



EUROPESE UNIE
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.
Mede gefinancierd in het kader van de respons
van de Unie op de COVID-19-pandemie.

G4P4

Kansen voor West II



KWP

Rotterdams Talent

Een kansrijke toekomst voor elke leerling op Rotterdam-Zuid

***Een evaluatie van het REACT Gaan voor een Baan project op vijf vmbo
scholen op Zuid***

Rapport

Datum:

Januari 2023

Auteur/Afzender:

KWP Rotterdams Talent

Katja van der Schans

Tomislav Tudjman

Opdrachtgever/ontvanger:

Gemeente Rotterdam





EUROPESE UNIE

Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.
Mede gefinancierd in het kader van de respons
van de Unie op de COVID-19-pandemie.

G4P4

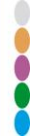
Kansen voor **West** II





Inhoud

1.	Inleiding	5
2.	Monitoring en evaluatie	7
	Kwantitatief onderzoek naar de profiel- en opleidingskeuze van vmbo-leerlingen in Rotterdam-Zuid	7
	Kwalitatief onderzoek naar loopbaanoriëntatie vmbo-leerlingen, inzet mentoren, werkgevers- en ouderbetrokkenheid	7
	Loopbaangerichte leeromgevingen.....	9
3.	Achtergrond en inzichten van eerdere studies.....	12
	Cijfers over de loopbaan van vmbo-ers in Rotterdam-Zuid	12
	NPRZ/Bridge/GveB	15
	Loopbaancompetenties.....	15
	LOB-trajecten: inrichten voor succes	16
4.	Analyse.....	21
	Ervaring activiteiten.....	21
	Maak het actief: uit die luie stoel!	22
	Toon een variëteit aan beroepen	23
	Sluit aan bij de leefwereld, het niveau en de interesses van leerlingen	24
	Blijf de ouders betrekken.....	25
	Zorg voor een duidelijke rode draad (cement)	26
	Houd scholen verantwoordelijk, maar maak het ze ook gemakkelijk	29
	ADB-garanties.....	30
	Organisatie.....	31
	Wat heeft nu impact?	32
	Wat is er nodig.....	33
5.	Conclusies en aanbevelingen	36
	Algemene ervaring activiteiten.....	36



Maak het actief: uit die luie stoel!	37
Toon een variëteit aan beroepen	37
Sluit aan bij de leefwereld, het niveau en de interesses van leerlingen	37
Blijf de ouders betrekken.....	38
Houd scholen verantwoordelijk, maar maak het ze ook gemakkelijk	38
Aan De Bak-garanties	39
Wat heeft nu impact?	39
Wat is er nodig.....	39
Om het programma te borgen binnen de school	39
Leerlingen zelf.....	40
Tot slot.....	40
6. Literatuur	42
Bijlage 1.....	44

1. Inleiding

Tijdens de middelbare school staan jongeren voor belangrijke studiekeuzes. Goede studieloopbaankeuzes zijn van belang voor optimale en gelijke kansen op de arbeidsmarkt (Hooley, 2014). Veel jongeren hebben echter moeite met het maken van studieloopbaankeuzes (Reid, Bimrose & Brown, 2016). Ze vinden langtermijnbeslissingen lastig, voorzien niet de gevolgen van bepaalde school- en loopbaankeuzes, hebben onvoldoende zicht op hun eigen competenties en loopbaanmogelijkheden en vinden het moeilijk om weerstand te bieden aan sociale druk. Dit speelt vooral onder jongeren uit lage sociaaleconomische milieus (Musset & Mytna-Kurekova, 2018).

In Rotterdam-Zuid zijn de arbeidsmarktkansen voor jongeren minder goed dan die voor jongeren die elders wonen. Door de coronapandemie zijn de kansen op werk voor jongeren ook nog eens verslechterd. Hiernaast verandert de arbeidsmarkt als gevolg van de noodzakelijke transitie naar een weerbare, groene en digitale economie.

Nog steeds is er sprake van een mismatch tussen de opleidingskeuzes van de jongeren uit Rotterdam-Zuid en de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Om te bevorderen dat jongeren duurzame keuzes maken voor kansrijke sectoren, is er vanuit de Europese Unie sinds 2016 subsidie toegekend aan het NPRZ voor het LOB-programma BRIDGE¹. De subsidie is gebruikt voor een versnelde invoering van het LOB-programma en het doen van onderzoek naar het vertrouwen in de effectiviteit ervan. Het BRIDGE-programma zorgt voor een samenhangend en doorlopend loopbaanoriëntatie- en begeleidingsproces voor kinderen/jongeren van de basisschool tot en met de arbeidsmarkt.

Het Gaan voor een Baan! Programma, dat hier onderdeel van is, heeft zich in het schooljaar 2021 – 2022 gericht op LOB-activiteiten op een zestal vmbo-scholen in Rotterdam-Zuid.

Voor het programma Gaan voor een Baan! is de volgende doelstelling geformuleerd:

Het informeren en enthousiasmeren van vmbo-leerlingen in Rotterdam-Zuid om te kiezen voor opleiding met Techniek, Haven & Logistiek of Zorg met bij voorkeur een ADB-garantie.

Uitvoering

Het project wordt uitgevoerd door het BRIDGE programmateam samen met vmbo-scholen in Rotterdam-Zuid en werkgevers in de regio Groot Rijnmond. De nieuwe vmbo-aanpak wordt in het schooljaar 2021/2022 in de vorm van een pilot op effectiviteit en uitvoerbaarheid getest op 6 vmbo-scholen (van 6 verschillende schoolbesturen) en in 8 klassen. De uitkomsten van deze pilot worden gebruikt om de aanpak te optimaliseren. Het beoogde resultaat is een innovatief, gevalideerd, schaalbaar en Corona-proof loopbaanoriëntatiepakket voor het vmbo. Op termijn is het de ambitie om

¹ Building the Right Investments for Delivering a Growing Economy



EUROPESE UNIE
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.
Mede gefinancierd in het kader van de respons
van de Unie op de COVID-19-pandemie.

G4P4

Kansen voor West II



dit pakket op alle vmbo-scholen in Rotterdam-Zuid te gebruiken, maar dit is geen onderdeel van deze subsidieaanvraag. Andere beoogde opbrengsten van het project zijn: goed geïnformeerde docenten, actieve deelname van werkgevers, en ouders die betrokken zijn bij de loopbaanoriëntatie van hun kinderen. Concreet is het doel om met het programma de instroom in kansrijke opleidingen te verhogen en daarmee bij te dragen aan het door NPRZ en BRIDGE beoogde effect: 50% van de vmbo-leerlingen in Rotterdam-Zuid die kiest voor een mbo-opleiding richting Techniek, Haven of Zorg.

Kenniswerkplaats Rotterdams Talent

De Kenniswerkplaats Rotterdams Talent (KWP) is gevraagd de evaluatie en monitoring van het programma uit te voeren. De KWP bestaat uit een netwerk van de gemeente Rotterdam en Rotterdamse kennis- en onderwijsinstellingen. De KWP heeft een tweeledige doelstelling. Enerzijds beoogt de werkplaats een bijdrage te leveren aan kennisontwikkeling op het gebied van Rotterdams talent. Anderzijds beoogt de werkplaats bij te dragen aan de uitwisseling en de toepassing van die kennis en daarmee aan het verbeteren van het onderwijsbeleid en de praktijk van het onderwijs in Rotterdam. De onderzoeksopdracht is gezamenlijk uitgevoerd door onderzoekers van Risbo B.V (coördinatie en uitvoering) en de Hogeschool Rotterdam (expert advies).

2. Monitoring en evaluatie

Dit rapport richt zich specifiek op de evaluatie van het loopbaanoriëntatietraject in acht pilotklassen op zes vmbo-scholen. Het doel van dit werkpakket is om een nieuwe aanpak loopbaanoriëntatie te ontwikkelen die uitvoerbaar is op schoolniveau en beschikbaar wordt voor alle vmbo-scholen in Rotterdam-Zuid. Daarbij moeten leerlingen geïnformeerd en enthousiast gemaakt worden voor een opleiding die aansluit op een sector met een hogere baankans. Hierbij moet rekening gehouden worden dat deze opleiding aansluit bij de eigen ambities en kwaliteiten van de leerling.

De volgende onderzoeksvraag was leidend in dit onderzoek:

Hoe hebben de leerlingen, betrokken mentoren/decanen en procesbegeleiders de verschillende LOB-activiteiten en het traject als geheel ervaren en welke verbeterpunten zijn er mogelijk op de deelnemende scholen?

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden.

Kwantitatief onderzoek naar de profiel- en opleidingskeuze van vmbo-leerlingen in Rotterdam-Zuid

In de Basismonitor Onderwijs Nationaal Programma Rotterdam-Zuid van de KWP² worden *alle* vmbo-scholen in het gebied waar dit programma actief is: de profielkeuze van de leerlingen in het tweede of derde leerjaar in het vmbo maakt hier onderdeel van uit. Tevens wordt er gemeten in hoeverre leerlingen kiezen voor een mbo-richting 'techniek', 'vervoer, transport en logistiek' en 'zorg' en in hoeverre dit opleidingen zijn waaraan er een ADB-garantie³ is verbonden. Voor de pilotscholen hebben we de gegevens apart op klasniveau per school verzameld.

Kwalitatief onderzoek naar loopbaanoriëntatie vmbo-leerlingen, inzet mentoren, werkgevers- en ouderbetrokkenheid

Het kwalitatieve onderzoeksdeel heeft als doel het beoordelen van de effectiviteit van het LOB-programma en het in kaart brengen van verbeterpunten. Om hier zicht op te krijgen, is gebruikgemaakt van een combinatie van (kwantitatief) enquête-onderzoek en kwalitatief onderzoek in de vorm van (veelal face-to-face) interviews met de betrokken docenten (vnl. mentoren) en procesbegeleiders en focusgroepen met leerlingen die deelnamen aan de pilot. De items, die gebruikt zijn voor deze gesprekken, zijn terug te vinden in bijlage 1.

² De Basismonitor Onderwijs Nationaal Programma Rotterdam Zuid wordt sinds 2015 jaarlijks opgeleverd door de onderzoeksbureaus Risbo en OBI vanuit de KWP Rotterdams Talent

³ Aan De Bak-garantie

Focusgroepen leerlingen

Om het perspectief van de leerlingen in kaart te brengen zijn face-to-face focusgroepen georganiseerd. Aan betrokkenen binnen de school (mentoren of decanen) is gevraagd een groepje leerlingen samen te stellen en een ruimte te organiseren. Van tevoren werd duidelijk gemaakt dat Risbo het onderzoek als externe partij uitvoert en dus niet bij de organisatie van het project of bij de school hoort, zodat leerlingen zich uitgenodigd voelden hun oprechte meningen en ervaringen te delen in plaats van sociaal wenselijk te antwoorden. Er zijn focusgroepen op alle deelnemende scholen georganiseerd met telkens 6 leerlingen uit de pilotklassen. Aan hen is gevraagd wat zij van de activiteit vonden, wat zij ervan geleerd hebben, hoe enthousiast ze erover zijn, en of het hun keuze voor een vervolgopleiding heeft beïnvloed. Daarbij hebben we gekeken naar de ontwikkeling van de diverse loopbaancompetenties, te weten: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken⁴.

De onderwerpen die ter sprake kwamen waren:

- Waardering voor de LOB-activiteiten
- Profielkeuze en werkexploratie
- Invulling rol mentor en ouders
- Kwaliteitenreflectie en netwerken

Interviews mentoren, JINC en NPRZ programma

Alle mentoren/decanen die verbonden zijn aan de deelnemende pilotgroepen zijn in een semi-gestructureerd interview bevraagd over hun bevindingen met het LOB programma: de waardering en kritische succesfactoren van de individuele onderdelen; welke rol en impact deze activiteiten hadden op hun leerlingen; hun eigen rol als mentor en het proces van implementatie; het contact en informeren van de ouders; en, tot slot, welke aanpassingen aan het programma zij graag zouden zien qua inhoud en qua proces/implementatie.

Daarnaast is een medewerker van JINC gesproken over de rol van werkgevers en de inzet van bliksemstages binnen het LOB-programma. Ter aanvulling zijn enkele werkgevers via email (bijlage 1) bevraagd over hun mening en ideeën van scholing en stages. Voor het contextueel plaatsen van het Gaan voor een Baan programma, zijn enkele beleidsmedewerkers van NPRZ en de gemeente Rotterdam online geïnterviewd.

