -activiteiten in de latere leerjaren (vanaf leerjaar 3) vaker aangeboden dan in de eerste twee leerjaren, iets wat ook in 2018 te zien was.

In mbo is een omgekeerd patroon te zien: in leerjaar 1 is men meer actief met LOB bezig dan in de overige leerjaren. Dat decanen aangeven dat in leerjaar 4 minder aan LOB wordt gedaan heeft hoogst waarschijnlijk te maken met het feit dat niet alle mbo-opleidingen een vierde leerjaar kennen⁴. Zij die (voornamelijk) opleidingen vertegenwoordigen die drie jaar duren, kunnen dan ook geen oordeel geven over LOB in het (ontbrekende) vierde leerjaar. Ook in het mbo is ten opzichte van 2018 geen verschil te zien in leerjaar waarin LOB aan de orde komt.

Figuur 4.1 Leerjaren met LOB-begeleiding en/of -activiteiten – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=172, n(mbo)=99 | 2020: n(vo)=447, n(mbo)=107. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%. Voor vmbo alleen scholen met vmbo meegenomen; voor havo/vwo alleen scholen met havo, vwo of combinatie havo/vwo meegenomen.

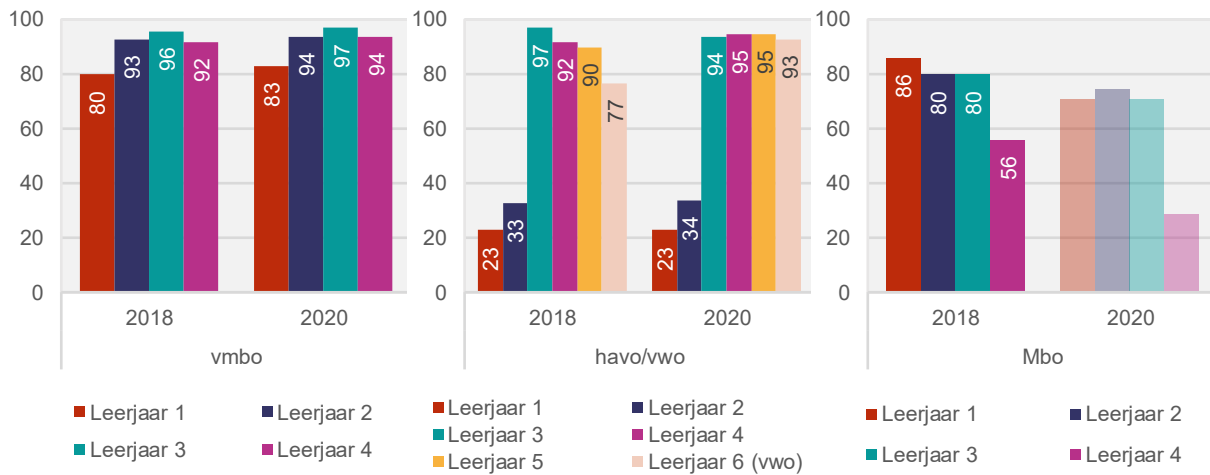
Tussen de niveaus is een verschil in LOB-begeleiding en/of -activiteiten in het eerste leerjaar. Decanen in havo/vwo geven beduidend minder vaak aan dat in het eerste leerjaar al gestart wordt met LOB dan in vmbo en in mbo.

Schoolleiders zijn ook gevraagd aan te geven wanneer zij in hun school LOB-begeleiding en -activiteiten aanbieden (Figuur 4.2). Waar in het vmbo in elk leerjaar in meerderheid LOB-begeleiding en -activiteiten worden aangeboden, zien we dat er in havo en vwo pas vanaf leerjaar 3 structurele aandacht voor LOB is. Een derde van de schoolleiders in het mbo geeft aan dat er in leerjaar 1 tot en met 3 LOB-begeleiding en -activiteiten plaatsvinden. De afname van aandacht voor LOB in leerjaar 4 is naar alle waarschijnlijkheid te wijten aan het feit dat niet alle mbo-opleidingen vier leerjaren kennen. De schoolleiders in vo zijn wat betreft de leerjaren waarin LOB-begeleiding en -activiteiten plaatsvinden gelijkgesteld met de mening van gerespondeerde decanen en LOB-coördinatoren. In mbo lijken schoolleiders minder positief gestemd over de aanwezigheid van LOB in het eerste jaar dan decanen en LOB-coördinatoren.

⁴ Niet alle mbo-opleidingen duren vier jaar. In de enquête is niet gevraagd naar de duur van de mbo-opleidingen waarvan decanen en LOB-coördinatoren studenten begeleiden. Decanen die hoofdzakelijk met 3-jarige mbo-opleidingen te maken hebben, kunnen geen oordeel geven over LOB in het vierde (ontbrekende) leerjaar. We kunnen dan ook geen uitspraken doen over het vierde leerjaar.

De resultaten zijn voor zowel de afzonderlijke schoolsoorten in vo als in mbo niet significant verschillend met die uit 2018.

Figuur 4.2 Leerjaren met LOB-begeleiding en/of -activiteiten – schoolleiders

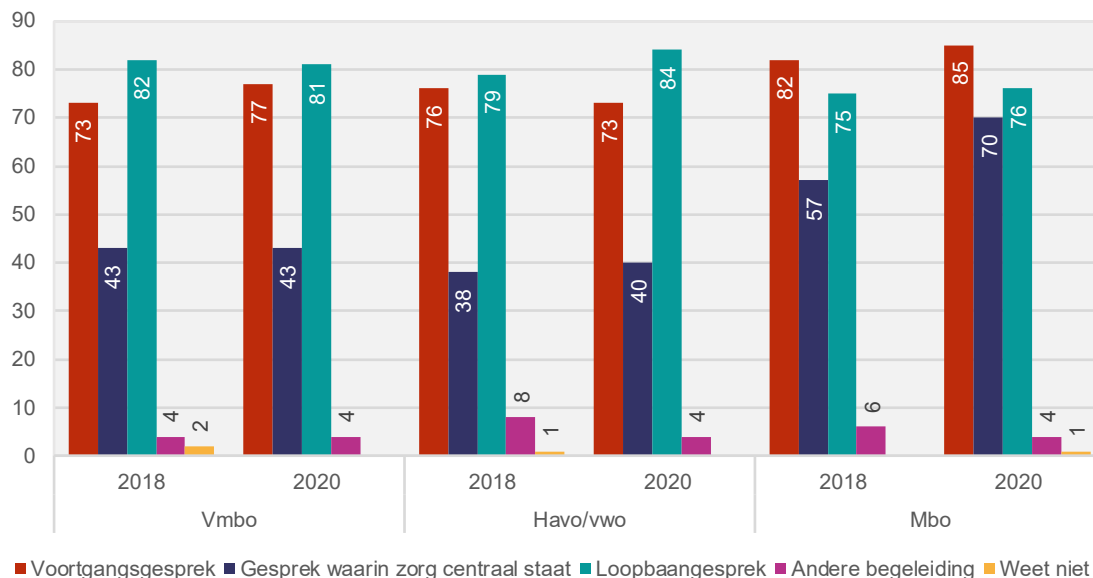


Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vo)=201, n(mbo)=71 | 2020: n(vo)=341, n(mbo)=24. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%. Voor vmbo alleen scholen met vmbo meegenomen; voor havo/vwo alleen scholen met havo, vwo of combinatie havo/vwo meegenomen.

Vorm van LOB-begeleiding

Figuur 4.3 toont de vorm waarin de LOB-begeleiding plaatsvindt. Decanen/LOB-coördinatoren in vmbo begeleiden hun leerlingen het vaakst via loopbaangesprekken, gevolgd door het houden van voortgangsgesprekken. In mindere mate worden er gesprekken gehouden waarin de zorg voor de leerling (leerproblemen, sociale problemen) centraal staat. Ook decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo geven de voorkeur aan loopbaangesprekken en voortgangsgesprekken en in mindere mate aan gesprekken waarin de zorg voor de leerling centraal staat. Decanen/LOB-coördinatoren in mbo geven aan geen uitgesproken voorkeur te hebben voor één soort begeleiding. Het houden van een voortgangsgesprek en een zorggesprek doen zij in 2020 significant vaker dan hun collega's in het vo. Ook ten opzichte van 2018 houden zij in 2020 vaker een zorggesprek met leerlingen.

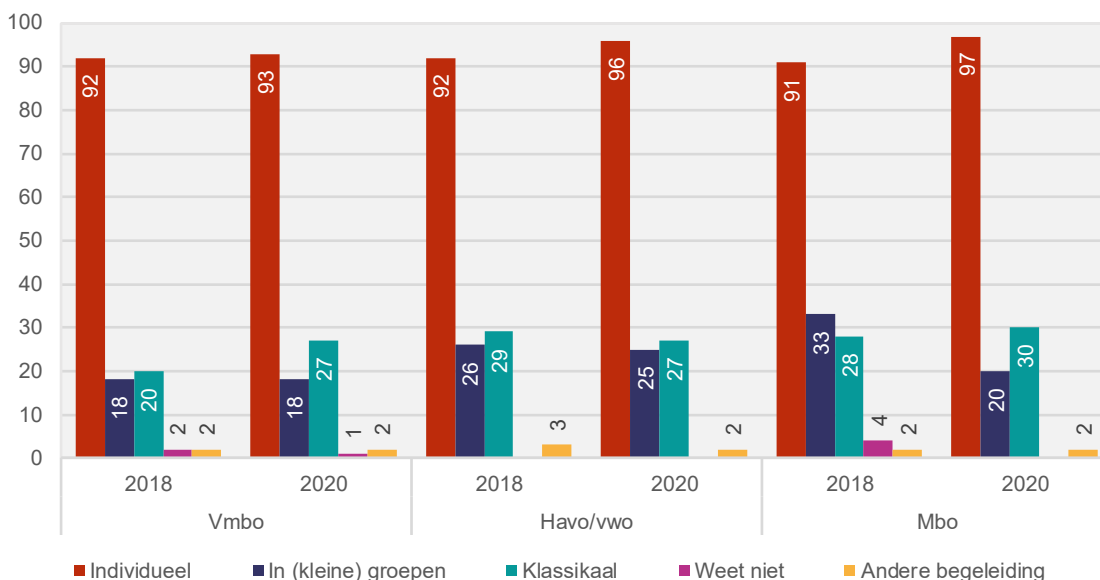
Figuur 4.3 Begeleiding op school/mbo-instelling bij LOB – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=214, n(mbo)=99 | 2020: n(vo)=509, n(mbo)=107. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Wanneer leerlingen en studenten LOB-begeleiding krijgen in de vorm van een voortgangsgesprek, is dit in bijna alle gevallen een individueel gesprek (zie Figuur 4.4). Alleen in het mbo is een significant verschil gevonden: het houden van voortgangsgesprekken in (kleine) groepen is hier in 2020 minder gebruikelijk dan in 2018.

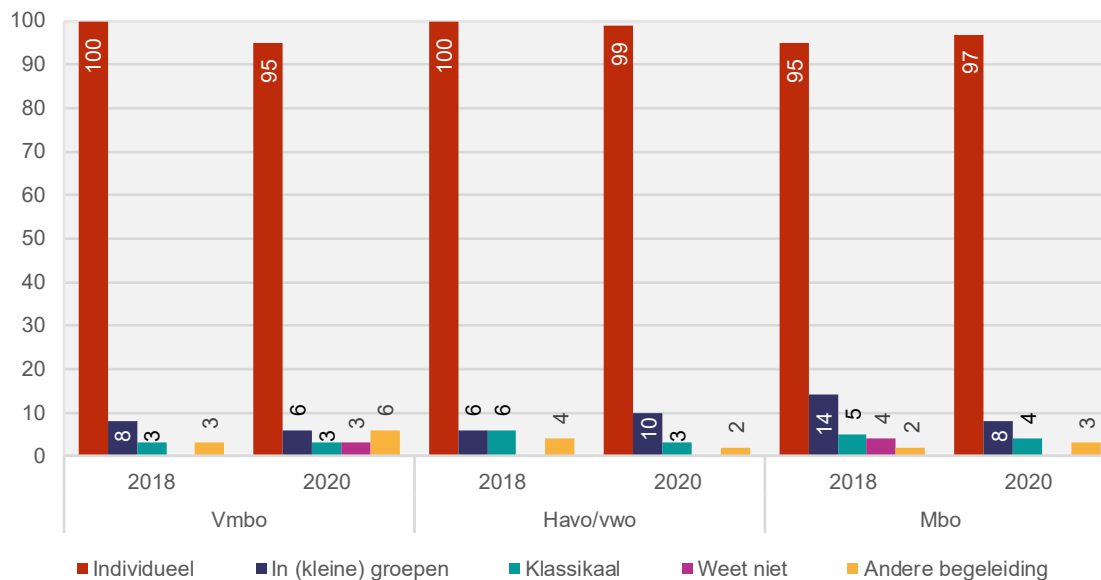
Figuur 4.4 Manier waarop leerlingen/studenten worden begeleid bij voortgangsgesprek – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=159, n(mbo)=81 | 2020: n(vo)=379, n(mbo)=91. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

De LOB-begeleiding bij een gesprek waarin de zorg voor de leerling of student centraal staat, zoals bijvoorbeeld over leerproblemen of sociale problemen) worden net als in 2018 hoofdzakelijk op individueel niveau gehouden (Figuur 4.5). Dit geldt voor zowel vmbo, havo/vwo als mbo.

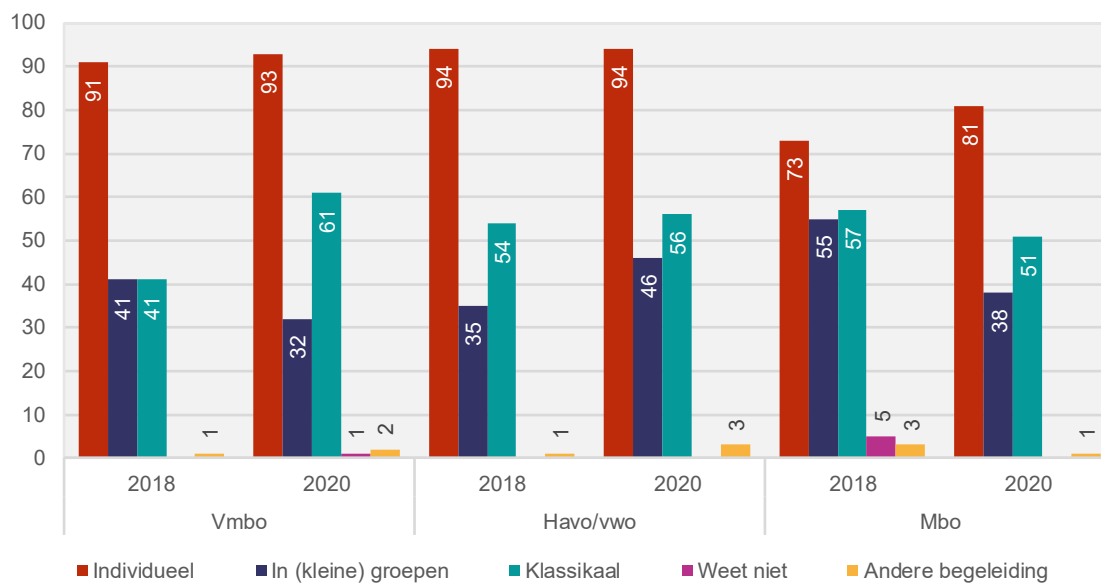
Figuur 4.5 Manier waarop leerlingen/studenten worden begeleid bij zorggesprek – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=86, n(mbo)=211 | 2020: n(vo)=56, n(mbo)=75. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Het houden van een loopbaangesprek als onderdeel van de LOB-begeleiding gebeurt in zowel het vo als het mbo het vaakst individueel met de leerling of student (Figuur 4.6). In het mbo is dit echter minder gebruikelijk dan in het vo. Het houden van klassikale loopbaangesprekken komt het vaakst voor in havo/vwo en het minst vaak in vmbo. In het vmbo wordt een loopbaangesprek vaker gehouden in klassikaal verband dan in 2018. In het mbo is het houden van loopbaangesprekken in (kleine) groepen minder populair geworden.

