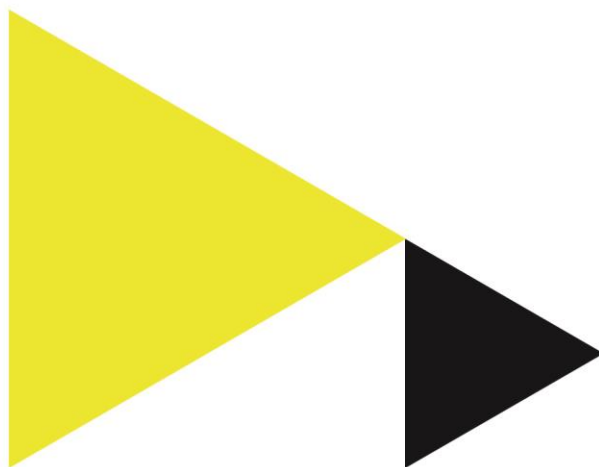


# Leren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk

Een analyse van succeservaringen

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad  
Maart 2025



# Leren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk

Een analyse van succeservaringen

## **Auteur**

Daphne Wiersema  
Mieke van Diepen

## **Afdeling**

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad

## **Date**

21-Mar-25

## **Versie**

1.1

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

# Samenvatting

Nederlandse jongeren en jong-volwassenen maken op verschillende momenten in hun schoolloopbaan keuzes die impact hebben op hun loopbaan. Om hen hierin te ondersteunen, bieden onderwijsinstellingen in het vo, mbo en ho loopbaanbegeleiding. Deze loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is niet alleen gericht op het maken van een specifieke loopbaankeuze, zoals de keuze voor een profiel in het vo of de keuze voor een opleiding, maar is ook gericht op de ontwikkeling van zogenaamde loopbaancompetenties die het mogelijk maken zelf regie te voeren op de eigen loopbaan.

Het Expertisepunt LOB ondersteunt vmbo-, havo-, vwo-, mbo-, en hbo-scholen bij het versterken van de loopbaanontwikkeling, -oriëntatie en -(studie)begeleiding van jongeren. Dit doen ze onder meer door voorbeelden uit de praktijk van LOB te delen op de website. Een praktijkvoorbeeld op de website is een voorbeeld van een praktijk waarin een onderwijsinstelling een LOB-activiteit vormgeeft waar de onderwijsinstelling positieve ervaringen mee heeft en betrokkenen enthousiast over zijn. De praktijkvoorbeelden worden op de website samengevat in een beschrijving of interview, vaak aangevuld met ander materiaal, en kunnen andere onderwijsinstellingen inspireren voor hun eigen praktijk.

Inmiddels bevat de databank ruim 200 praktijkvoorbeelden. Het huidige onderzoek geeft een antwoord op de vraag wat maakt dat deze praktijken als een succes worden ervaren. Voor het onderzoek is een document-analyse uitgevoerd van 65 praktijkvoorbeelden. Een deel hiervan was niet direct gericht op jongeren zelf, maar op het versterken van de loopbaangerichte leeromgeving binnen de eigen onderwijsinstelling en de samenwerking voor LOB met andere organisaties. De succeselementen die op basis van de analyse geformuleerd zijn, hebben ook hierop betrekking.

Op basis van de analyses zijn vijf categorieën van succeselementen geformuleerd, namelijk: (1) de taal van jongeren spreken, (2) aansluiten bij basisbehoeften van jongeren [relatie, autonomie, competentie], (3) samen werken aan LOB binnen de organisatie [aan een LOB-activiteit, aan een loopbaangerichte leeromgeving, aan professionalisering voor LOB], (4) samen werken aan LOB buiten de organisatie [met de beroepspraktijk; met andere onderwijsinstellingen, met onderwijs en praktijk, met ouders/verzorgers] en (5) materiële randvoorwaarden.

In grote lijnen komen deze succeselementen overeen met elementen die in eerder onderzoek zijn geïdentificeerd als elementen die bijdragen aan *effectief* LOB of als *succesvol ervaren* LOB. Opvallend verschil is dat de succeselementen *aansluiten bij de taal van jongeren* en aansluiten bij *de basisbehoeften van jongeren* veel aandacht kregen in de geanalyseerde praktijkvoorbeelden en ook aanvullend is op de elementen die in eerder onderzoek naar voren kwamen. Kwaliteitsbeleid voor LOB en LOB voor specifieke doelgroepen zoals jongeren met een functiebeperking kwamen in dit onderzoek minder sterk naar voren.

De geanalyseerde praktijkvoorbeelden streefden niet alleen LOB-doelen na die sterk samenhangen met gangbare definities van LOB, zoals het versterken van de loopbaancompetenties, maar ook doelen die hiermee minder direct samenhangen, zoals het

versterken van taalvaardigheid. Dit laat zien dat onderwijsinstellingen zelf een definitie van LOB hanteren welke breder is dan 'leren kiezen'. Een aanbeveling is om zichtbaar te maken hoe deze elementen passen bij en zich verhouden tot LOB. Gezien deze enorme rijkheid in thematiek en doelgroep, maar ook in aanpak en inhoud van de praktijkvoorbeelden, zou het kunnen dat de steekproef van 65 praktijkvoorbeelden mogelijk niet representatief is voor de gehele verzameling en dat er bij een aanvullende analyse eventuele nieuwe (sub-)elementen naar voren zouden kunnen komen.

Onderwijsinstellingen die LOB-activiteiten willen ontwerpen, kunnen de succeselementen die geformuleerd zijn in dit onderzoek, samen met de bijbehorende voorbeelden van concrete uitwerkingen hiervan benutten. Zo kunnen zij de kans op een succeservaring vergroten, niet alleen in de activiteit zelf, maar vooral in de loopbaan en daarmee de toekomst van jongeren. Om onderwijsinstellingen hierin te ondersteunen, zou het helpend zijn wanneer het Expertisepunt LOB zij een checklist of handreiking zou ontwikkelen waarin deze succeselementen overzichtelijk gepresenteerd worden, eventueel samen met de elementen voor effectief LOB. Daarnaast zou een schematische en hiërarchische weergave van de doelen en subdoelen van LOB-activiteiten onderwijsinstellingen kunnen ondersteunen om hun LOB-activiteit te positioneren binnen het grotere geheel. Hierbij wordt ook zichtbaar welke doelen nog minder aandacht krijgen. Tenslotte kan er gestreefd worden naar meer eenduidigheid in de informatie die per praktijkvoorbeeld wordt gedeeld, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van een leidraad of vragenlijst.

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Methode.....</b>	<b>7</b>
2.1	Onderzoeksopzet .....	7
2.2	Populatie en steekproef .....	7
2.3	Data-analyse .....	8
<b>3.</b>	<b>Resultaten .....</b>	<b>9</b>
3.1	Beschrijving .....	9
3.1.1	Doelen .....	9
3.1.2	Doelgroepen en betrokkenen .....	11
3.1.3	Vormen .....	11
3.2	Succeselementen .....	12
3.2.1	De taal van jongeren spreken .....	12
3.2.2	Aansluiten bij de behoeftes van jongeren .....	14
3.2.3	Samen werken aan LOB binnen de organisatie .....	17
3.2.4	Samen werken aan LOB met partners buiten de organisatie .....	21
3.2.5	Materiële randvoorwaarden .....	24
<b>4.</b>	<b>Conclusie en discussie .....</b>	<b>26</b>
4.1	Doelen van LOB .....	26
4.2	Effectief LOB .....	27
4.3	Beperkingen van het onderzoek .....	30
4.4	Aanbevelingen.....	31
	<b>Referenties.....</b>	<b>32</b>
	<b>Bijlage 1: Praktijkvoorbeelden uit analyse.....</b>	<b>34</b>

# 1. Inleiding

Het Expertisepunt LOB ondersteunt vmbo-, havo- en vwo-, mbo-, en hbo-scholen bij het versterken van de loopbaanontwikkeling, -oriëntatie en -(studie)begeleiding van jongeren (expertisepuntlob, z.d. a). Het Expertisepunt LOB is een initiatief van de vo-raad, de mbo-raad en Vereniging Hogescholen en wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW.

Het Expertisepunt LOB wil met haar activiteiten scholen stimuleren jongeren goed te laten begeleiden door onderwijsprofessionals in de ontwikkeling van hun identiteit, waardoor zij bewuste keuzes kunnen maken bij een vervolgstap in hun (school)loopbaan. Het Expertisepunt LOB werkt vanuit een sector overstijgende visie op LOB, waarbij LOB structureel wordt verankerd binnen het onderwijs. De website van het Expertisepunt LOB geeft scholen een veelheid aan informatie op allerlei gebieden en wil scholen inspireren om in te zetten op het versterken van LOB op de eigen school en bij de overgang naar het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Sinds 2020 bevat de website ook een database 'Praktijkvoorbeelden LOB'. Deze database bevat voorbeelden van de manier waarop LOB vorm krijgt in de onderwijspraktijk binnen de verschillende sectoren (vo, mbo, hbo). Het achterliggende idee van deze database is dat scholen geïnspireerd en geïnformeerd worden door een breed scala aan LOB-onderwerpen, zowel regionaal en landelijk. De praktijkvoorbeelden kunnen doorzocht worden door het gebruik van filters (bijv. op sector, of op thema). Een praktijkvoorbeeld op de website bevat een beschrijving (meestal in de vorm van een interview) van een concrete LOB-activiteit, bijvoorbeeld een ouderavond in het teken van LOB, hoe een schoolteam enthousiast gemaakt kan worden voor LOB, of een voorbeeld van een werkzame (regionale) samenwerking van onderwijs, gemeente en bedrijfsleven. Praktijkvoorbeelden zijn LOB-praktijken waar de school zelf enthousiast over is en die door de school zelf als succesvol worden ervaren, maar kunnen ook gaan over een 'bredere visie' op LOB, bijvoorbeeld waarom LOB bijdraagt aan kansengelijkheid of welke onderzoeksresultaten op het gebied van LOB kunnen worden vertaald naar de onderwijspraktijk. Paragrafen 2.2 en 3.1 bevatten aanvullende informatie over de aard van de praktijkvoorbeelden.

Inmiddels bevat de database ruim 200 praktijkvoorbeelden die als succesvol worden ervaren, en dit aantal groeit nog steeds. Dit deed de vraag rijzen welke lessen geleerd kunnen worden van de praktijkvoorbeelden die richting kunnen geven aan hoe scholen LOB succesvol kunnen vormgeven binnen hun eigen school. Het lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen voerde een onderzoek uit om de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: 'Welke elementen in de praktijkvoorbeelden dragen bij aan de succesbeleving van de betrokkenen?' In dit rapport staat beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd en wat de resultaten van het onderzoek zijn.