Rondetafelgesprek procesbegeleiders

De procesbegeleiders vormden een belangrijke schakel tussen het Gaan voor een Baan! programma en de scholen. Tijdens een rondetafelgesprek met alle procesbegeleiders hebben we hun kijk en hun

⁴ Deze loopbaancompetenties worden in het volgende hoofdstuk nader toegelicht.

rol op het pilotjaar nauwgezet besproken: de waardering en kritische succesfactoren van het LOB-programma, hun eigen procesrol binnen de scholen, (suggesties voor) aanpassingen aan het programma en de positie/rol van de school en mentor.

Ouderenquêtes

Ouders zijn op diverse wijzen geïnformeerd en betrokken bij het LOB-programma van hun kinderen. Sommige scholen organiseerden een ouderavond met de hele klas (Avicenna en STC). Er waren mentor-ouder-leerling (MOL) gesprekken op Avicenna en Hugo de Groot. Avicenna hield daarnaast ook een specifieke ouderinformatieavond voor ouders van de pilotklas over profielkeuzes.

Wartburg en Zuiderpark hadden hun ouderavond geannuleerd vanwege corona. Wel zijn ouders via een online bijeenkomst geïnformeerd over de LOB-activiteiten en de profielkeuzes van hun leerlingen.

Op de scholen Avicenna, STC en Hugo de Groot zijn korte enquêtes afgenomen die ouders bevroegd hebben naar de waarde van deze bijeenkomsten en geïnventariseerd welke andere ondersteuning zij eventueel zouden wensen.

Logboeken en werkbladen

De leerlingen hebben gedurende het schooljaar veel werkbladen en logboeken ingevuld. Deze bladen zijn echter onvolledig, te summier en niet voldoende systematisch ingevuld. Daar waar mogelijk hebben we deze geanalyseerd op de volgende wijze:

- Op basis van de logboeken/werkbladen is gekeken welk patroon erin zat, welke activiteiten of elementen goed werkten en welke niet.
- Ook is gekeken of de logboeken/ werkbladen inzicht geven in het karakter van de doelgroep (op basis van reacties van leerlingen)

Loopbaangerichte leeromgevingen

In onderstaande tabel staan de gegevens van de deelnemende scholen en de klassen. Van de scholen heeft Zuidermavo zich vroegtijdig teruggetrokken en wordt verder niet meegenomen in deze evaluatie.

Tabel 1: Deelname scholen en pilotklassen

School	Klas en Leerjaar	Leerweg	Aantal leerlingen per klas
Avicenna 1	Klas 2	kader/TL	20
Zuiderpark klas A	Klas 2	basis	18
Zuiderpark klas B	Klas 2	basis	15
Zuidermavo	-	-	-
Wartburg	Klas 2	K/GL	26
STC	Klas 2	K/GL	25
OSG Hugo de Groot A	Klas 3	mavo	23
OSG Hugo de Groot B	Klas 3	mavo	18

Het LOB-traject op de geselecteerde scholen bestaat uit de volgende onderdelen:

- Inzet van lessenseries in de klas waarbij gesproken werd over werk, kwaliteiten, competenties, interesses, netwerken etc. Hiervoor werden digibordlessen, VR filmpjes, themalessen ingezet, zoals *7 werelden van techniek*;
- Werkbezoek aan een bedrijf: bliksemstages en bliksemstage in de klas
- Sollicitatietrainingen waarbij een sollicitatieproces gesimuleerd werd met aandacht voor presentatie en de essentie van het uitvoeren van een sollicitatie;
- Ouderavonden: algemene informatie over opleiding en profielkeuzen.
- Ouderinformatieavonden: waarbij specifiek voor de pilotklas informatie werd gegeven.
- MOLgesprekken, waarin de driehoek mentor – ouder – leerling benadrukt wordt en gesprekken over de voortgang worden gevoerd.
- Netwerk Experience: een afsluiting van het jaar met een training over eigen competenties en ontmoetingen met werkgevers.
- Het verkrijgen van een Aan de Bak garantie certificaat.



Door verschillende omstandigheden (denk aan corona-lockdown, personeelstekorten, logistieke en organisatorische omstandigheden, etc.) hebben sommige scholen niet het hele scala aan LOB-activiteiten uitgevoerd. Vooral ouderbijeenkomsten waren vanwege corona lastiger te organiseren. In onderstaande tabel wordt aangegeven welke onderdelen op welke scholen hebben plaatsgevonden:

Tabel 2: Pilotklassen en hun deelname aan de LOB activiteiten

	Lessen series	Bliksem stages	Sollicitatie trainingen	Ouder avonden	Ouder informatie	MOL gesprekken	Netwerk Experience
Avicenna	x	x	x	x	x	x	x
STC	x	x	x	x			x
HdG	x	x	x				x
Wartburg	x	x	x				x
Zuiderpark	x	x	x				x

3. Achtergrond en inzichten van eerdere studies

Cijfers over de loopbaan van vmbo-ers in Rotterdam-Zuid

In deze paragraaf kijken we naar de profielkeuze van de leerlingen. Als eerste komt de verdeling van de leerlingen uit Rotterdam-Zuid over de verschillende profielen aanbod. Vervolgens wordt voor de scholen in de pilot beschreven welke keuze hun leerlingen maken. Waar mogelijk vergelijken we daarbij de leerlingen uit de pilotklassen met de overig leerlingen.

Profielkeuze in Rotterdam-Zuid

In het vmbo maken de leerlingen een keuze uit de onderstaande tien profielen. In de tabel zijn de tien profielen ook nog ingedeeld in twee hoofdprofielen, een het technisch en het algemene profiel.

Tabel 3: vmbo-profielen

Technisch profiel	Algemeen profiel
bouwen, wonen en interieur (BWI)	zorg en welzijn (Z&W)
produceren, installeren en energie (PIE)	economie en ondernemen (E&O)
mobiliteit en transport (M&T)	horeca, bakkerij en recreatie (HBR)
media, vormgeving en ICT (MVI)	dienstverlening en producten (D&P)
maritiem en techniek (MT)	groen

In tabel 4 is de verdeling van de leerlingen in het derde leerjaar in het vmbo uitgesplitst naar de profielen. Deze cijfers gaan over de schooljaren van 2017/2018 tot en met 2020/2021. Daarbij zijn ook de twee hoofdprofielen techniek en algemeen opgenomen en is er onderscheid gemaakt naar leerweg (vmbo basis, vmbo kader en vmbo-gemengde leerweg).⁵

⁵ De cijfers over 2021/2022 zijn op dit moment nog niet beschikbaar



Tabel 4 Profielen van vmbo-leerlingen in het derde leerjaar in Rotterdam-Zuid van 2017/2018 tot en met 2020/2021

	2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	n	%	n	%	n	%	n	%
vmbo basis								
techniekprofiel	47	13%	64	18%	50	15%	58	16%
algemeen profiel	322	87%	301	82%	279	85%	296	84%
bouwen, wonen en interieur	x		x		x		x	
produceren, installeren en energie	25	7%	25	7%	21	6%	27	8%
mobiliteit en transport	x		x		x		x	
media, vormgeving en ict	x		x		x		x	
maritiem en techniek	x		21	6%	20	6%	17	5%
zorg en welzijn	171	46%	149	40%	150	46%	177	50%
economie en ondernemen	81	22%	78	21%	55	17%	63	18%
horeca, bakkerij en recreatie	x		x		x		11	3%
dienstverlening en producten	44	12%	52	14%	53	16%	38	11%
Groen	x		x		18	5%	x	
vmbo kader								
techniekprofiel	84	19%	83	20%	85	20%	81	21%
algemeen profiel	350	81%	322	80%	339	80%	297	79%
bouwen, wonen en interieur	x		10	3%	x		x	
produceren, installeren en energie	27	6%	26	7%	31	7%	24	6%
mobiliteit en transport	x		x		x		x	
media, vormgeving en ict	x		22	6%	24	6%	19	5%
maritiem en techniek	x		24	7%	23	5%	31	8%
zorg en welzijn	136	31%	128	35%	140	33%	140	37%
economie en ondernemen	139	32%	112	30%	130	31%	107	28%
horeca, bakkerij en recreatie	x		x		x		x	
dienstverlening en producten	61	14%	65	18%	56	13%	30	8%
Groen	x		x		x		x	
vmbo gemengd								
techniekprofiel	34	16%	26	17%	39	18%	24	13%
algemeen profiel	174	84%	131	83%	177	82%	155	87%
bouwen, wonen en interieur	x		x		x		x	
produceren, installeren en energie	x		x		x		x	
mobiliteit en transport	x		x		x		x	
media, vormgeving en ict	12	6%		8%	13	6%	x	
maritiem en techniek	19	9%	x		16	7%	12	7%
zorg en welzijn	47	23%	41	26%	61	28%	48	27%
economie en ondernemen	112	54%	83	53%	109	50%	78	44%
horeca, bakkerij en recreatie	x		x		x		x	
dienstverlening en producten	11	5%	x		x		21	12%
Groen	x		x		x		x	

Bron: Basismonitor Onderwijs NPRZ 2021, gebaseerd op SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)
x betekent minder dan 10 leerlingen

Van de leerlingen in het vmbo basis in Rotterdam-Zuid volgt 13 tot 18 procent een technisch profiel, in het vmbo kader volgt 19 tot 21 procent een technisch profiel en in de gemengde leerweg is dit 13 tot 18 procent.

Het profiel Zorg en Welzijn is het meest gekozen profiel op het vmbo basis (40 tot 50 procent). Dit profiel wordt ook vaak gekozen door deel leerlingen op het vmbo kader (31 tot 37 procent). In de

gemengde leerweg kiest ongeveer een kwart van de leerlingen een zorg en welzijn profiel (23 tot 27 procent).

Profielkeuze op de pilotscholen

De scholen hebben een overzicht gestuurd van de profielkeuze van de leerlingen in de pilotklassen. Waar mogelijk is ook de profielkeuze van de leerlingen van de andere klassen, uit hetzelfde leerjaar opgenomen. Het aanbod van de profielen verschilt per school.

Hieronder is per pilotschool een overzicht gemaakt van de profielkeuzes.

Tabel 5 Keuze van de leerlingen Zuiderpark, leerjaar 2 2021/2022 keuze voor 2022/2023

	pilot		niet-pilot		totaal	
Vmbo totaal aantal leerlingen, 2de klas, 2021 - 2022	33	100%	123	100%	156	100%
Profielkeuze:						
Bouwen, wonen en interieur (BWI)	7	21%	15	12%	22	14%
Produceren, installeren en energie (PIE)	5	15%	31	25%	36	23%
Economie en ondernemen (E&O)	0	0%	38	31%	38	24%
Zorg en Welzijn (Z&W)	21	64%	39	32%	60	38%
<i>Leerlingen die zijn blijven zitten/of van school zijn gegaan⁶</i>	3		0		3	

Bij het STC College vallen alle opleidingen in het profiel Maritiem en Techniek (MaT). Zij maken zelf onderscheid in 4 vakrichtingen: Haven en Vervoer, Wegtransport en Logistiek, Scheeps- en Jachtbouw en Rijn-, Kust- en Binnenvaart.

Tabel 6 Keuze van de leerlingen STC, leerjaar 2 2021/2022 keuze voor 2022/2023

	pilot		niet-pilot		totaal	
Vmbo totaal aantal leerlingen, 2de klas, 2021 - 2022	25	100%	31	100%	54	100%
Vakrichtingen:						
Haven en Vervoer	12	48%	12	36%	24	44%
Wegtransport en logistiek	4	16%	7	21%	11	20%
Scheeps- en jachtbouw	5	20%	10	30%	15	28%
Rijn-, kust- en binnenvaart	4	16%	2	6%	6	11%
<i>Leerlingen die zijn blijven zitten/of van school zijn gegaan</i>	1		2		3	

Tabel 7 Keuze van de leerlingen Wartburg, leerjaar 2 2021/2022 keuze voor 2022/2023

	pilot		niet-pilot		totaal	
Vmbo totaal aantal leerlingen, 2de klas, 2021 - 2022	24	100%	123	100%	147	100%
Profielkeuze:						
Economie en ondernemen (E&O)	7	29%	18	15%	25	17%
Mobiliteit en transport (M&T)	4	17%	11	9%	15	10%
Bouwen, wonen en interieur (BWI)	9	38%	21	17%	30	20%
Zorg en welzijn (Z&W)	0	0%	44	36%	44	30%
Produceren, installeren en energie (PIE)	4	17%	23	19%	27	18%
<i>Leerlingen die zijn blijven zitten/of van school zijn gegaan</i>	0		6		6	

⁶ Leerlingen die vertrokken zijn, worden niet meegenomen in de berekening van de percentages.