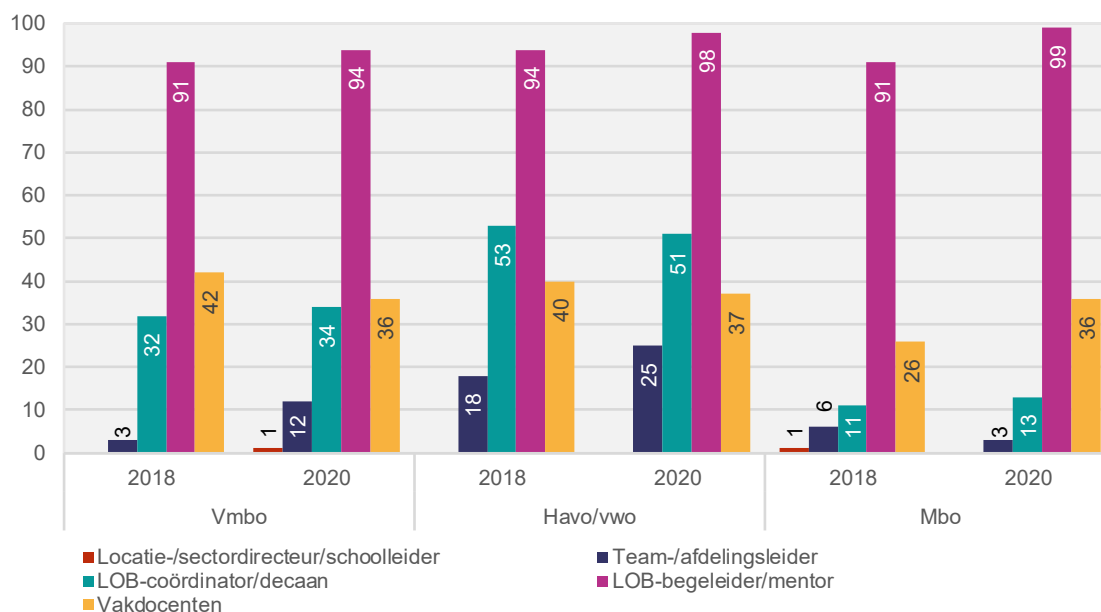
Figuur 4.6 Manier waarop leerlingen/studenten worden begeleid bij loopbaangesprek – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=172, n(mbo)=74 | 2020: n(vo)=422, n(mbo)=81. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Figuur 4.7 toont wie de voortgangsgesprekken met leerlingen/studenten voert. In zowel vo als mbo worden voortgangsgesprekken voornamelijk door LOB-begeleiders dan wel mentoren gehouden. In het vmbo wordt een op de drie voortgangsgesprekken (ook) door vakdocenten gehouden. Lob-coördinatoren/decanen in het vmbo houden ook (mede) een derde van de voortgangsgesprekken. De helft van de voortgangsgesprekken met havo/vwo-leerlingen wordt door LOB-coördinatoren/decanen gehouden. Ruim een derde van deze gesprekken wordt door vakdocenten gevoerd en een op de vier houdt de team- of afdelingsleider. In het mbo worden de voortgangsgesprekken naast de LOB-begeleider of mentor ook door vakdocenten gevoerd. Ten opzichte van 2018 is één verschil gevonden: in 2020 is het iets gebruikelijker om in het vmbo voortgangsgesprekken door team- of afdelingsleider te laten houden. In havo/vwo is het gebruikelijker dan in het vmbo en in het mbo dat voortgangsgesprekken gevoerd worden door LOB-coördinatoren en door team- of afdelingsleiders. Decanen/lob-coördinatoren werkzaam in de onderbouw geven het minst vaak aan dat voortgangsgesprekken gehouden worden door lob-begeleiders/mentoren dan decanen/lob-coördinatoren werkzaam in bovenbouw of in zowel onder- als bovenbouw.

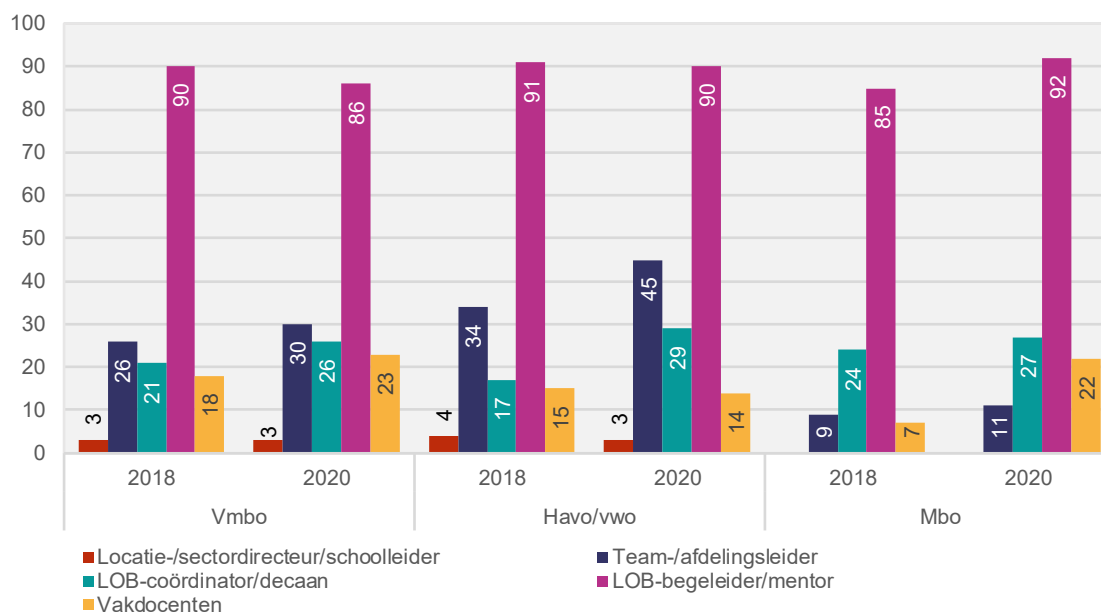
Figuur 4.7 Degene die met leerlingen/studenten voortgangsgesprekken voert – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=159, n(mbo)=80 | 2020: n(vo)=377, n(mbo)=90. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

In Figuur 4.8 staan de bevindingen met betrekking tot degene die met leerlingen en studenten gesprekken voert waarin de zorg centraal staat. Ook deze gesprekken worden voornamelijk door LOB-begeleiders/mentoren gevoerd. In het vmbo wordt een op de drie van deze zorggesprekken door teamleiders en afdelingsleiders gevoerd; in het havo/vwo in bijna de helft van de gevallen. Minder gebruikelijk is het dat vakdocenten deze gesprekken houden of daarbij aanwezig zijn. In het mbo is het minder gebruikelijk dat teamleiders en afdelingsleiders deze zorggesprekken voeren. Het aandeel zorggesprekken dat in het mbo door vakdocenten gevoerd wordt is in vergelijking met 2018, toegenomen. Vergelijken we de schoolsoorten onderling, dan zijn het de decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo die het vaakst aangeven dat zorggesprekken door teamleiders en afdelingsleiders worden gevoerd. Decanen/LOB-coördinatoren in mbo geven dit het minst vaak aan.

Figuur 4.8 Degene die met leerlingen/studenten zorggesprekken voert – decanen en LOB-coördinatoren

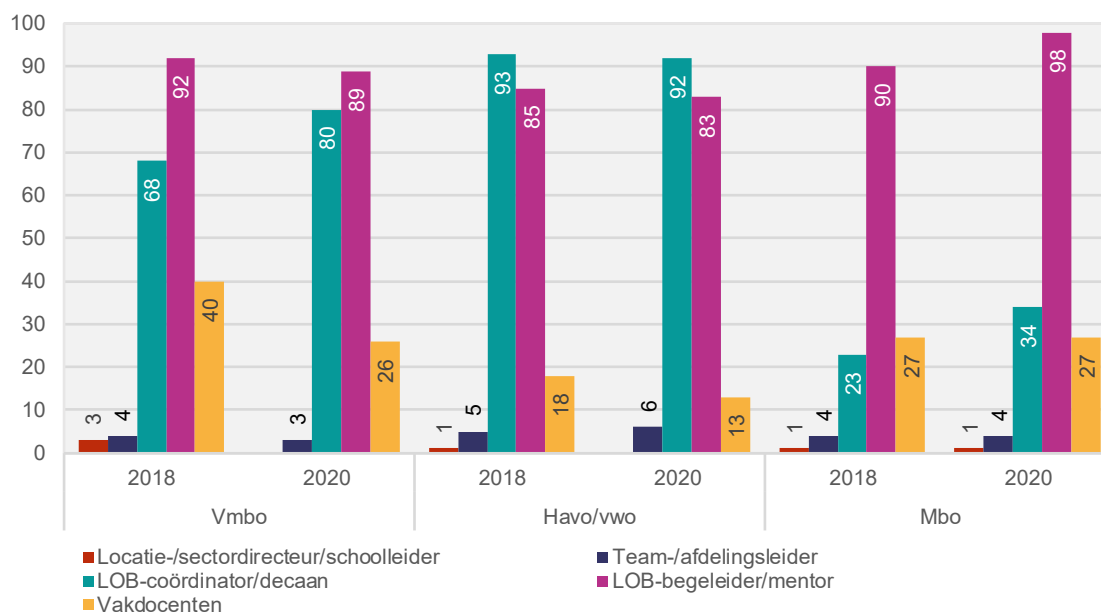


Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=86, n(mbo)=55 | 2020: n(vo)=209, n(mbo)=74. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

In het vmbo worden loopbaangesprekken het vaakst door LOB-begeleiders en mentoren gevoerd, op de voet gevolgd door LOB-coördinatoren/decanen (Figuur 4.9). Decanen en LOB-coördinatoren werkzaam in havo en vwo geven een ander beeld weer. Volgens hen voeren zijzelf het vaakst de loopbaangesprekken, gevolgd door LOB-begeleiders en mentoren. In het mbo worden de loopbaangesprekken volgens de decanen en LOB-coördinatoren het vaakst door LOB-begeleiders en mentoren gevoerd. Zijzelf voeren een derde van de loopbaangesprekken met mbo-studenten.

Vergeleken met 2018 voeren in 2020 in het vmbo de LOB-coördinatoren vaker een loopbaangesprek, locatie-/sectordirecteuren en vakdocenten voeren dit gesprek in 2020 minder vaak dan in 2018. Voor havo/vwo en mbo zijn geen verschillen gevonden met 2018.

Figuur 4.9 Degene die met leerlingen/studenten loopbaangesprekken voert – decanen en LOB-coördinatoren

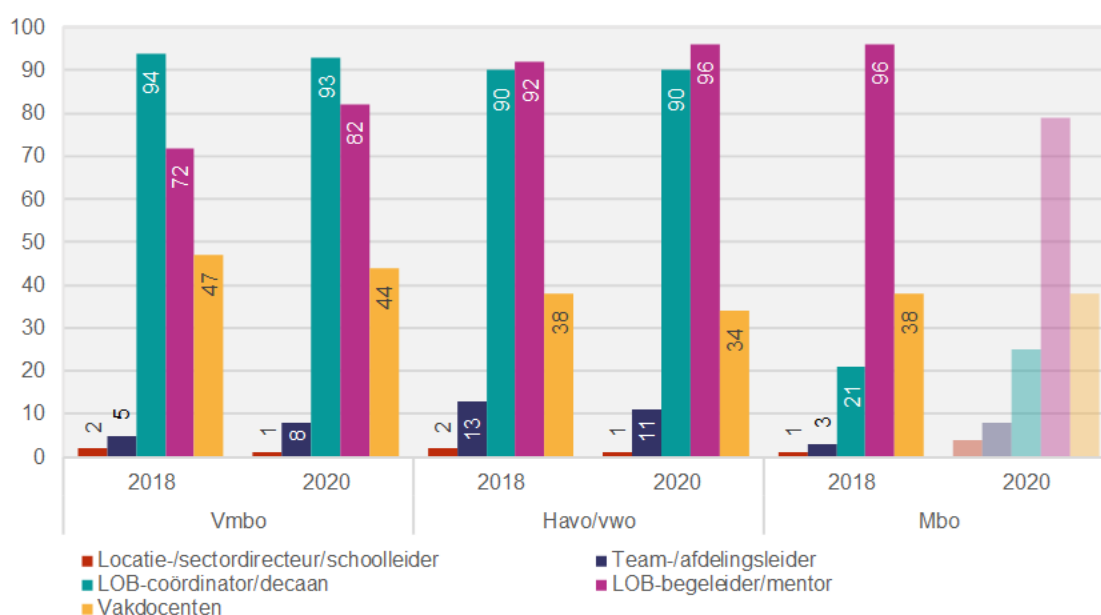


Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vo)=172, n(mbo)=73 | 2020: n(vo)=420, n(mbo)=80. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Kijken we naar de verschillen tussen de groepen decanen en LOB-coördinatoren onderling, dan voeren decanen en LOB-coördinatoren in het mbo het minst vaak loopbaangesprekken en in het havo/vwo het vaakst. LOB-begeleiders en mentoren daarentegen voeren in het mbo vaker dan in het vo loopbaangesprekken. In havo/vwo is het ten slotte minder gebruikelijk dat vakdocenten loopbaangesprekken met hun leerlingen voeren dan in vmbo en mbo.

Schoolleiders hebben ook de vraag voorgelegd gekregen wie op hun school of instelling de gesprekken over LOB voert (Figuur 4.10). Hierbij is, anders dan bij de decanen en LOB-coördinatoren, niet gespecificeerd naar soort LOB-gesprek (loopbaan, zorg, voortgang). Schoolleiders in vmbo geven aan dat LOB-gesprekken in bijna alle gevallen door LOB-coördinatoren gevoerd worden. Daarnaast voeren LOB-begeleiders en mentoren volgens vmbo-schoolleiders vaak LOB-gesprekken met leerlingen; in 2020 vaker dan in 2018. In havo en vwo zijn het de mentoren en LOB-begeleiders die het vaakst praten over LOB met hun leerlingen, vaker dan in vmbo en mbo het geval is. Maar niet alleen mentoren en LOB-begeleiders in havo en vwo voeren het LOB-gesprek met leerlingen, ook LOB-coördinatoren en decanen praten met hun leerlingen hierover (gelijk aan 2018). Schoolleiders in het mbo geven aan dat voornamelijk de LOB-begeleiders en mentoren LOB-gesprekken met de studenten houden. Een kwart geeft aan dat in het mbo LOB-gesprekken door LOB-coördinatoren en decanen worden gehouden, en daarmee minder dan in het vo. Hoewel ook vakdocenten met hun leerlingen gesprekken voeren over LOB, doen zij dit in mindere mate. In het vmbo gebeurt dit echter wel vaker dan in havo/vwo en mbo.

Figuur 4.10 Degene die met leerlingen/studenten LOB-gesprekken voert – schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vo)=420, n(mbo)=72 | 2020: n(vo)=660, n(mbo)=24. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

In de focusgroep met havo- en vwo leerlingen werd vooral de mentor en decaan genoemd als degene bij wie de leerlingen terecht kunnen bij vragen over het maken van een profielkeuze of over toekomstplannen na de opleiding. Zij hadden het in het gesprek over georganiseerde, ingeplande gesprekken: mentorlessen, individueel gesprek met de mentor, afspraken met decanen. Eén leerling gaf aan dat bij hen op school, in het derde leerjaar, bij iedere les aandacht was wat je met de stof later kunt.

