



Kansrijk Leren kiezen

Evaluatie BRIDGE onder scholen
schooljaar 2018/2019



Bijzondere Leerstoel
LEEROMGEVING & -LOOPBANEN

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Regioplan:

Corine Buers
Suna Duysak
Eline Verbeek
Miranda Witvliet

Open Universiteit:

Marinka Kuijpers

Amsterdam, 25 oktober 2019
Publicatienr. 18002

© 2019 Regioplan, in opdracht van de gemeente Rotterdam.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

De evaluatie van BRIDGE op hoofdlijnen	4
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel en onderzoeksvraag	2
1.3 Onderzoeksopzet	2
1.4 Leeswijzer	5
2 Kiezen voor vakmanschap	7
2.1 Achtergrondschets	7
2.2 Ontwikkeling en uitdagingen	7
3 Bereik van het LOB-programma	11
3.1 Deelname aantal LOB-activiteiten	11
3.2 Deelname soort LOB-activiteiten	12
4 Implementatie van LOB op scholen	16
4.1 Dashboard LOB	16
4.2 Visie op LOB	17
4.3 Draagkracht	18
4.4 Draagvlak	19
4.5 Daadkracht	19
5 Ervaringen met LOB-activiteiten	22
5.1 Ervaring met LOB-activiteiten	22
5.2 Ervaringen met LOB-gesprek	24
5.3 Leerzame en waardevolle LOB-activiteiten en -gesprekken volgens betrokkenen	25
6 Opbrengsten van LOB-activiteiten	28
6.1 Kiezen voor een opleiding en beroep	28
6.2 LOB-activiteiten en loopbaancompetenties	31
6.3 LOB-activiteiten en interesse in Techniek, Haven en Zorg	35
6.4 LOB-activiteiten en keuzes	36
6.5 Versterken van LOB-opbrengsten volgens betrokkenen	39
7 AanDeBak-garanties	43
7.1 Bereik AanDeBak-garanties	43
7.2 Inhoud AanDeBak-garanties	43
7.3 (On)zin van de AanDeBak-garanties	45
8 Conclusie en discussie	48
8.1 Belangrijkste resultaten	48
8.2 Reflectie op bevindingen	51
8.3 Aanknopingspunten voor de toekomst	53
8.4 Tot besluit	54
Literatuurlijst	55
Bijlage 1 Onderzoekspopulatie	56
Bijlage 2 Tabellen	59
Tabellen bij hoofdstuk 3	59
Tabellen bij hoofdstuk 4	62
Tabellen bij hoofdstuk 5	65
Tabellen bij hoofdstuk 6	66

De evaluatie van BRIDGE op hoofdlijnen



Doel evaluatieonderzoek



RegioPlan heeft een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar het LOB-programma van BRIDGE op scholen in Rotterdam-Zuid. Door te focussen op het proces van vormgeving en de ervaren opbrengsten op scholen zijn de mogelijkheden en moeilijkheden van BRIDGE in kaart gebracht en aangrijpingspunten voor doorontwikkeling geformuleerd.

Werkwijze & aanpak BRIDGE

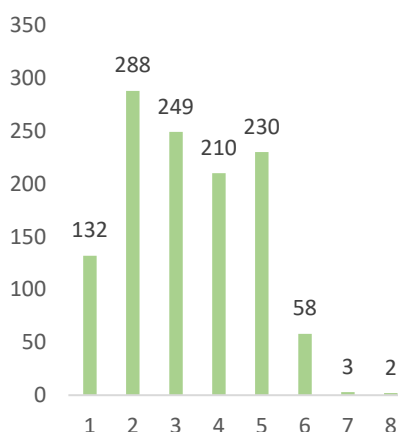
- # Rotterdam-Zuid
- # LOB-activiteiten
- # Keuze haven, techniek & zorg
- # Ontdekken & ervaren, reflecteren & kiezen

Onderzoeksgroep

- 20 schoollocaties
- 22 (groeps-)gespreken met docenten, ouders en leerlingen
- 49 vragenlijsten ingevuld door scholen
- 1.177 vragenlijsten ingevuld door leerlingen

Bereik van de LOB-activiteiten onder leerlingen

Deelname leerlingen aan aantal LOB-activiteiten

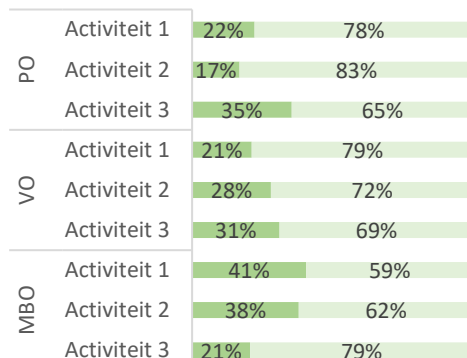


1. Bliksemstage
2. Techniekles
3. Overige activiteiten

1. Bliksemstage
2. LOB-gesprek
3. Evenementen

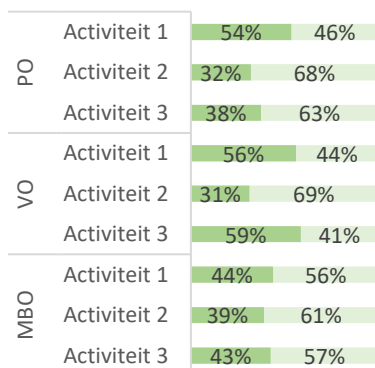
1. LOB-gesprek
2. Overige activiteiten
3. Evenementen

Activiteit draagt bij aan werkexploratie (ontdekken en ervaren)



■ Draagt niet bij ■ Draagt wel bij

Activiteit draagt bij aan motievenreflectie (reflecteren)

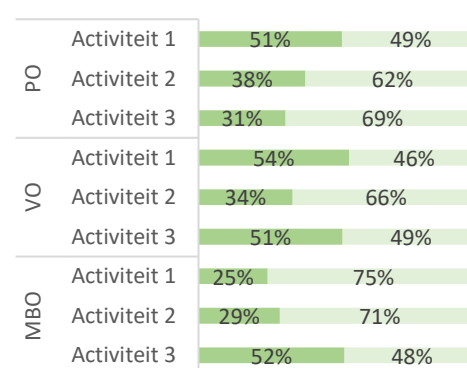


1. Bliksemstage
2. Techniekles
3. Overige activiteiten

1. Bliksemstage
2. LOB-gesprek
3. Evenementen

1. LOB-gesprek
2. Overige activiteiten
3. Evenementen

Activiteit draagt bij aan kwaliteitenreflectie (reflecteren)



■ Draagt niet bij ■ Draagt wel bij

Implementatie LOB-programma

Wat gaat goed volgens de scholen?

- Visie: scholen hebben visie op LOB
- Inhoudelijk draagvlak: positieve houding ten aanzien van de inhoud van het LOB-programma en belang van LOB
- Inzet op competenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie



Wat kan beter volgens de scholen?

- Procesmatig draagvlak: informatievoorziening en mate waarin scholen het gevoel hebben dat de juiste dingen worden gedaan
- Draagkracht: onvoldoende tijd, geld en personeel

Ervaringen LOB & ervaren opbrengsten volgens leerlingen

7,6 = waardering voor activiteit in PO

6,7 = waardering voor activiteit in VO

6,2 = waardering voor activiteit in MBO

Opbrengsten LOB-activiteiten volgens scholen en leerlingen:

- Leerzame en waardevolle activiteiten
- Versterking van de loopbaancompetenties
- Minder (direct) gericht op opleidingskeuze voor de tekortsectoren (zorg, techniek en haven)

Bevorderende factoren voor positieve ervaring van LOB-activiteiten:

- Activiteit bevat een actief component
- Activiteit sluit aan bij de interesses van leerlingen
- Activiteiten met een dialoog: Leerlingen een actieve inbreng en gevoel van eigenaarschap over eigen loopbaanproces

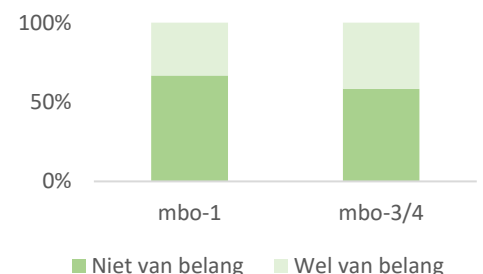


Ervaringen & ervaren opbrengsten AanDeBak-garanties

- Veel onduidelijkheid over het proces en wat het is
- Opbrengst AanDeBak-garantie niet altijd duidelijk voor leerlingen en scholen

"Ik wist pas van de AanDeBak-garantie toen ik al was begonnen met deze opleiding"
- Mbo student