In de pilotklas kiest geen van de leerlingen voor een Zorg en welzijn-profiel, in de overige klassen is dit het meest gekozen profiel.

Tabel 8 Keuze van de leerlingen Hugo de Groot, mavo leerjaar 3 2021/2022 keuze voor 2022/2023

	pilot	
Mavo totaal aantal leerlingen, 3de klas, 2021 - 2022	41	100%
Profielkeuze:		
Economie	11	27%
Zorg en welzijn	10	24%
Techniek	7	17%
<i>Leerlingen die zijn blijven zitten/of van school zijn gegaan</i>	13	

Op de Hugo de Groot is geen andere klas dan de pilotklas. Het aantal leerlingen dat is blijven zitten of van school is gegaan is groter dan op de andere pilotscholen.

Tabel 9 Keuze van de leerlingen Avicienna, 2021/2022 keuze voor 2022/2023

	pilot
totaal aantal leerlingen, 2021 - 2022	pm

Deze gegevens zijn (nog) niet beschikbaar.

NPRZ/Bridge/GveB

In het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ), gestart in 2012, werken professionele partners samen met de bewoners van Rotterdam-Zuid aan een gezond toekomstperspectief voor Rotterdam-Zuid. Samen streven zij ernaar in twintig jaar opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en woonkwaliteit in Rotterdam gelijk te brengen met het gemiddelde van de vier grote steden in Nederland. Het door de Europese Commissie ondersteunde onderdeel BRIDGE (gestart in 2016) is een driejarig programma gericht op het bevorderen van de arbeidsmarktkansen van schoolverlaters in Rotterdam-Zuid. Het omvat twintig interventies voor loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) bedoeld om schooluitval te beperken en keuze voor een opleiding met voldoende perspectief op werk te bevorderen (Regioplan, 2019). Vervolgens is het programma voortgezet onder de noemer Gaan voor een Baan! (GveB).

Loopbaancompetenties

Een leerling leert loopbaankeuzes maken door het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (Kuijpers, 2003). De loopbaancompetenties zijn hieronder toegelicht in tabel 10. LOB begeleidt kinderen en jongeren

bij het ontwikkelen van deze loopbaancompetenties, waarmee zij inzicht krijgen in zichzelf en in wat voor soort werk(omgeving) het beste bij hen past.

Tabel 10. Toelichting loopbaancompetenties⁷

Loopbaancompetentie	Kernvraag	In de praktijk
Kwaliteitsreflectie	<i>(wat kan ik het beste en hoe weet ik dat?)</i>	Wat kan ik goed? Waar kan ik goed in worden?
Motievenreflectie	<i>(waar ga en sta ik voor en waarom dan?)</i>	Wat vind ik (niet) leuk? Wat motiveert mij? Wat vind ik belangrijk in een beroep?
Werkexploratie	<i>(waar ben ik het meest op mijn plek en waarom daar?)</i>	Welke beroepen zijn er allemaal? Wat voor werk doe je in die beroepen? Welke beroepen passen mogelijk bij mij?
Loopbaansturing	<i>(hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?)</i>	Hoe kom ik bij een bepaald beroep terecht? → opleiding, profielkeuze, etc. Waar wil ik meer over weten? Welke ervaringen wil ik opdoen, wat wil ik leren?
Netwerken	<i>(wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen?)</i>	Wie kan mij helpen bij het maken van een keuze? Wie kan mij helpen op de juiste plek terecht te komen?

Het werken aan de loopbaancompetenties kent geen vaste volgorde maar moet gezien worden als een cyclisch proces dat zich gedurende de hele onderwijsperiode afspeelt (Expertisepunt LOB, 2018).

LOB-trajecten: inrichten voor succes

In dit hoofdstuk wordt het LOB programma beschreven zoals die op het vmbo zijn vormgegeven. De doelstellingen zijn ontleend aan diverse recente onderzoeken naar loopbaangerichte leeromgevingen (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006; Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). De huidige maatschappij wordt gekenmerkt door een grote dynamiek, waarbij werknemers vaak wisselen van baan, functies snel veranderen of verdwijnen en er geheel nieuwe functies bij komen. Van werknemers wordt gevraagd mee te bewegen met de dynamiek op de arbeidsmarkt. De uitdaging waar scholen voor staan is leerlingen via een samenhangend en doorlopend programma LOB die competenties aan te leren waardoor zij leren onderzoeken, keuzes maken en sturing geven aan hun loopbaan.

Regioplan heeft in het schooljaar 2018/2019 (Buers, Duysak, Verbeek, Witvliet & Kuijpers, 2019) een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar het LOB-programma van BRIDGE op scholen in Rotterdam-Zuid.

⁷ Gebaseerd op de Wegwijzer Loopbaancompetenties van Expertisepunt LOB (2018) (kolom 1) en eerder onderzoek van Risbo naar LOB-competenties in het basisonderwijs (Van der Schans c.s, 2020).

Zij focusten op het proces van vormgeving en de ervaren opbrengsten op scholen om aanbevelingen te kunnen formuleren. Voor het bestuderen van de uitvoeringspraktijk en ervaren opbrengsten van BRIDGE werd gebruikgemaakt van onderzoek naar loopbaancompetenties (Meijers & Kuijpers, 2015; Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011 in Regioplan, 2019).

Randvoorwaarden

Allereerst (afgezien van de onderzoeksresultaten) noemen de auteurs van het Regioplan onderzoek twee randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van de intervisie op scholen, namelijk 1) Een goede samenwerking tussen de scholen en overige betrokkenen bij het programma en 2) praktische factoren zoals voldoende tijd en medewerkers voor de uitvoering. Het blijkt een uitdaging een samenhangend en doorlopend LOB-programma op alle scholen in Rotterdam-Zuid te implementeren. Vaker worden LOB-activiteiten los van elkaar geselecteerd en is de invulling afhankelijk van individuele docenten. Verder blijkt dat het van het soort activiteit afhangt welk LOB-doel wordt 'getriggerd' bij leerlingen. Zo draagt een bliksemstage voor een grotere groep vmbo-leerlingen bij aan de werkexploratie (ontdekken en ervaren) dan bijvoorbeeld LOB-gesprekken. LOB-gesprekken lijken op hun beurt weer vooral van meerwaarde bij de motivatie- (wat wil ik?) en kwaliteits- (wat kan ik?) reflectie.

Actieve werkvormen

Het belang van het activeren van leerlingen tijdens LBO-activiteiten wordt door verschillende onderzoeken onderstreept (Hooley, 2014; Buers c.s., 2019; Korpershoek, Karssen, Spijkerboer, Petit & Hermans, 2022). Regioplan (2019) voegt daaraan toe dat LOB-activiteiten als positief worden ervaren als leerlingen zelf inbreng hebben en daarmee een gevoel van eigenaarschap krijgen over hun loopbaankeuze.

Beroepen tonen

Het tonen van een variëteit van beroepen kan het loopbaanperspectief van leerlingen verbreden. Korpershoek c.s. (2022) wijzen erop dat vmbo-leerlingen er baat bij hebben als bij dit 'tonen' er een verbinding wordt gelegd met de praktijk en dat kennisverwerving kan bijdragen aan de interesse voor een beroep. Zij benadrukken dat in de begeleiding van leerlingen ook aandacht besteed moet worden aan de loopbaancompetentie "omgaan met verwachtingspatronen, loopbaanbarrières en stereotypering" en er in het LOB-aanbod structureel aandacht moet uitgaan naar beroepsrichtingen met veel werkgelegenheid en een gunstig toekomstperspectief. Deze elementen zijn terug te zien in onderzoek van Youngworks (2021) naar jongeren met een migratieachtergrond en de keuze voor de technieksector. Bij de motivatie om voor techniek te kiezen speelt een positieve sleutelervaring met techniek tijdens de middelbare school een belangrijke rol.

Regioplan (2019) constateert dat LOB-activiteiten als positief worden ervaren als deze aansluiten bij interesses van leerlingen. Zij treffen ook aan dat leerlingen definitieve keuzes over hun loopbaan liever uitstellen en concluderen dat 'de haalbaarheid van de doelen van het NPRZ vergroot kan worden door meer te richten op korte termijnkeuzes voor activiteiten die elkaar opvolgen en die zijn ingebed in het leren van de school'. Korpershoek c.s. (2022) delen dit inzicht. De effectiviteit van het LOB-aanbod in het vmbo wordt vergroot door een samenhangend traject voor onder- en bovenbouw met een breed en activerend aanbod aan LOB-activiteiten. Met andere woorden: bij het ontwerpen en implementeren van LOB-activiteiten dient rekening gehouden te worden met het niveau en interesses van de leerlingen waarvoor deze activiteiten zijn bedoeld.

De rol van ouders

Korpershoek c.s. (2022) noemen het belang van ouderbetrokkenheid bij LOB. Het betrekken van ouders bij het LOB-aanbod levert een bijdrage aan effectieve LOB en het studie- en beroepskeuzeprocess van vmbo-leerlingen. Concreet laat Youngworks (2021) zien dat het voor jongeren met een migratieachtergrond die vanuit intrinsieke motivatie voor techniek kozen, van belang was dat hun ouders techniek een verstandige en goede keuze vonden.

De rode draad en goede begeleiding

Hooley, Marriott, Watts & Coiffait (2012) wijzen op het belang van een 'rode draad' binnen LOB. Zij concluderen dat het LOB-aanbod van een school pas goed tot haar recht komt als de afzonderlijke activiteiten op elkaar zijn afgestemd en een betekenisvol geheel vormen. Eenzelfde conclusie trekken Korpershoek c.s. (2022) en Christensen & Søgaaard Larsen (2011), die hieraan toevoegen hoe belangrijk het is om voor LOB-activiteiten goed getrainde en kundige professionals in te zetten. Leerlingen blijken veel profijt te hebben van mentoren die goede feedback geven en hen in sociaal opzicht ondersteunen (Gamboa, Paixao & Neves de Jesus, 2013). Dit inzicht wordt ondersteund onderzoek van Youngworks (2021). Een doorslaggevende factor voor het succes van LOB-activiteiten is een motiverende docent of mentor die het talent of plezier met de jongere bespreekt, en aanstuurt op een keuze. Zij 'spelen een cruciale rol in het belichten van kansrijke toekomstmogelijkheden'.

Betrokkenheid school

Het welslagen van LOB-inspanningen hangt voor een belangrijk deel af van hoe serieus de betrokkenheid van een school en haar medewerkers is, zo concluderen Buers c.s. (2019). Volgens scholen gaat het goed wanneer er een LOB-visie is – ook Hooley (2014) wijst hierop - en er inhoudelijk draagvlak is (positieve houding ten aanzien van de inhoud van het LOB-programma en belang van LOB). Maar daarnaast dient er ook procesmatig draagvlak en voldoende draagkracht (tijd, geld, personeel) te zijn. Korpershoek c.s. (2022) voegt hieraan toe dat er hierbij aandacht moet zijn voor het omgaan met verwachtingspatronen van betrokkenen binnen de school.

ADB-garanties

Regioplan (2019) concludeert dat er over ADB-garanties voor leerlingen veel onduidelijkheid is, zowel inhoudelijk als over het proces en de opbrengst ervan. Dit terwijl volgens De Koning & Van der Toorn (2020) meer nadruk op ADB zou goed zijn. Zij noemen voorbeelden in Engeland en Duitsland waar positieve LOB-effecten mede te danken zijn aan aandacht voor het arbeidsmarktperspectief. In het Duitse duale opleidingssysteem speelt arbeidsmarktperspectief een grote rol in de LOB: een leerwerkplaats biedt namelijk een goede entree op de arbeidsmarkt. Zij constateren bovendien dat 'in het BRIDGE-project in Rotterdam-Zuid weliswaar is getracht om arbeidsmarktperspectief een grotere rol in de LOB te geven, maar scholen er in praktijk veelal nog weinig aandacht aan besteden'. En stellen vast dat wat techniek betreft 'nogal wat vmbo-scholen geen techniek aanbieden'.

LOB-activiteiten

Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat de helft van de po-leerlingen die ervaring hebben met een bedrijfsbezoek (o.a. de bliksemstage) dit de meest leerzame activiteit vindt. Voor een kleinere groep was dit het LOB-gesprek, dat bovendien relatief hoog gewaardeerd werd. De LOB-gesprekken boden po- en vmbo-leerlingen waardevolle informatie voor het kiezen van een richting. Onder vmbo-2 leerlingen werden de activiteiten met Mentoren op Zuid hoog gewaardeerd door degenen die er ervaring mee hadden. Onder vmbo-4 leerlingen werd opgemerkt dat het proefstuderen niet altijd aansloot bij de interesses of het profiel van de leerlingen.