## 2. Methode

### 2.1 Onderzoeksopzet

Het onderzoek betrof een kwalitatief onderzoek. De onderzoekers voerden een document-analyse uit van de praktijkvoorbeelden op de website van het Expertisepunt LOB waarbij zij trachtten de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden. Document-analyse is een systematische procedure voor de bestudering en de evaluatie of beoordeling van geprint en/of elektronisch materiaal (Bowen, 2009). Dit materiaal kan tekstueel van aard zijn, maar ook beeldmateriaal kan onderdeel zijn van document-analyse. Anders dan bij literatuuronderzoek (wat immers ook de systematische bestudering van documenten betreft), gaat het in document-analyse niet om de bestudering van materiaal van wetenschappelijke aard. De uitkomsten van document-analyse kunnen echter wel een bijdrage leveren aan kennisontwikkeling op een bepaald thema.

### 2.2 Populatie en steekproef

Hieronder enkele voorbeelden van tabellen. In het sjabloon is een standaard tabelstijl opgenomen. Als je Bij de start van het onderzoek in september 2024 waren 192 praktijkvoorbeelden gepubliceerd op de website van Expertisepunt LOB. Uit een door het Expertisepunt LOB aangeleverd overzicht van deze 192 praktijkvoorbeelden met naam en ID-nummer is een aselechte steekproef van 65 praktijken getrokken en verdeeld over twee onafhankelijke onderzoekers.

De praktijkvoorbeelden op de website van het Expertisepunt LOB waren tekstueel van aard. Er was variatie in de vorm van de praktijkvoorbeelden. Sommige praktijkvoorbeelden hadden de vorm van een interview, bijvoorbeeld een interview met iemand uit de praktijk die bevraagd werd over een bepaalde LOB-praktijk in de eigen onderwijseenheid. Andere praktijkvoorbeelden hadden de vorm van een beschrijving van de LOB-praktijk. Soms was hier nog een Word-document van het Expertisepunt LOB aan toegevoegd waarin de beschrijving meer gedetailleerd was. Veel praktijkvoorbeelden bevatten daarnaast nog extra materiaal, zoals een studiehandleiding, een handreiking voor docenten, of een filmclip. Een voorbeeld is een kort promo-filmpje van een bepaald studieprogramma. Deze extra materialen waren afkomstig van de onderwijseenheid die ze voor deling beschikbaar had gesteld.

In de regel betroffen de praktijkvoorbeelden concrete LOB-praktijken op een onderwijsinstelling, bijvoorbeeld een *challenge week* in het teken van LOB. Er waren echter ook praktijkvoorbeelden die anders van aard waren. Zo waren er beschrijvingen van onderzoeken naar LOB of LOB-gerelateerde thema's opgenomen als praktijkvoorbeeld waarbij een vertaalslag naar de beroepspraktijk van decanen, mentoren en/of docenten werd gemaakt. Daarnaast waren er interviews met personen die wel een LOB-praktijk hadden ontwikkeld, maar die niet vanuit de ervaring met deze praktijk in het onderwijs spraken. Een voorbeeld is een interview met een wetenschapper die een bepaalde LOB-methodiek voor scholen had ontwikkeld. Ook waren er interviews met personen die een bepaald perspectief op LOB hadden. Een voorbeeld is een interview met een leerling over het belang van LOB. Deze praktijkvoorbeelden zijn wel geïncludeerd in het onderzoek, omdat ze ook inzicht gaven in succesfactoren van LOB-praktijken.

Tabel 1. Overzicht van codes bij de start van data-analyse.

<b>Gecodeerde elementen</b>
Sector (waar activiteit plaatsheeft)
Regio
Aanleiding (probleem)
Manier/ vorm (oplossing)
Specifieke doelgroep
Betrokkenen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol bestuur/ management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol LOB-professional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol vakdocent</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol ouders</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol werkveld/praktijk</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol peers/ leerlingen anders dan doelleerling.</li> </ul>
Doel (bij wie werd een LOB-gerelateerd doel nagestreefd?)
1. Eigen organisatie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen/ studenten (jongeren)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docenten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOB-professionals</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOB – overstijgend/ management</li> </ul>
2. Werkveld
3. (Vervolg)onderwijs
Randvoorwaarden
Werkzame en belemmerende elementen

## 2.3 Data-analyse

De praktijkvoorbeelden zijn geanalyseerd op inductieve wijze, waarbij de centrale onderzoeksvraag leidend was. Bij de start van de bestudering van de praktijkvoorbeelden, werden zo veel mogelijk elementen gecodeerd. In Tabel 1 staat een overzicht van de codes die bij de start van het analyseproces gehanteerd werden. Deze zijn nog heel globaal omdat a priori nog niet helder was welke elementen bijdroegen aan de succeservaring en dus belangrijk waren om te coderen. In de praktijkvoorbeelden werden de succeselementen niet expliciet benoemd, hier is ook niet altijd gericht naar gevraagd. Het praktijkvoorbeeld zelf was – in haar geheel – een succeservaring voor de school. Ook verschilden de praktijkvoorbeelden in de mate waarin informatie beschikbaar was. Informatie over de aanleiding voor de LOB-praktijk of de rol van directie, schoolleiding, management ontbrak bijvoorbeeld vaak. Echter, door op deze manier de praktijkvoorbeelden breed en volledig te coderen, kregen de onderzoekers wel een

beeld van de (grote variatie in de) praktijkvoorbeelden en inzicht in de elementen die bijdroegen aan de succeservaringen.

Na het coderen van de eerste 30 praktijkvoorbeelden is tijdens een gezamenlijke sessie gestart met het bottom-up (inductief) ontwikkelen van een codeboom, gericht op het beantwoorden van de vraag welke elementen als succesfactoren en belemmerende factoren worden benoemd in de beschrijving van de praktijkvoorbeelden. Deze codeboom is doorontwikkeld tijdens het analyseren van de volgende praktijkvoorbeelden. Het resultaat van dit proces heeft geleid tot het beantwoorden van de onderzoeksvraag op basis van in totaal 65 praktijkvoorbeelden.

## 3. Resultaten

De resultaten zijn opgebouwd uit verschillende onderdelen. In Paragraaf 3.1 schetsen we een beeld van de praktijkvoorbeelden door te vertellen (1) wat ze willen bereiken, (2) bij wie zij dat willen bereiken, en (3) welke (werk)vormen de praktijkvoorbeelden hadden. In Paragraaf 3.2 rafelen we uiteen wat maakte dat deze praktijkvoorbeelden als succesvol werden ervaren door de betrokkenen.

We spreken in dit onderzoek over 'jongeren'. Dit kan staan voor leerlingen uit het po en vo, maar ook voor studenten uit het mbo of hbo. Verder spreken we in dit rapport afwisselend over praktijkvoorbeelden, LOB-activiteiten en (LOB-)praktijken. Hiermee doelen we steeds op een activiteit of reeks activiteiten in het teken van LOB beschreven in een praktijkvoorbeeld op de website.

### 3.1 Beschrijving

Hier volgt een beschrijving van doelen, doelgroepen, en vormen van de praktijkvoorbeelden.

#### 3.1.1 Doelen

De praktijkvoorbeelden hadden allemaal als uiteindelijk doel om leerlingen en studenten te ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling. Binnen dit overkoepelende doel, richtten de praktijkvoorbeelden zich op één of meerdere subdoelen. Wanneer deze subdoelen niet expliciet genoemd werden, konden ze meestal afgeleid worden uit de activiteit zelf. In de uiteindelijke lijst van subdoelen staan vier thema's centraal: 1) versterken van loopbaancompetenties bij jongeren, 2) verbeteren van de overstap (overgang) naar vervolgonderwijs, 3) vergroten van kansengelijkheid, en 4) schoolontwikkeling voor LOB. De subdoelen die per thema samenhangen, zijn weergegeven in de tabellen 2 tot en met 5 hieronder.

Tabel 2. Subdoelen gericht op het versterken van loopbaancompetenties bij jongeren.

<b>Doelen</b>
Jongeren kennis bieden over de beroepspraktijk en baankansen.
Jongeren ervaring laten opdoen in de beroepspraktijk.
Jongeren kennis bieden over (specifieke) opleidingen/vervolgonderwijs.
Jongeren ervaring laten opdoen in potentieel vervolgonderwijs.
Jongeren kennis bieden over het Nederlandse onderwijssysteem in het algemeen (vo, mbo, hbo, wo).
Jongeren ondersteunen in een keuze voor doorleren (vo, mbo, hbo, wo), werken (arbeid) of tussenjaar.
Jongeren ondersteunen om eigen kwaliteiten, talenten en vaardigheden te ontdekken.
Jongeren ondersteunen om te ontdekken van wat hen drijft, motiveert en wat zij belangrijk vinden.
Jongeren ondersteunen om een (functioneel) netwerk te ontwikkelen en benutten, en het ontplooiën van netwerkactiviteiten en het profileren van zichzelf.
Jongeren ondersteunen bij het formuleren van loopbaandoelen en het zetten van loopbaanstappen om loopbaandoelen te bereiken.
Jongeren kennis bieden over de beroepspraktijk en baankansen.
Jongeren ervaring laten opdoen in de beroepspraktijk.

Tabel 3. Subdoelen gericht op het verbeteren van (studie)vaardigheden van jongeren ten behoeve van een soepelere overgang naar vervolgonderwijs (aansluiting).

<b>Doelen</b>
Jongeren ondersteunen in de ontwikkeling van kennis en/of vaardigheden die nodig zijn voor een soepele doorstroom naar en start in vervolgonderwijs.
Jongeren ondersteunen in het versterken van sociaal en/of cultureel kapitaal.
Jongeren ondersteunen in het verbeteren van taalvaardigheid.
Jongeren ondersteunen in het versterken van persoonlijk leiderschap van jongeren.

Tabel 4. Subdoelen gericht op het creëren van een schoolorganisatie voor LOB.

<b>Doelen</b>
Het toerusten van (toekomstige) docenten voor het geven van LOB.
Het ontwikkelen en implementeren van een loopbaangerichte leeromgeving en/of (geïntegreerd) LOB-programma.
Het toerusten van ouders voor het ondersteunen van de loopbaanontwikkeling van hun kind.
Het uitwisselen van doorstroomgegevens ten behoeve van LOB.

Tabel 5. Subdoelen gericht op het voorkomen van uitval of vertraging.

Doelen
Realiseren van gelegenheid om stage te lopen voor jongeren.
Jongeren ondersteunen in het vinden van werk of stage.
Een speciale route of speciaal programma voor jongeren die dreigen uit te vallen.

### 3.1.2 Doelgroepen en betrokkenen

De subdoelen die centraal stonden in de praktijkvoorbeelden, waren meestal gericht op jongeren, maar daarnaast waren er ook subdoelen gericht op onderwijsprofessionals, en in enkele gevallen ook de ouders/verzorgers van de jongeren.