4.3 Samenwerking

Volgens decanen en LOB-coördinatoren in het vmbo wordt er het vaakst samengewerkt met het vervolgonderwijs om LOB vorm te geven, gevolgd door bedrijven (Tabel 4.4). Iets meer dan de helft van de decanen en LOB-coördinatoren in het vmbo geeft aan ook met ouders en andere scholen samen te werken om LOB vorm te geven. In havo/vwo wordt volgens decanen en LOB-coördinatoren vooral met het vervolgonderwijs samengewerkt, gevolgd door andere scholen. Iets meer dan de helft van de decanen en LOB-coördinatoren in havo/vwo geeft aan samen te werken met ouders en bedrijven om LOB vorm te geven. In mbo wordt er het meest samengewerkt met bedrijven. Samenwerking met het vervolgonderwijs en met ouders zijn daarnaast het meest voorkomend.

Tabel 4.4 Partijen waarmee wordt samengewerkt om LOB vorm te geven – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Bedrijven	73	79	56	54	47	63
Regionale overheid	13	19	12	11	22	17
RMC	13	13	12	6	19	26
Vergoeding onderwijs	84	82	92	87	41	42
Andere instelling	53	53	62	68	26	29
Ouders	54	59	65	57	28	39
Andere partij	6	7	11	10	26	15
Weet niet	1	2	0	3	16	7
Totaal (n)	89	224	120	278	97	101

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen//LOB-coördinatoren. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Samenwerking met de regionale overheid om LOB vorm te geven gebeurt het vaakst in het vmbo en het minst vaak in het havo/vwo. De samenwerking in het kader van LOB met het RMC is het meest gebruikelijk in het mbo, het minst in havo/vwo. Vergoeding onderwijs en ouders worden vaker betrokken bij de vormgeving van LOB in het vo dan in het mbo. Decanen werkzaam in alleen de onderbouw geven vaker aan dan de decanen werkzaam in de bovenbouw dat zij ouders betrekken bij het vormgeven van LOB.

Schoolleiders in vo geven aan voornamelijk met vervolgoedingen samen te werken om LOB vorm te geven (Tabel 4.5). In vmbo wordt daarnaast, ook vaak samengewerkt met bedrijven en ouders. In havo/vwo wordt, naast de samenwerking met vervolgoedingen, eveneens vaak samenwerking gezocht met ouders en bedrijven (minder dan in vmbo). In havo/vwo wordt volgens bijna de helft van de schoolleiders ook samenwerking gezocht met andere scholen, wat hiermee significant meer gebeurt dan in vmbo en mbo. In mbo wordt volgens de helft van de responderende schoolleiders met bedrijven samengewerkt, minder dan in het vmbo, en volgens iets minder dan de helft van de schoolleiders samengewerkt met vervolgoedingen (minder dan in het vo) om LOB vorm te geven. Ook met ouders trekken mbo-scholen minder vaak op om LOB vorm te geven dan in het vo. Deze resultaten zijn in overeenstemming met de antwoorden gegeven door decanen en LOB-coördinatoren en vergelijkbaar met 2018.

Tabel 4.5 Partijen waarmee wordt samengewerkt om LOB vorm te geven – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Bedrijven	75	81	62	60	54	50
Gemeente(n)	23	28	29	25	19	21
Vervolgopleidingen	87	88	92	94	54	46
Andere scholen	33	36	44	45	28	21
Ouders	64	64	67	67	31	29
Weet niet	2	1	2	2	8	8
Totaal (n)	199	278	221	382	72	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Ook aan besturen is gevraagd met wie wordt samengewerkt om LOB vorm te geven (Tabel 4.6). Net als de decanen en LOB-coördinatoren en schoolleiders geven bestuurders in het vo aan dat hierin het meest met vervolgopleidingen wordt samengewerkt. Meer dan de helft van de bestuurders geeft daarnaast aan dat bedrijven eveneens een samenwerkingspartner zijn in het vormgeven van LOB. Iets minder dan de helft van de bestuurders zoekt samenwerking met andere scholen. In 2020 wordt daarnaast volgens vo-bestuurders minder vaak samengewerkt met ouders dan in 2018. Van de bestuurders in vo geeft zeven procent aan dat het vormgeven van LOB een interne gelegenheid is en geen samenwerking gezocht wordt met andere partijen. Bestuurders in het mbo geven allemaal aan dat zij met andere partijen samenwerken bij de vormgeving van LOB maar het vaakst met bedrijven. Anders dan decanen en LOB-coördinatoren zijn bestuurders vaker van mening dat samenwerking gezocht wordt met gemeenten en RMC's. De mate waarin met de diverse partijen wordt samengewerkt verschilt niet met 2018. Net als decanen, LOB-coördinatoren en schoolleiders zijn bestuurders in het vo vaker van mening dat samenwerking gezocht wordt met vervolgopleidingen dan hun collega's in het mbo. Wat betreft de overige samenwerkingspartijen zijn geen verschillen naar onderwijssector gevonden.

Tabel 4.6 Partijen waarmee wordt samengewerkt om LOB vorm te geven – bestuurders

	Vo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%
Bedrijven	69	62	60	78
Gemeente(n)	45	41	46	44
RMC's	16	22	34	44
Vervolgopleidingen	80	71	62	33
Andere VO-besturen/VO-scholen/MBO-scholen	51	45	34	33
Ouders	53	35	20	22
Weet niet	4	3	6	11
Andere samenwerking	6	7	18	11
Geen samenwerking	3	7	2	0
Totaal (n)	105	69	50	9

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

4.4 Verschillende perspectieven

Een drietal vragen die in dit hoofdstuk aan de orde zijn gekomen, zijn zowel aan decanen en LOB-coördinatoren als schoolleiders voorgelegd; een vraag is zowel aan decanen en LOB-coördinatoren als schoolleiders als bestuurders voorgelegd.

Wat betreft de plek van LOB in het curriculum verschillen de decanen/LOB-coördinatoren in het vo niet van de schoolleiders in het vo: beide zijn van mening dat LOB het vaakst onderdeel is van mentorlessen en studieloopbaangesprekken. In het mbo zijn zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders van mening dat LOB onderdeel is van studieloopbaangesprekken, maar daarnaast geeft de helft van de schoolleiders eveneens aan dat LOB een apart vak is. Onder decanen en LOB-coördinatoren is iets meer dan een derde deze mening toegedaan. Decanen/LOB-coördinatoren in het mbo zijn niet alleen meer dan schoolleiders van mening dat LOB in 2020 zijn plek krijgt tijdens de mentorlessen, zij geven dit ook meer aan dan in 2018. Schoolleiders zijn van mening dat de inbedding van LOB tijdens mentorlessen is afgenomen ten opzichte van 2018.

Ook over de plek van LOB in de opleiding zijn zowel decanen en LOB-coördinatoren als schoolleiders bevraagd. Hierover zijn de decanen/LOB-coördinatoren en de schoolleiders voor het vo het eens. In vmbo is LOB-begeleiding en -activiteiten gedurende de gehele opleiding aanwezig, in havo/vwo wordt hiermee in leerjaar 3 gestart en aanwezig tot aan het eind van de opleiding. In het mbo zijn decanen en LOB-coördinatoren vaker van mening dat LOB ook in het eerste jaar een plek in het curriculum heeft dan schoolleiders in mbo.

Hoewel de vraag naar wie de gesprekken over LOB voert net iets anders is gevraagd aan decanen en LOB-coördinatoren als aan schoolleiders, kunnen we wat betreft de verschillende soorten gesprekken de twee groepen wel vergelijken. Zowel schoolleiders als decanen en LOB-coördinatoren geven aan dat LOB-gesprekken in vo het vaakst door LOB-begeleiders/mentoren en LOB-coördinatoren/decanen gevoerd worden. Ook in het mbo verschillen schoolleiders niet van mening met decanen/LOB-coördinatoren: het vaakst worden LOB-gesprekken gevoerd door LOB-begeleiders/mentoren.

Aan zowel decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders als bestuurders is gevraagd met welke partijen wordt samengewerkt om LOB vorm te geven. Bestuurders en schoolleiders geven vaker dan decanen en LOB-coördinatoren aan dat regionale overheid (gemeenten) samenwerking gezocht wordt bij de vormgeving van LOB. Dit geldt voor zowel vo als mbo.

4.5 Samenvatting

Samengevat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

LOB in het curriculum

- LOB komt volgens decanen/LOB-coördinatoren vooral aan de orde tijdens de mentorlessen en studieloopbaangesprekken. Dit geldt voor zowel vmbo, havo/vwo als mbo.
- In 2020 vindt LOB volgens decanen/LOB-coördinatoren vaker plaats in ingeroosterde LOB-gesprekken dan in 2018. In het mbo is het naar oordeel van decanen en LOB-coördinatoren in 2020 minder gebruikelijk dan in 2018 om LOB als apart vak te geven, maar is LOB wel vaker onderdeel van mentorlessen en van een project. Schoolleiders echter geven in 2020 aan dat het minder gebruikelijk is om LOB als onderdeel van mentorlessen in te bedden.

Aangeboden LOB-activiteiten

- In vmbo zijn volgens decanen/LOB-coördinatoren de vaakst aangeboden LOB-activiteiten (snuffel)stages, open dagen en het doen van projecten op school. In havo/vwo geldt dit voor open dagen, doen van een test, informatiemarkt op school en het doen van projecten op school. In mbo zijn het doen van projecten op school, volgen van LOB-lessen en stages het meest aangeboden. Dit is onveranderd ten opzichte van 2018.

Moment van LOB in opleiding

- In vmbo is LOB al in het eerste leerjaar ingebed volgens een hoog percentage decanen/LOB-coördinatoren, maar heeft volgens bijna alle decanen/LOB-coördinatoren een plek in de leerjaren daarna. In havo/vwo wordt LOB structureel ingebed vanaf leerjaar 3. In mbo zijn bijna alle decanen/LOB-coördinatoren van mening dat LOB in het eerste leerjaar een plek heeft en wordt dit minder naarmate de opleiding vordert. Dit is gelijk aan het beeld in 2018.
- Ook schoolleiders geven aan dat in het vmbo vanaf het eerste leerjaar LOB een onderwerp van gesprek is en in havo/vwo dit vanaf leerjaar 3 aan de orde komt. Schoolleiders in mbo zijn gelijkmatiger in hun oordeel over de vraag wanneer LOB in de opleiding aan bod komt dan de decanen/LOB-coördinatoren in mbo: rond de 70 procent is van mening dat LOB in het eerste, tweede en derde leerjaar een plek heeft.

Vorm van LOB

- In vo komt de begeleiding van LOB het vaakst voor in de vorm van loopbaangesprekken en voortgangsgesprekken; in mbo komen volgens decanen loopbaangesprekken, zorggesprekken en voortgangsgesprekken vrijwel even vaak voor. Deze laatste twee vaker dan in het vo en in 2020 worden daarnaast meer zorggesprekken gehouden in het mbo dan in 2018.
- Zowel voortgangsgesprekken, zorggesprekken en loopbaangesprekken worden het vaakst individueel met de leerling of student gehouden, volgens zowel decanen/LOB-coördinatoren in vo als mbo. Bij loopbaangesprekken is het meer gebruikelijk om ook deze klassikaal te houden, in vmbo zelfs vaker dan in 2018, dan bij voortgangsgesprekken en zorggesprekken.
- In mbo worden de gesprekken (ongeacht welk type LOB-gesprek) het vaakst door LOB-begeleiders/mentoren gehouden. In vmbo en havo/vwo geldt dit alleen voor de voortgangs- en zorggesprekken. De loopbaangesprekken in vmbo en in havo/vwo worden in belangrijke mate zowel door LOB-begeleiders/mentoren als LOB-coördinatoren/decanen gehouden.
- Schoolleiders zijn dezelfde mening toebedeeld: in vmbo en havo/vwo zijn het met name LOB-begeleiders/mentoren en LOB-coördinatoren/decanen die LOB-gesprekken voeren, in het mbo vooral LOB-begeleiders/mentoren.

Samenwerking

- Vervolgonderwijs is volgens zowel decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders en bestuurders in vo de meest gebruikelijke partner om LOB vorm te geven.
- In vmbo wordt daarnaast in vele gevallen ook samengewerkt met bedrijven en volgens decanen/LOB-coördinatoren en schoolleiders met ouders. In havo/vwo geven decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders en ook bestuurders aan daarnaast ook vaak samen te werken met andere scholen.
- Hoewel decanen/LOB-coördinatoren en schoolleiders in vo van mening zijn dat ook ouders een vaak geraadpleegde gesprekspartners zijn, zijn bestuurders hier minder van overtuigd. In 2020 nog minder dan in 2020.
- In mbo wordt volgens decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders en bestuurders het vaakst samengewerkt met bedrijven. Ook het vervolgonderwijs en ouders zijn voor decanen/LOB-coördinatoren in mbo vaak samenwerkingspartners; voor bestuurders staan gemeenten en RMC's naast bedrijven in de top 3 van belangrijkste partner om LOB vorm te geven.

5 Professionalisering en kwaliteitsbewaking

5.1 Inleiding

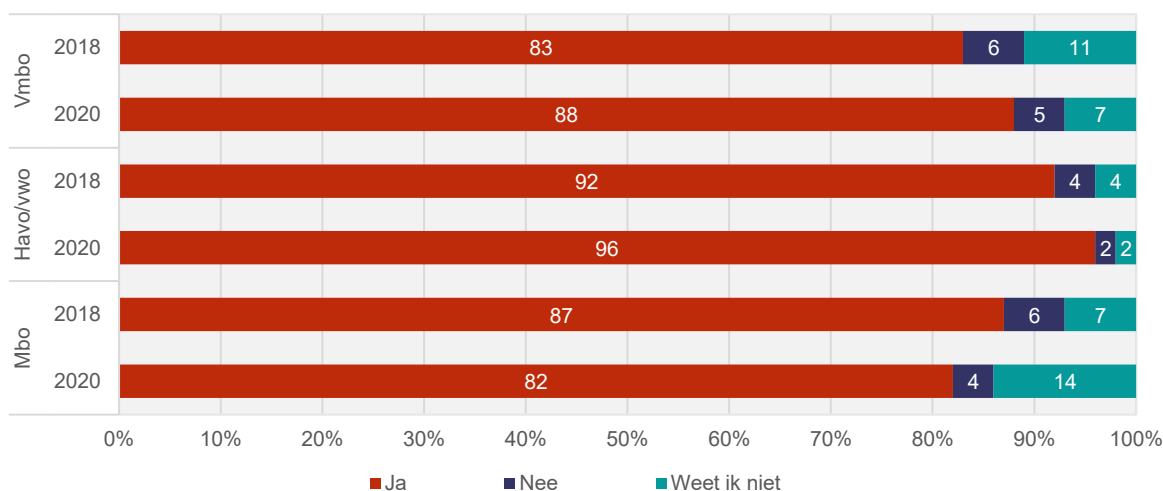
Hoe hebben scholen de professionalisering van hun LOB-medewerkers ingericht? En op welke manier wordt LOB geëvalueerd? Hoe tevreden is men eigenlijk met hoe LOB op dit moment is vormgegeven binnen school en instelling? In dit hoofdstuk wordt op deze vragen een antwoord gegeven.