Een eerste belangrijke conditie voor een leerzame en waardevolle LOB-activiteit is het ervaren en 'doen', vinden zowel leerlingen als docenten. Ook ouders geven aan het waardevol te vinden wanneer hun kind op pad gaat om kennis te maken met de praktijk en daarmee een beter beeld te krijgen van een bepaalde richting. Bovendien worden de activiteiten meer gewaardeerd wanneer deze aansluiten de interesse van leerlingen. Een activiteit die hier niet bij aansluit kan soms leuk zijn, maar niet leerzaam omdat het niet helpt bij de studiekeuze. Docenten vinden dat er meer keuzemogelijkheden zouden moeten zijn voor de bedrijfsbezoeken. Tot slot blijkt dialoog, waarin leerlingen een actieve inbreng hebben en zich serieus genomen voelen, van belang voor het begeleiden in de keuze.

Kijkend naar de loopbaancompetenties, toont het Regioplan onderzoek dat LOB-lessen en bedrijfsbezoeken het meest bijdragen aan werkexploratie, het LOB-portfolio aan motievenreflectie en het LOB-gesprek aan alle drie de competenties. Wat maakt dat een activiteit bijdraagt aan de loopbaancompetenties, is in welke mate deze de leerling aanzet tot actie. Po-docenten suggereren dat de activiteiten voor po- en vmbo-leerlingen hen moeten helpen ontdekken en leren wat verschillende beroepen inhouden, zodat ze kunnen ontdekken wat hun interesses zijn. Vmbo-2-leerlingen geven zelf aan behoefte te hebben aan praktische uitvoering tijdens activiteiten (Regioplan, 2019).



VO-docenten vinden daarnaast dat LOB-leerlingen ook moet aanzetten tot actie (Regioplan, 2019). Er wordt dan naast de eerste drie competenties (die steeds verder ontwikkeld worden) ook meer aandacht besteed aan loopbaansturing en netwerken en daadwerkelijk actie ondernemen. Vmbo-4 leerlingen zouden het prettig vinden om meer individuele gesprekken te voeren met hun docent in plaats van alleen klassikale begeleiding te krijgen (Regioplan, 2019). Het lijkt erop dat voor jongere leerlingen het meest relevant is om op pad te gaan en te 'ervaren'. De belangrijkste focus kan hier gelegd worden op werkexploratie en daarnaast op kwaliteitenreflectie en motievenreflectie. Hoe ouder leerlingen zijn hoe meer er gewerkt kan worden aan het gericht kiezen en ondernemen van actie, via de competenties loopbaansturing en netwerken.

Concluderend laten de studies zien dat een effectief loopbaanoriënterend programma en een goede loopbaangerichte leeromgeving gestimuleerd wordt in een leeromgeving die *praktijk nabij* en *vraaggestuurd* is en waarin *reflectie* plaatsvindt op de opgedane ervaringen door met leerlingen de dialoog te hebben over die ervaringen.

4. Analyse

Ervaring activiteiten

Als we kijken naar hoe de activiteiten binnen het programma Gaan voor een Baan! zijn ervaren, zien we dat hoe minder schools de activiteiten zijn, hoe meer deze bij leerlingen in de smaak vallen. Wat de kinderen leuk vinden aan een activiteit, is bijvoorbeeld een dagje niet op school zijn, een bedrijf in het echt zien, of zelf mogen oefenen met iets in de praktijk. Dit verklaart waarom de netwerk experience, de sollicitatietraining en in sommige gevallen de bliksemstage het hoogst gewaardeerd worden door leerlingen.

Leerlingen zijn minder positief wanneer de activiteiten slecht aansluiten bij hun leefwereld en interesses. Zo geven zij aan dat hoewel het leuk is met de bliksemstage een dagje op pad te gaan, het niet zinvol is wanneer zij alleen bedrijven bezoeken in sectoren die hen niet interesseren. Zeker voor kinderen die al een profiel hebben gekozen of al weten welke opleidingsrichting zij willen doen, lijken uitstapjes naar heel andere sector niet erg relevant. Als je immers zeker weet dat je de zorg in wil, helpt een bezoek aan een techniekbedrijf weinig in de loopbaankeuze.

Ja, het was wel leuk, maar ik had er zelf ook niets bij gevonden wat echt bij mij past. Maar ik vond het wel leuk om gewoon naar die andere mensen te luisteren.
(leerling 4)

De digibordlessen worden over het algemeen het laagst gewaardeerd, leerlingen vinden deze lessen saai en hebben niet het gevoel er veel aan gehad te hebben. Mentoren geven aan dat het erg moeilijk was leerlingen bij de les te houden en vinden dat de werkvormen en het niveau slecht aansloten bij de doelgroep. Het denkniveau dat werd gevraagd was veel te abstract. Het is voor een leerling moeilijk zich voor te stellen hoe hun leven er over 10+ jaar uitziet, daar zijn ze nog helemaal niet mee bezig, geven mentoren aan. Ook waren de digibordlessen volgens leerlingen en mentoren te veel en werd er te veel herhaald.

De MOL-gesprekken en ouderavonden kunnen vooral in de ogen van mentoren een grote meerwaarde hebben in het studiekeuzeprocess. Wat sommige mentoren echter zagen misgaan tijdens de pilot is dat de nadruk op dialoog met ouders en leerlingen (in plaats van presentatie, dus 'zenden') verloren ging.

Het meeste meerwaarde aan de MOL-gesprekken vond ik, dat ik een klein beetje aan de kant kon kijken en dat ik de reactie zag van de ouders. Op moment dat de leerlingen slecht nieuws moesten brengen. En slecht nieuws is het aantal tekorten, of het aantal verzuim. En toen ze dat zeiden dan zag ik ook meestal meteen een verandering in de blik van de ouders. (mentor 4)

Het idee is een gesprek, de nadruk moet liggen op gesprek en niet op presentatie, want dan ga je dit krijgen, dan blokkeren die ouders want zij kijken naar een presentatie. “Ja, heb je goed gedaan, ja, was duidelijk.” Dat willen we niet, we willen dat u meedenkt met deze punten. Dat is het gesprek. (mentor 5)

De veronderstelling dat het MOL-gesprek om het presenteren gaat, zorgt volgens een mentor voor een wij-zij dynamiek terwijl het doel is met zijn drieën (leerling, mentor en ouder) een gesprek te voeren. Het MOL-gesprek leek nu vaker toch op een ouderwets rapportgesprek. Hierdoor ging de relevantie ook aan de leerlingen voorbij, zij vonden het overbodig om naar school te komen voor een presentatie aan de ouders en waren zich er niet van bewust dat het dialoog met de ouders het belangrijkste doel was.⁸

Ik ben altijd echt een open boek tegen mijn ouders, dus dan weten ze in principe alles al ervan. Dus ze waren nergens verbaasd over, ze vroegen nergens naar.

Nou ja, prima. (...) Je moest een PPT maken met vragen van (...) wat zijn je cijfers, welke vakken vind je het leukst, waar ben je slecht in, waar ben je goed in, dat soort dingen. Maar ja, in principe, mijn moeder zei ook: “het is altijd fijn om te weten hoe het met je gaat, maar verder wist ik alles al.” Het was niet heel boeiend of zo, niet heel nuttig. (leerling 2)

Was wel leuk, maar het hoefde niet per se met, het ging vooral dat je het moest presenteren naar de ouders. Dat kon je bijvoorbeeld ook gewoon thuis doen, vond ik. Hoef je niet helemaal naar school te gaan en helemaal een presentatie te maken. (leerling 4)

Maak het actief: uit die luie stoel!

Misschien wel de belangrijkste factor in het betrekken van leerlingen bij het studiekeuzeprogramma is hoe leuk zij de activiteiten vinden. Plezierige activiteiten die niet te schools zijn en waar zij zelf aan de slag mogen helpen hen meer geboeid te houden. Activiteiten waarbij veel zenden plaatsvindt, waarbij kinderen stil moeten zitten en waar zij werkbladen moeten invullen zorgen er daarentegen voor dat de kinderen afhaken en de activiteiten niet serieus nemen. Dit is jammer, want de inhoud kan wel degelijk nuttig zijn, vinden leerlingen en mentoren. Leerlingen vinden het bijvoorbeeld leuk als ze een dagje op stap mogen of zelf iets mogen doen of proberen.

⁸ Op sommige scholen vonden de MOL-gesprekken digitaal plaats in verband met corona, waardoor het nog lastiger was de gewenste dynamiek te creëren.

*Dat je dingen moest doen, je moest voordoen alsof je aan het solliciteren was. (...)
Dat was een beetje spannend. Het lijkt alsof je het echt is. Dus een beetje een
uitdaging. (leerling 3)*

Niet alleen hebben leerlingen meer plezier in dit soort activiteiten, het is voor hen ook zinvoller in het keuzeprocess. De programma-onderdelen die de kinderen het leukst vonden zijn hen beter bijgebleven, blijkt duidelijk uit de focusgroepen. Ze vertellen enthousiast wat ze hier allemaal opgestoken hebben, ook al zien ze niet altijd direct de link met loopbaanoriëntatie. Mentoren geven aan dat dit ook veel gevraagd is van de leerlingen, maar dat ze wel lijken aan te voelen dat er een bepaalde samenhang in de activiteiten zit.

Toon een variëteit aan beroepen

Bovendien is het zelf zien en ervaren van een beroep of een sector een van de belangrijkste manieren voor kinderen om een profiel- of opleidingskeuze te maken. Mentoren zien dat kinderen vaker kiezen voor een opleiding of beroep waar ze al bekend mee zijn, bijvoorbeeld vanuit het profiel of doordat een familielid dit beroep uitvoert. Als het gaat om profielkeuze, geven leerlingen zelf aan dat ze soms voor een profiel kiezen omdat ze een activiteit op dit gebied hebben gedaan en hier plezier in hadden. Dit stimuleert hen dit profiel te overwegen of te kiezen.

Maar de focus blijft ook wel, hoewel die docenten het er wel over hebben, maar ze blijven als ze kijken naar vervolgopleidingen toch wel heel dicht bij zitten wat ze in dat profiel meemaken. (...)

I: Ze zijn afhankelijk van wat ze tegenkomen.

R: Ja, en dan merk je dus, wat ze doen op basis daarvan kiezen ze, nou dat vinden wij prima want je kiest op basis van ervaringen, dat is goed. Maar die ervaring is maar op een beperkt terrein. (mentor 2)

Uit de focusgroepen blijkt dat de activiteiten voor lang niet alle leerlingen aansluiten bij hun interesses. Doordat er bijvoorbeeld maar één bliksemstage plaatsvindt, krijgen de meeste geen inkijkje in de sector die hen interesseert. Voor een leerling die al (bijna) zeker weet het profiel Zorg & Welzijn te kiezen, heeft een bezoek aan bijvoorbeeld een techniekbedrijf weinig toegevoegde waarde. Het doet ze niet ineens wel deze sector te overwegen en helpt hen ook niet meer richting te vinden binnen de zorgsector.

Nee (...). Het ging vooral allemaal echt wel een beetje over techniek, de bouw, dat. (...) Het is niet echt zo van dat wil ik dus, het is meer over een soort, één onderwerp, te specifiek gericht. Alles wat je kan kiezen. (leerling 2)

Een mentor geeft aan dat juist het uitsluitend presenteren van de zogenaamde kansrijke beroepen niet zorgt dat leerlingen hiervoor kiezen. Sommige kinderen zouden voor economie kiezen omdat ze door de andere sectoren niet geïnspireerd zijn geraakt, maar ook eigenlijk geen goed beeld hebben van wat economie dan inhoudt.

Als ik kijk naar onze leerlingen, ze kiezen nog steeds echt economie. Dat ik denk laat die kinderen nou ook een keer economie zien zodat ze zien dat dat ook niet leuk is. Want ze hebben nu techniek gezien, nahh vind het niks. Hebben ze zorg gezien, nee vind ik niks. Nou, wat houden we over, dan ga ik maar naar economie. Maar voor hetzelfde geld is die economie ook niks. (...) Dan vinden ze die zorg misschien toch leuker bijvoorbeeld. (mentor 5)

Sluit aan bij de leefwereld, het niveau en de interesses van leerlingen

Niet alleen is het belangrijk aan te sluiten bij de interesses van leerlingen, ook moeten de activiteiten overeenkomen met het niveau van de kinderen. Een van de mentoren schetst een duidelijk beeld van de mismatch op drie verschillende vlakken (zie onderstaande citaten), maar ook in de andere interviews wordt hierop gewezen. In de focusgroepen met leerlingen wordt het nog eens bevestigd.