De jongeren waarop de praktijkvoorbeelden zich richtten, zaten op het vo, mbo en hbo. Binnen de doelgroep jongeren, waren er ook praktijkvoorbeelden die zich richtten op een specifieke groep jongeren (anders dan bovenbouw, onderbouw, eerstejaarsstudenten etc.). Voorbeelden zijn: jongeren met een autisme spectrum stoornis, jongeren uit een internationale taal-schakelklas, eerste generatiestudenten, jongeren die vastlopen in hun studiekeuze, en statushouders.

In de realisatie van de praktijkvoorbeelden (en dus in het bereiken van daaraan verbonden doelen) waren allerlei spelers betrokken. Denk hierbij aan onderwijsprofessionals binnen de eigen onderwijsinstelling (o.a., vakdocenten, mentoren, decanen) en van andere onderwijsinstellingen (bijv. instroom-coördinatoren, overstapcoaches, docenten), het werkveld, de gemeente, organisaties/instellingen met een specifieke expertise, ouders/verzorgers van de jongeren, en andere jongeren ('peers', o.a. uit de eigen klas/instelling, vanuit het vervolgonderwijs, alumni). Zij speelden een rol in het succesvol neerzetten van de LOB-activiteit. Zo konden professionals uit het werkveld gastlessen komen geven, of jongeren ontvangen op hun bedrijf. Docenten uit het mbo of hbo konden gastlessen geven in het vo, of loopbaanprofessionals uit het hbo of mbo konden workshops geven aan jongeren in het vo, of gesprekken voeren met leerlingen en hun mentor. Jongeren zelf die studeerden in het mbo of hbo konden voorlichting geven op hun oude school, of geïnterviewd worden voor een podcast over hun ervaringen met de studiekeuze en studeren. Ouders en verzorgers werkten samen met hun kind aan LOB-opdrachten, bezochten samen beroepenmarkten, luisterden naar pitches en presentaties van hun kind, begeleiden groepjes jongeren bij een LOB-activiteit, of kwamen op de school van hun kind vertellen over hun eigen beroep. De gemeente kon een rol spelen in de structurele ondersteuning van LOB-activiteiten. Organisaties met specifieke kennis en kunde konden LOB-activiteiten versterken met hun expertise, bijvoorbeeld op technisch gebied, of door benutten van hun netwerk.

### 3.1.3 Vormen

De praktijkvoorbeelden konden allerlei vormen aannemen. Afbeelding 1 geeft een indruk van de verscheidenheid. Wanneer een LOB-activiteit een samenhangende reeks activiteiten betrof, dan konden verschillende vormen gecombineerd worden. Denk bijvoorbeeld aan een *challenge week* waarin de studenten een week lang aan een opdracht werken en dit presenteren op een 'markt'.

Afbeelding 1. Woordenwolk van vormen van LOB-activiteiten.



### 3.2 Succeselementen

De praktijkvoorbeelden die op de website zijn geplaatst, worden allemaal als succesvol ervaren door de betrokkenen. Met dit onderzoek zijn elementen geformuleerd die leiden tot deze succesbeleving. We maken onderscheid tussen de volgende (categorieën van) factoren die door de betrokkenen als succesvol worden ervaren:

1. De taal van jongeren spreken
2. Aansluiten bij basisbehoeften van jongeren
  - a. Relatie
  - b. Competentie
  - c. Autonomie
3. Samen werken aan LOB binnen de organisatie
  - a. Samen werken aan een LOB-activiteit
  - b. Samen werken aan een loopbaangerichte leeromgeving
  - c. Professionalisering voor LOB
4. Samen werken aan LOB buiten de organisatie
  - a. Samen werken met de beroepspraktijk
  - b. Samen werken met andere onderwijsinstellingen
  - c. Samen werken met andere onderwijsinstellingen en beroepspraktijk
  - d. Samen werken met ouders/ verzorgers
5. Voorzien in materiële randvoorwaarden

Deze succesfactoren zijn sector overstijgend en kunnen (eventueel met aanpassingen) in de regel in alle sectoren (vo, mbo, ho) worden toegepast.

In de tekst wordt verwezen naar de ID-nummers zoals die door het Expertisepunt worden gehanteerd (ID#). In Bijlage 1 staat een overzicht van de ID-nummers die door ons zijn geanalyseerd met de titel van het praktijkvoorbeeld zoals gehanteerd op de website van het Expertisepunt LOB.

#### 3.2.1 De taal van jongeren spreken

Een groot deel van de praktijkvoorbeelden betrof LOB-activiteiten gericht op jongeren zelf. Onderwijsinstellingen deden hierin hun best om jongeren te bereiken door hun 'taal te spreken'. Hiermee doelen we op intrinsieke kenmerken van deze activiteiten die aansprekend zijn voor jongeren, bijvoorbeeld omdat ze aansluiten bij hun leefwereld, interesses of mediaconsumptie.

Hieronder staan de elementen die bijdragen aan een succeservaring van LOB-praktijken in het spreken van de taal van jongeren:

### Door een passend kanaal van **communicatie** en passende vorm(geving)

- Kiezen voor korte, simpele teksten, visuals, flowcharts en tekeningen (ID#1288; ID#2386).
- Een podcasts of vlog waarin informatie en ervaringsverhalen worden gedeeld (ID#1592).
- Een app (ID#275).
- Een magazine (ID#2386).
- Een 'talkshow' of televisie-format (ID#1878).
- Muziek als onderdeel van LOB (ID#2369).
- Snapchat (ID#1032).

### Door een passende **toon** en taal

- Neutrale, niet-sturende toon, objectieve informatie bieden (bijv. opties als doorleren/ werken/ tussenjaar als gelijkwaardig beschouwen, realistische beroepsbeelden), niet betuttelen (ID#1850, ID#2386; ID#1867, ID#1670).
- Woorden vermijden die weerstand oproepen, zoals het woord 'reflectie' (ID#1132).
- Ontstressen en relativeren van studiekeuze (ID#2369, ID#1701).
- Minder talige vormen inzetten binnen LOB-activiteiten (ID#1756; ID#1288).

### Door een **realistische ervaring** van/in de praktijk

- Een realistische werkomgeving nabootsen in een fysieke ruimte (ID#1085; ID#2443).
- Een VR-bril biedt een realistische praktijkervaring (ID#2443; ID#1121).
- Een LOB-activiteit die op de 'echte' locatie plaatsvindt (ID#2443).
- Beroepspraktijk betrokken bij formuleren van realistische praktijkopdrachten (ID#264).
- Een docent uit een MBO-opleiding verzorgt een gastles wiskunde waardoor leerlingen begrijpen hoe wiskunde relevant is voor een bepaalde sector (ID#1208).
- Door challenges te *doen* ontdekken jongeren in de praktijk waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden (ID#1849).

### Door een passend **rooster, ritme of tijdsduur**

- Het tijdstip/moment waarop een activiteit wordt aangeboden: niet te vroeg op de dag (ID#1729).
- De duur van een activiteit: dagdeel i.p.v. hele dag (ID#2443), of korte pitches i.p.v. langere presentaties (ID#1878).
- Een vast dagritme, bv. ochtend generieke vakken, middag keuzeruimte en workshops (ID#1288).
- Opbreken van een 18-weken programma in challenges van elk 3 weken (ID#1849).

### Door activerende of speelse wervormen of spel(elementen)

- Een spel over profielen (ID#1867).
- Over-de-streep spel voor zelfinzicht (ID#2074).
- Levend Mastermind met heavy Metal muziek om te ontdekken wat stress met je doet (ID#1288).
- Een LOB-magazine dat als LOB 'doe-boek' is ingericht (ID#2386).
- Een LOB-wandeling met foto-opdrachten onderweg (ID#1555).
- Een museumbezoek waarin LOB een rol speelt (ID#2369; ID#1867; ID#1459).
- Een film maken over jezelf (ID#1208; ID#1051).
- Aan LOB-ongerelateerd amusement binnen een LOB-activiteit (ID#2074; ID#1849).
- Via een VR-bril betreden leerlingen een beroepspraktijk (ID#2443; ID#1121).
- Challenge week met feestelijke afsluiting (ID#264).

### Door aansprekende onderwerpen en/of personen

- Thema's als cryptovaluta, topsport, en AI (ID#1878; ID#2386).
- Bekende of succesvolle personen als keynote en rolmodel in een zomerbrugprogramma (ID#1288).

### Door de inzet van peers

Peers werden op verschillende manieren betrokken bij LOB-activiteiten vanuit het idee dat peers de taal van jongeren beter spreken en aansprekende rolmodellen kunnen zijn:

- Door peers voorlichting te laten geven of te laten vertellen over hun ervaringen met een opleiding, school of studeren:
  - Jongeren schuiven aan in een talkshow en vertellen over hun school, t.b.v. online open dag (ID#1121).
  - Een jongere maakt een vlog over de eigen school (ID#1121).
  - Jongeren uit het HBO geven voorlichting op het vo/mbo (ID#1245).
  - Alumni vertellen over hun werk of opleiding (ID#1850, ID#1592).
- Door peers coach of begeleider te laten zijn voor instromers:
  - HBO-studenten Social Work zijn coaches voor mbo-studenten (ID#1729).
  - Ouderejaars eerstegeneratiestudenten zijn peer-coaches voor eerstejaars eerstegeneratiestudenten in een zomerbrugprogramma (ID#1228).
- Door laagdrempelig contact met peers te faciliteren:
  - Speeddates met jongeren van een specifieke mbo-opleiding (ID#2443).

Factoren die leiden tot succesvol inzetten van peers zijn:

Door peers te **trainen, certificeren of begeleiden** (ID#1729; ID#1245)

Door peers een **vergoeding** te bieden voor hun inzet (ID#1372)

Door peers met elkaar te verbinden in een **community** (ID#1245)

Door peers te laten **meedenken** over verbeteringen van het programma (ID#1245)

#### 3.2.2 Aansluiten bij de behoeftes van jongeren

##### Leren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – versie 1.1

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Als succesvol ervaren praktijkvoorbeelden kwamen ook vaak tegemoet aan een reeks van elementen die door ons zijn ingedeeld op basis van de drie psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie (Ryan & Deci, 2000). Deze basisbehoeften zijn oorspronkelijk geformuleerd door Ryan en Deci in een theorie die beschrijft onder welke omstandigheden een in de mens van nature aanwezige wil tot leren en ontwikkelen tot uiting komt.

## RELATIE

De behoefte aan relatie verwijst naar het gevoel van verbondenheid met medeleerlingen en docenten en een leeromgeving waarin leerlingen zich gewaardeerd voelen en het gevoel hebben erbij te horen. Praktijkvoorbeelden die inzetten op deze basisbehoefte zijn praktijkvoorbeelden waarin contact van jongeren onderling wordt bevorderd of waarin ingezet wordt op intensief en persoonlijk contact met jongeren vanuit de begeleider/begeleiding.