Belang AanDeBak-garantie voor keuze opleiding mbo-student





Aanknopingspunten voor de toekomst

- **De dialoog** die zou moeten plaatsvinden tussen het NPRZ en de scholen om het LOB-programma verder vorm te geven zou meer moeten gaan over richting (uitgangspunten en doelen) en ruimte (facilitering en ondersteuning). De **rol van de docent** zou in de dialoog centraal moeten staan. De dialoog zou vormgegeven kunnen worden via de volgende agenda:
 - Bepaal met elkaar wat de plaats is van LOB binnen de verantwoordelijkheid (beroepsidentiteit) van de docent;
 - Creëer met elkaar ruimte binnen het huidige werk van de docent door het werk anders in te richten. Het NPRZ kan daarbij ondersteunen om de draagkracht van de scholen voor het LOB-programma te vergroten;
 - Maak het mogelijk dat docenten zich professionaliseren in het vormgeven van LOB. Biedt docenten daar ruimte voor en organiseer een goed professionaliseringsaanbod.
- **De professionalisering van docenten** zou gericht moeten zijn op de volgende elementen:
 - Het verbinden van werkexploratie aan kwaliteitenreflectie, motievenreflectie en loopbaansturing. Docenten zouden daarbij handvatten moeten krijgen voor het inbedden van een goede voorbereiding en reflectie op LOB-activiteiten, zodat er een cyclisch leerproces kan ontstaan bij leerlingen.
 - Het loopbaangesprek is in de praktijk nog te veel gericht op opleidingskeuzes, terwijl het gesprek meer zou moeten gaan over kwaliteiten en loopbaanacties.
 - Docenten missen nu vaak kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt. Deze kennis zou tevens centraal moeten staan in de professionalisering.
- Leerlingen stellen definitieve keuzes over hun loopbaan liever nog uit, zo blijkt ook uit dit onderzoek. De haalbaarheid van de doelen van het NPRZ kan daarom vergroot worden door **meer te richten op korte termijnkeuzes** voor activiteiten die elkaar opvolgen en die zijn ingebed in het leren van de school.
- Hoewel voor leerlingen baankansen en salaris een onderdeel zijn van het keuzeproces voor opleiding en werk, sluit **de AanDeBak-garantie** daar nu onvoldoende bij aan:
 - Van belang is dat er meer helderheid en eenduidigheid ontstaat in het proces van de AanDeBak-garantie, zodat leerlingen weten wat ze er aan kunnen hebben. De communicatie zou beter afgestemd moeten worden met de scholen.
 - De AanDeBak-garantie zou beter aanspreken voor leerlingen als zij minder het gevoel zouden hebben dat zij zich vastleggen aan een werkgever. In het proces van de AanDeBak-garantie zou meer het element van matching en het ontdekken van wederzijdse aantrekkelijkheid van de werkgevers en leerlingen ingebouwd moeten worden.



Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Rotterdam-Zuid kent een stapeling van achterstanden op het gebied van onderwijs, werk en wonen (Boom, Wensveen, Roode, & Graaf, 2018). Ter illustratie, het opleidingsniveau en de arbeidsparticipatie van de bevolking liggen in Rotterdam-Zuid aanzienlijk lager dan in andere delen van Rotterdam en dan in de vier grote steden van Nederland. De hardnekkigheid en complexiteit van deze achterstanden is in 2012 reden geweest voor het opzetten van een programma voor Rotterdam-Zuid: het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ). In dit programma werken professionele partners samen met de bewoners van Rotterdam-Zuid aan een gezond toekomstperspectief voor Rotterdam-Zuid. Samen willen zij ervoor zorgen dat opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en woonkwaliteit in twintig jaar stijgen naar het gemiddelde van de vier grote steden in Nederland. Voor het realiseren van deze ambitie wordt gebruikgemaakt van een intensieve en integrale aanpak die is gericht op drie hoofdpijlers: School, Werk en Wonen (Programmabureau NPRZ, 2015; Programmabureau NPRZ, 2012).

Figuur 1.1 Integrale aanpak NPRZ



Bron: Programmabureau NPRZ (2015)

Vanuit het NPRZ en met financiële steun van de Europese Commissie is in Rotterdam-Zuid in 2016 het project *'Building the Right Investments for Delivering a Growing Economy'* (hierna: BRIDGE) gestart. BRIDGE sluit aan op de onderwijscomponent van het NPRZ en is een driejarig programma gericht op het bevorderen van de arbeidsmarktkansen van schoolverlaters in Rotterdam-Zuid. Het programma omvat

Hoofdonderdelen BRIDGE

BRIDGE is een LOB-programma dat bestaat uit de volgende vier onderdelen:

- [Ontdekken & Ervaren](#)
(bijv. havenbezoek, bliksemstage)
- [Reflecteren & Kiezen](#)
(bijv. LOB-gesprek, talentportfolio)
- [Aansluiting Arbeidsmarkt](#)
(bijv. AanDeBak-garantie)
- [Professionalisering](#)
(bijv. training loopbaangespreksvoering)

twintig interventies voor loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB), die zijn gericht op het beperken van de schooluitval en het stimuleren van een keuze voor een opleiding met voldoende perspectief op werk (De Koning, Gelderblom, De Hek, & De Vleeschouwer, 2018). Een groot deel van deze maatregelen is gericht op leerlingen. Zij worden gestimuleerd om kennis te maken met kansrijke mogelijkheden (ontdekken en ervaren), zich bewust te worden van hun eigen talenten en mogelijkheden (reflecteren en kiezen) en zich te ontwikkelen als werknemers voor de regionale arbeidsmarkt (aansluiting arbeidsmarkt). Daarnaast is er aandacht voor het stimuleren van ouderbetrokkenheid en professionalisering van de leerkrachten.

Focus van dit onderzoek

Het NPRZ heeft RegioPlan gevraagd een evaluatieonderzoek uit te voeren naar het LOB-programma van BRIDGE op scholen in het schooljaar 2017/2018 en in 2018/2019. Meer specifiek wenst het NPRZ inzicht te krijgen in de inzet van LOB op scholen, de uitvoeringspraktijk van LOB op scholen en wat BRIDGE oplevert volgens betrokkenen. In het voorliggende rapport presenteren we de resultaten van het onderzoek onder de scholen in het schooljaar 2018/2019. Het proces van vormgeving van het project en de ervaren opbrengsten op scholen staan daarbij centraal. We schetsen de mogelijkheden en de moeilijkheden van BRIDGE, waaruit lering getrokken kan worden voor het verbeteren van de kwaliteit. Het onderzoek gaat in op de kwalitatieve effecten zoals deze worden ervaren door betrokkenen op scholen. Daarbij komt het belang van de context en randvoorwaarden voor de inzet van de LOB-interventies aan bod. Daarnaast bieden we zicht op de onderliggende werkzame mechanismen van de ervaren opbrengsten. Dit onderzoek levert daarmee sturingsinformatie voor de doorontwikkeling van BRIDGE. Er worden in dit onderzoek geen uitspraken gedaan over kwantitatieve effecten zoals onderwijsopbrengsten of arbeidsmarkttoeleiding.

1.2 Doel en onderzoeksvraag

Het doel van deze evaluatie is om meer zicht te krijgen op de uitvoeringspraktijk en ervaren opbrengsten van het LOB-programma van BRIDGE op scholen. De percepties en ervaringen van leerlingen, ouders, leraren en schoolleiding staan daarbij centraal. Door te focussen op de percepties en ervaringen van diverse betrokkenen maken we duidelijk wat de werkzame bestanddelen van BRIDGE zijn en welke randvoorwaarden van belang zijn voor een goede uitvoering van het programma. Met andere woorden, we maken inzichtelijk welke activiteiten, voor wie, in welke context een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelstellingen van BRIDGE.

De onderzoeksvragen zijn:

1. Hoe hoog is het bereik van de verschillende LOB-activiteiten? Welke verschillen treden hierin op tussen verschillende schooltypen en leerlingen met verschillende achtergrondkenmerken?
2. Hoe hebben de LOB-activiteiten vorm gekregen op scholen en welke verschillen treden hierin op?
3. Welke factoren belemmeren en bevorderen de implementatie van een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten op de scholen?
4. Hoe zijn de verschillende LOB-activiteiten ervaren?
5. Welke effecten treden volgens betrokkenen (niet) op?
6. Welke (andere) factoren spelen een rol bij de keuze voor vervolgopleidingen en specialisaties binnen het onderwijs?
7. Welke suggesties hebben betrokkenen om de keuze voor techniek, haven en zorg nog verder te versterken?

1.3 Onderzoeksofzet

Voor het bestuderen van de uitvoeringspraktijk en ervaren opbrengsten van BRIDGE maken we gebruik van onderzoek naar loopbaancompetenties (Meijers & Kuijpers, 2015; Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011). Onder loopbaancompetenties verstaan we vaardigheden om over de eigen motieven en kwaliteiten na te denken en om mogelijkheden te verkennen. In aansluiting op deze literatuur wordt verondersteld dat de interventies van BRIDGE een bijdrage kunnen leveren aan het studie- en beroepskeuzeproces van leerlingen. Meer specifiek wordt verwacht dat de interventies van BRIDGE leerlingen kunnen helpen bij het kiezen van een opleiding, profiel of beroep, doordat de interventies een bijdrage leveren aan: (1) het ontwikkelen van loopbaancompetenties bij leerlingen, (2) het creëren van een loopbaangerichte leeromgeving door leerkrachten/docenten, (3) het vergroten van ouderbetrokkenheid en (4) andere mechanismen die relevant zijn voor het begeleiden van studie- en beroepskeuzeprocessen van leerlingen (bijvoorbeeld het vergroten van interesses). Daarnaast verwachten we dat de effectiviteit van de BRIDGE-interventies afhangt van omgeving. Een goede samenwerking tussen de scholen en overige betrokkenen bij het BRIDGE-programma en praktische factoren zoals voldoende tijd en medewerkers voor de uitvoering zijn bijvoorbeeld belangrijke randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van de interventies op de scholen. Daarnaast kunnen achtergrondkenmerken van leerlingen, zoals leeftijd en geslacht, de opbrengsten van de interventies beïnvloeden (zie ook de rapportage over uitvoeringspraktijk en opbrengsten van BRIDGE over het schooljaar 2017/2018: Buers, Bouterse, Duysak, Witvliet & Kuijpers, 2018).