Aan de pilot deden klassen mee van verschillende leerwegen (vmbo kader, basis, en GL/TL), die soms zelfs in gemengde klassen zaten. Uit de interviews blijkt dat de bezoeken aan bedrijven niet altijd afgestemd waren op het niveau waarop de kinderen opgeleid (zullen) worden.

Met zo'n bliksemstage (...) krijg je dus niveau 2 beroepen te zien. Dan kom je met niveau 4 leerlingen en dan kijken ze naar lassers. En hele simpele elektrische dradingen, dan kijken ze mij aan van "wat doen wij hier?" (...)
Alsjeblieft niet meer doen hoor. Deze kinderen niet meer naar niveau 2 beroepen of opleidingen sturen. Daar hebben ze niets aan en [JINC] ook niet, zonde van onze tijd. (mentor 5)

Ook bleken bepaalde activiteiten niet geschikt voor het stadium in het keuzeprocess waarin leerlingen zich bevonden. Omdat juist op dit gebied tussen leerlingen veel variëteit is, zelfs binnen hetzelfde leerjaar, was het programma voor een deel van de kinderen niet relevant.

Als zo'n kind al weet wat ie wil gaan doen dan hadden sommige lessen geen zin. Dat is het, het is heel erg op alle leerlingen en iedereen is gelijk, terwijl juist op dit gebied is er zo veel verschil, je hebt kinderen die echt totaal niet weten en kinderen die het zeker weten en dan heb je daartussen nog allerlei verschillende vormen. Dus je kan niet echt differentiëren eigenlijk. (mentor 5)



Effectieve aanpakken

In februari 2022 evalueerde Maryse Bolhuis de doelstelling “Het ontwikkelen van een effectieve aanpak om ouders meer en intensiever te betrekken bij het loopbaankeuzeproces van vmbo-leerlingen in Rotterdam Zuid” binnen Gaan voor een Baan. Hierbij werd ingezet op ouders met een bijstandsuitkering op Zuid (niet uitsluitend van de pilotscholen).

De doelgroep bleek lastig te bereiken, ook via intermediairs die het contact tussen het project en de ouders zouden kunnen faciliteren.

Een positieve constatering was de bereidheid van mbo-instellingen om ondanks concurrentie gezamenlijk te werven voor kansrijke beroepen in samenwerking met GVEB als neutrale partij.

Enkele andere bevindingen waren dat:

- Het beeld vanuit het project van ‘kansrijke’ banen blijkt niet altijd te kloppen. Zo werd het salaris hoger ingeschat en is bijvoorbeeld het beeld dat havenberoepen niet ‘vies’ zijn slechts ten dele correct.
- Het beeld van ‘goede’ beroepen/opleidingen blijkt vastgeroest onder ouders en beïnvloed sterk de studiekeuze.
- Het is een grote uitdaging de vele beroepen op een behapbare wijze aan ouders en kinderen toe te lichten.
- Coaches van W&I zijn vaak gericht op huidige generaties uitkeringsgerechtigden, minder op het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid in de toekomst.

Tot slot waren sommige activiteiten simpelweg te moeilijk voor kinderen. Het denkniveau wat gevraagd werd was te abstract en de onderwerpen van lessen sloten niet aan bij de leefwereld van de kinderen.

Je kan niet tegen ze zeggen ‘waar zie je jezelf?’, ze weten niet eens welk vak ze moeten kiezen. Met die stap moeten ze nog verder en dan vraag jij al een hele baan en een heel leven en ‘wat voor cadeautje geef je jezelf, krijg je van je toekomstige ik’. Dat kon ik zelfs niet eens bedenken, weet ik veel. (...) Er moet iets simpeler, basisvraagjes erin, niet zo ingewikkeld. (mentor 5)

Blijf de ouders betrekken

Mentoren zien zeker een meerwaarde in het betrekken van ouders bij het keuzeproces door middel van de MOL-gesprekken en ouderavonden. Zo vindt een van de mentoren het fijn om tijdens het

MOL-gesprek te kunnen peilen in hoeverre de ouders al op de hoogte waren van de cijfers en het gedrag van de leerling en hoe zij hierop reageerden.

Zeker wanneer ouders eerder nog niet zo bij het proces werden betrokken, hebben de activiteiten gericht op ouderbetrokkenheid een toegevoegde waarde.

Ik merk wel dat ze allemaal heel weloverwogen hun keuze hebben gemaakt (...) (want) een aantal leerlingen die twijfelden hebben daar echt nog thuis met elkaar over gesproken en daar zijn soms ook nog heel verrassende keuzes uitgekomen, ik denk nou dan is daar toch wel iets in gang gezet, dus die ouders namen de placemat ook mee, en die zeiden ook wat leuk want zo praten we eigenlijk nooit met elkaar. Dan denk ik hey, dan heeft het toch wel iets in gang gezet. (mentor 1)

Niet alle leerlingen hebben zelf het gevoel dat de aanwezigheid van hun ouders direct invloed heeft gehad op hun keuzeproces.⁹ Wel geven ze aan dat het leuk was op deze manier aan hun familieleden te kunnen laten zien waar het profiel dat zij willen kiezen om draait.

Ik was met mijn oma. Het was niet echt leuk of zo, want we moesten luisteren en ik wist al wat ik ging kiezen, het was gewoon om te laten zien aan mijn oma wat ik ging kiezen. (...) Het is lastig om het zelf uit te leggen. (leerling 1)

Een van de mentoren vond vooral de ouderavonden een succesvolle activiteit. Dit is minder tijdsintensief en biedt ouders de gelegenheid ook elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren.

De één op één gesprekken met de MOL-gesprekken dat was ook heel fijn, maar dat is natuurlijk dan echt alleen maar met één leerling erbij. Ik heb niet echt helemaal kunnen ervaren van wat de groep eigenlijk een beetje heeft gevoeld en of ze thuis echt een gesprek gehad hebben, en het kan natuurlijk ook zijn dat één ouder bepaalde gesprekken heeft gevoerd met de zoon of dochter en dat andere ouders daarvan kunnen leren van dat had ik misschien met mijn kind ook kunnen doen. Dat ze daarvan op kunnen steken. Dus misschien een tweede keer zo'n ouderavond doen, vind ik een goed idee. (mentor 4)

Zorg voor een duidelijke rode draad (cement)

Verschillende betrokken mentoren geven aan dat een uitdaging is binnen het programma de rode draad goed duidelijk te maken. Bepaalde projectonderdelen hebben de potentie om als cement tussen de verschillende activiteiten te dienen, maar niet in de huidige vorm.

⁹ Dit kan uiteraard ook afhankelijk zijn van het moment waarop de activiteit plaatsvond ten opzichte van het profielkeuzemoment.



Maar die digibordlessen die roepen weerstand op om als cement ervaren te worden. Ze kunnen het wel zijn, maar dan moet je er gewoon echt iets leuks van maken, dus gewoon met rollenspellen of oefeningen of, weet je, dat soort, bijna positieve groepsachtige activiteiten, dat ze niet de hele tijd hoeven te leren, zoals flipping the classroom; we gooien het allemaal om en we gaan even wat anders doen, want het hoort bij Gaan voor een Baan (mentor 1)

Aan de ene kant vinden de mentoren het belangrijk dat deze rode draad tussen de activiteiten er is (en zichtbaar is). Aan de andere kant hoeft het feit dat leerlingen de breakoutlessen vooral als losstaande ervaringen zien volgens een mentor geen probleem te zijn. Het doel vanuit het project de rode draad zichtbaar te maken is dan alleen niet gelukt.

Dat cement ertussen dat is eigenlijk de grootste uitdaging nog. Maar daar moeten we wel iets mee, (...) als je te weinig die verschillende ervaringen in een bepaalde periode of misschien wel niet voor die leerling gestructureerd bij elkaar brengt, en ze ook laat kijken en denken over: 'ja, oké, hier heb ik dit ontdekt, en daar heb ik dit ontdekt, maar hoe verhoudt zich dat nou door elkaar?' Ik denk, dat is een hele grote uitdaging... (mentor 2)

Om het programma van begin tot eind op een samenhangende en positieve manier vorm te geven wordt door de mentoren een aantal suggesties gedaan.

Energieke start

Mentoren en leerlingen zijn enthousiast over de netwerk experience, niet in de laatste plaats vanwege de actieve en positieve werkvorm die de begeleiders van het evenement hanteerden. Mentoren zagen dat dit de dynamiek binnen de groep en de houding van de leerlingen op een positieve manier beïnvloedde. Een dergelijke activiteit kan daarom ook zinvol zijn om aan het begin van het programma bij wijze van kick-off in te zetten om de leerlingen positief te inspireren en de rest van het project vloeiender te laten verlopen.

Je merkt gewoon, dat wanneer leerlingen zoiets koppelen aan een positieve of aan een leuke ervaring, dan heb je ze al voor de helft. Dat maakt heel erg uit, dat actieve zeg maar, dat moet mee. En dan vraag je natuurlijk al heel veel van een mentor of van een docent die dat begeleidt maar je zou dus ook als organisatie kunnen zeggen van nou weet je, misschien moeten we dan wat minder geld besteden aan het vormgeven en alles en dan hebben we wat geld over om gewoon freelance theaterdocent of iets te vragen om dat te doen met die groep.
(mentor 1)

Rol van de mentor

Uit de gesprekken met mentoren en leerlingen blijkt dat de mentor vaak een belangrijke rol speelt in het keuzeproces. Leerlingen van een van de scholen geven allemaal aan dat vooral de gesprekken met de mentor hen het meest geholpen hebben. De implementatie van de pilot – en daarmee zowel de borging van het project binnen de school als de samenhang en specifieke invulling van het programma – lag volgens de mentoren ook voornamelijk bij hen.

Hier heb ik dat [het programma implementeren] eigenlijk zelf gedaan. Ik heb inderdaad gebruikgemaakt van de mentorklas van iemand anders die heeft ook wel een beetje meegedraaid, maar het leeuwendeel heb ik voor m'n rekening genomen. En inderdaad je hebt natuurlijk geprobeerd om het als een rode draad te presenteren, wetend dat er natuurlijk regelmatig gaten vielen. Maar je denkt, ja, je moet het wel doen want anders weet je niet wat er gebeurt. (mentor 2)

Creëer een portfolio

Twee verschillende mentoren suggereren dat een digitale Gaan voor een Baan-omgeving een zinvolle toevoeging zou zijn aan het project. Kinderen maken veel gebruik van hun telefoon, waardoor een app waarschijnlijk de beste manier is hen zo veel mogelijk te betrekken.

Het zou eigenlijk zo leuk zijn als (...) je gewoon een app hebt, een Gaan voor een Baan app, want ze zitten toch zo graag op hun telefoon, fotootjes, waar ze gewoon alles op een app hebben. (...) Dit is hun wereld, die telefoon, en dan in die wereld hebben ze... En dan kan je dus ook zeggen van oké, dit is een huiswerkopdracht en we willen dat je foto's maakt van allemaal waar je misschien later wel wat aan kan hebben, of... (...) Dan zit het cement ook in dat ze soms gewoon buiten school ermee bezig zijn. (mentor 1)

Een mentor geeft aan dat er vanuit de school vraag is naar bruikbare apps, omdat deze school geen gebruikmaakt van laptops. Daardoor zijn bestaande programma's of websites minder toegankelijk voor hun leerlingen.

En als wij het willen invoeren en opnemen in ons school, dan het liefst een doorlopende lijn natuurlijk, en dat het ook echt wordt bewaard en mee kan met de leerling, dat het echt een dossier wordt. Daar zijn we echt wel naar op zoek. Er zijn wel programma's maar ik heb nog geen één programma dat voor ons werkt ook omdat we geen laptops gebruiken hier op school of computers, is het heel lastig om een dossier op te bouwen voor die kinderen dat met ze meegaat. (mentor 5)

Door middel van een app kunnen kinderen het materiaal waarmee zij bezig zijn gemakkelijk opslaan, bij zich houden en meenemen naar volgende leerjaren (in plaats van werkbladen in te vullen en weer kwijt te raken) en kan de digitale omgeving fungeren als cement tussen de activiteiten.

Houd scholen verantwoordelijk, maar maak het ze ook gemakkelijk

Hoewel het gaat om een gesubsidieerde pilot, moet niet de veronderstelling bestaan dat het project voor scholen vrijblijvend is, vinden mentoren. De verantwoordelijkheid van de deelnemende scholen kan door de projectorganisatie beter vastgelegd worden, volgens een van de mentoren. Op die manier kunnen scholen er ook op aangesproken worden als zij zich niet aan afspraken houden.