### Door **persoonlijke, individuele aandacht** te geven aan jongeren

- Door het bieden van intensieve (specialistische) begeleiding (individueel of in een kleine groep) aan een specifieke groep jongeren (ID#2197; ID#1729; ID#1849).
- Door nazorg te bieden aan jongeren die de overstap naar vervolgonderwijs hebben gemaakt (ID#1729).
- Een coach onderhoudt contact met de decaan en mentor van de vo-school met betrekking tot een specifieke jongere (ID#2197).
- Door wekelijkse bijeenkomsten te organiseren in kleine groepen. Door groepsbinding gaan studenten elkaar ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling (ID#1132).
- Peers zijn coaches of begeleiders voor jongeren (ID#1729; ID#1228).
- Door een warme overdracht te organiseren voor jongeren waar zorgen over zijn (ID#275).
- Door de doelgroep actief en persoonlijk te benaderen voor deelname (ID#1729).
- Door het persoonlijke centraal te stellen in een tussenjaar dat verder gaat dan motieven- en kwaliteitenreflectie (ID#1288).
- Door jongeren een open en brede vraag te stellen ('*Hoe is het met je?*') als start van het gesprek in plaats van een specifieke LOB-vraag vanuit de eigen 'agenda' (ID#1729).
- Door maatwerk in LOB-opdrachten te bieden in aansluiting op de LOB-doelen die een jongere zelf heeft opgesteld (ID#1662).

### Door **kennismaking en binding** met medeleerlingen/ - studenten te faciliteren

- Door het organiseren van een LOB-wandeling met medeleerlingen (ID#1555).
- Door een appgroep te maken (ID#1372).
- Door een informele omgeving, een 'huiskamer', aan te bieden waar jongeren elkaar laagdrempelig kunnen ontmoeten (ID#1849).

## COMPETENTIE

Competentie verwijst naar de behoefte het gevoel te hebben dat je iets kunt (of kan leren). Wanneer aan deze behoefte is voldaan, groeit de motivatie.

Door jongeren te benaderen vanuit **vertrouwen** en **optimisme** (ID#1208; ID#2074; ID1228)

Door jongeren te laten reflecteren op **succeservaringen** in plaats van faalervaringen (ID#1132; ID#1849)

Door jongeren toe te rusten met **specifieke** of **generieke vaardigheden** die zij nodig hebben in vervolgonderwijs of persoonlijke leiderschap te versterken (ID#1288)

## AUTONOMIE

Autonomie verwijst naar de behoefte van jongeren om het gevoel te hebben dat je zelf mag bepalen wat je doet. Veel LOB-activiteiten gaven jongeren (daarom) ruimte om eigen keuzes te maken. Tegelijkertijd blijkt uit de praktijkvoorbeelden dat ook het bieden van heldere structuren en kaders een belangrijk element is. Deze kaders en structuren kunnen leerlingen ondersteunen in het maken van keuzes en het nemen van verantwoordelijkheid. In de woorden van Richard Ryan: *“Autonomie geven betekent niet dat je leerlingen maar hun gang laat gaan en ze laat doen wat ze maar willen. De beste leraar ondersteunt autonomie én biedt structuur”* (Marreveld, 2018).

Onderstaande elementen dragen bij aan een succeservaring:

Door jongeren **regie** te geven en **serieus** te nemen

- Jongeren stellen eigen loopbaandoelen op en doorlopen een PDCA-cyclus (ID#1662)
- Jongeren kiezen zelf wat ze willen delen over zichzelf in een (overstap)document en/of krijgen regie in een loopbaangesprek (ID#1557).
- Jongeren kunnen binnen een LOB-activiteit keuzes maken, bijvoorbeeld welke workshop ze willen volgen of welke opdracht ze doen (ID#2236; ID#1592; ID#1048) of voor de vorm waarin zij hun reflectie-opdracht maken (bv. foto, strip, ID#1756, reflectietoolbox (ID#1180).
- Jongeren krijgen de ruimte om een zelf geformuleerde LOB-activiteit te gebruiken voor hun LOB-dossier (ID#1701).
- Jongeren geven een feedback aan een bedrijf over aantrekkelijkheid (ID#2235).
- Jongeren geven input voor en feedback op het LOB-programma van hun eigen school (ID#1268; ID#1245)
- Maatwerk bieden aan jongeren door de LOB-methode los te laten (ID#1662).
- Regie en eigenaarschap bij jongeren vergroten door ze – via een praatplaat – te laten nadenken over welke steunbronnen zij tot hun beschikking hebben (ID#2554).

Door deelname aan LOB-activiteiten **verplicht** te maken (ID#2143; ID#1592; ID#1152)

Door jongeren goed **voor te bereiden** op een LOB-activiteit

- Jongeren maken voorbereidende opdrachten of volgen voorbereidende lessen (ID#1664; ID#2443).
- Voorafgaand aan deelname aan een intensief LOB-programma is er een intake met een jongere en de ouders/verzorgers bedoeld om verwachtingen te expliciteren (ID#1288).

### Door jongeren **overzicht en richting** te geven

- Op basis van kwaliteiten en interesses of door een test wordt een gepersonaliseerde lijst opleidingen geboden (ID#2074; ID#1478).
- De uitslag van een test of vragenlijst geeft richting aan een gesprek of vervolgactiviteit (ID#1961).
- Jongeren worden begeleid bij het kiezen van een passende lob-activiteit (ID#264).
- Een LOB-rubric geeft leerlingen inzicht in waar zij staan in de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties (ID#1048).
- Een website of app waarin informatie en mogelijkheden gebundeld zijn, geeft overzicht en richting (ID#1478; ID#275; ID#1208).
- Wekelijkse kleinschalige bijeenkomsten met duidelijke agenda (ID#1132).

### Door **vastlegging** van opbrengsten van LOB-activiteiten in een portfolio of digitaal document

- In een (digitaal) document/ dossier zoals Paspoort voor Succes (ID#1577) / loopbaandossier (ID#270)/ portfolio (ID#1132)/ student journey (ID#1208).
- Door middel van een reflectie-opdracht (ID#1592).

### Door LOB te koppelen aan **eindtermen, studiepunten**, of een programma van **toetsing of garantie**

- Profielwerkstuk koppelen aan LOB (ID#1208).
- LOB opnemen in PTA (ID#1168)/ OER (ID#1372).
- Door studiepunten toe te kennen aan een programma waardoor studievertraging kan worden voorkomen (ID#1849).
- Door een garantie af te geven op stage en/of baan (ID#266).

#### 3.2.3 Samen werken aan LOB binnen de organisatie

Succeservaringen werden vaak toegeschreven aan succesvolle samenwerking tussen collega's (onderwijsprofessionals) aan specifieke lob-activiteiten, het integreren van LOB in het onderwijsprogramma, en de professionalisering van docenten op het gebied van LOB.

## SUCCESVOL SAMEN WERKEN AAN EEN LOB-ACTIVITEIT

Wanneer onderwijsprofessionals samenwerkten aan een LOB-activiteit, kon deze samenwerking verschillende vormen aannemen. Hieronder staan een aantal voorbeelden:

- Docenten geven voorlichting over hun vak/rol in een online talkshow t.b.v. open dag (ID#1121).
- Docenten interviewen een beroepsbeoefenaar voor een 'college tour' (ID#1878).
- Docenten verzorgen onderwijs ter voorbereiding op een LOB-activiteit of als onderdeel van een LOB-activiteit (ID#1597).

#### Leren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – versie 1.1

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Wanneer het lukte om collega's succesvol te verbinden aan een LOB-activiteit, droegen de volgende elementen bij aan de succeservaring:

Door collega's **ondersteunende** en/of **kant-en-klare materialen** aan te reiken die zij kunnen gebruiken om een LOB-activiteit zelfstandig uit te voeren (ID#1132; ID#1351; ID#1099; ID#2320)

Door met collega's **samen** LOB-materialen te **ontwikkelen** (ID#1208)

Door collega's te **trainen** voor het kunnen uitvoeren van een LOB-activiteit, hen hierin te **begeleiden** of de activiteit **samen uit te voeren** (ID#2074)

Doordat collega's hun eigen expertise kunnen inzetten binnen de LOB-activiteit (ID#1597; ID#264)

Door collega's keuzeruimte te geven om te kiezen of ze een LOB-activiteit uitvoeren (ID#874) of hen binnen de LOB-activiteit ruimte te geven om eigen keuzes te maken (ID#1597)

Door collega's te **faciliteren** in tijd, ruimte en middelen (denk aan uren, onkostenvergoeding, een abonnement geven) (ID#1597; ID#264)

## SUCCESVOL SAMEN WERKEN AAN EEN LOOPBAANGERICHTE LEEROMGEVING

Naast de samenwerking binnen een specifieke LOB-activiteit, kon er samengewerkt worden aan het integreren van LOB in het onderwijs. In dit geval werken onderwijsprofessionals samen om een loopbaangerichte leeromgeving te creëren. Dit overstijgt de samenwerking aan een enkele LOB-activiteit.

Negen elementen dragen bij aan een succeservaring van samenwerking aan Op verhaal komen, medialeren LOB de integratie van LOB in het onderwijsprogramma:

Door het creëren van **draagvlak** en **eigenaarschap** bij betrokkenen

- Docenten die enthousiast zijn over LOB inzetten als ambassadeurs (ID#1049).
- Benadrukken dat LOB overal en altijd kan, dat het meer een mindset is dan een methodiek (ID#2588).
- Van elk docententeam is een docent onderdeel van een Taskforce die toeziet op implementatie LOB en de begeleiding hierin van docenten (ID#1268).
- Eigenaarschap voor de doorgaande schoolontwikkeling voor LOB is helder belegd (ID#2367).

### Leren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – versie 1.1

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

- Directie en schoolleiding hechten belang aan LOB (ID#2367; ID#1208; ID#2588).
- Het is helder wie welke rol heeft met betrekking tot LOB (ID#2588).
- De decaan gelooft erin, is zelf enthousiast (ID#1208).
- Een lange adem hebben om iedereen in de school mee te krijgen (ID#1208; ID#1049; ID#1208).

### Door slim gebruik te maken van **wat er al is** en **momentum** te benutten

- Aanhaken op een onderwijsvernieuwing die op handen is of start (ID#1049; ID#2367).
- Start met zien wat er al is en benut dit, en kijk waar de hiaten in LOB zitten (ID#1049).
- Benut al bestaande overlegstructuren (ID#2367).

### Door een **dialogische** werkwijze te hanteren en naar elkaar te luisteren

- Door met elkaar, met aandacht voor de behoeftes van verschillende betrokkenen (docenten, jongeren, MT, directie) gezamenlijke toekomstbeelden te ontwikkelen en/of het gesprek over LOB te voeren – waarin luisteren naar elkaar belangrijk is (ID#1049; ID#2367; ID#1268).
- Docenten wordt gevraagd wat zij nodig hebben om LOB goed vorm te kunnen geven (ID#2588).