Vanuit deze visie is een evaluatiekader ontwikkeld om de inzet, uitvoeringspraktijk en opbrengsten van BRIDGE te evalueren. Dit analysemodel is gebaseerd op de impactwaardeketen en is weergegeven in figuur 1.2. In dit kader maken we een onderscheid tussen input, throughput, output, outcome, en contextfactoren.

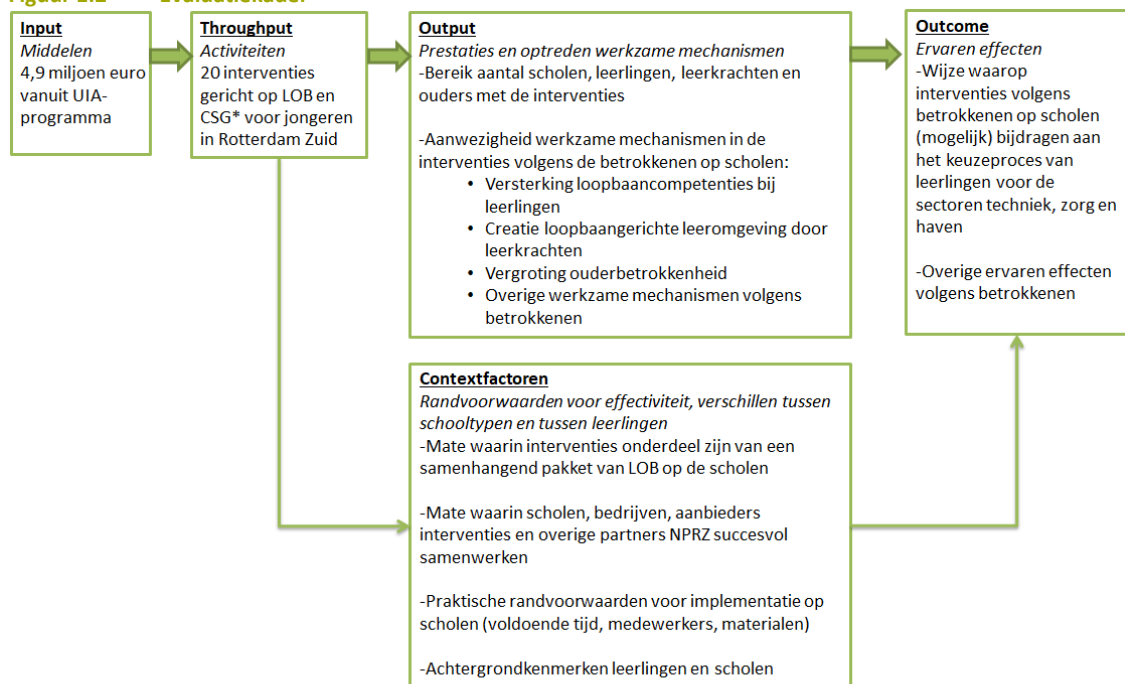
- *Input* verwijst naar de middelen die beschikbaar zijn voor de uitvoering van BRIDGE.
- *Throughput* verwijst naar de twintig interventies die worden ingezet in het onderwijs om leerlingen en studenten te helpen bij het kiezen voor een school, profiel of beroep. Deze twintig interventies zijn grotendeels gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties en/of op het beïnvloeden van de keuze van jongeren (via carrière-startgaranties/AanDeBak-garanties). Daarnaast is een aantal

interventies gericht op het vergroten van ouderbetrokkenheid en professionalisering van de leerkrachten en docenten.

- **Output** heeft betrekking op wat de twintig maatregelen opleveren volgens betrokkenen op scholen (leerlingen, leerkrachten/docenten, schoolleiding en ouders). We besteden daarbij aandacht aan (1) het bereik van de LOB-activiteiten en (2) de aanwezigheid van relevante mechanismen voor het maken van studie- en beroepskeuze. Bij dit laatste punt onderscheiden we vier mechanismen:
 - (a) versterking van loopbaancompetenties bij leerlingen;
 - (b) creatie van een loopbaangerichte leeromgeving door leerkrachten/docenten;
 - (c) vergroting van ouderbetrokkenheid;
 - (d) overige werkzame mechanismen volgens betrokkenen op scholen.
- **Outcome** verwijst naar de bijdrage van de activiteiten aan het keuzeproces van leerlingen. Daarbij besteden we specifiek aandacht aan de keuze voor techniek, zorg en haven.
- **Contextfactoren** verwijzen naar de randvoorwaarden of condities die van belang zijn voor de uitvoering en opbrengsten van de BRIDGE-interventies. We maken daarbij een onderscheid tussen twee typen contextfactoren: (1) situatiegebonden factoren (bijv. kenmerken van de school, onderwijstypen) en (2) leerlinggebonden factoren (achtergrondkenmerken van leerlingen).

Figuur 1.2

Evaluatiekader



* LOB = loopbaanoriëntatie- en begeleiding; CSG = carrière start garanties

Onderzoeksactiviteiten

Het onderzoek bestaat uit drie delen: (1) een kwantitatief vragenlijstonderzoek onder leerlingen, (2) een kwantitatief vragenlijstonderzoek onder schoolleiding/docenten (de procesthermometer) en (3) een kwalitatief verdiepend onderzoek onder leerlingen, leerkrachten/docenten en ouders. Hieronder worden deze drie onderzoeksactiviteiten kort beschreven. In bijlage 1 van dit rapport is meer informatie te vinden over de selectie van scholen, het veldwerkproces en de verkregen respons.

1. Vragenlijstonderzoek onder leerlingen

We hebben een vragenlijstonderzoek ingezet om op gestructureerde en systematische wijze inzicht te krijgen in het studie- en beroepskeuzeproces van leerlingen en de bijdrage van BRIDGE daaraan. Met behulp van schriftelijke vragenlijsten hebben we in de klas informatie verzameld over deelname aan LOB-activiteiten, het ervaren nut daarvan en over het studiekeuzegedrag van leerlingen. De vragenlijsten zijn gebaseerd op eerder onderzoek en zijn zoveel mogelijk afgestemd op het onderwijsniveau en de onderwijssituatie van leerlingen.

Het vragenlijstonderzoek heeft plaatsgevonden op een aantal scholen in het po, vmbo en mbo in Rotterdam-Zuid. In overleg met het NPRZ en de LOB-werkgroep van het NPRZ zijn scholen geselecteerd, waarbij is gestreefd naar spreiding in (a) LOB-activiteiten (zowel qua aantal als aard), (b) de ligging van scholen (verdeling over de wijken), (c) deelname aan het vragenlijstonderzoek in het schooljaar 2017/2018 en (d) het opleidingsaanbod van vmbo en mbo-scholen (uitsluitend scholen met zorg-, techniek- en/of haven-richting).

In de periode maart t/m juni 2019 zijn 30 scholen in Rotterdam-Zuid benaderd voor deelname aan het vragenlijstonderzoek (13 po-scholen, 8 vmbo-scholen en 9 mbo-locaties), waarvan twintig scholen hebben meegewerkt aan het onderzoek (9 po-scholen, 5-vmbo-scholen en 6 mbo-locaties). In totaal hebben 1.177 leerlingen een vragenlijst ingevuld. Hieronder volgt een specificatie per onderwijstype:

- 435 po-leerlingen uit groep 6, 7 en 8;
- 321 vmbo-leerlingen uit het tweede leerjaar;
- 134 vmbo-leerlingen uit het vierde leerjaar;
- 212 mbo-studenten uit het eerste leerjaar;
- 75 mbo-studenten uit het laatste leerjaar.

In bijlage 1 staat een gedetailleerd overzicht van de respons per onderwijssoort.

2. Kwantitatief vragenlijstonderzoek onder schoolleiding en docenten

We hebben een vragenlijstonderzoek ingezet om op gestructureerde en systematische wijze inzicht te krijgen in de invulling van LOB op scholen en de knelpunten die daarbij een rol spelen. Hiervoor is gebruikgemaakt van een online procesthermometer, die is uitgezet onder medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de invulling en organisatie van LOB op scholen in Rotterdam-Zuid. In de procesthermometer zijn vragen opgenomen over de visie op LOB, over de uitvoering van LOB (draagkracht), over de houding ten aanzien van het LOB-programma van het NPRZ (draagvlak) en de mate waarin scholen daadwerkelijk aan de slag gaan met LOB en kennis toepassen (daadkracht). Daarnaast is gevraagd naar concrete tips voor verbetering.

De online procesthermometer is uitgezet in de periode 8 mei tot 1 juli 2019. In deze periode zijn hebben 49 de online vragenlijst hebben ingevuld. Hieronder volgt een specificatie per onderwijstype:

- 25 schoolleiders/ docenten uit het po
- 15 schoolleiders/ docenten uit het vmbo
- 9 schoolleiders/ docenten uit het mbo

In bijlage 1 staat een gedetailleerd overzicht van de respons per onderwijssoort.