Ik denk dat je dat als organisatie, zeker als je ook zo'n pilot draait, dat je dat als, kijk, het is allemaal gesubsidieerd en dat is natuurlijk helemaal prima, maar ik denk dat je dan ook als organisatie die een soort van vormgeeft aan die uitvoering, dan ook gewoon van luister, ja, het is gratis maar we verwachten wel dit en dit. Weet je, en dat je als het niet lukt een school daar ook gewoon op aanspreekt want het is niet voor de school, het is voor de leerlingen en zo'n school moet ervoor zorgen dat dat goed [loopt]. (mentor 1)

Ook is het belangrijk dat professionals binnen de scholen de juiste verwachtingen hebben van wat hun verantwoordelijken zijn en dat zij voldoende tijd krijgen om deze taken te vervullen. Door bovendien meerdere professionals binnen de school te betrekken, naast de docent bijvoorbeeld ook de decaan en andere docenten, gaat het thema loopbaanoriëntatie leven binnen de school en is de continuïteit beter gewaarborgd.

Maar als school, als organisatie, is het de verantwoordelijkheid om ze goed af te leveren. (...) Kijk het heeft een wisselwerking he, ik hoorde de vorige keer waren er geen stages georganiseerd, al onze contacten hebben we niet meer. Dan denk ik inderdaad van ja, ho, maar je hebt dus een stagebegeleider, je hebt twee jaar lang geen stages hoeven doen, die had toch even die bedrijven kunnen opbellen (...) Dat lijkt me dan toch een taak die opgelegd vanuit de school, dat ze meedenken van die stagecoördinator heeft zoveel uur, dus dan gaat het niet over tijd. En ja als je dadelijk zegt we gaan dat uitgebreider doen dan moet je daar meer tijd voor geven, klaar. (mentor 3)

Wat scholen helpt hun rol te vervullen, is wanneer het hen gemakkelijk wordt gemaakt en niet te veel tijd kost. Zo kunnen de breakout-lessen inhoudelijk anders ingevuld worden om beter aan te sluiten bij de leerlingen, maar is het concept van kant-en-klare lessen die docenten kunnen inzetten – en eventueel wat aanpassen op hun groep – voor docenten erg prettig.



Maar de lessen, er zaten wat lessen tussen waarvan ik denk, iets te langdradig, maar op zich vond ik het idee, ik vond het wel fijn zeg maar voor de mentoren dat het kant en klaar is, dat is denk ik echt wel een pre want als je alles zelf moet voorbereiden en klaar moet maken dan kost het je gewoon tijd. En nu was het gewoon even een keertje doornemen, duidelijk, en je kan gewoon zo, iedereen kan 'm draaien. (mentor 5)

ADB-garanties

Als we in de gesprekken vragen naar de Aan de bak-garanties die de kinderen via het project konden krijgen, blijkt dat zij hier in de praktijk weinig mee doen. Sommige kinderen hebben één van de ontvangen enveloppen bepaald voor een specifiek beroep, maar de meeste hebben ze niet opengemaakt. Zoals ook blijkt bij andere onderdelen van het programma, zijn de kinderen nog erg weinig bezig met nadenken over de lange termijn (opleidingskeuze en werk). Zij zijn in dit stadium en op deze leeftijd nog veel meer gericht op korte termijnkeuzes (profielkeuze) en op het moment zelf een (leuke) activiteit ervaren.

Doordat kinderen bovendien weinig beroepen konden ervaren via de bliksemstages en deze ook niet altijd aansluiten bij hun eigen interesse, dringt het nut van de ADB-garantie (als ze al weten wat dit inhoudt) niet zo door. Volgens een van de mentoren sluiten de beroepen met ADB-garantie die worden laten zien in het geval van hun school niet aan op het opleidingsniveau van de kinderen.

Dat zijn die baangaranties. Weet je voor JINC, als wij zeg maar als particulier, los van NPRZ JINC inschakelen, dan krijgen we andere sectoren te zien en andere beroepen, maar omdat wij zo gebonden zijn, NPRZ is de opdrachtgever en die zegt tegen JINC jullie moeten zorgen dat deze kinderen deze beroepen te zien krijgen. Maar dat sluit dus helemaal niet goed aan want die beroepen die zij te zien krijgen daar zijn zij weer te slim voor. Dus het loopt een beetje langs elkaar heen. (mentor 5)

Door aan te sluiten bij de leefwereld van kinderen, kunnen zij mogelijk wel meer geboeid raken door een beroep en informatie erover willen krijgen. Mogelijk staan ze dan ook meer open voor de ADB-garanties. Toch is de vraag of de kinderen niet te jong zijn en in een te vroeg stadium van loopbaanoriëntatie en cognitieve ontwikkeling te zijn voor de baangaranties om impact te hebben.

Eentje wist van alles over trams te vertellen, met passie zit die met die mensen te praten, die gewoon echt vanuit interessante beroepen gewoon dingen kunnen vertellen. En dan blijkt dus dat dat bij hun wereld aansluit (...). En dan ga je dus echt naar de essentie van een beroep maar je gaat ook naar de praktische kant, van op een gegeven moment is het saai, weet je, dus dan kom je echt in een

wereld waarvan je denkt oh daar heb ik niet over nagedacht. Op een gegeven moment was er eentje die kwam uit de zorg, nou, dan blijken ze echt inderdaad een aantal meiden blijken echt aan te haken bij het thema inderdaad zorg, wat moet je doen, is het zwaar, wordt het slecht betaald? Dat zijn dingen waar ze wel wat aan hebben. (mentor 3).

Organisatie

Er zijn veel actoren betrokken bij Gaan voor een Baan. De ene organisatie (NRPZ, projectteam, gemeente) vanuit een beleids/bestuurlijke rol; procesbegeleiders die de scholen en implementatie begeleiden. De scholen voor de uitvoer en de pedagogische opdracht naar leerlingen toe. Werkgeversorganisaties en JINC voor het aanbieden van een leerrijke stage, etc.

Hier nemen taak, positie en rol een zeer belangrijke plaats in. Op papier zijn deze gescheiden, maar in de praktijk lopen die door elkaar heen. Taak verwijst naar de doelstellingen en de operationalisering daarvan; positie naar hoe de functie formeel en informeel is ingebed in de organisatie om die taak te verrichten. Tenslotte gaat het bij rol om de eigen invulling die een persoon geeft aan de taak en positie die hij of zij van de organisatie gekregen heeft. De rol wordt verder ingekleurd door het verwachtingspatroon dat de organisatie heeft over hoe deze taak, volgens hen, uitgevoerd hoort te worden.

Daarnaast is de verhouding type functies onevenredig. Zoals opgemerkt werd door de procesbegeleiders:

Minder mensen in het projectteam, vond ik echt veel te veel beleidsmakers als je het zo kan zeggen en veel te weinig uitvoerders. Ik vond het nu echt bijna 90/10, 90 bedenkers en dan rust het op 3 mensen of het wel of niet geslaagd is, daar kun je dus echt heel veel vraagtekens bij stellen” (procesbegeleider 1)

Ondanks dat het LOBprogramma goede kenmerken heeft en in de basis een mooi, rijk programma is, voelt het voor de scholen en procesbegeleiders als te rigide en onvoldoende aansluitend bij de context van scholen:

Als we het opnieuw zouden doen, zou ik eigenlijk willen dat in de aanvraag, dat je niet de aanvraag helemaal dichttimmert van dit gaan we doen, maar op 6 scholen gaan we pilots uitvoeren om te kijken om daar ter plekke een proces te ontwikkelen op elke school apart, (...) Maar dat vraagt om ruimte open laten. Ik snap ook dat je niet die scholen allemaal kan betrekken bij subsidieaanvragen en procesbegeleiding, maar vraag het dan zo aan dat je die ruimte laat om te experimenteren op scholen, dat je dus verschillende programma's op scholen hebt.” (procesbegeleider 2)

De organisatie van LOB en betrokkenheid van actoren vraagt meer om procesmanagement dan om een inhoudelijke benadering. Bij een inhoudelijke benadering wordt draagvlak geworven voor de inhoud van het initiatief: het is zo goed, dat het anderen overtuigt. Bij procesmanagement ontstaat draagvlak door de stakeholders invloed te geven op de vormgeving van het initiatief, waardoor het voor hen aantrekkelijk wordt.

Door meer te richten op het proces dan inhoud zullen communicatie, verwachtingen en uiteindelijk de uitvoer/resultaten beter renderen.

Wat heeft nu impact?

We hebben gezien dat bepaalde programma-onderdelen meer of minder werden gewaardeerd door leerlingen dan wel mentoren, maar welke aspecten hebben nu de gewenste impact?

Een leuk programma

Allereerst is het belangrijk een leuk programma te verzorgen, zodat leerlingen geboeid blijven. Wanneer kinderen gefocust zijn op de activiteit waarmee zij bezig zijn, zullen ze hier veel meer van opsteken. Wanneer hun interesse eenmaal is gewekt, blijkt dat zij uit zichzelf in gesprek gaan met professionals wanneer deze kans wordt aangeboden en op zoek gaan naar informatie. Ook wordt opgemerkt door mentoren dat leerlingen toch vooral kiezen op basis van de beroepen die zij hebben ervaren. De voorwaarde is dan natuurlijk dat dit een positieve ervaring is. Een leerling zal niet snel voor techniek kiezen wanneer zij de ervaring met een beroep in deze sector erg saai vonden.

Concrete ervaringen binnen een breed scala aan sectoren

Aansluitend bij het vorige punt, ontstaat vooral impact wanneer kinderen zelf de beroepen en sectoren kunnen zien en ervaren, in plaats van er alleen over te horen tijdens lessen op school. Om optimaal bij te dragen aan het keuzeproces moeten dan wel verschillende beroepen en sectoren aanbod komen. Een leerling die wordt blootgesteld aan beroepen in de techniek maar hier totaal geen interesse in heeft, zal niet ineens voor een techniekopleiding kiezen. Daarom moeten zowel verschillende sectoren als uiteenlopende beroepen binnen deze sectoren beschikbaar zijn voor de kinderen.

De mentor

Wat volgens een aantal leerlingen het meest heeft geholpen met kiezen, is het contact met de mentor. Het kunnen praten met iemand die verstand heeft van wat de profielen inhouden en daarnaast de leerling wat beter kent, is waardevol. Informatie over de profielen en sectoren is relevant en in gesprek gaan met bijvoorbeeld ouders zijn belangrijke onderdelen van loopbaanoriëntatie, maar

de mentor vervult in dit opzicht een unieke positie door inzicht in zowel de leerling als in het schoolsysteem bij elkaar te brengen.

Wat is er nodig...

Om het project in de toekomst beter passend te maken, kan rekening worden gehouden met eerdergenoemde aspecten die de meeste impact hebben. Daarnaast hebben leerlingen en mentoren andere suggesties om het programma te optimaliseren qua vorm en inhoud.

Meer praktijk, minder lessen

Eerder merkten we op dat het programma voor de kinderen leuk moet zijn om hen te betrekken en te zorgen dat zij er zo veel mogelijk van opsteken. Volgens de leerlingen betekent dit concreet: minder saaie digibordlessen, meer praktijkervaringen.

Digibordlessen was wel echt te veel. We moesten ook echt veel blaadjes invullen, maar het heeft allemaal alsnog hetzelfde onderwerp. Dus kon wel wat minder. En bijvoorbeeld activiteiten waar je echt met je hand kon doen, waar je zelf meemaakt, ja meer praktijk dan meer digibordlessen. Activiteiten waar je bijvoorbeeld, ja, hoe zal ik het zeggen, dat je in de techniek, echt zelf uitvoeren en zelf zien. (leerling 4)

Mentoren zien wel potentie voor de lessen als cement tussen de activiteiten. De lessen moeten dan wel veel minder langdradig en meer activerend worden vormgegeven.

De leerlingen hebben een korte concentratiespanne en raken gedemotiveerd van veel werkbladen invullen. Zelf suggereren zij bijvoorbeeld ook filmpjes te laten zien “van ja, machines en zo in de techniek,” bijvoorbeeld. Ook via digibordlessen kan de link met de praktijk dus meer gemaakt worden.

Meer verschillende beroepen

Een groot deel van het programma sluit bij lang niet alle leerlingen aan. Daardoor worden zij niet optimaal ondersteund bij het maken van een keuze en hebben zij minder plezier in het programma. Een mentor geeft aan dat juist doordat kinderen alleen (een paar) kansrijke beroepen te zien krijgen, zij voor economie kiezen omdat zij vooral afstrepen wat ze allemaal niet willen. Voor hetzelfde geld vinden ze economie ook niets, maar daar komen ze niet achter.