5.2 Professionalisering LOB

Professionaliseringsmogelijkheden

In paragraaf 3.5 (Betrokken partijen bij LOB in school en instelling) zagen we al dat er binnen een school diverse medewerkers betrokken zijn bij de uitvoering van LOB. In deze paragraaf kijken we naar de mogelijkheden voor deze medewerkers om zich op het gebied van LOB te professionaliseren. Om te beginnen is de decanen/LOB-coördinatoren gevraagd of school hen de mogelijkheid biedt om zich verder te kunnen ontwikkelen op het gebied van LOB (Figuur 5.1). Net als in vorige meting geeft veruit de meerderheid in zowel vo als mbo aan dat die mogelijkheid inderdaad aangeboden wordt. Rond de één op de tien decanen/LOB-coördinatoren in vmbo en mbo geven aan niet op de hoogte te zijn of het mogelijk is. Hierin verschillen ze van decanen die in havo/vwo werkzaam zijn.

Figuur 5.1 Mogelijkheid voor decanen/LOB-coördinatoren om zich te professionaliseren op het gebied

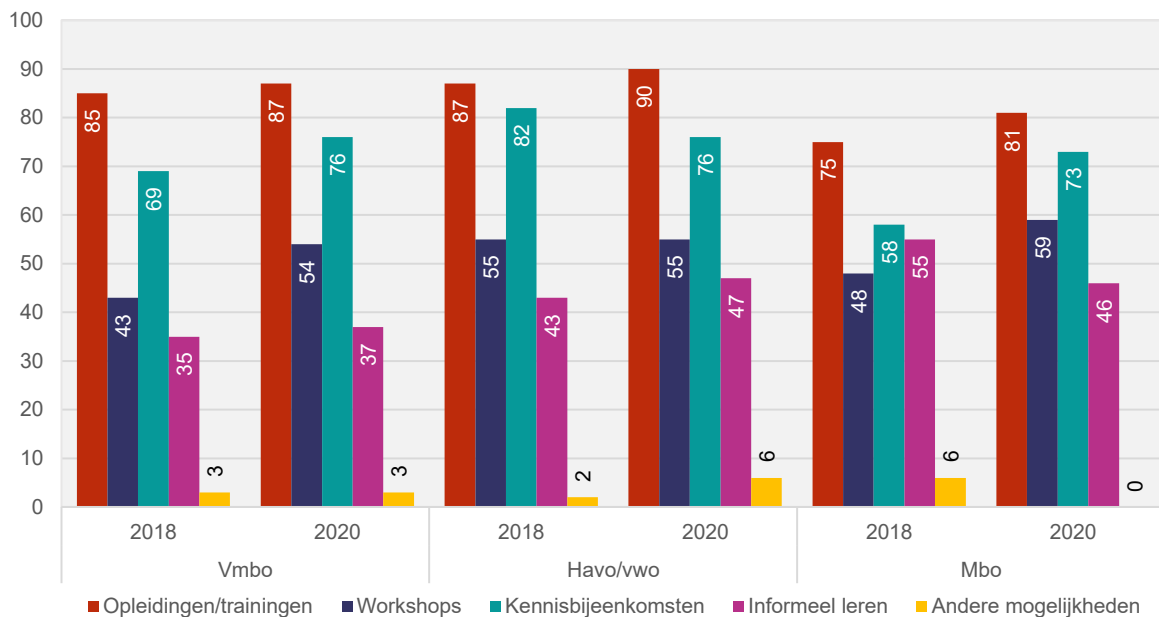


van LOB – decanen en LOB-coördinatoren

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=89, n(havo/vwo)=120, n(mbo)=97 | 2020: n(vmbo)=224, n(havo/vwo)=277, n(mbo)=101.

In zowel vo als mbo worden het volgen van opleidingen/trainingen en het bijwonen van kennisbijeenkomsten het vaakst genoemd als beschikbare mogelijkheid voor professionalisering op het gebied van LOB. Dit verschilt niet tussen de groepen onderling en ook niet met vorige meting.

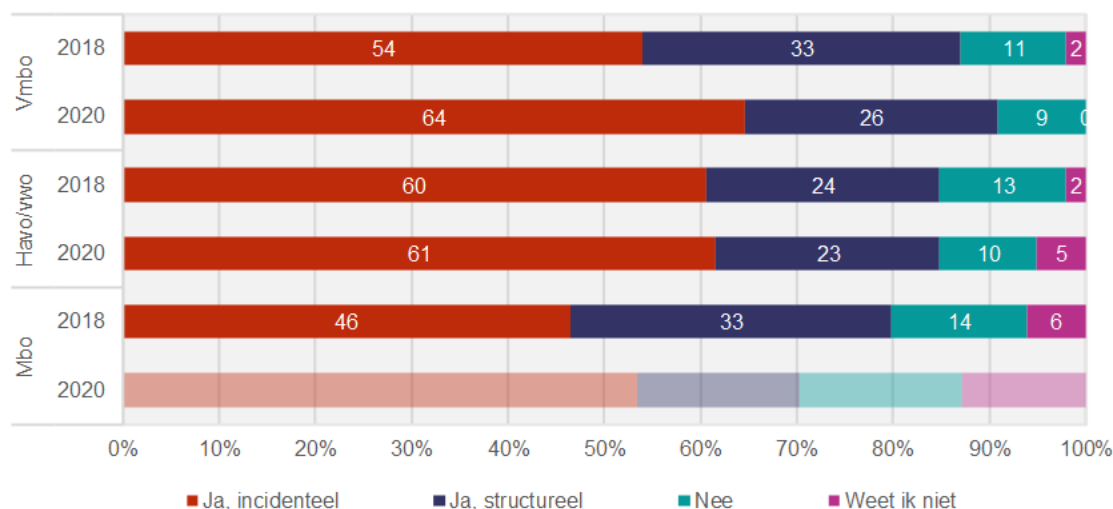
Figuur 5.2 Indien mogelijk om te professionaliseren: mogelijkheden – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=74, n(havo/vwo)=110, n(mbo)=84 | 2020: n(vmbo)=196, n(havo/vwo)=266, n(mbo)=83. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Ongeveer één op de tien schoolleiders in het vo en nog iets meer in het mbo geven aan dat er geen mogelijkheid is voor medewerkers om zich te professionaliseren op LOB-gebied (Figuur 5.3). Een klein deel geeft aan het niet te weten. De overgrote meerderheid geeft echter aan dat het zeker - in elk geval incidenteel maar regelmatig ook structureel - mogelijk is professionaliseringsactiviteiten te volgen op het gebied van LOB. Dat is niet anders dan in 2018, maar verschilt wel tussen de groepen schoolleiders. De professionalisering is het meest vanzelfsprekend in het vmbo en het minst in het mbo.

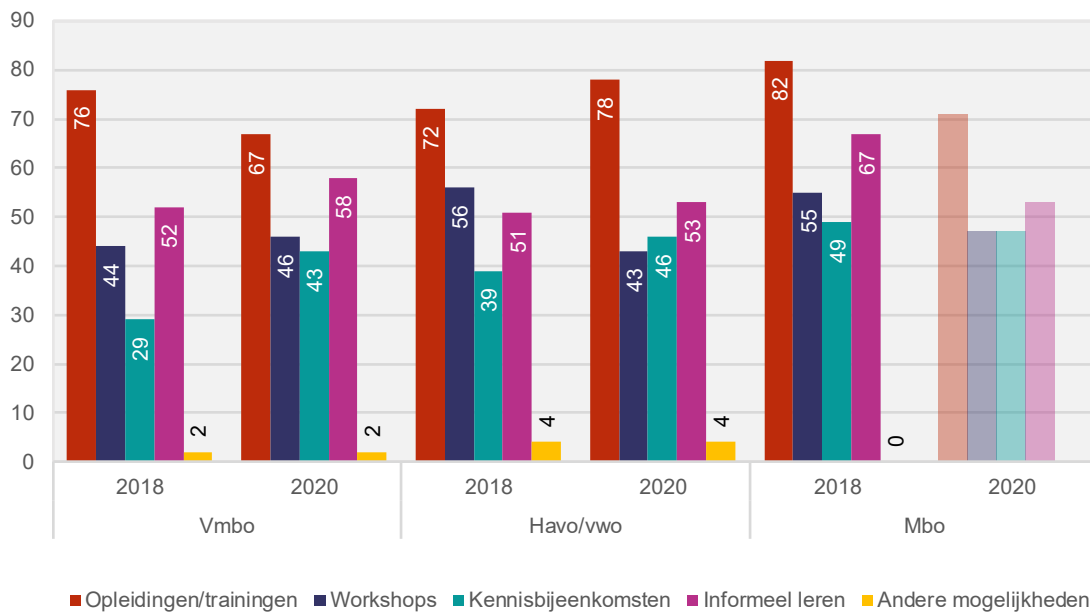
Figuur 5.3 Mogelijkheid voor medewerkers die bij LOB betrokken zijn om zich te professionaliseren op het gebied van LOB – schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=195, n(havo/vwo)=215, n(mbo)=69 | 2020: n(vmbo)=271, n(havo/vwo)=374, n(mbo)=24.

Schoolleiders in zowel vo als mbo geven aan dat de vorm waarin geprofessionaliseerd kan worden het vaakst het volgen van opleidingen/trainingen omvat (Figuur 5.4). Daarnaast gebeurt dat in de ervaring van schoolleiders ook veelal via informeel leren. In vergelijking met de startmeting is het aandeel schoolleiders in havo/vwo dat aangeeft dat er ook workshops gevolgd kunnen worden, afgenomen. In het vmbo wordt de mogelijkheid om kennisbijeenkomsten te volgen juist vaker genoemd dan in 2018 gedaan werd.

Figuur 5.4 Indien mogelijk om te professionaliseren: mogelijkheden – schoolleiders



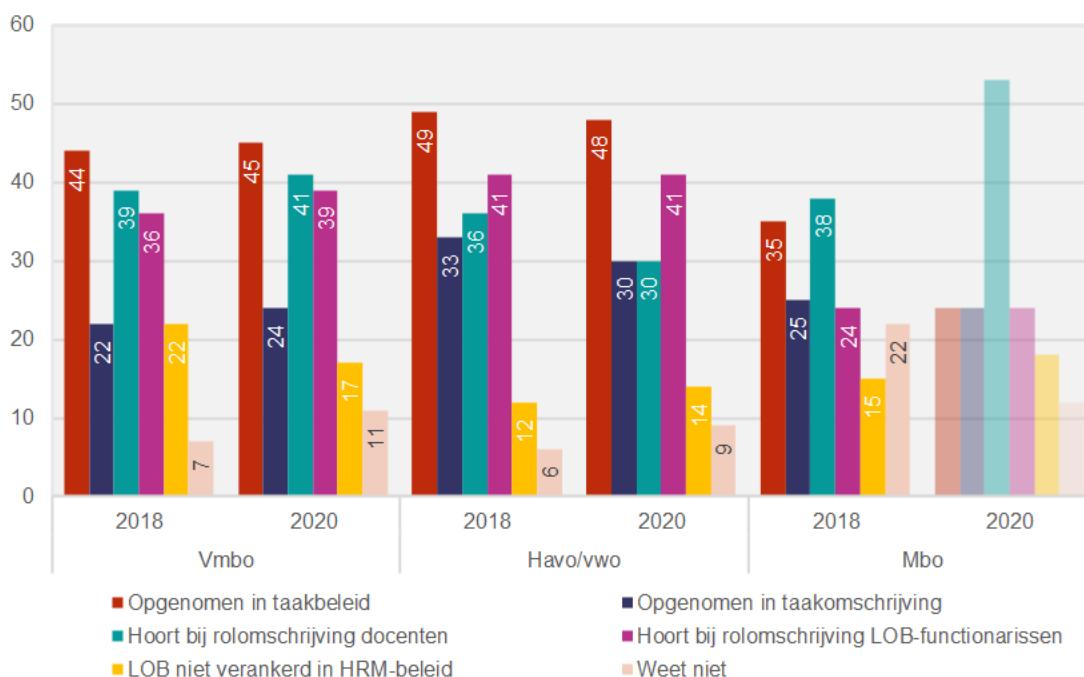
Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=168, n(havo/vwo)=179, n(mbo)=55 | 2020: n(vmbo)=246, n(havo/vwo)=316, n(mbo)=17. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Op de andere punten vinden we geen significante verschillen met twee jaar geleden. Als we een vergelijking naar onderwijssector maken, vinden we één verschil. Het volgen van opleidingen/trainingen is volgens schoolleiders in het vmbo minder vaak een mogelijkheid dan in havo/vwo en mbo.

Verankering in HRM-beleid

De meeste schoolleiders geven – in lijn met de startmeting - aan dat professionalisering op het gebied van LOB op de een of andere manier verankerd wordt in het LOB-beleid (Figuur 5.5). In het vmbo gebeurt dat meestal door het op te nemen in het taakbeleid, onderdeel te maken van de rolomschrijving van docenten en/of van de rolomschrijving van LOB-functionarissen. Ook in havo/vwo vindt verankering met name plaats in het taakbeleid. Verder hoort het volgens zo'n veertig procent van de schoolleiders tot de rolomschrijving van LOB-functionarissen. Minder vaak dan in het vmbo vinden schoolleiders havo/vwo het onderdeel van de rolomschrijving van alle docenten. In het mbo is dat juist met stip de vaakstgenoemde wijze van verankering.

Figuur 5.5 Indien mogelijk om te professionaliseren: verankering professionalisering op het gebied van LOB in het HRM-beleid – schoolleiders

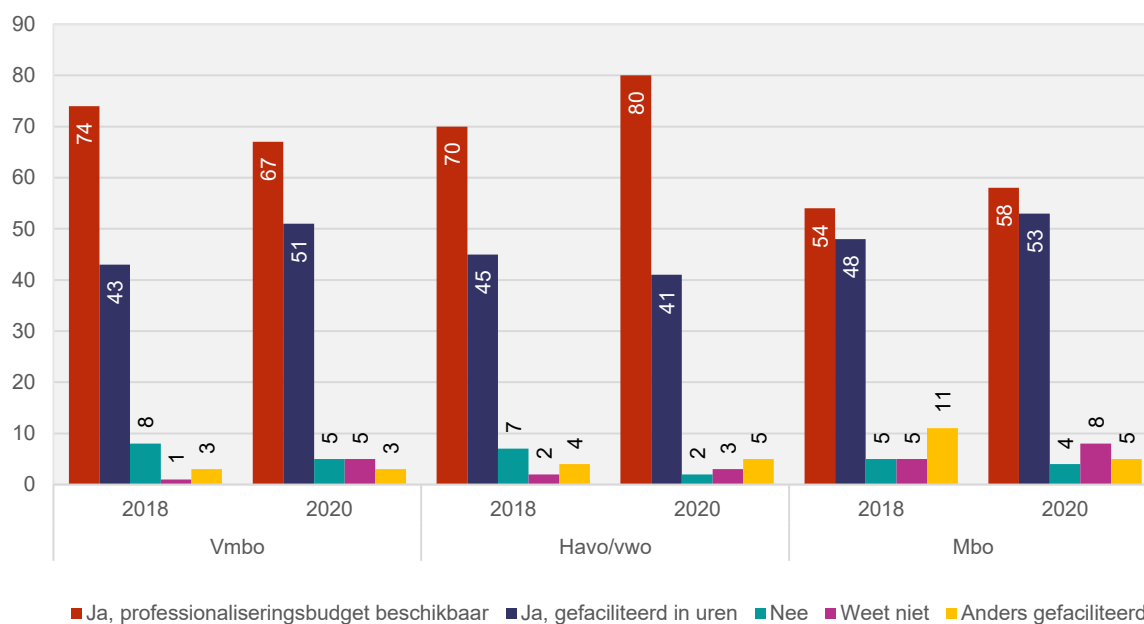


Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=168, n(havo/vwo)=179, n(mbo)=55 | 2020: n(vmbo)=246, n(havo/vwo)=316, n(mbo)=17. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Facilitering

Gevraagd is of en zo ja, in hoeverre LOB betrokken medewerkers gefaciliteerd worden in hun professionalisering op dit gebied. Decanen en LOB-coördinatoren geven in grote meerderheid aan dat dat inderdaad het geval is (Figuur 5.6). Dat gebeurt doorgaans in elk geval doordat er budget beschikbaar is en/of uren voor worden vrijgemaakt, al wordt dat wel minder vaak genoemd. Ten opzichte van vorige meting én ten opzichte van de decanen in vmbo en mbo geven decanen in havo/vwo vaker aan dat ze door school met budget gefaciliteerd worden. Daarnaast is bij deze groep ook het aandeel dat helemaal niet gefaciliteerd wordt aanmerkelijk verminderd. Bij de decanen in vmbo en mbo zijn deze verschillen met de startmeting er niet.