3. Kwalitatief verdiepend onderzoek onder leerlingen, leerkrachten/docenten, ouders

Om de resultaten van het vragenlijstonderzoek te duiden en te verdiepen, zijn focusgroepen georganiseerd met verschillende betrokkenen: (a) leerkrachten/docenten, (b) leerlingen en (c) ouders van leerlingen. Met leerkrachten/docenten is ingegaan op hoe zij de dialoog met de leerlingen voeren over hun onderwijs- en arbeidsloopbaan en over welke opbrengsten de LOB-activiteiten hebben voor leerlingen en hun eigen professionalisering. Met de leerlingen is gesproken over hoe zij de LOB-activiteiten ervaren en waarderen. Ouders zijn tot slot bevraagd over de onderwijs- en arbeidsloopbaan van hun kind(eren) en over hun waardering van de LOB-activiteiten van de school.

Het verdiepende onderzoek is uitgevoerd onder de groep van scholen die is geselecteerd voor het vragenlijstonderzoek. We hebben scholen zelf de keuze voor deelname aan dit verdiepende onderzoek voorgelegd. In totaal hebben acht scholen in de periode maart tot juni 2019 deelgenomen aan het verdiepende onderzoek, waaronder vier po-scholen, drie vmbo-scholen en één mbo-opleiding. Op deze scholen zijn 22 (groeps-)gesprekken gevoerd met docenten, leerlingen en ouders. Een overzicht van de typen respondenten per onderwijssoort is te vinden in bijlage 1 van dit rapport.

1.4 Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* geven we een beknopte beschrijving van de ontwikkeling van BRIDGE. In hoofdstuk 3 t/m 6 staan we stil bij de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek en verdiepend onderzoek onder scholen. In *hoofdstuk 3* schetsen we een beeld van het bereik van het LOB-programma van BRIDGE door te laten zien welke LOB-activiteiten worden ingezet op scholen. In *hoofdstuk 4* wordt aandacht besteed aan de wijze waarop scholen invulling geven aan LOB en welke factoren een rol spelen bij de implementatie van LOB-activiteiten. In *hoofdstuk 5* komen de ervaringen ten aanzien van de LOB-activiteiten aan bod. Er wordt laten zien hoe LOB-activiteiten worden ervaren en gewaardeerd door verschillende betrokkenen: leerlingen, leerkrachten/docenten en ouders. In *hoofdstuk 6* staan de opbrengsten voor leerlingen centraal. Er wordt verhelderd hoe het keuzeproces van leerlingen kan worden ondersteund door middel van LOB-interventies en adequate begeleiding door docenten en ouders. In *hoofdstuk 7* staan de AanDeBak-garanties centraal. Het bereik, de ervaringen en opbrengsten van de baangaranties komen daarbij aan bod. Tot slot worden in *hoofdstuk 8* de uitkomsten van het onderzoek samengevat, waarna een reflectie op de bevindingen volgt en aanknopingspunten voor de toekomst worden geformuleerd.

Kiezen voor vakmanschap

2

2 Kiezen voor vakmanschap

2.1 Achtergrondschets

Vanaf de start van het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid wordt er ingezet op het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van de kinderen die op Zuid van school komen (Programmabureau NPRZ, 2012). Zo is in 2013 door de Onderwijstafel, waarin alle schoolbesturen zijn vertegenwoordigd, de werkgroep Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) ingesteld. In de werkgroep zijn leden van het programmabureau NPRZ, de afdeling Onderwijs van de gemeente en het po, vo en mbo vertegenwoordigd.

De LOB-werkgroep legde – in lijn met de uitgangspunten van het NPRZ – de nadruk op ‘kiezen voor vakmanschap in haven, techniek en zorg’. Met *Kiezen voor Vakmanschap* worden leerlingen begeleid en gestimuleerd om te kiezen voor een studierichting met een goed arbeidsmarktperspectief. Het accent ligt op een studierichting in de techniek, haven en zorg. Daartoe is bij geïnteresseerde scholen een aantal activiteiten ontwikkeld en ingevoerd die gericht zijn op loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB), waaronder de huidige AanDeBak-garanties en de bliksemstages.

Doel Kiezen voor Vakmanschap

- 35% van de jongeren van Zuid met een mbo diploma heeft die in de richting van techniek en haven
- en 15% in de richting van zorg

De LOB-werkgroep worstelde echter met de realisatie van haar ambitie om alle (werkzame) activiteiten die in het kader van LOB werden ontwikkeld duurzaam, dus vanaf groep 6 tot en met de succesvolle afronding van een mbo-opleiding, op alle scholen in Rotterdam-Zuid in te voeren. De mogelijkheid om een Europese subsidie in het kader van het programma Urban Innovative Actions (UIA) aan te vragen, bleek de ‘window of opportunity’ om de realisatie van deze ambitie een stuk dichterbij te brengen. En zo kwam in 2016 het project BRIDGE tot stand. Met de toekenning van deze Europese subsidie heeft ‘kiezen voor vakmanschap’ in de programmaperiode 2015-2018 een stevige financiële impuls gekregen om de implementatie van LOB-activiteiten, inclusief AanDeBak-garanties, versneld in te voeren.

BRIDGE: impuls voor LOB-activiteiten en AanDeBak-garanties

Het doel van BRIDGE is ervoor te zorgen dat jaarlijks de helft van de jongeren (50%) die naar het mbo gaan, kiest voor een opleiding met arbeidsmarktperspectief in de richtingen zorg, haven en techniek. Daartoe worden LOB-activiteiten en AanDeBak-garanties ingezet.

1. LOB-activiteiten

Doel van de LOB-activiteiten is het structureel begeleiden van jongeren bij het kiezen voor opleidingen in sectoren met voldoende perspectief op werk. Dit moet voorkomen dat jongeren niet goed weten wat ze leuk vinden, welke mogelijkheden zij hebben en dat zij ondoordachte keuzes maken. Het NPRZ faciliteert scholen om een compleet LOB-programma vorm te geven door zuidbreed ingekochte activiteiten aan te bieden. Scholen kunnen hier hun eigen activiteiten aan toevoegen (Programmabureau NPRZ: p.37-39).

2. AanDeBak-garanties (voorheen: carrière-startgaranties)

Het doel van de AanDeBak-garanties is meerledig: jongeren in het vmbo erop wijzen dat er opleidingen zijn met zekerheid op werk (de garantie als een marketingtool); ervoor zorgen dat ze hiervoor kiezen, op de opleiding blijven door het vooruitzicht op werk, en ervoor zorgen dat jongeren direct na hun opleiding aan het werk kunnen. Dit moet voorkomen dat jongeren door een onvoldoende doordachte studiekeuze niet ‘aan de bak’ komen. Jaarlijks bieden de NPRZ-partners 600 AanDeBak-garanties aan op het mbo. Met een AanDeBak-garantie hebben jongeren de zekerheid dat ze ook op de langere termijn en los van economisch hoog- en laagtij na het behalen van hun diploma aan de slag kunnen (Programmabureau NPRZ, 2019: p. 45).

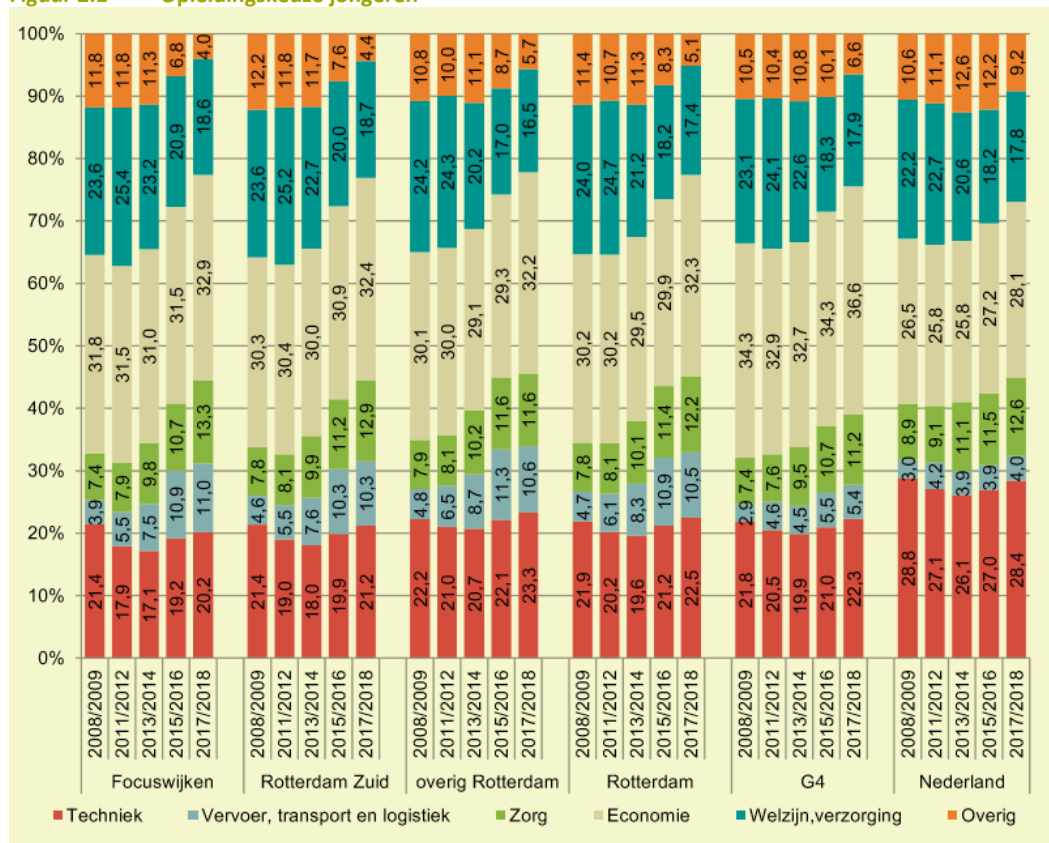
2.2 Ontwikkeling en uitdagingen

Uit ons evaluatieonderzoek anno 2017-2018 blijkt dat de LOB-activiteiten die in het kader van BRIDGE worden ingezet op scholen redelijk positief gewaardeerd worden (Buers, Bouterse, Duysak, Witvliet, & Kuijpers, 2018).. Vooral over de bliksemstage, het loopbaangesprek en Mentoren op Zuid zijn