### Door het team vanuit **vertrouwen** en **waardering** te benaderen

- Docenten worden ook door het management waarderend benaderd: 'Je doet (ongemerkt) al heel veel aan LOB' (ID#1208).

### Door ruimte te maken voor doorgaande **docentprofessionalisering** voor LOB

- Professionele ruimte voor docenten structureel maken om samen werken aan LOB te faciliteren (ID#2367).
- Middelen vrijmaken in de school om tijd en ruimte te geven aan decanen, mentoren en docenten om na te denken over LOB (ID#2588).
- Professionalisering voor LOB is geborgd in de eigen 'Academy' (ID#1212).

### Door LOB slim te **verankeren** in het curriculum en de organisatie

- LOB staat centraal in de onderwijsvisie van de onderwijseenheid.
- LOB is onderdeel van ontwikkel- en beoordelingscyclus van docenten (ID#874); docenten denken zelf na over hun loopbaan, en doen dit periodiek (ID#1662).
- Het profielwerkstuk koppelen aan LOB (ID#1208).
- LOB opnemen in PTA (ID#1168)/ OER (ID#1372).

### Door **stapsgewijze implementatie** van een nieuw LOB-programma

- Per vakgroep, bij animo (ID#874), of starten met een kleine groep studenten (ID#1049).

Door het inzetten van **externe expertise** om de schoolontwikkeling naar een loopbaangerichte leeromgeving te ondersteunen

- Een externe organisatie ondersteunt de onderwijseenheid bij het ontwikkelen van een instellingsbreed LOB-programma (ID#1268).
- Een externe coach ondersteunt een decaan of coördinator van studentbegeleiding om LOB meer gedragen te krijgen in het schoolteam (ID#2367).

Door **onderzoekend** te werken

- Een nieuwe LOB-praktijk door middel van een pilot volgen, evalueren en bijstellen (ID#1048).
- Onderzoeken en handelen gaan hand in hand (ID#1049)

## SUCCESVOL PROFESSIONALISEREN VOOR LOB

Naast samenwerking binnen het onderwijsteam voor LOB, vond er ook professionalisering plaats voor LOB. In deze paragraaf benoemen we elementen van professionalisering die gericht is op het gehele LOB-programma en die als succesvol wordt ervaren. De professionalisering kon gericht zijn op (toekomstige) vakdocenten en mentoren of studieloopbaanbegeleiders, maar vond ook plaats voor de LOB-professionals die in hun onderwijseenheid richting geven aan LOB ('LOB-sleutelfiguren of -aanjagers', zoals decanen). Vaak waren deze laatsten betrokken bij de professionalisering van vakdocenten en mentoren of studieloopbaanbegeleiders.

Succesvolle manieren om onderwijsprofessionals te professionaliseren voor hun rol binnen een loopbaangerichte leeromgeving, waren:

Door docenten/mentoren te trainen in specifieke onderdelen van LOB in het curriculum (ID#2074; ID# 1351)

Een **senior** LOB-professional begeleidt een junior collega of voert samen met deze collega LOB-onderwijs uit (ID#2074)

Door **mee te kijken** in elkaars les en op basis daarvan met elkaar in gesprek gaan over vormgeven LOB (ID#1212; ID#874). Dit kan ook sectoroverstijgend plaatsvinden

Door het **luisteren** naar hoe een ander een loopbaangesprek voert (ID#1718)

Doordat docenten in opleiding een loopbaangerichte leeromgeving zelf **ervaren**, kunnen zij dit ook beter vormgeven voor hun eigen leerlingen (ID#1807; ID#1662; ID#1048)

Door professionalisering voor LOB te **borgen** in een eigen Academy (ID#1212)

Door het aanbieden van een **handreiking** met tips voor begeleiding binnen LOB (ID#1247)

### 3.2.4 Samen werken aan LOB met partners buiten de organisatie

Naast de samenwerking intern, wordt er ook veelvuldig samengewerkt over de grenzen van de eigen organisatie heen. De samenwerking zelf wordt al ervaren als een succesfactor. Hieronder staan, per type samenwerking, de elementen die bijdragen aan een succeservaring van deze samenwerking.

## SAMEN WERKEN MET DE BEROEPSPRAKTIJK

Samenwerking met de beroepspraktijk maakt het mogelijk om jongeren een goed beeld te geven van de beroepspraktijk. Voor de beroepspraktijk is samenwerking met de onderwijspraktijk aantrekkelijk doordat hierdoor mogelijk meer jongeren kiezen voor een bepaalde sector.

Samenwerking gebeurde op verschillende manieren:

- De beroepspraktijk biedt jongeren de kans om ervaring op te doen in/met haar praktijk, bijvoorbeeld door middel van een bedrijfsbezoek (ID#1308; ID#2443).
- De beroepspraktijk geeft voorlichting op scholen (ID#2143; ID#1878).
- De beroepspraktijk formuleert realistische opdrachten voor jongeren (ID#1085).

Om deze samenwerking voor LOB-activiteiten succesvol te maken is het helpend als:

Er 1 persoon is die het contact **coördineert** (ID#1308; ID#1085)  
Professionals uit de beroepspraktijk worden voorbereid en ondersteund voor hun bijdrage aan het LOB-onderwijs (ID#2143)

Er **heldere afspraken** worden gemaakt over de samenwerking en er sprake is van wederzijds vertrouwen (ID#1051)

De beroepspraktijk iets te winnen heeft door/ **meerwaarde** ziet in de samenwerking met de onderwijsinstelling(en) (ID#2443; ID#2235)

De samenwerking wordt **geëvalueerd** waarna **verbeteracties** worden geformuleerd (ID#2443)

## SAMEN WERKEN MET ANDERE ONDERWIJSINSTELLINGEN

Naast samenwerking met de beroepspraktijk, wordt er ook vaak samengewerkt met andere onderwijsinstellingen in de regio. Het kan daarbij gaan om ontvangende onderwijspartners (bijvoorbeeld in een samenwerking tussen vo en MBO) maar ook om een samenwerking van verschillende vo-scholen in een regio. Alle partijen kunnen winst behalen in de samenwerking, bijvoorbeeld doordat het door gebundelde kracht mogelijk is jongeren bepaalde LOB-activiteiten aan te bieden, doordat de doorstroom voor leerlingen naar vervolgonderwijs verbeterd wordt, of doordat de instroom in vervolgonopleidingen mogelijk wordt vergroot.

De samenwerking kan verschillende vormen aannemen, zoals:

- Onderwijsinstellingen organiseren samen een LOB-activiteit of een specifiek LOB-programma (ID#1213; ID#2143; ID#2074; ID#1850; evt. voor een specifieke groep jongeren: ID#2197).
- Een werkgroep met vertegenwoordigers van verschillende onderwijsinstellingen ontwikkelen materiaal (ID#275).
- Onderwijsinstellingen geven samen een doorlopende leerlijn LOB vorm (ID#270; ID#1208).
- Decanen van verschillende scholen ontwikkelen samen LOB-materiaal (ID#2417).
- Een LOB-activiteit verzorgen op toeleverende onderwijsinstelling (ID#1478; ID#2197).
- Vaklessen geven op de andere onderwijsinstelling (ID#2443).
- Professionals van verschillende instellingen voeren samen loopbaangesprekken met jongeren (ID#1213).
- Vo en hbo werken samen aan een soepele overgang via een projectgroep en werkgroep (ID#1898).

Wat samenwerking met onderwijsinstellingen in andere sectoren (po-vo-mbo-h(b)o) succesvol maakt:

### Door de samenwerking **vast te leggen** en te **formaliseren**

- Hogescholen en vo-scholen ondertekenen een convenant zodat ieder zich inspant om krachten te bundelen, elkaar te inspireren, en kennis te delen (ID# 1898).
- Een aantal vo-, mbo- en hbo-scholen, of mbo- en hbo-scholen werken vanuit een opgerichte stichting, bureau, 'verbond' of in een regionaal netwerk samen aan het organiseren van loopbaanactiviteiten voor leerlingen (ID#2143; ID#2074, ID#1850; ID#275).
- Het programma waarin wordt samengewerkt is formeel opgenomen in het LOB-programma van de school (ID#1213).
- Er worden afspraken gemaakt voor het delen van de kosten (ID#2443).

### Door slim te **organiseren**

- Het aantal scholen waarmee wordt samengewerkt (de regio) is beperkt (ID#1208).
- Een projectleider of coördinator zorgt voor goede afstemming en organisatie (ID#2143).

- Week van docentuitwisseling MBO-HBO in de regio is al lang van tevoren bekend zodat docenten zijn vrij geroosterd om te kunnen deelnemen (ID#1212).
- Er zijn voldoende docenten beschikbaar voor uitvoer van het programma (ID#1213).

Door **draagvlak** te creëren door middel van **inspraak** van betrokken onderwijsinstellingen

- Een klankbordgroep waarin scholen vertegenwoordigd zijn, denkt mee over het programma. Schoolbesturen accorderen van het jaarplan (ID#275).

Door de samenwerking te **evalueren** en **verbeteren**

- Naast een schriftelijke evaluatie is een persoonlijk gesprek belangrijk (ID#2443).
- Doorstroomcijfers geven inzicht in het succes van LOB-samenwerking (ID#1532).

Door elkaar te **inspireren** en informatie te delen

- Positieve ervaringen en materialen LOB delen (ID#1132; ID#1208).
- Week van docentuitwisseling mbo en hbo (ID#1212).
- Door samen te kijken naar doorstroomcijfers (ID#1532).

Door LOB-praktijken op elkaar te laten **aansluiten** en een **gezamenlijke taal** en **werkwijze** te ontwikkelen

- Leerlingen werken in hetzelfde document, zoals een LOB-paspoort (ID#270).
- Diensten en producten worden ontwikkeld met de inbreng van vo- en mbo-scholen, die meedenken in klankbordgroepen en werkgroepen (ID#275).

## SAMEN WERKEN MET ANDERE ONDERWIJSINSTELLINGEN EN BEROEPSPRAKTIJK

Ten slotte zijn er praktijken waarin verschillende onderwijseenheden (zoals vo en mbo) samenwerken met de beroepspraktijk. Soms worden deze samenwerkingsverbanden nog aangevuld door een partnerschap met de gemeente. In de regel zijn deze samenwerkingsverbanden regionaal en gericht op de instroom in tekortsectoren. De samenwerking sluit dan aan op een ervaren urgentie.