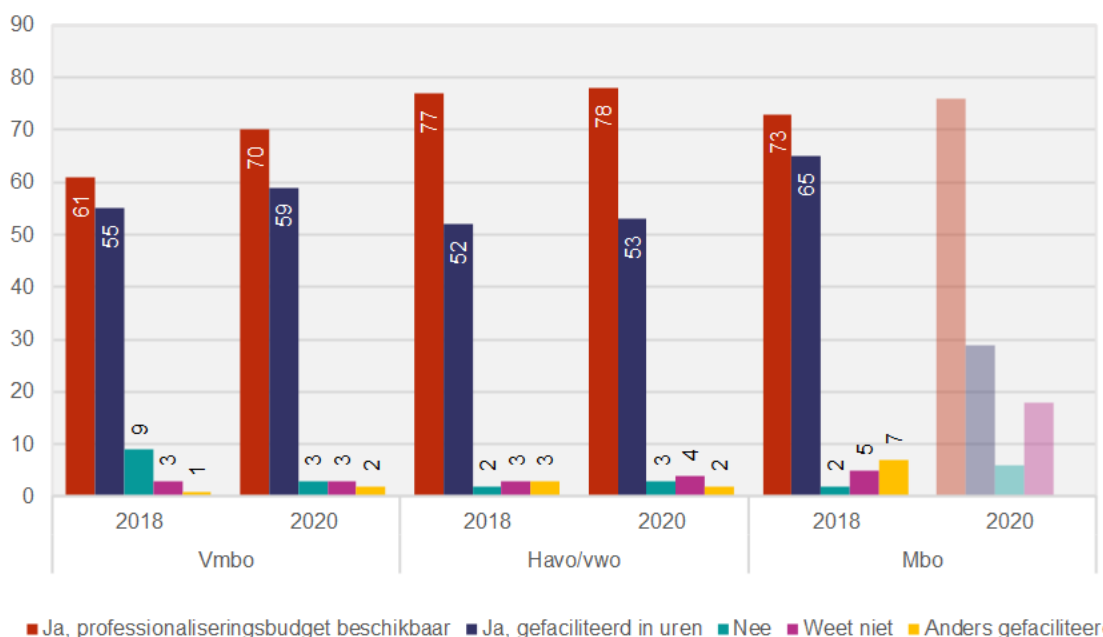
Figuur 5.6 Indien mogelijk om te professionaliseren: facilitering – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=74, n(havo/vwo)=110, n(mbo)=84 | 2020: n(vmbo)=196, n(havo/vwo)=266, n(mbo)=83. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Ook schoolleiders geven aan dat er vrijwel altijd een vorm van facilitering is wat de professionalisering van medewerkers in het kader van LOB betreft (Figuur 5.7). Ook hier is het beschikbaar stellen van professionaliseringsbudget – gevolgd door het faciliteren in uren – het vaakst genoemd. In het mbo zien we een significante daling van het aantal schoolleiders dat aangeeft dat dat ze hun medewerkers in tijd faciliteren voor het professionaliseren. Hier nogmaals wel de nadrukkelijke voorzichtigheid met het oog op het lage aantal respondenten en daardoor mogelijk een andere groep mbo-schoolleiders dan in de eerste meting.

Figuur 5.7 Indien mogelijk om te professionaliseren: facilitering – schoolleiders



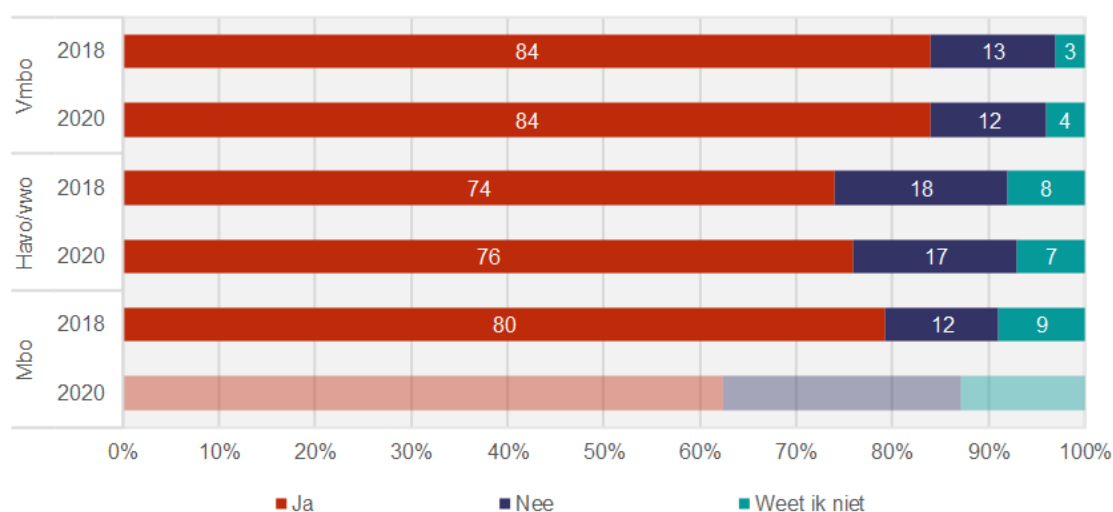
Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=168, n(havo/vwo)=179, n(mbo)=55 | 2020: n(vmbo)=246, n(havo/vwo)=316, n(mbo)=17. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

5.3 Kwaliteitsbewaking LOB

Evaluatie LOB

Naar zeggen van de meerderheid van de schoolleiders wordt LOB binnen hun school of instelling geëvalueerd (Figuur 5.8). In het vmbo is dat in vergelijking met de schoolleiders in havo/vwo en mbo het meest gebruikelijk. Vergeleken met de startmeting is er geen significante verandering. Wel vinden we een verschil naar onder- en bovenbouw: de schoolleiders die uitsluitend werkzaam zijn in de onderbouw geven het minst vaak aan dat LOB er geëvalueerd wordt. Het percentage dat aangeeft het niet te weten, is hier het hoogst.

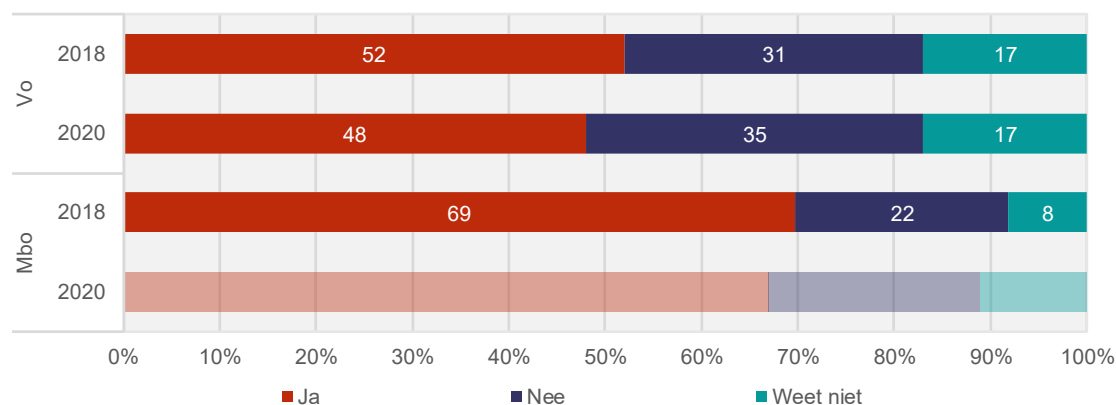
Figuur 5.8 Wordt LOB geëvalueerd? – schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=191, n(havo/vwo)=212, n(mbo)=69 | 2020: n(vmbo)=271, n(havo/vwo)=373, n(mbo)=24.

De bestuurders is gevraagd in hoeverre de evaluatie van LOB is ingebed in de kwaliteitscyclus van bestuur of instelling (Figuur 5.9). Dat lijkt in het mbo vaker het geval dan in het vo. In het mbo geven twee op de drie bestuurders aan dat de evaluatie van LOB ingebed is, waar dat in het vo voor ongeveer de helft geldt. Bij bijna één op de drie vo-besturen is de evaluatie van LOB niet ingebed in de kwaliteitscyclus.

Figuur 5.9 Evaluatie van LOB ingebed in kwaliteitscyclus bestuur/instelling - bestuurders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst bestuurders; 2018: n(vo)=100, n(mbo)=49 | 2020: n(vo)=63, n(mbo)=9.

In lijn met de ervaringen van de schoolleiders geeft een op de vijf decanen en LOB-coördinatoren in vmbo en mbo aan dat LOB niet specifiek geëvalueerd wordt (Tabel 5.1). In havo/vwo ligt dat percentage lager. Als LOB wel geëvalueerd wordt, gebeurt dat in het vmbo vooral door het evalueren van specifieke LOB-activiteiten en door de tevredenheid van leerlingen over LOB te meten. In havo/vwo en mbo geven de decanen/LOB-coördinatoren aan dat het meten van tevredenheid van leerlingen en studenten het meest gebruikelijk is. In havo/vwo worden daarnaast bij ongeveer de helft LOB-activiteiten geëvalueerd en wordt gekeken naar de terugkoppeling die vanuit het vervolgonderwijs wordt gegeven.

In vergelijking met de startmeting wordt in havo/vwo vaker ook gekeken naar de tevredenheid van medewerkers. Andere verschillen vinden we niet als we de twee meetjaren vergelijken. Tussen de groepen decanen en LOB-coördinatoren onderling vinden we meer verschillen. LOB wordt in havo/vwo en mbo het vaakst geëvalueerd door de tevredenheid van leerlingen en studenten te bevragen. In havo/vwo wordt ook vaker dan in vmbo en mbo bij de ouders nagevraagd hoe tevreden zij daarover zijn. In het mbo is dat het minst gebruikelijk. Het evalueren van specifieke LOB-activiteiten gebeurt in het mbo minder dan in het vo. Andere verschillen zijn er op het punt van het bekijken van informatie van onderwijsloopbanen: in het vo wordt vaker dan in het mbo gekeken naar de terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs en een analyse gemaakt van doorstroominformatie. Binnen het vo is dit het meest gebruikelijk in havo/vwo.

Tabel 5.1 Wijze waarop LOB geëvalueerd wordt – decanen en LOB-coördinatoren

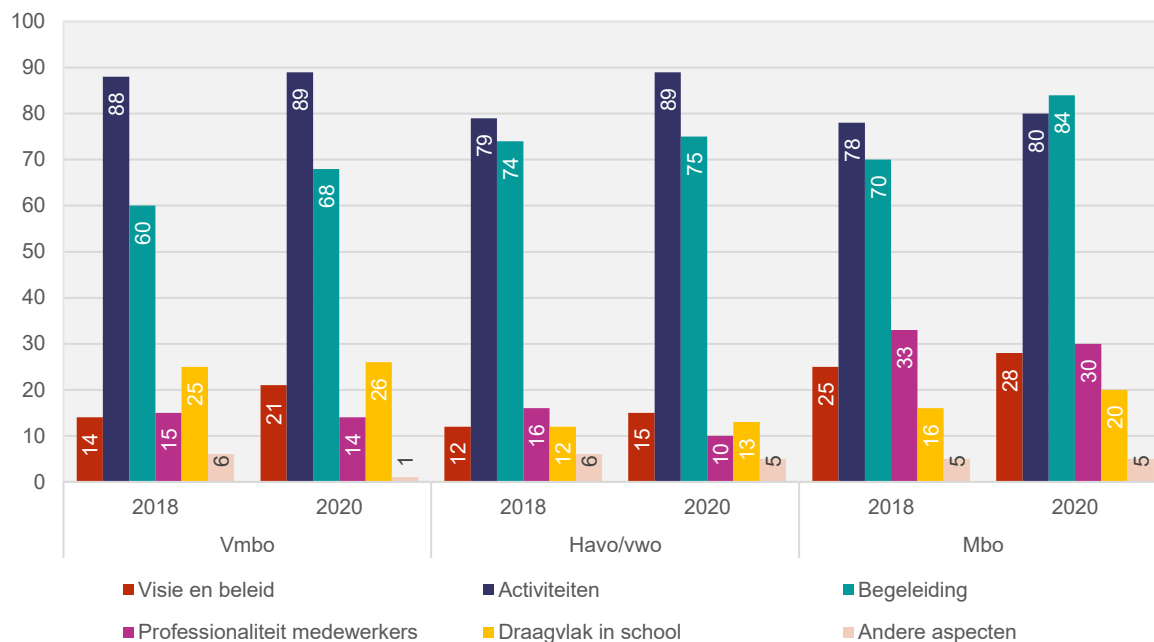
	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Tevredenheid leerlingen/studenten	38	40	63	61	62	63
Tevredenheid medewerkers	20	31	20	31	31	35
Tevredenheid ouders	12	18	17	23	8	7
Evaluatie LOB-activiteiten	55	54	56	54	34	34
Analyse doorstroominformatie	30	33	45	37	18	11
Terugkoppeling vanuit vervolgonderwijs	22	25	53	47	8	5
LOB wordt niet geëvalueerd	22	20	12	14	20	20
Weet niet	1	2	2	3	3	8
Anders geëvalueerd	3	5	3	5	10	8
Totaal (n)	89	224	120	277	97	100

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren

Aspecten die worden geëvalueerd

Vragen we bij de groep waar LOB geëvalueerd wordt door naar de aspecten die worden geëvalueerd, dan vinden we een stabiel beeld over zowel de twee meetjaren als over de verschillende groepen decanen en LOB-coördinatoren (Figuur 5.10). In meerderheid geven decanen en LOB-coördinatoren aan dat er in de evaluaties gekeken wordt naar de activiteiten die worden georganiseerd en de wijze waarop deze begeleid worden. In havo/vwo gebeurt de evaluatie van specifieke activiteiten in 2020 nog vaker dan in 2018. Bekijken we de verschillen tussen de groepen decanen en LOB-coördinatoren dan blijkt dat in het mbo vaker dan in het vo de begeleiding van LOB en de professionaliteit van de LOB-medewerkers worden geëvalueerd. In het vmbo wordt vaker dan in de andere niveaus het draagvlak in school in de evaluatie betrokken. In havo/vwo gebeurt dit het minst.