betrokkenen positief. Daarnaast toonde dit onderzoek aan dat de LOB-activiteiten en AanDeBak-garanties een rol spelen bij de keuzeprocessen van leerlingen. Hoewel de activiteiten niet direct de keuzes van leerlingen lijken te beïnvloeden, wijzen de resultaten uit dat de activiteiten bijdragen aan het versterken van de loopbaancompetenties van leerlingen. Het versterken van loopbaancompetenties is daarmee een potentieel belangrijke weg om het keuzeproces van leerlingen te beïnvloeden.

Uit cijfers naar de opleidingskeuze van jongeren uit Rotterdam-Zuid blijkt dat het aandeel jongeren dat kiest voor een opleiding in de richtingen zorg, haven en techniek geleidelijk stijgt (Programmabureau Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, 2019). Het behalen van de doelstellingen voor Kiezen voor Vakmanschap voor 2020 komt daarmee steeds meer in zicht. De stijging in keuzes voor opleidingen in de zorg, haven en techniek zijn echter ook waarneembaar in andere delen van de stad en het land (zie figuur 2.1). Behalve de inspanningen van het NPRZ is het aannemelijk dat andere ontwikkelingen, zoals de groeiende economie, ook verantwoordelijk zijn voor de stijging.

Figuur 2.1 Opleidingskeuze jongeren



Bron: Uitvoeringsplan NPRZ 2019-2022 (p.38)

Een van de uitdagingen met betrekking tot het beïnvloeden van het keuzegedrag van jongeren is het implementeren van een samenhangend en doorlopend programma van loopbaanoriëntatie en -begeleiding op alle scholen in Rotterdam-Zuid. Uit ons onderzoek over het schooljaar 2017/2018 blijkt dat het realiseren van deze opgave niet gemakkelijk is (Buers, Bouterse, Duysak, Witvliet, & Kuijpers, 2018). Op de meeste scholen is een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten nog niet gerealiseerd. LOB heeft niet altijd de hoogste prioriteit, LOB-activiteiten worden 'los' van elkaar geselecteerd en de invulling en uitvoering van LOB hangt sterk af van individuele docenten.

Uit gesprekken met schoolleiding en docenten blijkt dat betrokkenen LOB over het algemeen wel belangrijk vinden, maar ook van mening zijn dat het aanbieden en organiseren van LOB-activiteiten veel van scholen vraagt. Belemmeringen zijn vooral te vinden in praktische zaken (tijd, geld, beschikbaarheid van personeel), deskundigheid van schoolleiding en docenten om handen en voeten te geven aan LOB en bekendheid met LOB-activiteiten en het NPRZ.

Het NPRZ erkent dat het implementeren van een samenhangend en doorlopend LOB-programma een uitdagend proces is. Het NPRZ probeert het daarom voor scholen zo makkelijk mogelijk te maken om de beschikbare LOB-activiteiten aan te bieden en te organiseren. Zo is aan het begin van 2018 de website www.gaanvooreenbaan.nu gelanceerd om het voor scholen eenvoudiger te maken om het LOB-programma voor het schooljaar 2018/2019 samen te stellen. Daarnaast zet het NPRZ in op het vergroten van draagvlak bij scholen en de partners van het NPRZ voor de inzet van het LOB-programma. Voor de planperiode 2019-2022, die reeds van start is gegaan, wordt ingezet op het continueren van de ingezette lijnen. De LOB-activiteiten zoals weergegeven op www.gaanvooreenbaan.nu en de AanDeBak-garanties blijven ook voor deze periode beschikbaar voor de scholen. Daarnaast wordt in de periode 2019-2022 ingezet op de volgende ontwikkelingen:

- **Uitbreiding sectoren/onderwijstypen.**
 - Het LOB-programma richtte zich in de periode 2015-2018 op kiezen voor vakmanschap in de richtingen zorg, haven en techniek. Dit blijft zo. Daarnaast wordt meer aandacht besteed aan aanpalende sectoren als agro-food en logistiek.
 - Ten behoeve van de AanDeBak-garanties wordt een programma van lerarenopleidingen toegevoegd.
- **Kwaliteit van de activiteiten verhogen.** Het in Rotterdam-Zuid breed aangeboden LOB-programma wordt doorontwikkeld via de inzet op professionalisering en via het organiseren van activiteiten op het gebied van soft skills van leerlingen. Deze activiteiten moeten de kans op werk vergroten en ingezet kunnen worden om je staande te blijven houden op de arbeidsmarkt. Ook wordt gekeken hoe het programma kan worden aangesloten op de afspraken zoals die worden gemaakt voor de dagprogrammering in de Children's Zone.
- **Prioritering met scholen afstemmen.** Er wordt door schoolbesturen in samenwerking met het programmabureau NPRZ een 'wat-nietlijst' worden opgesteld. Hierop komen de activiteiten en onderwerpen te staan (landelijke, gemeentelijke en school-bestuurlijke activiteiten) waarover gezamenlijk wordt afgesproken dat hieraan niet of met minder prioriteit gewerkt hoeft te worden door de scholen.

Uitdagingen voor BRIDGE anno 2017/2018

Uit ons onderzoek naar inzet en ervaren opbrengsten van BRIDGE in het schooljaar 2017/2018 blijkt dat LOB mogelijkheden biedt voor het ondersteunen van keuzeprocessen, maar ook dat dit niet gemakkelijk is.

Door ons gesignaleerde uitdagingen voor de doorontwikkeling van BRIDGE hebben betrekking op:

- het ondersteunen van scholen om een samenhangend aanbod van LOB-activiteiten te ontwikkelen;
- het creëren van meer draagvlak door meer aandacht te besteden aan de ervaringen en wensen van scholen en docenten bij de doorontwikkeling van BRIDGE;
- het stimuleren van kennisuitwisseling tussen scholen over hun ervaringen met de inzet en uitvoering van LOB;
- het stimuleren van de professionalisering van docenten;
- het stimuleren van ouderbetrokkenheid;
- leerlingen ruimte geven om meer eigenaarschap te ontwikkelen ten aanzien van hun studie- en beroepskeuze-proces.

Bereik van het LOB-programma

3

3 Bereik van het LOB-programma

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de inzet van LOB-activiteiten op scholen in het schooljaar 2018/2019. Er volgt een beschrijving van het aantal leerlingen dat heeft deelgenomen aan LOB-activiteiten (3.1), waarna de inzet van het type LOB-activiteiten aan de orde komt (3.2). De LOB-activiteiten die staan vermeld op de Onderwijsroutekaart van het NPRZ staan daarbij centraal. Dit zijn activiteiten die Zuid-breed worden ingekocht en tegen een gereduceerd tarief kunnen worden afgenomen door scholen. Daarnaast is rekening gehouden met de LOB-activiteiten die scholen zelf organiseren. Voorbeelden van ingezette LOB-activiteiten op scholen in Rotterdam-Zuid staan weergegeven in Box 3.1. De informatie over het bereik van het LOB-programma is gebaseerd op het vragenlijstonderzoek onder leerlingen. Daarnaast maken we gebruik van kwalitatieve informatie van het verdiepende onderzoek om de verschillen in bereik te duiden.