Elementen die bijdragen aan een succesbeleving:

Betrokken partijen ervaren **urgentie** voor samenwerking (ID#266)

Er zijn **middelen** om de samenwerking mogelijk te maken (ID#266; ID#275; ID#264; ID#2588; ID#1051)

Er is sprake van **wederkerigheid** in de samenwerking (ID#2588)

Een **programmamanagement** ziet toe op de voortgang van een samenwerkingsproject (ID#275)

Het **contact** met de beroepspraktijk is belegd bij een organisatie met specifieke expertise (ID#266; ID#264)

Onderwijsinstellingen worden **ondersteund bij LOB** door begeleiding, advies en uit handen nemen (ID#266)

Alle partijen hebben **inzicht** in en **toegang** tot het programma van samenwerking (ID#266)

Doorstroomcijfers geven **richting** aan samenwerking en aansluiting (ID#275; ID#1532; ID#1372)

## SAMEN WERKEN MET OUDERS/VERZORGERS

Succeservaringen werden vaak toegeschreven aan het gegeven dat er ouders/verzorgers werden betrokken bij LOB. De volgende elementen waren bepalend voor de succeservaring:

Door ouders/verzorgers (gelijkwaardig) te laten **samenwerken** met hun kind aan opdrachten (ID#1208; ID#1192; ID#1961)

Door jongeren **regie** te geven binnen een LOB-activiteit waar ouders bij aanwezig zijn of aan deelnemen (ID#264; ID#2143)

Door ouders/verzorgers te **professionaliseren** voor de loopbaanbegeleiding van hun kind (ID#1961; ID#1192; ID#1543)

Door ouders/verzorgers die dit willen een **rol** te geven in de **uitvoer van LOB-activiteiten** aansluitend op hun expertise of interesse (ID#1664; ID#1878)

### 3.2.5 Materiële randvoorwaarden

Succeservaringen werden vaak toegeschreven aan het gegeven dat er werd voorzien in materiële randvoorwaarden en/of randvoorwaarden waarvoor logischerwijs middelen/mensen moeten worden vrijgemaakt. Deze randvoorwaarden maakten het mogelijk om een LOB-activiteit uit te voeren of om met elkaar samen te werken ten behoeve van LOB.

### Tijd en ruimte voor onderwijsprofessionals

- Tijd en ruimte voor de decaan (ID#1208)
- Uren krijgen voor samen ontwikkelen van schoolbreed lob-programma, kan ook uit professionaliseringsbudget (ID#1212).

### Middelen voor inzet **externe partner** of specifieke **expertise**

- Inzet van een bureau die evenement organiseert, netwerk bedrijven onderhoudt en *challenges* mee-ontwikkelt (ID#264).
- Inzet van een bureau dat onderwijsinstelling begeleidt naar een nieuwe LOB-invulling (ID#1268).
- Technische ondersteuning voor bijvoorbeeld een vooraf opgenomen talkshow of een evenement (ID#1121; ID#1878).

### Middelen voor **LOB-activiteiten** met jongeren

- Museumbezoek (ID#1459).
- Busvervoer (ID#2443).
- Aanschaf LOB-spel (ID#1867).

### Middelen voor **inzet** van en **begeleiding** van specifieke spelers binnen LOB-activiteiten

- Peers krijgen betaald voor hun inzet (ID#1245).

### Middelen voor gebruik maken van **fysieke locatie**

- Een fysieke ruimte hebben om een fictief bedrijf te runnen (ID#1085).

### Middelen voor **communicatie** en **marketing**

- Tijdige communicatie (ID#1212).
- PR, marketing en communicatie goed regelen (ID#264).

## 4. Conclusie en discussie

Deze analyse van praktijken die als succesvol worden ervaren geeft inzicht in hoe onderwijsorganisaties of -instellingen kunnen bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van jongeren. In dit hoofdstuk gaan we in op de wijze waarop de praktijkvoorbeelden een praktische vertaling zijn van bestaande theorieën, maar ook welke elementen uit bestaande inzichten hierin nog ontbreken.

### 4.1 Doelen van LOB

In plaats van jongeren te helpen bij het maken van loopbaankeuzes, bijvoorbeeld voor een profiel of opleiding, wordt binnen LOB steeds meer de nadruk gelegd op het ontwikkelen van de vaardigheden die jongeren nodig hebben om zelf loopbaankeuzes te kunnen maken en hun eigen loopbaan te sturen als centrale doelstelling van LOB. Dit wordt ook wel 'loopbaanleren' genoemd (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). In het mbo en ho staat naast de ontwikkeling van loopbaanvaardigheden binnen loopbaanleren ook de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit centraal.

Er worden vijf zogenaamde loopbaancompetenties onderscheiden, namelijk: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, netwerken, en loopbaansturing (Kuijpers, 2003), zie Tabel 6. In het vmbo en mbo zijn deze competenties ook opgenomen in de examenprogramma's.

Tabel 6. De vijf loopbaancompetenties.

Kwaliteitenreflectie	Wat kan ik (niet) en hoe kan ik mijn kwaliteiten inzetten in mijn (loop)baan?
Motievenreflectie	Wat vind ik belangrijk in opleiding, werk en leven? Wat heb ik nodig om prettig en zinvol te kunnen werken?
Werkexploratie	Welke werk(zaamheden) zijn er die aansluiten bij wat ik kan en wat ik wil?
Netwerken	Hoe ontwikkel en onderhoud ik een netwerk en hoe kan ik dit netwerk inzetten om mij in mijn loopbaan te ondersteunen?
Loopbaansturing	Op welke manier kan ik mijn loopbaan plannen, sturen en beïnvloeden?

De omschrijvingen van de loopbaancompetenties zijn ontleend aan de Wegwijzer Loopbaancompetenties, te vinden op de website van het Expertisepunt LOB (Expertisepunt LOB, 2018a).

Als we kijken naar de LOB-doelen van de geanalyseerde praktijkvoorbeelden, zien we dat daarin alle vijf de loopbaancompetenties terugkomen. Een voorbeeld is het bieden van objectieve en neutrale informatie over opties als werken versus doorstuderen, hbo versus mbo of wo versus hbo, of informatie over beroepen en baankansen. We zien echter ook dat meerdere praktijkvoorbeelden zich (ook) richten op doelen anders dan de vijf loopbaancompetenties. Zo zijn er bijvoorbeeld praktijkvoorbeelden die zich richten op het vergroten van vaardigheden die nodig zijn om te slagen in vervolgonderwijs (zoals rekenen en taal), of op het stimuleren van kansen in vervolgonderwijs voor specifieke groepen (zoals eerstegeneratiestudenten). Onderwijsinstellingen zelf verbinden deze doelen aan LOB. Het is interessant te onderzoeken op welke wijze zij deze verbinding zien en of dit eventueel consequenties heeft voor de wijze waarop LOB het beste gedefinieerd of afgebakend kan

worden. Dit expliciteren en in een (hiërarchisch) model voor LOB plaatsen, zou helpen om meer overzicht te krijgen van de aandachtsgebieden van LOB en hoe zij zich tot elkaar verhouden.

Een competentie die we in de geanalyseerde praktijkvoorbeelden niet duidelijk tegenkwamen, maar welke in recente literatuur over LOB wel wordt genoemd, is 'omgaan met verwachtingspatronen, loopbaanbarrières en stereotypering'. Korpershoek et al. (2022) stellen voor deze vaardigheid op te nemen als een zesde loopbaancompetentie. Met name voor jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond of andere minderheidsgroepen kan deze competentie een belangrijke bijdrage leveren. Centraal in deze competentie staat de wisselwerking tussen het individu en de sociale omgeving. Deze omgeving kan zowel belemmerend als bevorderend werken.

Een deel van de praktijkvoorbeelden richtte zich op specifieke groepen jongeren, zoals jongeren uit een internationale taalschakelklas, of eerstegeneratiestudenten. Onderwijsinstellingen willen deze jongeren iets extra's of iets anders bieden wat hen kan helpen in een succesvolle loopbaan of loopbaanontwikkeling. Minder aandacht was er voor jongeren met een functiebeperking of ondersteuningsbehoefte. Daarnaast was er beperkte aandacht voor jongeren die uitvallen of dreigen uit te vallen in het onderwijs. De website van het Expertisepunt LOB heeft wel een aparte pagina over LOB in relatie tot jongerenwelzijn (Expertisepunt LOB, z.d. b) en in de steekproef van praktijkvoorbeelden werd een enkele keer een relatie gelegd tussen LOB en jongerenwelzijn.

## 4.2 Effectief LOB

De wetenschappelijke literatuur biedt ook aanwijzingen voor de manier waarop LOB effectief kan worden vormgegeven. Hierin zijn twee niveaus te onderscheiden. Het eerste niveau gaat over de kenmerken van LOB-activiteiten zelf. Het tweede niveau gaat over de schoolorganisatie voor LOB.

Korpershoek et al. (2022) onderzochten effectieve aanpakken voor loopbaan-oriëntatie en -begeleiding van jongeren in het vmbo, op basis van de nationale en internationale literatuur. Aanpakken waren effectief wanneer bleek dat jongeren beter ontwikkelde loopbaancompetenties hadden of meer zelfvertrouwen hadden in het maken van hun studiekeuze. Hieruit kwamen zeven elementen naar voren die bij kunnen dragen aan effectieve LOB en het studie- en beroepskeuzeprocess, zie Tabel 7. Hoewel het onderzoek zich richtte op vmbo-leerlingen, kunnen deze elementen breder toegepast worden.

Tabel 7. Zeven elementen voor effectief LOB, gebaseerd op Korpershoek et al. (2022).

1.	Verbinding leggen met de praktijk: contact maken en ervaring opdoen (o.a. Meens, 2018).
2.	De leerling heeft een actieve rol: actieve werkvormen of opdrachten.
3.	Samenhangend traject met betrokkenheid van de school in tegenstelling tot activiteiten die los van elkaar staan. Hier worden ook een persoonlijke aanpak en goede relatie tussen docent en leerling als werkzame elementen benoemd (Mittendorff, 2007) en de afstemming tussen schoolleiders en leraren en leraren onderling (Draaisma, 2018).
4.	Reflectie middels reflectiegesprekken of loopbaandialoog (Kuijpers en Meijers, 2009), in plaats van schriftelijke reflecties/ formulieren.

5.	Ouders betrekken: meenemen in het keuzeprocess en bevorderen dat er thuis gesprekken plaatsvinden over studie- en beroepskeuze.
6.	Leren omgaan met verwachtingspatronen: verschillen tussen schoolcultuur en thuiscultuur (El Hadioui et al, 2019). De "6 <sup>e</sup> " loopbaancompetentie.
7.	Vergroten van self-efficacy en beroepsinteresse via kennisverwerving: voldoende geïnformeerd zijn over beroepsrichtingen, beroepen en opleidingen die nodig zijn om die beroepen te bereiken een noodzakelijke voorwaarde om een goede keuze te maken.