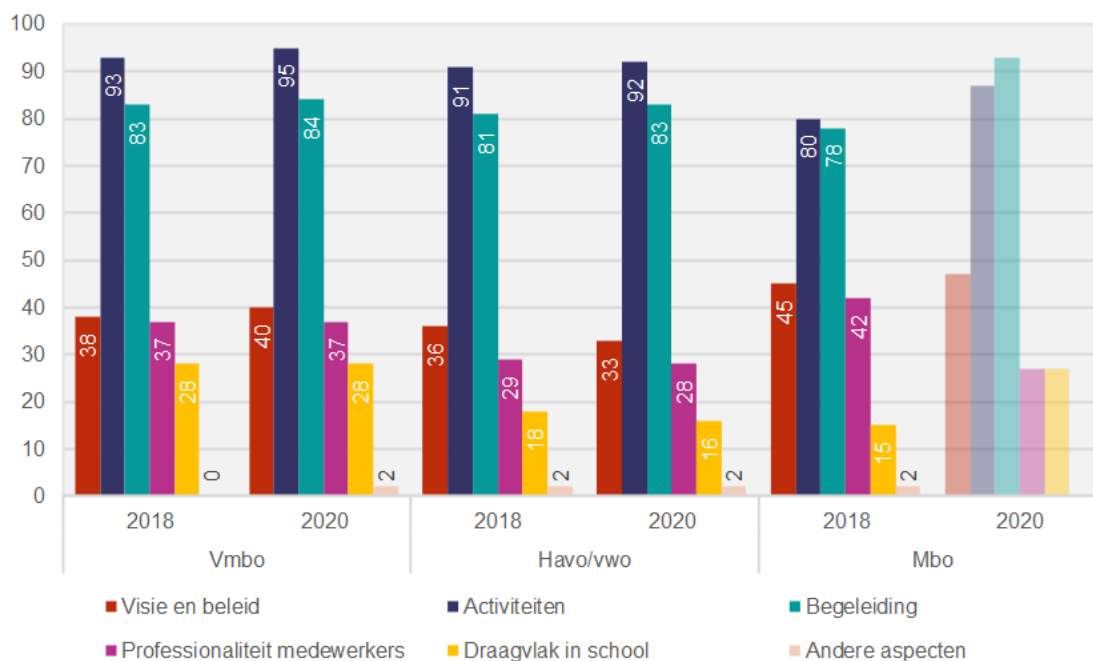
Figuur 5.10 Indien LOB geëvalueerd wordt: aspecten – decanen en LOB-coördinatoren



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen/LOB-coördinatoren; 2018: n(vmbo)=65, n(havo/vwo)=98, n(mbo)=64 | 2020: n(vmbo)=164, n(havo/vwo)=216, n(mbo)=64. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

Ook schoolleiders geven in grote meerderheid aan dat bij de evaluatie van LOB in elk geval gekeken wordt naar de activiteiten en de begeleiding (Figuur 5.11).

Figuur 5.11 Indien LOB geëvalueerd wordt: aspecten – schoolleiders



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders; 2018: n(vmbo)=160, n(havo/vwo)=154, n(mbo)=55 | 2020: n(vmbo)=225, n(havo/vwo)=283, n(mbo)=15. NB. Meer antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.

We vinden daarbij geen verschillen tussen de twee metingen. Naar onderwijssector blijkt er één verschil significant: schoolleiders werkzaam in havo/vwo geven aanmerkelijk minder vaak aan in hun evaluatie van LOB het draagvlak binnen school te betrekken dan in vmbo en mbo.

In de focusgroep onder havo- en vwo-leerlingen worden eveneens een aantal verbeterpunten aangedragen, vooral op het gebied van begeleiding en activiteiten. Wanneer er te weinig decanen zijn voor het aantal leerlingen, wordt de drempel om naar de decaan toe te stappen hoog. Meer decanen, zodat er een persoonlijke connectie ontstaat tussen leerling en decaan, en het liefst voor elke richting een decaan is de wens van de leerlingen. De decaan moet een expert worden op het gebied van vervolgopleidingen en banen, niet zoals nu een expert met (voornamelijk) vakkennis. Wat betreft de aangeboden activiteiten twijfelen de leerlingen of de klassikaal aangeboden activiteiten, zoals het maken van een quiz om je te oriënteren op een profiel of beroep, wel het juiste doel bereikt. Het is bij deze activiteiten voor de leerlingen niet altijd duidelijk waarom zij hieraan mee moeten doen. Zij zien meer nut in persoonlijke begeleiding. En meer aandacht voor de begeleiding bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding. De leerlingen met wie gesproken is gaven aan dat de nadruk van begeleiding vooral lag bij het maken van een profielkeuze en minder bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding.

Gegevens voor verbetering LOB

Om LOB te verbeteren kijken schoolleiders in elk geval naar de tevredenheid van leerlingen en studenten en naar de uitkomsten van evaluaties van specifieke LOB-activiteiten (Tabel 5.2). In vergelijking met de startmeting is het gebruik van de doorstroomrapportages van het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (NCO) bij schoolleiders in havo/vwo aanzienlijk gestegen. Op de andere punten zijn de percentages statistisch niet verschillend tussen de twee meetjaren. Ook in het mbo zijn geen (statistisch significante) verschillen gevonden. Vergelijken we de groepen schoolleiders onderling, blijken schoolleiders in havo/vwo relatief vaak de tevredenheid van leerlingen te betrekken bij de verbetering van LOB, maar juist relatief weinig te kijken naar de tevredenheid van medewerkers. Ook maken deze schoolleiders in havo/vwo vaker dan die in vmbo gebruik van de doorstroomrapportages van het NCO.

Tabel 5.2 Gegevens waarvan gebruik wordt gemaakt om LOB te verbeteren – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Tevredenheid leerlingen/studenten	62	70	81	81	82	47
Tevredenheid medewerkers	49	53	43	37	60	20
Tevredenheid ouders	47	55	56	57	15	7
Evaluatie LOB-activiteiten	82	80	74	77	65	73
Analyse zelfverzamelde doorstroominformatie	38	47	44	47	24	53
Doorstroomrapportages NCO Waar blijven mijn leerlingen	19	25	27	47		
Terugkoppeling vanuit vervolgonderwijs	41	48	64	56	20	27
Weet niet	2	2	3	1	2	0
Anders geëvalueerd	7	2	4	2	5	0
Totaal (n)	160	225	154	283	55	15

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

De havo- en vwo-leerlingen die deelgenomen hebben aan de focusgroep ervaren niet dat zij actief gevraagd worden om hun mening voor wat betreft LOB. Het is geen onderwerp in de leerlingenraad en terwijl andere zaken als lesgeven en roosterindeling wel op de agenda staan. Wanneer leerlingen zelf verbeterpunten aandragen, en wanneer deze concreet zijn, dan hebben zij wel het gevoel dat school hier aan de slag mee gaat. Leerlingen moeten hierin meer initiatief nemen, vinden ze zelf.

Wat gebeurt er met de resultaten?

Ook niet onbelangrijk: wat doet men met de resultaten van de LOB-evaluaties? Rond de helft van de decanen en LOB-coördinatoren geven aan dat deze in elk geval met de schoolleiding besproken worden, in het vmbo vaker dan in de andere niveaus. Ook geven veel decanen/LOB-coördinatoren aan dat resultaten met de medewerkers besproken worden. Dit gebeurt in het mbo vaker dan in vmbo en havo/vwo. In het mbo worden de evaluatieresultaten daarnaast ook gebruikt voor het opstellen van een verbeterplan. Het is op alle niveaus nog weinig gebruikelijk om de resultaten terug te koppelen aan ouders en interne raden (leerling/studentenraad, MR, OR). Het bespreken van de resultaten met ouders neemt in het vmbo zelfs significant af.

Tabel 5.3 Indien LOB geëvalueerd wordt: wat gebeurt er met de resultaten? – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Bespreken met schoolleiding	57	67	59	56	45	45
Bespreken met interne raden	6	4	8	5	13	13
Bespreken met medewerkers	51	55	52	45	69	83
Bespreken met ouders	11	4	4	3	2	6
Opstellen verbeterplan	29	39	34	38	47	59
Bijstellen beleid	37	41	37	41	33	42
Weet niet	5	9	7	10	8	3
Anders	8	3	5	6	5	3
Totaal (n)	65	164	98	216	64	64

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen en LOB-coördinatoren

Zo'n driekwart van de schoolleiders geeft aan de resultaten van de evaluatie met de medewerkers te bespreken (Tabel 5.4). Ook is het gebruikelijk bij de helft tot twee derde van de schoolleiders de resultaten te gebruiken voor het opstellen van een verbeterplan en waar nodig het bijstellen van beleid. In vergelijking met de decanen en LOB-coördinatoren geven schoolleiders relatief vaak aan de resultaten te bespreken met de interne raden en ouders (dat laatste in elk geval in het vo). We vinden hierin geen verschil naar meetjaar, maar wel op één punt naar onderwijssector: het bespreken van resultaten met medewerkers blijft in havo/vwo relatief achter ten opzichte van vmbo en mbo.

Tabel 5.4 Indien LOB geëvalueerd wordt: wat gebeurt er met de resultaten? – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Bespreken met interne raden	20	25	26	25	31	27
Bespreken met medewerkers	78	80	72	71	69	87
Bespreken met ouders	12	13	14	9	2	7
Opstellen verbeterplan	59	55	60	56	62	60
Bijstellen beleid	64	67	71	65	53	67
Weet niet	3	3	6	2	9	0
Anders	1	1	1	2	5	0
Totaal (n)	160	225	154	283	55	15

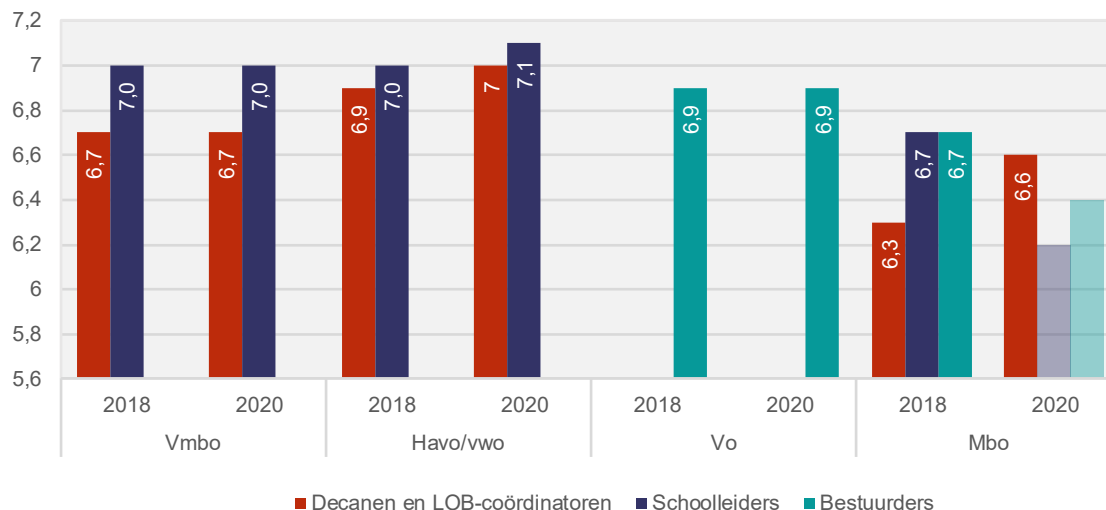
Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

5.4 Waardering

Tevredenheid met LOB

Men is zeker niet ontevreden met LOB in de eigen school of afdeling. LOB krijgt van alle respondenten een voldoende, al is duidelijk dat die in het vo ruimer voldoende zijn dan in het mbo (Figuur 5.12). In het mbo stijgt het rapportcijfer dat LOB-coördinatoren aan LOB geven. Bij de decanen en LOB-coördinatoren in het vo blijft het stabiel. Bij de schoolleiders en bestuurders vinden we geen significant verschil naar jaar.

Figuur 5.12 Algemeen rapportcijfer voor LOB



Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen, schoolleiders en bestuurders.

Wat gaat er goed?

Decanen en LOB-coördinatoren is gevraagd aan te geven op welke gebieden ze het idee hebben dat het goed gaat met LOB (Tabel 5.5). Ongeacht of het nu gaat om vmbo, havo/vwo of mbo wordt daarbij het vaakst het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten genoemd.

Twee gebieden worden door de decanen in vergelijking met 2018 minder vaak 'goed' genoemd:

- het uitwerken van een LOB-visie (in vmbo en mbo);
- het vertalen van de LOB-visie naar beleid (in havo/vwo en mbo).

Twee andere gebieden worden juist vaker als goed bestempeld:

- de kwaliteitsbewaking/-borging (in mbo);
- het uitvoeren van LOB-activiteiten (in vmbo en mbo).

Ook naar onderwijssector zien we verschillen tussen de decanen in wat ze als goed benoemen:

- het uitwerken van een visie op LOB (vmbo vaker goed dan havo/vwo en mbo);
- het vertalen van de visie naar beleid (vmbo vaker goed dan havo/vwo en mbo);
- de kwaliteit van de begeleiding bij LOB (havo/vwo vaker goed dan vmbo en mbo);
- het opzetten van LOB-activiteiten (vo vaker goed dan mbo);
- professionaliteit van de LOB-medewerkers (mbo beter dan vo);
- uitvoeren van LOB-activiteiten (havo/vwo beter dan vmbo, mbo het minst vaak goed genoemd).

Tabel 5.5 Gebieden waarop het goed gaat met LOB – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Uitwerken LOB-visie	44	32	23	21	44	19
Visie vertalen naar LOB-beleid	33	28	27	19	32	20
Kwaliteit LOB-begeleiding	25	26	33	40	19	25
Opzetten LOB-activiteiten	73	73	72	72	46	50
Professionaliteit medewerkers	15	12	17	20	32	34
Kwaliteitsbewaking/-borging LOB	11	12	4	9	4	15
Brede betrokkenheid in school bij uitvoering LOB	27	21	18	20	14	22
Beschikbaar stellen middelen voor LOB	19	21	21	26	19	22
Uitvoeren van LOB-activiteiten	54	68	69	75	38	58
Andere gebieden	3	1	5	2	11	7
Er gaat niks goed op LOB-gebied	2	3	1	1	3	3
Totaal (n)	87	224	118	278	97	101

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen en LOB-coördinatoren

Aan schoolleiders is dezelfde vraag gesteld: op welke gebieden gaat het goed met LOB binnen uw school of afdeling? In de antwoorden daarop valt op dat de schoolleiders hierover zeer verdeeld zijn. Waar in het vo het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten veruit het vaakst genoemd worden, is er in het mbo niet een bepaald gebied dat er bij iedereen uitspringt. In vergelijking met de startmeting vinden we één significant verschil: schoolleiders in het vmbo geven vaker aan dat het goed gaat wat het beschikbaar stellen van middelen voor LOB betreft.

Vergelijken we de antwoorden van de groepen schoolleiders onderling, dan vinden we er een aantal meer:

- uitwerken LOB-visie (vmbo vaker goed dan havo/vwo en mbo, in mbo minst vaak goed genoemd);
- kwaliteit LOB-begeleiding (havo/vwo vaker goed dan in vmbo en mbo);
- opzetten LOB-activiteiten (vo vaker goed dan in mbo);
- brede betrokkenheid bij LOB in school (vmbo vaker goed dan havo/vwo en mbo, in mbo minst vaak goed genoemd);
- uitvoeren van LOB-activiteiten (in vo vaker goed dan in mbo).

Tabel 5.6 Gebieden waarop het goed gaat met LOB – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Uitwerken LOB-visie	32	26	21	17	24	13
Visie vertalen naar LOB-beleid	33	26	24	19	26	25
Kwaliteit LOB-begeleiding	28	31	42	43	24	33
Opzetten LOB-activiteiten	61	63	64	62	35	33
Professionaliteit medewerkers	31	23	29	31	44	33
Kwaliteitsbewaking/-borging LOB	10	7	11	7	17	8
Brede betrokkenheid in school bij uitvoering LOB	29	33	19	19	32	13
Beschikbaar stellen middelen voor LOB	24	36	33	35	36	29
Uitvoeren van LOB-activiteiten	68	68	69	70	34	29
Andere gebieden	2	2	2	3	10	4
Er gaat niks goed op LOB-gebied	2	1	0	2	1	13
Totaal (n)	198	278	219	382	71	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

Ondersteuning

Vrijwel alle decanen en LOB-coördinatoren hebben op enig gebied behoefte aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB (Tabel 5.7). De top-3 is daarbij in zowel vo als mbo identiek. Er is behoefte aan ondersteuning op het gebied van:

- het creëren van brede betrokkenheid in school bij uitvoering LOB;
- het beschikbaar stellen middelen voor LOB;
- de professionaliteit medewerkers.