Box 3.1 Illustratie van LOB-activiteiten op scholen

Ontdekken en ervaren

- Havenbezoek
Bijv. port rangers (po), havenlink en port discovery (vmbo)
- Bedrijfsbezoek
Bijv. Jinc bliksemstage, bezoek ziekenhuis
- Evenementen kennismaking met beroepen en vakken
Bijv. Gaan voor een Baan!, Discovery Lab, Skills Masters, Week van de Procestechniek
- Techniek lessen en workshops
- Proefstuderen
- Maatschappelijke stage

Reflecteren en kiezen

- LOB-portfolio
Bijv. digitaal talentportfolio (vmbo)
- Mentoren op Zuid
- LOB-gesprek
Bijv. gesprek over toekomst met leraar-leerling en ouder

Aansluiting Arbeidsmarkt

- Lessen of training over werknemersvaardigheden
- Sollicitatietraining

Overig

- Andere LOB-activiteit(en)
Bijv. excursie naar museum met koppeling beroep, LOB-les (mbo), wereldhaven (po/vmbo)

Onderwijsroutekaart

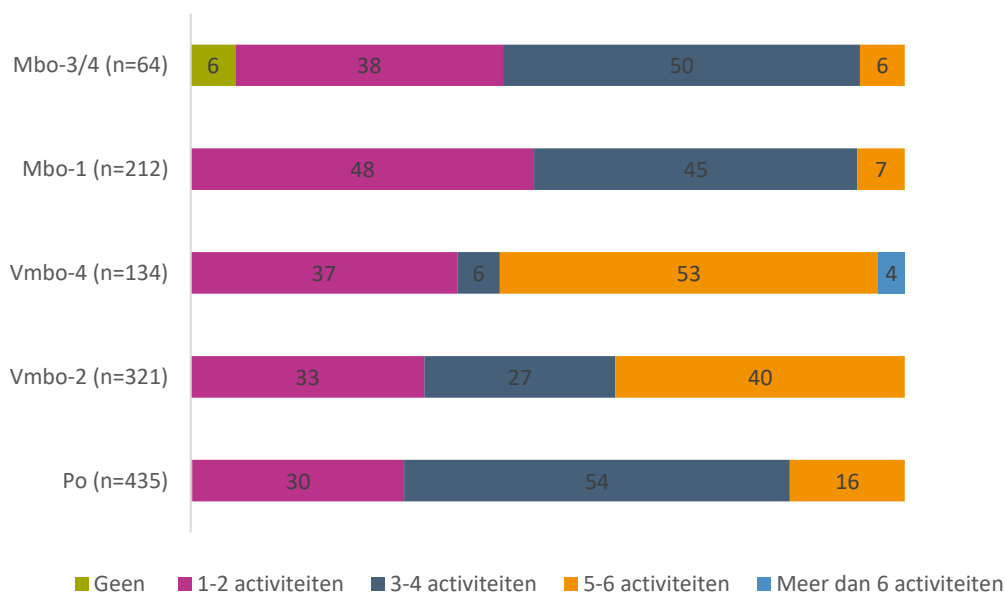


Bron: NPRZ (2015)

3.1 Deelname aantal LOB-activiteiten

In de enquête is gevraagd aan welke LOB-activiteiten leerlingen hebben meegedaan in het schooljaar 2018-2019. De meeste leerlingen antwoorden dat zij aan ten minste drie LOB-activiteiten hebben meegedaan. Figuur 3.1 biedt een overzicht van de deelname aan LOB-activiteiten per onderwijssector.

Figuur 3.1 Deelname aantal leerlingen aan LOB-activiteiten naar onderwijssector, in procenten



Met vergelijkende analyses is getoetst of het aantal activiteiten varieert naargelang onderwijstype, school en de achtergrondkenmerken van leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratie-achtergrond).

Uit deze analyses blijkt in de eerste plaats dat er verschillen zijn in deelname aan LOB-activiteiten tussen onderwijssectoren. Leerlingen in het po doen gemiddeld aan drie activiteiten mee, vmbo-leerlingen in het eerste en laatste jaar aan gemiddeld vier activiteiten en op het mbo doen studenten gemiddeld drie LOB-gerelateerde activiteiten.

Daarnaast blijkt dat er verschillen zijn in de deelname aan LOB-activiteiten tussen scholen. Er zijn po- en vo-scholen die een beperkte hoeveelheid activiteiten aanbieden (minder dan vier) en scholen die juist veel LOB-activiteiten aanbieden. Op het mbo is de variatie in het aantal activiteiten beperkt.

Ten derde tonen de resultaten van de vergelijkende analyse aan dat deelname aan LOB-activiteiten varieert naargelang de achtergrondkenmerken van leerlingen in het vmbo (etniciteit) en mbo (woongebied). Voor vmbo-4 leerlingen blijkt dat er verschillen zijn in deelname aan LOB-activiteiten tussen leerlingen met en zonder een migratieachtergrond. Vmbo-4 leerlingen met een migratieachtergrond hebben significant minder activiteiten gedaan dan vmbo-4 leerlingen met een Nederlandse achtergrond. Dit verschil is zeer waarschijnlijk te verklaren door de selectie van scholen in het onderzoek en de samenstelling van de leerling-populatie op de desbetreffende scholen. Zo is het aandeel leerlingen met een migratieachtergrond op bijvoorbeeld school X laag, terwijl deze school relatief veel activiteiten organiseert in vergelijking tot andere vmbo-scholen.

3.2 Deelname soort LOB-activiteiten

Naast het aantal activiteiten, is deelname aan het soort LOB-activiteiten in kaart gebracht. Hieronder zijn de meest voorkomende activiteiten per onderwijssector beschreven, waarna we zijn nagegaan of specifieke bundels of combinaties van LOB-activiteiten zijn te onderscheiden.

Ervaring met LOB-activiteiten

In tabel 3.1 is in kaart gebracht met welk type LOB-activiteiten leerlingen in het po en vo ervaring hebben. De resultaten tonen aan dat het merendeel van de po- en vo-leerlingen ervaring heeft met een bedrijfsbezoek (po=75%, vmbo-2=74% en vmbo-4=92%). Daarnaast blijkt dat ongeveer de helft van de po-

en vmbo-leerlingen een gesprek heeft met zijn/haar docenten en ouders over de toekomstige (onderwijs)loopbaan en ook kennismakt met kansrijke mogelijkheden (bijv. techniekles, overige activiteiten, evenement) en/of relevante vaardigheden te leren (bijv. training).

Tabel 3.1 Rangorde meest voorkomende type LOB-activiteiten in het po en vo

Po									
1.	Bedrijfsbezoek	75	325	Bedrijfsbezoek	74	237	Bedrijfsbezoek	92	123
2.	Techniekles	54	237	LOB-gesprek	65	208	Sollicitatietraining	59	79
3.	Overige LOB-activiteiten	52	225	Overige LOB-activiteiten	54	172	Evenementen	58	78
4.	LOB-gesprek	41	178	Evenementen	53	171	Maatschappelijke stage	57	77
5.	Evenementen	31	137	LOB-portfolio	45	143	LOB-gesprek	54	73
6.	Training werknemersvaardigheden	29	127	Mentoren op Zuid	29	93	LOB-portfolio	36	48
7.	Havenbezoek	20	89	Maatschappelijke stage	18	57	Proefstuderen	34	46
8.	Mentoren op Zuid	5	22	Havenbezoek	17	56	Overige LOB-activiteiten	7	10
9.	LOB-portfolio	4	16	Training werknemersvaardigheden	5	16			
Totaal		N=435		Totaal	N=321		Totaal	N=134	

In tabel 3.2 zijn de LOB-activiteiten voor mbo-studenten gepresenteerd. De meerderheid van de mbo-studenten uit het eerste en laatste leerjaar heeft een loopbaangesprek gehad in het afgelopen schooljaar. Alle mbo-studenten hebben een LOB- of SLB-uur waar sommigen ook een gesprek hebben met de mentor over hun competenties ('werken aan je toekomst', sterke en zwakke punten, ontwikkeling et cetera). Ouders zijn bij dit gesprek doorgaans niet aanwezig. Wel is dit op verzoek van ouders en/of studenten mogelijk. De activiteit die daaropvolgend het meest wordt gedaan is 'overig'. Deze activiteiten is de LOB-les. De specifieke invulling van het LOB-uur verschilt per opleiding en instelling, maar leerlingen moeten vrijwel altijd werken met een LOB-boekje (met reflectieopdrachten). Ook wordt er vaak in dit uur gewerkt aan een stageportfolio, opdrachten van de stage of de school.

Tabel 3.2 Rangorde meest voorkomende typen activiteiten in het mbo

Mbo-1					
LOB-gesprek*	75	160	LOB-portfolio *	78	50
Andere LOB-activiteiten	54	105	Andere LOB-activiteiten	64	41
Evenementen	52	104	Evenementen	59	38
Training werknemersvaardigheden	41	96	LOB-portfolio	45	29
Digitaal talentportfolio	31	86	Training werknemersvaardigheden	28	18
Sollicitatietraining	29	17	Voorlichting AanDeBak-garantie	25	16
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	20	9	Sollicitatietraining	16	10
Totaal	n=212		Totaal	n=64	

* Gesprek met ouders is op verzoek mogelijk, maar komt in de praktijk zelden voor.

Met vergelijkende analyses is vervolgens getoetst of het soort activiteiten varieert naargelang onderwijstype, school en de achtergrondkenmerken van leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratieachtergrond). De resultaten van deze vergelijkende analyse laten zien dat er weliswaar verschillen zijn tussen onderwijstype in de inzet van het soort LOB-activiteiten, maar dat deze niet significant zijn. Wel zijn er verschillen in het soort activiteiten tussen po- en vmbo-scholen. We zien dat scholen vaak kiezen voor activiteiten als het LOB-gesprek, bedrijfsbezoek of techniekles, maar dat de samenstelling van het pakket LOB-activiteiten op scholen sterk varieert. Verder blijkt uit de vergelijkende analyse dat deelname aan het soort LOB-activiteiten nauwelijks varieert naargelang de achtergrondkenmerken van leerlingen. Wel zijn er significante verschillen tussen po-leerlingen uit groep 7 en 8. Leerlingen uit

groep 8 doen significant vaker mee aan een bedrijfsbezoek, een loopbaangesprek en 'andere LOB-activiteiten' dan leerlingen uit groep 7.