Element 1 en 4 komen ook terug in de zogenaamde LOB-cyclus (Expertisepunt LOB, 2018b). Om bewuste loopbaankeuzes te kunnen maken, is het belangrijk dat jongeren ervaringen opdoen (tijdens school, in de vrije tijd en op stages/meeloopdagen), hierop terugkijken door erover in gesprek te gaan (loopbaangesprek), en op basis hiervan keuzes maken (loopbaanstuuring). Naast praktijkgericht en dialogisch, is ook vraaggerichtheid een belangrijk element van een loopbaangerichte leeromgeving. Hiermee wordt bedoeld dat jongeren ruimte hebben om eigen loopbaanvragen en doelen leidend te kunnen laten zijn binnen een LOB-programma. In de analyses komt dit terug bij succeselement Autonomie. Hoewel de praktijkvoorbeelden verschillen in de mate waarin zij vraaggericht werken binnen LOB, is er wel bewustzijn op dit element.

Elementen 1, 2, 4, 5 en 7 worden in de praktijkvoorbeelden ook als succesvolle elementen benoemd. Een aantal praktijkvoorbeelden richt zich op het betrekken van ouders. Hoewel zij worden uitgenodigd bij gesprekken of informatieavonden en soms zelfs LOB-activiteiten samen met hun kind uitvoeren, is in de beschrijvingen niet zichtbaar in hoeverre ouders daadwerkelijk worden meegenomen in het keuzeprocess door ze voldoende kennis aan te reiken van het onderwijssysteem, de arbeidsmarkt en de kwaliteiten en talenten van hun kind.

De succeselementen benoemd in dit onderzoek komen in grote lijnen overeen met de elementen die de Vries en Huizinga (2021) hebben benoemd op basis van LOB-praktijken in de regio Amsterdam. Opvallend in het huidige onderzoek is echter de nadruk op de manier waarop LOB-activiteiten ook aansprekend voor jongeren kunnen zijn en kunnen aansluiten op hun leefwereld en behoeftes. In het huidige onderzoek zijn deze factoren samengebracht onder de noemers *de taal van jongeren spreken* en *aansluiten bij de behoeftes van jongeren*. Hierin kwamen onder andere praktijkgerichtheid, vraaggerichtheid/autonomie, en het gebruik van activerende werkvormen terug (zie Tabel 7, en zie de Vries & Huizinga, 2021), maar werden ook nieuwe elementen onderscheiden zoals de inzet van communicatie via WhatsApp, vlogs en podcasts. Hoewel we op basis van het huidige onderzoek niet kunnen concluderen dat deze elementen ook effectieve elementen van LOB zijn (we weten alleen dat ze bijdragen aan een succeservaring bij de onderwijsinstelling zelf), is het interessant om te onderzoeken in hoeverre deze elementen ook (indirect) bijdragen aan de effectiviteit van LOB bijvoorbeeld omdat jongeren meer gemotiveerd zijn om deel te nemen of 'succesvolle' keuzes maken.

In de geanalyseerde praktijkvoorbeelden is meestal niet terug te vinden hoe deze samenhangen met andere LOB-activiteiten (element 3 in Tabel 6), wel wordt reflectie soms gekoppeld aan een activiteit of wordt benoemd dat het de bedoeling is dat bijvoorbeeld mentoren dit met hun leerlingen oppakken. De samenhang van een LOB-activiteit met andere activiteiten is dus meestal onbekend. Omdat in de database specifieke LOB-activiteiten worden

uitgelicht is dit logisch, maar daardoor wordt het belang van samenhang in een programma niet benadrukt.

Samenhang tussen LOB-activiteiten is een van de ingrediënten van een loopbaangerichte leeromgeving. De AOB (2023) heeft op basis van onderzoek en input van betrokken stakeholders een reeks aanbevelingen opgesteld om een loopbaangerichte leeromgeving vorm te geven in vo en mbo. In de aanbevelingen is veel aandacht voor beleid en kwaliteit van LOB, zie Tabel 8.

Tabel 8. Negen aanbevelingen voor vormgeven loopbaangerichte leeromgeving van AOB (2023).

1.	Zorg ervoor dat de (ontwikkeling van de) <b>visie op LOB</b> voldoende aandacht behoudt als basis voor de invulling van LOB in de scholen. Maak het LOB-beleid goed <b>zichtbaar</b> en <b>vindbaar</b> voor de betrokkenen in de school.
2.	Investeer in de <b>individuele begeleiding</b> van jongeren: <b>maatwerk</b> is belangrijk en kan het beste worden geboden in één-op-één gesprekken. Het is wenselijk om de gesignaleerde dalende trend in het aantal individuele gesprekken om te buigen.
3.	Zorg ervoor dat het <b>betrekken</b> van <b>jongeren</b> en <b>ouders</b> bij het vormgeven en evalueren van LOB in de school voldoende aandacht krijgt / blijft krijgen, zodat zo goed mogelijk kan worden aangesloten bij hun wensen en behoeften.
4.	Verstevig de <b>samenwerking met externe partners</b> : zowel met het toeleverend en vervolgonderwijs als met partijen binnen de (regionale) arbeidsmarkt.
5.	Leg in de komende jaren de meeste prioriteit bij de <b>professionaliteit</b> van medewerkers (ook al in de lerarenopleidingen) en <b>kwaliteitsbewaking</b> /-borging op het gebied van LOB.
6.	<b>Evalueer</b> in relatie tot geformuleerde visie en uitgezet beleid: wordt dat wat bedacht is ook daadwerkelijk bereikt? 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 en de resultaten na uitstroom.
7.	<b>Deel</b> de resultaten van evaluaties met leerlingen/studenten, ouders en interne raden (medezeggenschapsraad, ouderraad, leerlingenraad, studentenraad) om betrokkenheid en een gevoel van eigenaarschap te vergroten. <b>Leer</b> door goede praktijkvoorbeelden met elkaar te delen van hoe het wel lukt.
8.	Geef LOB een nadrukkelijker plek in het brede <b>kwaliteitsbewakingssysteem</b> , neem het op in een pdca-cyclus en zorg voor minder <b>vrijblijvendheid</b> .
9.	LOB is de <b>gezamenlijke verantwoordelijkheid</b> van alle betrokken partijen: leerlingen/studenten, ouders, bedrijfsleven, iedereen die in school met de leerlingen/studenten werkt. Informeer elkaar, luister naar elkaar en zet het goed toerusten van leerlingen en studenten voor de toekomst hierin centraal.

Een aantal geanalyseerde praktijkvoorbeelden gaat in op schoolontwikkeling voor LOB met betrokkenheid van het hele team (element 9 uit Tabel 8). Daarbij is veel aandacht voor het dialogische aspect: het samen nadenken en spreken over, en het samen ontwikkelen van LOB, en ook visievorming (element 1). Ook jongeren werden hierin soms gehoord (element 3) maar hun ouders niet. De praktijkvoorbeelden gingen vooral in op het proces van komen tot een gedragen LOB-programma in de school. Hoe dat programma er dan uit zag, was niet de focus van deze praktijkvoorbeelden. Wel waren er praktijkvoorbeelden die gingen over de integratie van LOB in vaklessen. Daarnaast waren er veel voorbeelden waarin werd beschreven hoe werd samengewerkt met andere onderwijsinstellingen en/of het werkveld. Deze samenwerkingen

verrijken LOB-programma's omdat zij bijdragen aan het bieden van realistische, concrete praktijkervaringen voor jongeren (Meens, 2018). Door met andere organisaties samen te werken, kunnen ook LOB-activiteiten worden aangeboden die voor een onderwijsorganisatie alleen niet goed realiseerbaar zijn, bijvoorbeeld door de kosten die dit met zich meebrengt.

Opvallend is dat er in de geanalyseerde praktijkvoorbeelden geen tot nauwelijks aandacht is voor kwaliteitscriteria voor LOB, het monitoren en evalueren van LOB en daarmee ook voor de doorontwikkeling van LOB (d.m.v. pdca-cyclus). Zonder een zekere doelgerichtheid is het lastig voor onderwijsinstellingen om te bepalen in hoeverre het LOB-programma of de LOB-activiteiten bijdragen aan het behalen van LOB-doelen.

Tot slot zijn er in de steekproef weinig concrete voorbeelden van hoe een doorgaande LOB-leerlijn eruit ziet. Wel zijn er onderwijsinstellingen die eenzelfde LOB-dossier gebruiken, maar daarmee is nog niet zichtbaar hoe een doorgaande lijn (po-)vo-mbo-hbo(-wo)<sup>1</sup> eruit zou kunnen zien en wat hierin belangrijk is in de verschillende stadia van de schoolloopbaan van een jongere.

### 4.3 Beperkingen van het onderzoek

In dit onderzoek zijn 65 van de circa 200 praktijkvoorbeelden geanalyseerd. Het is onduidelijk of deze steekproef representatief is voor de totale populatie praktijkvoorbeelden. Hoewel er wel verzadiging is opgetreden, waren de praktijkvoorbeelden zodanig divers dat niet uitgesloten kan worden dat er alsnog nieuwe (sub-)elementen naar voren komen wanneer extra praktijkvoorbeelden worden geanalyseerd. Een conclusie over het ontbreken van bepaalde elementen of thema's betreft dus de 65 geanalyseerde praktijkvoorbeelden.

De praktijkvoorbeelden zijn niet alleen divers van aard, ze zijn ook divers in de wijze *waarop* informatie wordt gedeeld (interview, beschrijving, korte beschrijving met extra materiaal, korte beschrijving met verwijzing naar een uitgebreid artikel, etc.) en divers in *welke* informatie wordt gedeeld. Dit laatste bemoeilijkt het trekken van conclusies over de praktijkvoorbeelden. We weten bijvoorbeeld niet of er geen samenhang is tussen het praktijkvoorbeeld en de rest van het LOB-programma in de school of dat deze informatie ontbreekt in de beschrijving van het praktijkvoorbeeld. Een meer eenduidige informatievoorziening zou helpen om praktijkvoorbeelden onderling beter te kunnen vergelijken. Vergelijkbare informatie zou niet alleen onderzoekers kunnen helpen, maar juist ook de onderwijsinstellingen die overwegen een praktijkvoorbeeld zelf te gebruiken. Daarbij zou in ieder geval helder moeten zijn wat het doel is van een LOB-activiteit en welke elementen - in de ogen van de onderwijsinstelling - bijdragen aan het behalen van dit doel. Dat werd nu vaak niet geëxpliciteerd. Daarnaast was meestal onduidelijk wie het praktijkvoorbeeld als succesvol ervoeren (de decaan zelf, de docenten, de leerlingen) en was soms onduidelijk of deze succeservaring de hele activiteit betrof of een deel van de activiteit.

---

<sup>1</sup> Het po en wo vallen buiten de scope van het Expertisepunt LOB.