Ook moet er binnen sectoren meer ruimte zijn voor verschillende beroepen. Sommige sectoren zijn erg breed en een enkel beroep dat kinderen hierbinnen te zien krijgen is waarschijnlijk niet representatief voor de hele sector. Hierdoor kan het zijn dat leerlingen door één negatieve ervaring helemaal afhaken, of dat een specifiek beroep binnen de sector als enige veel animo krijgt terwijl ook bij andere beroepen in dezelfde sector veel vraag is naar werknemers.

Meer keuzemogelijkheden

Omdat het belangrijk is dat kinderen de kans krijgen veel verschillende beroepen te zien en dat deze enigszins aansluiten bij hun interesses – hoewel het vergroten van de leefwereld en algemene kennis op zich ook geen kwaad kan, merkt een mentor op – kan het zinvol zijn verschillende keuzemogelijkheden aan te bieden. Een mentor suggereert bijvoorbeeld verschillende bliksemstages te organiseren (eventueel zelfs met meerdere scholen samen) waarvoor kinderen zich in kleine groepjes kunnen inschrijven. Een leerling heeft het idee om van tevoren te inventariseren welke behoeften er zijn binnen de klas en de bliksemstages op basis hiervan te organiseren.

Eenvoudiger opdrachten

Om het theoretische deel van het programma succesvoller te maken, moeten de opdrachten aansluiten bij het niveau van de kinderen. Eenvoudige opdrachten waarbij leerlingen beroepen (of kenmerken van een beroep) kunnen wegstrepen die zij zeker niet willen, zijn volgens een mentor bijvoorbeeld een betere optie dan een abstracte opdracht waarbij zij hun 'toekomstige ik' moeten visualiseren.

Of ze moeten een keuze maken, zie je jezelf in een ziekenhuis werken, dan weten ze nee, dat wil ik niet. Ze weten wel wat ze niet willen. Zo ver komen ze wel. Meer afstrepen, dat is niet goed. Dat wil ik niet; dat ze dan misschien iets meer in een bepaalde richting worden geduwd door af te strepen. (mentor 5)

In de toekomst moet daarnaast beter gekeken worden naar welke klassen er deelnemen: basis, kader of GL en tweede of derde klas. Leerlingen in verschillende leerjaren en van verschillende leerrichtingen zitten nu eenmaal niet allemaal op een vergelijkbaar denkniveau. Bovendien hebben deze groepen inhoudelijk verschillende behoeften.

LOB programma borgen binnen de school

Borging binnen de school is uiteindelijk de manier om LOB activiteiten het beste te laten aansluiten op de leerbehoefte van leerlingen. De context van de school (het aantal soorten profielen, type leerling, niveau) is van belang voor de juiste borging en die verschilt per school. Dit vraagt om eigenaarschap van de school. Om het programma te borgen binnen de school is het belangrijk dat de school de juiste verwachting heeft van de eigen inzet en dat er binnen de school voldoende mensen betrokken zijn om aan deze verwachting te voldoen en continuïteit te waarborgen. Daarnaast vinden mentoren het noodzakelijk dat het programma over verschillende jaren wordt uitgespreid of doorloopt. Leerlingen moeten hun proces kunnen meenemen naar volgende leerjaren. Ook zijn sommige activiteiten geschikter om later in het keuzeprocess te laten plaatsvinden, terwijl andere ook al in het tweede leerjaar gedaan kunnen worden.



En als wij het willen invoeren en opnemen in ons school, dan het liefst een doorlopende lijn natuurlijk, en dat het ook echt wordt bewaard en mee kan met de leerling, dat het echt een dossier wordt. Daar zijn we echt wel naar op zoek. Er zijn wel programma's maar ik heb nog geen één programma dat voor ons werkt ook omdat we geen laptops gebruiken hier op school of computers, is het heel lastig om een dossier op te bouwen voor die kinderen dat met ze meegaat.

(mentor 5)

Om het te borgen zie ik er echt wel de noodzaak in dat het inderdaad gewoon een soort bank is waar je uit trekt. En waar je het plaatst... Dit wordt niet zomaar een compact en goed met een rode draad voorzien programma wat je binnen één leerjaar toepast, want in leerjaar 2 is dit eigenlijk nog te ver weg. (...) Het is logischer wanneer je het aanbiedt wanneer ze er net voorstaan. Dus leerjaar 4, voor de BBL'ers op z'n vroegst eind leerjaar 3 bijvoorbeeld, ik zou dat niet per se allemaal in hetzelfde leerjaar willen. (...) Dus in dat opzicht niet te krampachtig bij elkaar houden, maar het voor elke school op de juiste plek krachtig inzetten.

(mentor 2)

Tegemoet komen aan andere behoeftes van leerlingen en scholen

Tot slot is via de focusgroepen en een deel van de werkbladen gevraagd naar waar leerlingen zelf nog behoefte aan hebben. Leerlingen geven via de werkbladen aan behoefte te hebben aan a) meer informatie over b) meer verschillende beroepen. Zij lijken dus wel degelijk geïnteresseerd om zich verder te verdiepen, mits de inhoud aansluit bij de richting die zij willen gaan volgen.

Opvallend genoeg antwoorden enkele leerlingen op de vraag "wat heb je nog nodig om een opleiding te kiezen?" met "meer motivatie". Een boeiend, praktijkgericht programma zal hieraan bijdragen.

Ook mentoren pleiten voor een beter aansluitend programma, op zowel inhoudelijk als op cognitief niveau, en voor een bredere diversiteit aan beroepen binnen het programma. Daarnaast zien zij graag dat het programma niet in één leerjaar geïsoleerd is, maar dat kinderen hun proces meenemen via een digitaal portfolio.

5. Conclusies en aanbevelingen

We beginnen de conclusies met een Europees inzicht over onderwijs en arbeidsmarkt.

De Europese Commissie's *Communication on Rethinking Education* (2012) concludeert dat er een duidelijke behoefte is aan een effectievere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt:

“European education and training systems continue to fall short in providing the right skills for employability and are not working adequately with business or employers to bring the learning experience closer to the reality of the working environment. These skills mismatches are a growing concern for European industry’s competitiveness”

Over de jaren is er veel onderzoek uitgevoerd naar de rol van onderwijs in de loopbaan. Hieruit blijkt dat goede begeleiding op school de betrokkenheid en het schoolsucces van leerlingen vergroot, de overgang van school naar vervolgonderwijs beter ondersteunt en jongeren helpt een succesvol leven op te bouwen.

Daarbij laten deze studies ook het belang zien van *inclusief actieve ervaringen* met werkplekken in begeleidingsprogramma's op school.

Belangrijk hierbij te vermelden is dat van de afzonderlijke LOB-activiteiten er geen één aangewezen kan worden die het effectiefst werkt. Sterker nog, de effectiviteit van activiteiten wordt bepaald door hoe goed deze zijn *geïntegreerd* en met elkaar *verbonden* zijn in het schoolprogramma.

In dit hoofdstuk vatten we samen hoe de activiteiten binnen het Gaan voor een Baan!-programma werden ervaren door leerlingen en mentoren, welke factoren bijdragen aan het succes van LOB-activiteiten en hoe deze bevindingen de eerder besproken literatuur aanvullen. We starten met de ervaring van het programma en zijn activiteiten in het algemeen en gaan vervolgens verder in op de afzonderlijke elementen die effectief zijn gebleken.

Algemene ervaring activiteiten

Hoe minder schools de activiteiten zijn, hoe meer deze bij leerlingen in de smaak vallen. Leuk is bijvoorbeeld een dagje niet op school zijn, een bedrijf in het echt zien, of zelf mogen oefenen met iets in de praktijk. Daarom worden de netwerk experience, de sollicitatietraining en in sommige gevallen de bliksemstage het hoogst gewaardeerd door leerlingen. Leerlingen zijn minder positief wanneer de activiteiten slecht aansluiten bij hun leefwereld en interesses. Ze vinden het niet zinvol alleen bedrijven te bezoeken in sectoren die hen niet interesseren, zeker wanneer ze al weten welke richting ze op willen. Ze vinden de digibordlessen saai en hebben niet het gevoel er veel aan te hebben. Mentoren vonden het moeilijk leerlingen bij de les te houden. De werkvorm/het denkniveau is te abstract, de digibordlessen zijn te veel en er wordt te veel herhaald. De MOL-gesprekken en ouderavonden kunnen een meerwaarde hebben. Soms ging het idee van 'dialogoog' in plaats van 'presentatie' verloren bij de MOL-gesprekken.

Maak het actief: uit die luie stoel!

Plezierige activiteiten die niet te schools zijn en waar leerlingen zelf aan de slag mogen helpen hen meer geboeid te houden. Het is ook zinvoller in het keuzeproces: de programmaonderdelen die de kinderen het leukst vinden blijven hen beter bij. Dit sluit aan bij de literatuur, waarin wordt benadrukt hoe belangrijk het is leerlingen tijdens LOB-activiteiten te activeren en wat een meerwaarde het heeft als zij zelf inbreng hebben, omdat zij daarmee een gevoel van eigenaarschap krijgen. Uit de gesprekken in dit onderzoek blijkt dat soms de associatie met LOB mist, maar dat hoeft niet per se erg te zijn en heeft deels te maken met de leeftijd, het cognitieve niveau en het stadium van het keuzeproces waarin de leerling zich bevindt.

Toon een variëteit aan beroepen

Het zelf zien en ervaren van een beroep of een sector (via familie, via school, etc.) wordt genoemd als een van de belangrijkste manieren voor kinderen om een profiel- of opleidingskeuze te maken. Juist doordat er bijvoorbeeld maar één bliksemstage plaatsvindt, krijgen de meeste geen inkijkje in de sector die hen interesseert. Het uitsluitend representeren van de zogenaamde kansrijke beroepen zorgt bovendien niet dat leerlingen hiervoor kiezen. Ze kiezen door af te vinken wat ze niet leuk vinden, en hebben niet van alle sectoren een goed beeld. Zoals opgemerkt in hoofdstuk 2 helpt de verbinding met de praktijk en het verwerven van kennis de interesse voor een beroep ontwikkelen en is het daarnaast van belang dat kinderen leren omgaan met verwachtingspatronen, loopbaanbarrières en stereotypering als het gaat om werk. Het is goed dat er in het LOB-aanbod structureel aandacht wordt besteed aan kansrijke beroepsrichtingen, maar op dit moment krijgen leerlingen slechts een klein deel van de kansrijke sectoren te zien. Daardoor komt het voor dat zij in geval van een negatieve ervaring de gehele sector afschrijven. Het advies is daarom om de zichtbaarheid van kansrijke beroepen te vergroten, om te zorgen voor een brede(re) kennismaking met deze sectoren, de potentie van een toekomst in de sector te benadrukken en het zelfvertrouwen te vergroten op dit gebied te vergroten ('dat kan ik ook!').

Sluit aan bij de leefwereld, het niveau en de interesses van leerlingen

Zoals uit de literatuur in hoofdstuk 3 al naar voren kwam en in dit onderzoek wordt bevestigd, moeten de activiteiten overeenkomen met het niveau en de interesses van de kinderen. De bezoeken aan bedrijven waren nu niet altijd afgestemd op het niveau waarop de kinderen opgeleid (zullen) worden en zijn sommige activiteiten simpelweg te moeilijk voor kinderen. Wanneer klassen gemengd zijn wordt dit nog lastiger. Bovendien matchen bepaalde activiteiten niet met het stadium in het keuzeproces waarin leerlingen zich bevinden, iets wat bovendien per leerling verschilt. Omdat kinderen definitieve keuzes over hun loopbaan vaak uitstellen helpt het om opeenvolgende korte termijnkeuzes over de loopbaan te integreren in het schoolprogramma.

Blijf de ouders betrekken

Zeker wanneer ouders eerder nog niet zo bij het proces werden betrokken, hebben de activiteiten gericht op ouderbetrokkenheid een toegevoegde waarde. Het belang van ouderbetrokkenheid wordt zoals eerder toegelicht bevestigd in de literatuur. Daaruit blijkt onder andere dat ook jongeren die uit eigen motivatie voor een richting kiezen, het belangrijk vinden dat hun ouders dit steunen. Door middel van ouderavonden en MOL-gesprekken kunnen ouders beter geïnformeerd worden over LOB en over kansrijke beroepen en betrokken worden in het keuzeprocess.