Ten opzichte van de startmeting is er bij decanen en LOB-coördinatoren in het mbo vaker behoefte aan ondersteuning bij het uitwerken van een visie op LOB. Decanen in havo/vwo en in het mbo geven daarnaast minder vaak aan behoefte te hebben aan ondersteuning bij de kwaliteitsbewaking en -borging.

De ondersteuningsbehoefte verschilt op de volgende punten tussen decanen uit de drie groepen:

- vertalen van de LOB-visie naar beleid (havo/vwo en mbo vaker ondersteuningsbehoefte dan vmbo);
- kwaliteit van de LOB-begeleiding (vmbo en mbo vaker ondersteuningsbehoefte dan havo/vwo, mbo het vaakst);
- opzetten en uitvoeren LOB-activiteiten (vmbo en mbo vaker ondersteuningsbehoefte dan havo/vwo, mbo het vaakst).

Tabel 5.7 Gebieden waarop er behoefte is aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB – decanen en LOB-coördinatoren

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Uitwerken LOB-visie	13	20	28	28	11	25
Visie vertalen naar LOB-beleid	22	22	28	31	26	33
Kwaliteit LOB-begeleiding	17	21	20	14	31	32
Opzetten/uitvoeren LOB-activiteiten	13	11	6	9	23	22
Professionaliteit medewerkers	44	44	43	38	38	38
Kwaliteitsbewaking/-borging LOB	36	35	48	32	43	30
Brede betrokkenheid in school bij uitvoering LOB	44	49	54	54	44	41
Beschikbaar stellen middelen voor LOB	44	48	55	45	40	38
Andere gebieden	3	1	4	3	3	6
Geen ondersteuningsbehoefte	10	9	4	10	8	9
Totaal (n)	87	224	118	278	97	101

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst decanen en LOB-coördinatoren

Een groot deel van de schoolleiders geeft aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB (Tabel 5.8). Voor zover er behoefte is aan ondersteuning is die er het vaakst als het gaat om professionalisering van medewerkers, het creëren van brede betrokkenheid in school bij de uitvoering van LOB en de kwaliteitsbewaking en -borging van LOB. In vergelijking met de startmeting is er in het mbo minder vaak behoefte aan ondersteuning bij het uitwerken van een visie op LOB en bij de kwaliteit van de begeleiding van LOB. In het vmbo is er bij de schoolleiders minder vaak behoefte aan ondersteuning bij het beschikbaar stellen van middelen voor LOB. In havo/vwo is er geen verandering in ondersteuningsbehoefte ten opzichte van 2018. Naar onderwijssector is er één verschil: schoolleiders in havo/vwo hebben vaker behoefte aan ondersteuning bij het uitwerken van een visie op LOB dan die in vmbo en mbo (mbo het minst vaak).

Tabel 5.8 Gebieden waarop er behoefte is aan ondersteuning bij de vormgeving van LOB – schoolleiders

	Vmbo		Havo/vwo		Mbo	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020
	%	%	%	%	%	%
Uitwerken LOB-visie	10	9	16	19	14	0
Visie vertalen naar LOB-beleid	12	15	15	18	10	8
Kwaliteit LOB-begeleiding	13	12	13	12	21	0
Opzetten LOB-activiteiten	5	6	4	5	14	8
Professionaliteit medewerkers	31	31	28	28	39	33
Kwaliteitsbewaking/-borging LOB	29	26	24	23	22	21
Brede betrokkenheid in school bij uitvoering LOB	23	18	27	24	21	17
Beschikbaar stellen middelen voor LOB	26	16	21	17	19	17
Andere gebieden	3	3	5	4	1	17
Geen ondersteuningsbehoefte	28	40	34	39	35	38
Totaal (n)	198	278	219	382	71	24

Bron: Monitor LOB 2018 en 2020 – Vragenlijst schoolleiders

Voorgenomen acties op korte termijn op het gebied van LOB

Aan zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders/(locatie-)directeuren is gevraagd welke acties zij denken te gaan ondernemen binnen hun school of instelling op het terrein van LOB. De vraag is open gesteld, zonder vooraf gedefinieerde antwoordmogelijkheden. Zowel decanen als schoolleiders geven in meerderheid aan dat zij verschillende dingen willen aanpakken.

In het vmbo hebben 187 decanen/LOB-coördinatoren deze vraag beantwoord. Veel genoemd is het uitbreiden en verbeteren van de huidige LOB-activiteiten (42 keer genoemd), professionaliseren van decanen, mentoren, LOB-begeleiders (36 keer genoemd), verbeteren of aangaan van nieuwe samenwerkingen (30 keer genoemd) en het opstellen, aanscherpen en evalueren van visie en beleid (30 keer genoemd).

Ruim 200 schoolleiders/(locatie-)directeuren vmbo hebben antwoord gegeven op de vraag naar hun acties op LOB-gebied voor de komende tijd. Het meest genoemd als actie voor de komende anderhalf jaar is het opstellen, praktisch uitwerken, evalueren en zo nodig verbeteren van visie en beleid (48 keer genoemd). Van de schoolleiders/(locatie-)directeuren geven er 28 aan dat zij zich gaan richten op de LOB-activiteiten: intensiveren van activiteiten, nieuwe activiteiten aanbieden, her-activeren van activiteiten. Ook het aangaan, uitbreiden of verbeteren van samenwerkingen met derden (bedrijven, regionale samenwerking, ouders) is een relatief vaak genoemde actie voor de komende tijd (22 genoemd). Onder schoolleiders/(locatie-)directeuren vmbo noemen 21 respondenten dat zij zich willen gaan richten op het professionaliseren van hun medewerkers (huidige en nieuwe LOB-begeleiders, mentoren, decanen, loopbaancoaches).

Van de decanen/LOB-coördinatoren in havo/vwo hebben 230 respondenten deze vraag beantwoord. Veel genoemde acties waar zij zich de komende tijd op willen richten, zijn gericht op visie en beleid: schrijven van een beleidsplan, evalueren van het huidige plan en dit aanscherpen (54 keer genoemd), uitbreiden en verbeteren van de huidige LOB-activiteiten (38 keer genoemd), draagvlak en betrokkenheid voor LOB vergroten bij voornamelijk directie, mentoren en vakdocenten (33 keer genoemd), samenwerking aangaan of verbeteren met andere partijen (ouders, andere scholen, bedrijven; 29 keer genoemd) en het professionaliseren van decanen, mentoren en LOB-begeleiders.

De vraag over voorgenomen acties is door 263 schoolleiders/(locatie-)directeuren havo/vwo beantwoord. Verreweg het meest genoemd zijn acties gericht op visie en beleid: opstellen van beleid omtrent LOB, evalueren en aanpassen van beleid maar ook de opgestelde visie en beleid naar de praktijk vertalen (80 keer genoemd). Andere vaak genoemde acties voor de komende anderhalf jaar genoemd door de schoolleiders havo/vwo zijn aanpassen, verbreden of vermeerderen van LOB-activiteiten (24 keer genoemd), zorgdragen voor doorlopende leerlijn LOB (19 keer genoemd) en het opzoeken van samenwerking met andere partijen als bijvoorbeeld vervolgonderwijs en oud-leerlingen (18 keer genoemd).

In het mbo hebben 77 decanen/LOB-coördinatoren antwoord gegeven op de vraag waar zij zich in hun instelling op gaan richten de komende anderhalf jaar ten aanzien van LOB. De zaken die het meest genoemd zijn om mee aan de slag te gaan zijn het zorgdragen van professionalisering van de medewerkers (docenten, loopbaancoaches, slb-begeleiders, 14 keer genoemd), acties gericht op visie en beleid (schrijven van visie, visie vertalen naar activiteiten, evalueren en bijstellen, 13 keer genoemd) en acties gericht op LOB-activiteiten (meer activiteiten, verbreden van activiteiten, verbeteren van activiteiten, 10 keer genoemd).

In het mbo hebben 17 schoolleiders/(locatie-)directeuren antwoord gegeven op de vraag welke acties zij gaan ondernemen op LOB-gebied. Zeven aan dat zij zich de komende anderhalf jaar onder meer willen gaan richten op de huidige LOB-activiteiten: zij willen meer synergie in de activiteiten, activiteiten herzien, anders inbedden in het curriculum, onderdeel maken van andere lessen (SLB-lessen, beroepsgerichte vakken). Drie schoolleiders/(locatie-)directeuren in mbo geven aan dat zij de samenwerking met andere partijen (oprichten kenniskring, werkveld meer betrekken) meer gaan opzoeken.

5.5 Verschillende perspectieven

Over professionalisering en kwaliteitsbewaking werden zeven vragen aan zowel decanen en LOB-coördinatoren als aan schoolleiders gevraagd en één vraag daarnaast ook aan bestuurders.

Zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders geven aan dat het in de scholen mogelijk is om professionaliseringactiviteiten op het gebied van LOB te volgen. Gevraagd naar de vorm waarin die professionalisering dan plaatsvindt, worden door decanen en LOB-coördinatoren het vaakst opleidingen/trainingen en kennisbijeenkomsten genoemd. Ook schoolleiders noemen het volgen van opleidingen/trainingen ook het vaakst als professionaliseringsactiviteit op het gebied van LOB. Kennisbijeenkomsten worden door schoolleiders veel minder vaak genoemd. Zij zien informeel leren als tweede belangrijkste professionaliseringsvorm.

Gevraagd naar de wijze van facilitering geven de meeste decanen/LOB-coördinatoren aan dat ze gefaciliteerd worden in de vorm van budget en iets mindere mate uren. Dat komt overeen met wat schoolleiders hierover aangeven. Wel ligt het percentage schoolleiders dat aangeeft dat er gefaciliteerd wordt ruim boven het aandeel LOB-coördinatoren in het mbo dat ze gefaciliteerd worden.

Qua aspecten die het kader van evaluatie van LOB bekeken worden, zien we in grote lijnen hetzelfde antwoordpatroon bij decanen en LOB-coördinatoren als bij de schoolleiders. Als belangrijkste aspecten zien beide LOB-activiteiten en de begeleiding ervan. Wel lag het aandeel schoolleiders dat aangaf dat het een evaluatieaspect betrof bij alle aspecten hoger dan bij decanen en LOB-coördinatoren.

Een volgende vraag die aan beide groepen gesteld is, betreft de vraag naar wat er met de resultaten van de evaluaties gebeurt. Hier zien we dat de antwoorden van schoolleiders op alle punten positiever zijn dan die van decanen/schoolleiders. Waar bijvoorbeeld 39 procent van de vmbo-decanen aangeeft dat de evaluaties leiden tot het bijstellen van beleid, geeft 67 procent van de schoolleiders aan dat dat gebeurt.

Gevraagd naar wat goed gaat bij LOB in school noemen zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders in het vo het vaakst het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten. In het mbo is het beeld meer diffuus, opnieuw zowel bij decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders.

Qua ondersteuningsbehoefte zijn er duidelijk verschillen. Waar vrijwel alle decanen en LOB-coördinatoren aangeven behoefte te hebben aan ondersteuning op enig gebied, geeft een groot deel van de schoolleiders aan dat zij die behoefte niet hebben. Voor zover de ondersteuningsbehoefte er wel is, noemen zowel decanen en LOB-coördinatoren als schoolleiders overigens beide relatief vaak het creëren van brede betrokkenheid en de professionaliteit van medewerkers als gebieden waarop ondersteuning gewenst is.

Tot slot is er één vraag in dit hoofdstuk die aan decanen/LOB-coördinatoren, schoolleiders én bestuurders is gevraagd: het algemeen rapportcijfer voor LOB in hun school/instelling. Hierin zien we het patroon dat decanen/LOB-coördinatoren in de regel LOB iets minder positief beoordelen dan de schoolleiders en bestuurders.

5.6 Samenvatting

We vatten de belangrijkste bevindingen in dit hoofdstuk kort samen.

Professionalisering

- Decanen/LOB-coördinatoren geven in meerderheid aan dat het voor hen mogelijk is zich verder te professionaliseren op het gebied van LOB. In het vmbo en het mbo is één op de tien hier niet van op de hoogte. Mogelijkheden zijn er in veel gevallen in de vorm van het volgen van opleidingen/trainingen en het bijwonen van kennisbijeenkomsten.
- Ongeveer één op de tien schoolleiders in het vo en zelfs een nog groter aandeel in het mbo geven aan dat die mogelijkheid voor LOB-medewerkers om zich specifiek op het terrein van LOB er niet altijd is. Ook zien zij naast het volgen van opleidingen en trainingen die professionaliseringsmogelijkheden veelal in de vorm van informeel leren.

- Indien er wel sprake is van professionaliseringsmogelijkheden, geven de betreffende schoolleiders aan dat dit in driekwart tot 80 procent van de gevallen ook verankerd wordt in het HRM-beleid. De vorm waarin verschilt tussen de drie groepen schoolleiders: in het vo is het het meest gebruikelijk het op te nemen in het taakbeleid, in het mbo is het vaker een onderdeel van de rolomschrijving van docenten.
- Doorgaans wordt professionalisering op het gebied van LOB gefaciliteerd door het beschikbaar stellen van budget en (in iets mindere mate) uren. Ten opzichte van 2018 én ten opzichte van de decanen in vmbo en mbo geven decanen in havo/vwo in 2020 vaker aan dat ze door school met budget gefaciliteerd worden.

Kwaliteitsbewaking LOB

- Op de meeste scholen wordt LOB geëvalueerd, in het vmbo nog meer dan in havo/vwo en mbo, waar het in een ongeveer één op de vier scholen niet systematisch gebeurt of bij de schoolleider niet bekend is dat het gebeurt. Ongeveer de helft van de bestuurders geeft aan dat evaluatie van LOB is ingebed in de kwaliteitscyclus, op dat punt is het in het mbo gebruikelijker dan in het vo.
- Evaluaties in het vo richten zich meestal op het meten van de tevredenheid over LOB bij leerlingen en studenten en het evalueren van specifieke LOB-activiteiten. In havo/vwo wordt relatief vaak ook gevraagd naar een terugkoppeling vanuit het vervolgonderwijs ter evaluatie van LOB. Schoolleiders in havo/vwo geven in toenemende mate gebruik te maken van de doorstroomrapportages die binnen het Nationaal Cohortonderzoek beschikbaar worden gesteld aan scholen.
- Binnen LOB richten de evaluaties zich veruit het vaakst op specifieke activiteiten en de begeleiding daarbij.
- Uitkomsten van de evaluaties worden volgens ongeveer de helft van de decanen en LOB-coördinatoren besproken met de schoolleiding en/of medewerkers. In het mbo wordt ten opzichte van het vo relatief vaak een verbeterplan opgesteld naar aanleiding van de uitkomsten van LOB-evaluaties. Schoolleiders geven vaker dan decanen/LOB-coördinatoren aan dat er iets met de resultaten gebeurt: rond driekwart geeft aan de resultaten in elk geval te bespreken met medewerkers en een aanzienlijk deel gebruikt voor het opstellen van een verbeterplan of het bijstellen van beleid.

Waardering

- In het vo krijgt LOB van zowel decanen, schoolleiders als bestuurders een ruim voldoende, variërend van een 6,7 tot een 7,1. In het mbo liggen de rapportcijfers telkens lager dan in het vo, in 2020 variëren de rapportcijfers tussen een 6,2 en een 6,6.
- Het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten wordt door decanen/LOB-coördinatoren het vaakst als goed beoordeeld. Onder schoolleiders is meer diversiteit in de opvatting over wat er goed gaat bij LOB. Schoolleiders in het vo noemen ook het opzetten en uitvoeren van LOB-activiteiten. In het mbo is er niet één gebied dat er wat de schoolleiders uitblinkt.