Ervaring met combinaties van LOB-activiteiten

Aan de hand van theoretische aannames en exploratieve dataminingstechnieken is verkend of er patronen zijn te ontdekken in de LOB-activiteiten waaraan leerlingen hebben meegedaan. Daarmee is het mogelijk om na te gaan of er sprake is van doelgerichte en samenhangend pakketten bij de uitvoering van LOB op scholen.

In tabel 3.3 is een aantal veelvoorkomende combinaties van LOB-activiteiten gepresenteerd. De resultaten tonen aan dat er een grote variatie is in de wijze waarop LOB wordt ingevuld op scholen. In het po zijn de meest voorkomende bundels gericht op exploreren. Naarmate leerlingen verder komen in de onderwijsloopbaan is er meer aandacht voor reflectie. Voor het vmbo en mbo bevatten de meest voorkomende bundels een combinatie van exploreren en reflecteren. Aansluiting op de arbeidsmarkt is voor geen enkel onderwijstype een onderdeel van de meest voorkomende bundels van activiteiten. Hoewel scholen wel activiteiten aanbieden die zijn gericht op 'aansluiting op de arbeidsmarkt', suggereren deze resultaten dat activiteiten zoals sollicitatietraining niet structureel worden gecombineerd met andere activiteiten.

Tabel 3.3 Aantal leerlingen dat bepaalde combinatie LOB-activiteiten heeft gehad

Bedrijfsbezoek en techniekles	1	190	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Techniekles en evenementen	1	121	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Bedrijfsbezoek en LOB-gesprek	1+2	94	134	69	n.v.t	n.v.t
Bedrijfsbezoek en evenementen	1	74	171	73	n.v.t	n.v.t
Techniekles en LOB-gesprek	1+2	71	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Bedrijfsbezoek en LOB-portfolio	1+2	n.v.t	116	44	n.v.t	n.v.t
Techniekles, evenementen en LOB-gesprek	1+2	56	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Bedrijfsbezoek, techniekles en LOB-gesprek	1+2	48	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Bedrijfsbezoek, evenementen en LOB-gesprek	1+2	33	94	68	n.v.t	n.v.t
Evenement en LOB-gesprek	1+2	n.v.t	94	72	69	31
LOB-portfolio en LOB-gesprek	2	n.v.t	47	43	67	26

Focus bundel: 1=Ontdekken en ervaren, 2=Reflecteren en kiezen, 3=Aansluiting arbeidsmarkt

Nb. categorie overig LOB-activiteiten is buiten beschouwing gelaten bij het nagaan van de meest voorkomende combinaties.



Implementatie van- LOB op scholen

4

4 Implementatie van LOB op scholen

In dit hoofdstuk komt aan bod hoe scholen invulling geven aan LOB en welke factoren de implementatie van een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten op de scholen bevorderen dan wel belemmeren. We brengen de invulling van LOB op scholen via een dashboard in kaart (4.1), zodat in één oogopslag duidelijk is welke implementatie-aspecten meer aandacht behoeven. Daarna gaan we dieper in op de uitvoering van vier LOB-thema's: visie (4.2), draagkracht voor de uitvoering van LOB (4.3), draagvlak voor LOB (4.4) en daadkracht om LOB in praktijk te brengen (4.5). De informatie weergegeven in dit hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van de procesthermometer die is ingevuld door in totaal 49 schoolleiders en LOB-verantwoordelijken van scholen in Rotterdam-Zuid en op de zes verdiepende groepsgesprekken die zijn gevoerd met docenten.

4.1 Dashboard LOB

In tabel 4.1 wordt de invulling van LOB op scholen grafisch weergegeven in een 'dashboard', dat bestaat uit vier thema's: visie, draagkracht, draagvlak en daadkracht (Kuijpers M., 2012).

- *Visie* gaat over de mate waarin scholen van mening zijn dat zij een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten hebben.
- *Draagkracht* heeft betrekking op de mate waarin er op scholen voldoende randvoorwaarden en expertise aanwezig zijn voor de uitvoering van LOB.
- *Draagvlak* verwijst naar de mate waarin scholen een positieve houding hebben ten aanzien van de inhoud van het LOB-programma (inhoudelijk draagvlak) en positief zijn over het proces van uitvoering door het NPRZ (procesmatig draagvlak);
- *Daadkracht* gaat over de mate waarin scholen daadwerkelijk aan de slag gaan met LOB en kennis over LOB toepassen.

In tabel 4.1 zijn op basis van de ingevulde procesthermometer de kernitems per themagebied (horizontale as) afgezet tegen de data van respondenten per onderwijssector (verticale as). Daarbij maken we gebruik van een kleurcodering, zodat in één oogopslag duidelijk wordt wat er goed gaat en waar ruimte ligt voor verbetering. De kleurcodering is gebaseerd op het aandeel respondenten dat het (helemaal) eens is met de stellingen over de uitvoering van LOB. Een groen bolletje is toegekend aan stellingen waar ten minste de helft van de sector (helemaal) eens op heeft geantwoord, een oranje aan stellingen waar 25 procent tot 50 procent van de sector eens op heeft geantwoord en een rood bolletje aan stellingen waar minder dan een kwart eens op heeft geantwoord. In Bijlage 2 zijn de stellingen en percentages per onderwijssector uitgesplitst.

Tabel 4.1 Procesthermometer LOB naar onderwijssector

1. Visie			
Duidelijke doelen ten aanzien van LOB	●	●	●
LOB-activiteiten onderdeel van curriculum	●	●	●
Selectie samenhangende LOB-activiteiten	●	●	*
2. Draagkracht			
Beschikbaarheid personeel	○	○	○
Expertise docenten: vormgeving LOB	○	○	○
Expertise docenten: kennis over (toekomstige) arbeidsmarkt	○	*	○
Beschikbaarheid tijd	○	○	○
Beschikbaarheid financiële middelen	*	○	○
3. Draagvlak			
Inhoudelijk draagvlak: belang LOB	●	●	●
Inhoudelijk draagvlak: LOB-programma van het NPRZ	●	●	○
Procesmatig draagvlak: informatievoorziening ten aanzien van activiteiten leerlingen	●	●	○
Procesmatig draagvlak: informatievoorziening ten aanzien van activiteiten docenten	○	○	*
Procesmatig draagvlak: betrokkenheid school	*	●	*
Procesmatig draagvlak: houding ten aanzien van NPRZ	○	○	*
4. Daadkracht			
Stimuleren kwaliteiten- en motievenreflectie	●	●	●
Stimuleren werkexploratie	●	●	●
Stimuleren keuze voor techniek/haven en zorg	●	●	○
Werken aan expertiseontwikkeling docenten	*	*	○
Werken aan kennisuitwisseling	*	○	*

● Sterk punt (51 tot 75% procent beoordeelt een indicator positief);
 ○ Goed op weg (25 tot 50% procent beoordeelt een indicator positief);
 * Aandachtspunt (0 tot 25% procent beoordeelt een indicator positief)

4.2 Visie op LOB

Een groot deel van de scholen is van mening dat hun school een duidelijke en samenhangende visie heeft op LOB. Meer dan de helft van alle respondenten van de procesthermometer is het (helemaal) eens met alle stellingen die over visie gaan. Dit geldt voor alle drie de onderwijssectoren met één uitzondering voor het mbo. Minder dan een kwart van de respondenten in het mbo geeft aan dat de school rekening houdt met de samenhang tussen LOB-activiteiten. De hoogste score voor deze indicator wordt behaald door het vo. Vrijwel alle vo-scholen geven aan concrete doelstellingen te hebben over wat ze willen bereiken met LOB (93%), dat LOB-activiteiten onderdeel zijn van het curriculum (67%) en dat er rekening wordt gehouden met de samenhang tussen LOB-activiteiten (100%) (zie bijlage 2 voor een nadere toelichting op de uitkomsten van de procesthermometer). Dat betekent overigens niet dat op de scholen in de praktijk altijd al sprake is van een doelgericht en samenhangend pakket. In groeps-gesprekken wordt door docenten opgemerkt dat *“het lastig is om een samenhangend pakket van LOB samen te stellen”* (po) en dat er *“geen samenhangend pakket en daarnaast (nog) geen duidelijke leerlijn en geen methode is. We zijn wel bezig met het opzetten van een vaste lijn”* (vo).

Toelichting op visie

In een open vraag in de procesthermometer is gevraagd aan de respondenten om hun visie op LOB toe te lichten in steekwoorden. Daaruit blijkt dat binnen het po vooral wordt gericht op de voorbereiding op vervolgonderwijs en bewustwording van en kennismaking met mogelijkheden en beroepen. *“Vooral kennismaken met mogelijkheden op de arbeidsmarkt en daarbij informeren en enthousiasmeren”* noemt een directeur van een po-school. Een andere directeur beschrijft dat de school *“geen losse activiteiten inzet omdat het moet, maar vooral inzet op activiteiten die bijdragen aan wat we al doen”*.