Bepaalde projectonderdelen hebben de potentie om als cement tussen de verschillende activiteiten te dienen, maar niet in de huidige vorm. In de literatuur werd al gewezen op het belang van de 'rode draad' en van het inzetten van goed getrainde, kundige en motiverende professionals. Op basis van dit onderzoek en de literatuur doen we de volgende suggesties om rode draad zichtbaarder te maken:

1. Een **energieke en positieve start**, via een netwerk experience-achtige activiteit door professionals. Dus aan het begin van het schooljaar starten met een event.
2. De **mentor** functioneert vaak als *rode draad*. Uitvoering en succes van het programma is grotendeels van hem afhankelijk en gesprekken met de mentor vervullen een belangrijke rol in het keuzeprocess. De verwachte inzet van de mentor moet vanaf het begin duidelijk zijn en het is zinvol na te denken over training of begeleiding voor mentoren in hun rol binnen LOB. Daarbij moeten zij ook voldoende uren krijgen om deze taak goed in te kleuren.
3. Een **digitaal portfolio** creëren dat kinderen kunnen meenemen. Het digitaliseren levert helderheid op voor de leerling, maar ook t.b.v. van monitoringsactiviteiten.

Houd scholen verantwoordelijk, maar maak het ze ook gemakkelijk

Om de verwachtingen en verantwoordelijkheden te managen, moet niet de veronderstelling bestaan dat het project voor scholen vrijblijvend is. De verantwoordelijkheid van de deelnemende scholen kan (door de projectorganisatie) beter vastgelegd worden. Binnen de scholen moeten de juiste verwachtingen bestaan van wat hun verantwoordelijken zijn en leerkrachten moeten voldoende tijd krijgen om deze taken te vervullen. Meerdere professionals binnen de school moeten betrokken raken, zodat het thema loopbaanoriëntatie gaat leven en continuïteit beter gewaarborgd is. Eerder noemden we al de meerwaarde van goed getrainde en kundige mentoren. Het welslagen van LOB-inspanningen hangt voor een belangrijk deel af van hoe serieus de *betrokkenheid* van een school en haar medewerkers is, zo concluderen ook Buers c.s. (2019). Volgens scholen gaat het goed wanneer er een LOB-visie is – ook Hooley (2014) wijst hierop - en er *inhoudelijk draagvlak* is (positieve houding ten aanzien van de inhoud van het LOB-programma en belang van LOB). Maar daarnaast dient er ook *procesmatig draagvlak* en voldoende *draagkracht* (tijd, geld, personeel) te zijn.



Korpershoek c.s. (2022) voegt hieraan toe dat er hierbij aandacht moet zijn voor het omgaan met verwachtingspatronen van betrokkenen binnen de school.

Wat helpt is wanneer het scholen gemakkelijk wordt gemaakt en niet te veel tijd kost, de kant-en-klare vorm van de lessen was dus een positief element.

Aan De Bak-garanties

Zoals eerder in deze conclusie aan bod kwam, zijn leerlingen in dit stadium en op deze leeftijd nog vooral gericht op korte termijnkeuzes (profielkeuze) en op het moment zelf een (leuke) activiteit ervaren. Als we kijken naar de plek van de ADB-garanties binnen het programma, zien we dat het nut hiervan (als leerlingen al weten wat het inhoudt) nog niet zo doordringt bij de doelgroep. Dat komt mede doordat kinderen weinig beroepen konden ervaren via de bliksemstages en deze ook niet altijd aansloten bij hun eigen interesses. Soms kwamen de beroepen met ADB-garantie bovendien niet overeen met het opleidingsniveau van de kinderen. Kinderen voelen zich niet aangesproken door een garantie op een baan waarin zij geen interesse hebben. De bevindingen ten aanzien van ADB-garanties komen overeen met eerdere bevindingen van Buers c.s. (2019) zoals besproken in hoofdstuk 3 en 4.

Wat heeft nu impact?

- Een leuk programma
- Concrete ervaringen binnen een breed scala aan sectoren opdoen
- De mentor

Wat is er nodig...

- Meer praktijk, minder lessen
- Meer verschillende beroepen
- Meer keuzemogelijkheden
- Eenvoudiger opdrachten
- Aandacht voor niveauverschillen

Om het programma te borgen binnen de school

- De juiste verwachting van de eigen inzet (school), maar ook duidelijke rollen, posities en functies van betrokken actoren (zie slotwoord)
- Binnen de school voldoende mensen die betrokken zijn en tijd kunnen investeren.
- Spreiding over verschillende jaren van LOB-activiteiten om tegemoet te komen aan andere behoeftes van leerlingen en scholen.

Leerlingen zelf

Leerlingen zelf hebben behoefte aan a) meer informatie over b) meer verschillende beroepen. Zij lijken dus wel degelijk geïnteresseerd om zich verder te verdiepen, mits de inhoud aansluit bij de richting die zij willen gaan volgen. Daarnaast blijkt het beeld dat technische beroepen *minder leuk* zijn hardnekkig bij leerlingen. In marketingactiviteiten kan beter gecommuniceerd worden dat kansrijke sectoren ook leuke sectoren om te werken zijn.

Tot slot

De keuze voor een profiel loopt op dit moment niet synchroon met de LOB-activiteiten. Zo is regelmatig al (verplicht) gekozen voor een profiel voordat de exploratie van typen werk begint.

De betrokkenheid van professionals is groot. Er zijn veel actoren betrokken: NPRZ/gemeente, de scholen, vooral de mentoren/decanen, de procesbegeleiders, JINC en andere aanbieders.

Echter, taak, positie en rol zijn diffuus en leiden tot een lastige organisatie en uitvoering van LOB. Hier nemen taak, positie en rol een zeer belangrijke plaats in, zoals eerder in dit rapport benoemd. *Taak* verwijst naar de doelstellingen en de operationalisering daarvan; *positie* naar hoe de functie formeel en informeel is ingebed in de organisatie om die taak te verrichten. Tenslotte gaat het bij *rol* om de eigen invulling die een persoon geeft aan de taak en positie die hij of zij van de organisatie gekregen heeft. De rol wordt verder ingekleurd door het verwachtingspatroon dat de organisatie heeft over hoe deze taak, volgens hen, uitgevoerd hoort te worden. Actoren nemen afwisselend en/of noodgedwongen rollen en posities aan die niet bij hun functie passen en dat heeft gevolgen voor de effectiviteit van het programma. Wanneer een LOB-programma opgelegd wordt aan scholen, zijn deze niet de eigenaar ervan, maar moeten zij wel in die rol kruipen om de uitvoering passend te krijgen voor hun type school. Een ander voorbeeld zijn de bliksemstages; het pakket van JINC is leidend (om begrijpelijk redenen) maar past niet altijd bij de profielkeuze van leerlingen en/of hun wensen ten behoeve van werkexploratie. Het is aan te bevelen om dit goed te scheiden en de verantwoordelijkheid daar te leggen waar die hoort te liggen. Dit vraagt dat scholen zelf eigenaar worden van het LOB-programma en de invulling daarvan met diverse activiteiten, en dit passend maken voor hun school en het niveau van hun leerlingen. Procesbegeleiders kunnen dan effectief het proces leiden wat door de school vormgegeven is en de verbindende factor vormen tussen scholen en/of werkgeversorganisaties (in samenspraak met JINC). NPRZ/de gemeente kan dan bijdragen door verwachtingen aan de voorkant te managen en monitoringsactiviteiten te laten uitvoeren.

De vraag in hoeverre is de doelstelling 'Het informeren en enthousiasmeren van vmbo-leerlingen in Rotterdam-Zuid om te kiezen voor opleiding met Techniek, Haven & Logistiek of Zorg met bij voorkeur een ADB-garantie', behaald is, is als volgt te beantwoorden:



EUROPESE UNIE
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.
*Mede gefinancierd in het kader van de respons
van de Unie op de COVID-19-pandemie.*



We hebben geconstateerd dat jongeren door de activiteiten iets meer zijn geïnformeerd over techniek en zorg. Maar veel van de leerlingen in de pilotklassen hadden al gekozen voor een richting en daarmee zijn zij niet meer of minder enthousiast gemaakt. Er valt nog veel te winnen in het stroomlijnen van de LOB-activiteiten per school. Op de school Hugo de Groot past het huidige programma niet bij de doelgroep (mavo-3). STC kent uitsluitend kansrijke profielen, zodat het informeren en enthousiasmeren hier een andere betekenis krijgt. Op Wartburg, Zuiderpark en in mindere mate Avicenna is door de verscheidenheid aan keuzeprofielen veel winst te behalen.

Ten slotte is de ADB-garantie een mooi initiatief, maar leidt het in de huidige vorm niet tot het gewenste effect, terwijl het een goed middel kan zijn. Uit studies weten we namelijk dat een leerwerkplaats een goede entree biedt op de arbeidsmarkt.



6. Literatuur

Buers, C., S. Duysak, E. Verbeek, M. Witvliet & M. Kuijpers (2019). *Kansrijk Leren kiezen. Evaluatie BRIDGE onder scholen schooljaar 2018/2019*. Regioplan: Amsterdam

Christensen, G. & M. Søgaard Larsen (2011). *Evidence on Guidance and Counseling*. Danish Clearinghouse for Educational Research: Aarhus.

European Commission (2012). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. European Commission: Brussel

Expertisepunt LOB (2018). *Wegwijzer Loopbaancompetenties Expertisepunt LOB*. Expertisepunt LOB: Woerden.

Gamboa, V., M.P. Paixao & S. Neves de Jesus (2013). *Internship quality predicts career exploration of high school students*. Journal of Vocational Behavior: Portugal.

Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä. European Lifelong Guidance Policy Network: Finland.

Hooley, T., J. Marriott, A.G., Watts & L. Coiffait (2012). *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*. Pearson: London.

Koning, J. de & A. Van der Toorn (2020). *Bij welk effect geeft loopbaanoriëntatie voldoende arbeidsmarktbatens om rendabel te zijn?* SEOR Working Paper No. 2021/1: Rotterdam.

Korpershoek, H., M. Karssen, A. Spijkerboer, R. Petit & A. Hermans (2022). *Effectieve loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB) in het vmbo: een overzichtsstudie van nationale en internationale literatuur*. GION onderwijs/onderzoek & Kohnstamm Instituut: Groningen en Amsterdam
[Rapportage link](#)

Kuijpers, M. A., F. Meijers & C. Gundy (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.

Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Twente University Press (TUP): Twente.

Meijers, F., M. Kuijpers & J. Bakker (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren: loopbaancompetenties in het (V)MBO*. Onderzoeksrapport. Het Platform Beroepsonderwijs: Driebergen.

Meijers, F., M. Kuijpers & A. Winters (2010). *Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie*. ECBO: 's-Hertogenbosch.



EUROPESE UNIE
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.
Mede gefinancierd in het kader van de respons
van de Unie op de COVID-19-pandemie.



Musset, P. & L. Mytna Kurekova (2018). "Working it out: Career Guidance and Employer Engagement," OECD Education Working Papers 175, OECD Publishing: Parijs.

Reid, H., J. Bimrose & A. Brown (2016). Prompting reflection and learning in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 51–59: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.013>

Schans, K. van der, T. Tuijthof & M. Strijk (2020). *Evaluatie Programma Weekendschool Petje Af Rotterdam-Noord*. Risbo: Rotterdam

Youngworks (2021). *Rapportage onderzoek: Jongeren met een migratieachtergrond & hun keuze voor techniek*. Youngworks Platform Talent voor Technologie: Amsterdam

Bijlage 1

Vragenlijst items

Hieronder worden de topics vermeld die gebruikt zijn tijdens de interviews:

Mentoren/ decanen en leerkrachten

- Waardering voor LOB-activiteiten
- Profielkeuze en werkexploratie van de leerlingen
- Invulling rol mentor en ouders
- Aanpassingen aan het programma

Focusgroepen Leerlingen

- Waardering voor LOB-activiteiten
- Profielkeuze en werkexploratie van de leerlingen
- Invulling rol mentor en ouders
- Kwaliteitenreflectie en netwerken

Ouders

- Leerzaamheid van de ouderavond/ informatieavond/ MOL gesprekken
- Toepasbaarheid van de informatie
- Welke additionele ondersteuning zij verder nodig wensen

JINC en werkgevers

- Manier van werken
- Contacten met scholen
- Aansluiting school op arbeidsmarkt via drie criteria:
 1. De werkomgeving tot leven brengen;
 2. Relevante doe-opdrachten voor de leerlingen;
 3. Contact met een begeleider uit het bedrijfsleven

Procesbegeleiders

- Waardering voor LOB-activiteiten
- Eigen procesrol binnen de scholen
- Aanpassingen aan het programma en positie/rol van school en mentor