#### 4.4 Aanbevelingen

De praktijkvoorbeelden op de website van het Expertisepunt LOB bieden onderwijsinstellingen een mooie en inspirerende inkijk in wat er op het gebied van LOB allemaal gebeurt. Het idee achter de databank is dat andere onderwijsinstellingen de voorbeelden kunnen gebruiken als inspiratie voor eigen LOB-activiteiten. De databank bevat een aantal zoekfuncties waardoor onderwijsinstellingen gericht kunnen zoeken door de verzameling praktijkvoorbeelden. In dit onderzoek zijn op basis van de praktijkvoorbeelden elementen en randvoorwaarden geformuleerd die bijdragen aan een succeservaring in de praktijk van een LOB-activiteit. Deze informatie is een belangrijke en waardevolle toevoeging voor scholen die aan de slag willen met LOB-activiteiten en bieden een belangrijke leeswijzer voor de praktijkvoorbeelden op de site. Ze geven immers aan welke onderdelen in een voorbeeld van belang zijn. Daarnaast kunnen onderwijsinstellingen die zelf LOB-activiteiten willen vormgeven of - in algemenere zin - aan de slag willen met het vormgeven van een loopbaangerichte leeromgeving, de elementen en randvoorwaarden daarin meenemen om zo de kans op een succeservaring te vergroten. Om scholen hierin goed te kunnen ondersteunen, verdient het aanbeveling om:

- De doelen en subdoelen van LOB-activiteiten schematisch en hiërarchisch weer te geven.
- Scholen een handreiking of checklist te bieden waarin de succeselementen en randvoorwaarden overzichtelijk gepresenteerd worden, eventueel ook afgezet tegen elementen van effectief LOB.
- Een leidraad te ontwikkelen voor de informatie die wordt ingewonnen van toekomstige praktijkvoorbeelden.

De website biedt een fantastische inkijk in de keukens van diverse onderwijsinstellingen die op diverse manieren bezig zijn met het bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van jongeren. Met de aanbevolen aanpassingen kunnen andere onderwijsinstellingen hier nog meer hun voordeel mee doen. Dit kan het verschil maken in de levens van jongeren die nog een hele (school)loopbaan voor zich hebben.

## Referenties

AOB. (2023). *Rapport Monitor LOB 2023. Samenvatting eindmeting*. Giessenburg: Arbeid Opleidingen Consult B.V.

Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9, 27-40.

De Vries, N. & Huizinga, M. (2021). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: Praktijkvoorbeelden binnen het OPeRA-netwerk geanalyseerd. OPeRA: vo-ho netwerk OnderwijsPartners Regio Amsterdam.

Draaisma, A. (2018). *Career learning environments in vocational education. Study of a government initiated innovation programme in the Netherlands (dissertation)*. Universitaire Pers Maastricht

El Hadioui, I., Slootman, M., El-Akabawi, Z., Hammond, M., Mudde, A. L., & Schouwenburg, S. (2019). *Switchen en klimmen: over switchgedrag en de klim op de schoolladder in een grootstedelijke omgeving*. Amsterdam: Uitgeverij Van Genneep

Expertisepunt LOB (2018a). *Wegwijzer Loopbaancompetenties*. Opgehaald 27 februari 2025 van:

[https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/230\\_DIGI\\_Wegwijzer\\_Loopbaancompetenties\\_LOS.pdf?1598971931](https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/230_DIGI_Wegwijzer_Loopbaancompetenties_LOS.pdf?1598971931)=

Expertisepunt LOB (2018b). *Loopbaangesprek*. Opgehaald 27 februari 2025 van:

[https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/287\\_287\\_DIGI\\_Wegwijzer\\_Loopbaangesprek\\_Website.pdf?1643189942](https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/287_287_DIGI_Wegwijzer_Loopbaangesprek_Website.pdf?1643189942)=

Expertisepunt LOB (z.d. a). *Over Expertisepunt LOB*. Opgehaald 31 januari 2025 van:

<https://www.expertisepuntlob.nl/over-ons/overexpertisepunt-lob>

Expertisepunt LOB (z.d. b). *LOB en jongerenwelzijn*. Opgehaald 16 februari 2025 van:

<https://www.expertisepuntlob.nl/jongerenwelzijn-en-lob>

Korpershoek, H., Hermans, A., Karssen, M., & Petit, R. (2022). *Effectieve loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB) in het vmbo: een overzichtsstudie van nationale en internationale literatuur*. GION, Gronings Instituut voor Onderzoek van Onderwijs, Opvoeding en Ontwikkeling, Rijksuniversiteit Groningen.

Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Enschede: Twente UniversityPress.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). Leeromgeving voor loopbaanleren. Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen. *Pedagogische Studiën*, 86(2), 93-109.

Marreveld, M. (2018). *Dwing leerlingen niet tot zelfstandigheid*. Opgehaald 27 februari 2025 van: <https://didactiefonline.nl/artikel/dwing-leerlingen-niet-tot-zelfstandigheid>

Meens, E. E. M. (2018). *Motivation. Individual differences in student's educational choices and study success*. Tilburg University.

- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.
- Mittendorff, K. (2007). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs. In: *M. Kuijpers & F. Meijers (Eds.) Loopbaanleren: Onderzoek en praktijk in het onderwijs (pp.171-189)*. Garant Uitgeverij
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

# Bijlage 1: Praktijkvoorbeelden uit analyse

ID-nummer	Titel Praktijkvoorbeeld (de titel bevat een link naar de website)
264	<a href="#"><u>Dromen en doen</u></a>
275	<a href="#"><u>Spirit4you</u></a>
1032	<a href="#"><u>De snapchat lens</u></a>
1048	<a href="#"><u>Neem ook je eigen ervaringen mee in een LOB-gesprek</u></a>
1049	<a href="#"><u>Succesfactoren bij de implementatie van LOB</u></a>
1051	<a href="#"><u>Op verhaal komen, medialeren LOB</u></a>
1085	<a href="#"><u>Stavero: fictief bedrijf voor leerlingen zonder stage</u></a>
1099	<a href="#"><u>Lesbrief arbeidsmarktgegevens</u></a>
1132	<a href="#"><u>Hoe zorg je ervoor dat LOB bij studenten echt gaat leven?</u></a>
1152	<a href="#"><u>Leerlingen online kennis laten maken met het MBO</u></a>
1168	<a href="#"><u>LOB en het PTA, er kan soms meer dan je denkt!</u></a>
1180	<a href="#"><u>De reflectie toolbox</u></a>
1192	<a href="#"><u>Trots op je kind</u></a>
1208	<a href="#"><u>'De manier waarop je LOB optuigt, is bepalend voor het succes'</u></a>
1212	<a href="#"><u>Week van de docentuitwisseling</u></a>
1245	<a href="#"><u>Student in de klas</u></a>
1247	<a href="#"><u>Loopbaanbegeleiding voor leerlingen met ASS</u></a>
1268	<a href="#"><u>Luisteren naar de wensen van studenten</u></a>
1288	<a href="#"><u>Pitstop MBO: een tussenjaar voor je persoonlijke ontwikkeling</u></a>
1351	<a href="#"><u>Beter worden in loopbaangesprekken voeren</u></a>
1372	<a href="#"><u>Students that matter</u></a>
1459	<a href="#"><u>Een loopbaanreis in een museum: een ontdekkingstocht naar jezelf!</u></a>
1478	<a href="#"><u>Loopbaancoaches organiseren studiekeuzeworkshops op vo-scho</u></a>
1532	<a href="#"><u>Doorstroomcijfers kunnen helpen om LOB op de kaart te zetten</u></a>
1543	<a href="#"><u>Samen aan zet</u></a>
1555	<a href="#"><u>LOB wandeling</u></a>
1556	<a href="#"><u>LOB wandeling</u></a>
1557	<a href="#"><u>Paspoort voor Succes</u></a>
1592	<a href="#"><u>Een podcast met oud-leerlingen</u></a>
1597	<a href="#"><u>Kijken in de ziel</u></a>
1664	<a href="#"><u>Motivatieproject klas 5</u></a>
1670	<a href="#"><u>Informatie over het tussenjaar is een onmisbaar onderdeel van LOB</u></a>
1701	<a href="#"><u>LOB is cruciaal tijdens je middelbare schooltijd</u></a>
1718	<a href="#"><u>Voor een goed loopbaangesprek is ook zelfkennis nodig</u></a>
1729	<a href="#"><u>Met actieve nazorg gaat MBO Rijnland jeugdwerkloosheid tegen</u></a>
1756	<a href="#"><u>Zo maak je reflectie betekenisvol!</u></a>
1769	<a href="#"><u>LOB als vak in de lerarenopleiding: voor persoonlijke én professionele ontwikkeling</u></a> <a href="#"><u>Minor 'begeleiden in de school': als aankomend docent je begeleidingsvaardigheden ontwikkelen</u></a>
1807	<a href="#"><u>ontwikkelen</u></a>
1850	<a href="#"><u>Doorleren of werken: hoe maak je als MBO'er de juiste keuze?</u></a>
1867	<a href="#"><u>Profielkeuzespel ProfiLeren</u></a>
1228	<a href="#"><u>Tune In</u></a>

1849	<u>"Bij Empower vinden HBO-studenten hun spark"</u>
1898	<u>Stapsgewijs de harde knip overbruggen tussen havo en HBO</u>
1961	<u>Een goed gesprek tussen ouders en leerlingen over (studie)keuzes</u>
2074	<u>Over de streep: een spel om de overstap naar het MBO te verbeteren</u>
2143	<u>Een regionale samenwerking om leerlingen beroepen en opleidingen te laten ontdekken</u>
2197	<u>MBO-talentprogramma voor havisten die vastlopen</u>
1878	<u>De Walburg College Tour</u>
2235	<u>Hoe aantrekkelijk is mijn bedrijf voor jongeren?</u>
2236	<u>De Zomerschool van Gilde opleidingen</u>
2320	<u>Lespakket Decision Quality</u>
2367	<u>We hebben weinig tijd, dus laten we vertragen!</u>
2369	<u>Studiekeuzestress? Kies ook met je hart, is het advies van Gilde Opleidingen</u>
2386	<u>Eerste hulp bij keuzestress: het HBO is na het vwo ook een optie</u>
266	<u>Gaan voor een baan!</u>
874	<u>LOB op een voetstuk in iedere les!</u>
270	<u>Mijn Talent Document</u>
1308	<u>Mag ik hier stage lopen?</u>
2417	<u>LOB-materiaal ontwikkelen tijdens een bijeenkomst van de decanenkring</u>
1662	<u>Doekoe of nop: LOB op maat!</u>
1213	<u>Het windroosprogramma</u>
2443	<u>De reis van de banaan</u>
1459	<u>Een loopbaanreis in een museum: een ontdekkingstocht naar jezelf!</u>
2588	<u>LOB is meer een mindset dan een methodiek</u>
2581	<u>Het onderwijs dat bij jou past is het beste onderwijs dat er is</u>
2554	<u>Een praatplaat om je veerkracht te versterken</u>