Ondersteuning

- Vrijwel alle decanen/LOB-coördinatoren geven aan dat ze op eniger gebied behoefte hebben aan ondersteuning. Het vaakst bij het creëren van betrokkenheid binnen de school, de beschikbare middelen voor LOB en het professionaliseren van medewerkers. Schoolleiders geven aanzienlijk minder vaak aan behoefte te hebben aan ondersteuning, maar is die er wel, dan komen de gebieden waarop grotendeels overeen met die ook door de decanen en LOB-coördinatoren al genoemd werden.

Voorgenomen acties op korte termijn op het gebied van LOB

- De vaakst genoemde actie onder decanen/LOB-coördinatoren vmbo waar zij zich komende tijd op gaan richten is het uitbreiden en verbeteren van de huidige LOB-activiteiten, gevolgd door verdere professionalisering van personeel dat zich bezig houdt met LOB. Onder schoolleiders/(locatie-)directeuren in vmbo geven het vaakst aan dat het opstellen, bijstellen en evalueren van visie en beleid rondom LOB hun grootste prioriteit heeft.
- Decanen/LOB-coördinatoren havo/vwo geven het vaakst aan dat de komende tijd hun aandacht gericht zal zijn op visie en beleid, gevolgd door het aanpassen en intensiveren van de huidige LOB-activiteiten. Ook schoolleiders/(locatie-)directeuren in havo/vwo geven het vaakst aan dat hun prioriteit bij visie en beleid komt te liggen.
- Onder decanen/LOB-coördinatoren in mbo ligt de aandacht de komende tijd vooral bij professionalisering van medewerkers die zich met LOB bezighouden. Visie en beleid heeft hun tweede prioriteit. Schoolleiders/(locatie-)directeuren in mbo zijn van mening dat hun aandacht zich de komende periode moet gaan richten op de huidige LOB-activiteiten: zorgdragen voor meer eenheid tussen de activiteiten, herzien van bestaande activiteiten en het anders inregelen van de activiteiten in de opleidingen.

6 Conclusie en aanbevelingen

6.1 Conclusie

Aan het eind van het rapport kunnen we voorzichtig een overall positief beeld schetsen. Ook al verliep de dataverzameling vanwege de corona-crisis niet optimaal om een volledig beeld te schetsen, kunnen we toch een aantal (voorzichtige) conclusies trekken.

- In alle besturen/scholen die deelnamen aan het onderzoek is er aandacht voor LOB. De sturing vanuit het bestuur wordt minder, het is meer aan de scholen zelf om LOB op te pakken. Visie en beleid worden in het vo op de meerderheid van de scholen op schoolniveau geformuleerd, in het mbo gebeurt dat meer centraal of in elk geval in combinatie tussen decentraal en centraal. Ook in de scholen zelf lijkt er sprake van een bredere borging en betrokkenheid van het hele team.
- Scholen zijn druk bezig met LOB, ze bieden veel en diverse LOB-activiteiten en begeleiding. In het mbo veelal vanaf het eerste jaar dat de studenten gaan studeren, in havo/vwo-klassen doorgaans een stuk later (meestal vanaf de derde als de keuze voor een profiel gemaakt moet worden). In het vmbo wordt al wel op veel scholen gestart met LOB in het eerste jaar, vanaf leerjaar twee is LOB een onderdeel van het onderwijsprogramma op bijna alle vmbo-scholen.
- In het vmbo is LOB vaker dan in de andere schoolsoorten een apart vak. In havo/vwo en in het mbo is LOB als apart vak juist minder gebruikelijk. Meest gebruikelijk blijft LOB in het vo als onderdeel van de mentorlessen en in het mbo als onderdeel van de studieloopbaangesprekken.
- De facilitering van decanen in havo/vwo lijkt beter geregeld te zijn in vergelijking met 2018. Dit wijst erop dat er in havo/vwo stappen zijn gezet. Qua voorgenomen acties ligt de focus bij havo/vwo nog vooral op visie en beleid. Bij vmbo en mbo ligt de focus op activiteiten en professionalisering.
- Evaluatie blijft een aandachtspunt. Als er wordt geëvalueerd, is het vooral evaluatie van specifieke activiteiten. Bredere evaluatie van LOB-beleid in relatie tot visie en ambities lijkt nog relatief weinig te worden gedaan. Ook het delen van de uitkomsten buiten het management, is nog geen gemeengoed. In het mbo worden vaker dan in het vo verbeterplannen geformuleerd naar aanleiding van de evaluaties.
- Decanen en LOB-coördinatoren zijn kritischer dan de schoolleiders wat betreft de facilitering en met name de evaluaties van LOB.

6.2 Aanbevelingen

Het is belangrijk de positieve lijn die is ingezet, voort te blijven zetten. Waar heel veel al gebeurt in lijn met de ambities zoals die zijn opgesteld in de Kwaliteitsagenda LOB in het vo en de Ambitieagenda LOB in het mbo, is er op een aantal punten nog ruimte voor verbetering. Op basis van de vooral kwantitatief ingestoken tweede meting, hebben we hiervoor de volgende aanbevelingen:

- LOB kan nog meer integraal onderdeel worden van het gehele curriculum. Nu is de meest voorkomende vorm dat LOB een plek heeft in de mentorlessen.

- LOB-beleid is in de meerderheid van scholen in vo en mbo inmiddels uitgewerkt. Het is belangrijk dat dat ook gebeurt op de resterende tien procent waar dat nog niet het geval is. Daarnaast is de zichtbaarheid voor ouders en leerlingen/studenten een aandachtspunt: deze zou vergroot kunnen worden door de aanpak rondom LOB ook een plek te geven in het PTA/OER, de website of de schoolgids/studiegids.
- Professionalisering van LOB-medewerkers kan nog meer gestimuleerd worden. Zowel schoolleiders als decanen/LOB-coördinatoren geven aan dat ze hierin ook graag nader ondersteund willen worden.
- Een ander aandachtspunt dat naar voren komt is de wens om een bredere betrokkenheid te creëren in de hele school ten aanzien van LOB. Zowel decanen/LOB-coördinatoren als schoolleiders geven daarbij aan ondersteuning te kunnen gebruiken.
- Een belangrijk verbeterpunt dat voor vele scholen nog op de lijst staat, heeft betrekking op de evaluatie van LOB. Alhoewel de meerderheid van scholen aangeeft LOB te evalueren, gebeurt dat nog weinig in concrete relatie tot geformuleerde visie en uitgezet beleid. In het kader van de kwaliteitscyclus LOB: zorg als school voor een jaarlijkse evaluatie van het LOB-beleid en betrek daarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, waaronder ten minste de tevredenheid van de leerlingen. Richting het Expertisepunt is het aanbevelenswaardig dit expliciet op te nemen in het activiteitenplan voor de korte termijn
- In aanvulling op bovenstaande aanbeveling is het bovendien belangrijk dat de resultaten ervan meer gedeeld worden, om te beginnen met leerlingen/studenten en interne raden (medezeggenschapsraad, ouderraad, leerlingenraad, studentenraad) om ook hen te betrekken bij verbetering van LOB en het LOB-beleid.

BIJLAGE: Verslag focusgroep leerlingen

Achtergrond

- In maart is een focusgroep gehouden met zes havo/vwo leerlingen en één ouder.
- Twee leerlingen hebben net hun profielkeuze gemaakt en weten nog niet wat ze na hun huidige opleiding willen gaan doen. De overige leerlingen hebben hier al meer een concreter beeld bij.
- Bij het maken van de profielkeuze is men nog niet bezig geweest met de kans op werk. Twee leerlingen zijn onlangs nog geswitcht in profielkeuze omdat ze meer zicht kregen op wat ze willen worden en daar een ander profiel bij nodig hebben.

Verkregen informatie over profielkeuze en vervolgopleidingen

- Een leerling weet exact wat ze wil worden, maar moest toch een online keuzetool invullen.
- Een andere leerling geeft ook aan een online keuzetool te hebben gebruikt, maar dan om een beginpunt te hebben.
- Ook de leerlingen die in de onderbouw zitten noemen een online keuzetool voor het maken van een voorlopige profielkeuze. Zij werden vervolgens op basis van hun profielkeuze in groepjes ingedeeld en kregen tijdens het mentoruur hier meer uitleg over.

Soort hulp van school

- Leerlingen geven aan dat zij vanuit school theoretische kennis krijgen aangereikt over banen, maar dat theorie alleen niet voldoende is. Informatie over bepaalde banen is niet toereikend om een goede keuze te maken.
- Je leert het meest door het te doen, door mee te lopen in de volwassen wereld. Hoe ziet een baan er in het echt uit?
- Een leerling geeft aan dat zij een maatschappelijk stage (hulpmentor) en normale stage (politie, 2 dagen) heeft gedaan. Daar moest een verslag van gemaakt worden.
- Leerlingen in de onderbouw hebben nog geen ervaring met stage te lopen. Zij kregen alleen theoretische informatie over actuele beroepen aangereikt. Met welk profiel kun je welke beroepen uitoefenen? In 1e periode voor de voorlopige keuze moeten alle docenten hier informatie over verstrekt hebben.
- Als je niet weet wat je wilt, is het lastig een profielkeuze te maken. Een leerling geeft aan dat de profielkeuze gebaseerd is op de vakken waar hij goed in is. Hierbij wel geholpen door de decaan. Er wordt getwijfeld of een snuffelstage zou helpen, maar waar ga je dan stage lopen als je niet weet welke kant je op wilt?
- Een andere leerling geeft aan dat hij in het 3e leerjaar een advies van de mentor heeft gekregen over bepaalde vakken/keuzes (minnen/plussen). Bij sommige leerlingen was dit wel een handvat voor keuze. Afhankelijk van de docent hoe serieus hier advies in wordt gegeven.
- Je leert je interesses pas later kennen en dat kan ook nog veranderen, daarom is de mogelijkheid tot wijziging in profielkeuze belangrijk.
- Een leerling geeft aan dat er geen LOB lessen zijn, wel uren voor het invullen van een online keuzetool vanaf het 3^e jaar. Daarnaast informatie van decaan gekregen en verplichting naar de beroepenmarkt/informatieavond te gaan.
- Een leerling geeft aan dat hulp niet automatisch gegeven wordt op zijn school. Als je er naar vraagt is er hulp, maar als er niks gevraagd wordt dan niet. Is kleine school. Geen beroepenmarkt of iets dergelijks.

- Een andere school heeft middenweg hierin genomen. Mogelijkheid om tijdens LOB-lesuren met andere activiteiten bezig te zijn. Er wordt gekeken of je zelfstandig hierin kunt zijn. Zelf initiatief hierin neemt. Je hebt de mogelijkheid om een afspraak met de docent te maken. Er wordt wel naar je als leerling gekeken en naar wat heb je nodig.
- Een andere leerling vult aan: als je niet weet wat je wilt, kun je een gesprek met de decaan aangaan. De decaan doet zijn best om zich in de mogelijkheden te verdiepen, weet wel waar hij over praat. Heeft kennis over vakgebied maar kent de leerlingen weer niet. Mentor kent de leerlingen wel, maar heeft geen vakkennis over banen. Is als decaan ook niet mogelijk om alle banen/studierichtingen goed te kennen.

Informatie aan ouders via voorlichtingsavond

- De aanwezige ouder heeft geen gesprek gehad over profielkeuze, alleen aanwezig geweest bij een voorlichtingsavond. Moest wel als ouder een handtekening zetten onder profielkeuze.
- Bijna alle leerlingen beamen dat ook bij hun op school een (verplichte) informatieavond voor ouders is georganiseerd, gericht op hoe je je kind kunt helpen bij de profielkeuze.

Moment en mate van LOB verschilt

- Een leerling geeft aan dat het op zijn school afhankelijk is van de mentor wanneer LOB aan bod komt in de les.
- Een andere leerling geeft aan dat in jaar 2 af en toe tijdens een gesprek met je mentor werd gekeken wat bij je past.
- Eind leerjaar 2/begin leerjaar 3 heeft een leerling via de decaan informatie gekregen (keuzeweb) en moest men een eigen portfolio creëren. Tijdens mentorlessen krijg je vervolgens de tijd om onderzoek te doen, vragen te stellen. In 3e leerjaar is bij iedere les aandacht voor wat je met de les kunt doen.

Diverse LOB-activiteiten worden georganiseerd

- Speeddates voor het maken van profielkeuze: 3^e-jaars gaan naar 4^e-jaars en mogen aan de hand van twee profielen 'daten' en vragen hoe het gaat. Leerling geeft aan dat dit kan helpen als je niet weet welke kant je op wilt qua profielkeuze.
- Folders, boekjes, posters worden uitgedeeld in mentorlessen in voornamelijk het 3^e jaar. Mentoren in leerjaar 2 waren eigenlijk mentoren voor 3^e-/4^e-jaars dus waren ergens anders op gericht.
- Individueel mentorgesprek is wel de bedoeling, maar is in de praktijk niet gedaan.
- Online keuzetool.
- Studie- en informatiemarkten van universiteiten en hbo studies.
- Maatschappelijke stages: meegelopen met zomerkamp, oriënterend.
- Snuffelstages: dagje kijken ergens. Was inspirerend maar te kort om iets van te leren.
- Voorlichtingsavonden en vanaf 3e jaar een beroepenmarkt.
- Leerlingen noemen allemaal meerdere activiteiten.

Verbeterpunten

- Leerling geeft aan dat er op zijn school (en gedeeld met andere scholen) één decaan is voor 2.000 tot 4.000 leerlingen. De drempel om naar een decaan te gaan is dan hoog. Voor grote scholen moeten er meer decanen aanwezig zijn, meer connectie en meer persoonlijk contact komen tussen decaan en leerlingen.
- Voor iedere richting een decaan aanstellen. De decaan is nu vooral expert op vakkennisniveau en minder of niet een expert op vervolgopleidingsniveau of baanniveau.

- Nu ervaren leerlingen dat decaan soms alleen op verzoek advies geeft, niet actief begeleidt naast informatieavonden en keuzeavonden. Advies zou voor iedereen actief aangeboden moeten worden.
- School zou de buitenwereld meer naar binnen moeten halen. Niet dat je via internet moet gaan zoeken naar de mogelijkheden.
- Wens om meer mogelijkheid tot stagelopen.
- Er lijkt meer aandacht te zijn voor profielkeuze dan voor vervolgopleiding. Omdat er veel keuze in vervolgopleiding is, zou daar meer begeleiding bij moeten zijn.
- Een leerling geeft aan dat er wel veel wordt ondernomen op LOB-gebied maar vraagt zich af of de leerling er veel aan heeft. Ze geven je wel allerlei activiteiten maar het is niet altijd duidelijk waarom je het krijgt. Voorbeeld genoemd van een quiz over wat je leuk vindt, wat je wilt worden. Resultaat is niet echt nuttig. Helft van de klas maakt testjes omdat het moet. Bereikt hier niet veel mee. Eerst weten wat je wilt en dan hierover in gesprek. Individuele begeleiding. Meer persoonlijk maken, maakt het meer nuttig.

Mening geven over LOB

- De ervaring is dat leerlingen niet actief gevraagd worden om hun mening te geven over LOB. Het is geen onderwerp in de leerlingenraad. Je kunt je opgeven om mee te praten over school in het algemeen. Lesgeven, roosterindeling, niet over LOB. Daar zou meer op ingezoomd mogen worden.
- School staat wel open voor mening leerlingen als zij dit zelf aandragen. School denkt dat ze al veel en goed doen. Het zou uit initiatief van de leerlingen moeten komen als er iets veranderd moet worden. Hoe concreter, hoe meer kans dat er iets wordt gedaan met de mening van de leerlingen.