Binnen het vo vinden de meeste respondenten van de procesthermometer het belangrijk dat LOB toekomstgericht is en de leerlingen bezig zijn met hun ontwikkeling. Leerlingen zouden zich via LOB beter moeten kunnen oriënteren op welke mogelijkheden er zijn en nadenken over hun profiel- en of beroepskeuze. Een vo-docent beschrijft daarbij dat *“LOB er voor moet zorgen dat iedere leerling weet hoe zijn/haar loopbaan er ongeveer uit komt te zien en een beeld heeft hoe dit te bereiken”*. Verschillende respondenten leggen daarbij een centrale rol bij de leerling zelf: *“de regie ligt bij de leerling”*.

Voor het mbo geldt dat het meer lijkt te gaan om aandacht voor de ontwikkeling van talent en kwaliteiten van studenten. Een docent van het mbo beschrijft bijvoorbeeld in de procesthermometer dat *“LOB de basis is voor elke student om zijn talenten te kunnen ontwikkelen en te gebruiken binnen een opleiding en daarna in vervolgopleiding en werk”*. Een teamleider noemt daarbij dat *“groei centraal staat”*.

4.3 Draagkracht

Het themagebied draagkracht wordt door de respondenten het minst positief beoordeeld. De scholen zijn hier echter niet eenduidig in; dit is de indicator met de grootste spreiding tussen de antwoorden op de stellingen binnen de sector (zie ook bijlage 2 de uitkomsten). Tussen de sectoren zijn er geen grote (relatieve) verschillen in het aandeel respondenten dat het eens is met de stellingen. Opvallend is echter wel dat respondenten binnen het po vaak een gebrek aan financiële middelen ervaren voor de uitvoering van LOB-activiteiten. Het aandeel respondenten binnen het po dat het eens is met de stelling dat er voldoende financiële middelen zijn is twaalf procent, dit aandeel ligt voor het vo (33%) en mbo (33%) hoger. Met name in het vo wordt beperkte kennis van docenten over de (toekomstige) arbeidsmarkt als een knelpunt ervaren. De verschillen naar sector voor de andere stellingen zijn kleiner. Een tot twee kwart van de respondenten in het po, vo en mbo zegt dat er voldoende capaciteit, expertise, kennis en tijd beschikbaar is om de LOB-activiteiten vorm te geven en uit te voeren.

Toelichting knelpunten

In een open vraag in de procesthermometer is aan de respondenten gevraagd welke knelpunten zij ervaren in het organiseren van LOB op hun school. We zien dat gebrek aan tijd, personeel en begeleiding bij de activiteiten vaak worden genoemd als knelpunten. Dit geldt voor alle drie de onderwijssectoren. Directeuren in het po beschrijven bijvoorbeeld dat er *“beperkte beschikbaarheid aan ouders is om samen met leerkrachten activiteiten te begeleiden”* en dat *“vervoer naar activiteiten lastig is”*. In het vo noemt een docent *“verloop van personeel”* als een knelpunt. Ook in het mbo is *“voldoende mankracht”* een dilemma voor de organisatie van LOB. Daarnaast wordt prioritering van LOB binnen het curriculum vaak als drempel ervaren. Zoals een mbo-docent beschrijft: *“soms wordt er prioriteit gegeven aan andere lessen die studenten ‘belangrijker’ vinden of vinden niet alle collega’s LOB even belangrijk en kiezen ze daarom voor een andere invulling van de lessen”*.

Ook de groepsgesprekken met docenten in het po en vo wijzen uit dat tijd en personeel als knelpunten worden ervaren. Hoewel de docenten de waarde van LOB inzien, geven zij aan dat er bij de selectie van activiteiten in grote mate rekening wordt gehouden met de praktische kant. Zo noemen verschillende docenten van twee verschillende po-scholen dat bij de selectie van activiteiten keuzes worden gemaakt voor activiteiten met zo min mogelijke belasting. De directie maakt hierbij de uiteindelijke selectie van activiteiten. In een andere po-school melden docenten dat *“het niet realistisch is om voor iedere leerling een portfolio bij te houden. Dit heeft vooral te maken met de huidige werkdruk van docenten”*. Als aandachtspunt wordt in een groepsgesprek met het vo genoemd dat *“er één uur per week beschikbaar is voor LOB, maar dat daarin niet met alle leerlingen een gesprek gevoerd kan worden. Vooral als er keuzemomenten komen, zijn individuele gesprekken belangrijk, maar daar is in dit ene uur dus niet altijd ruimte voor”*.

4.4 Draagvlak

De resultaten op het themagebied draagvlak wijzen uit dat scholen/docenten het belang van LOB doorgaans onderschrijven. Procesmatig is er ruimte voor verbetering. Belemmeringen zijn vooral te vinden in informatievoorziening en mate waarin scholen het gevoel hebben dat de juiste dingen worden gedaan. Wel zien we grote verschillen in draagvlak tussen onderwijssectoren en scholen. Vooral in het mbo is draagvlak een punt van aandacht. Voor een deel heeft dit te maken met de bekendheid met het NPRZ. Een groot deel van de respondenten antwoordt dat ze onvoldoende bekend zijn met NPRZ om de vragen over draagvlak te kunnen beoordelen (de resultaten zijn gepresenteerd in bijlage 2).

Toelichting knelpunten

Respondenten vanuit het po en vo zijn in beginsel positief over het LOB-programma van het NPRZ. Een po-directeur noemt het programma bijvoorbeeld een *"inspirerend, wenselijk, mooi en waardevol initiatief"*. Ook in de groepsgesprekken komen positieve geluiden over het LOB-programma naar voren. Dit betreft bijvoorbeeld de website 'gaanvooreenbaan.nl', waar de keuzes volgens po leerkrachten overzichtelijk op een rijtje staan. Vo-docenten noemen het Gaan voor een Baan-event als positief punt: *"de informatie die daar werd gegeven over de bouw en de zorg gaf inzicht in nieuwe richtingen en beroepen voor de leerlingen"*.

Daarnaast komt zowel uit de procesthermometer als de groepsgesprekken met po- en vo-docenten een aantal kanttekeningen naar voren over de inhoud van het NPRZ-programma. Respondenten noemen in de procesthermometer bijvoorbeeld de massaliteit van de activiteiten als knelpunt. In de groepsgesprekken noemen docenten dat niet alle activiteiten goed aansluiten bij alle leerlingen en dit niet bijdraagt aan het positieve effect dat de activiteiten zouden kunnen hebben gehad. Een po-docent is bijvoorbeeld van mening dat LOB-activiteiten vaak *"een soort uitje zijn, dat onvoldoende aansluit bij de kinderen"*. Ook noemt een vo-docent dat het belangrijk is om goed te kijken wat past bij leerlingen: *"Dit jaar ben ik met derdejaars naar Gaan voor een baan! geweest. Qua tijdsinvestering en wat de opbrengsten zijn, vind ik dat echt zonde. Er staan bedrijven die workshops geven, maar leerlingen mogen niks kiezen, ze worden ingedeeld en als het niet interessant voor ze is, gaan ze het ook niet"*. Ten aanzien van de bliksemstage antwoorden docenten dat er meer afwisseling in bedrijven nodig is. Ook zou het beter aansluiten als de leerlingen meer zelf zouden kunnen doen en minder zouden moeten luisteren. Persoonlijk contact noemt een vo-docent als belangrijk: *"Ik ga liever tien keer met twee leerlingen dan een keer met iedereen op excursie. Dan heb je meer rendement, maar dat is absoluut niet haalbaar. Tenzij iedereen meehelpt, maar dat kan niet door geld en werkdruk"*. Daarnaast blijkt uit de procesthermometer en groepsgesprekken met po- en vo-docenten dat het goed zou zijn om meer aandacht te besteden aan de informatievoorziening voor professionalisering van docenten. Respondenten uit het po zijn tevens van mening dat het po onvoldoende wordt betrokken bij de doorontwikkeling van BRIDGE, terwijl respondenten uit het vo wel ervaren dat er oog is voor hun wensen en ervaringen.

Respondenten in het mbo zijn echter minder positief over de inhoud en uitvoering van het LOB-programma van het NPRZ. Hoewel zij LOB belangrijk vinden, blijkt ook dat inhoudelijk en procesmatig draagvlak voor BRIDGE en het NPRZ laag zijn. Een groot deel van de opmerkingen van respondenten uit het mbo gaat over de inhoud van het LOB-programma van het NPRZ, meer specifiek het nut van de AanDeBak-garantie. *"Een AanDeBak-garantie is meer een wassen neus omdat studenten techniek altijd wel een goede baan vinden"*, schrijft een respondent uit het mbo. Daarnaast zijn respondenten uit het mbo niet bekend met hoe het NPRZ scholen kan ondersteunen om LOB in te vullen en ervaren zij dat er onvoldoende oog is voor hun wensen, ervaringen en onderwijscontext. Ook in de eerste meting van dit onderzoek over het schooljaar 2017/2018 signaleren we dat de betrokkenheid en het draagvlak voor het programma in het mbo laag zijn.

4.5 Daadkracht

De resultaten van de procesthermometer laten zien dat scholen actief bezig zijn met het stimuleren van de kwaliteiten en exploratie van leerlingen. Scholen zetten LOB vooral in om leerlingen te stimuleren om

hun blik te verbreden en hun eigen kwaliteiten te ontdekken (zie ook: Buers, Bouterse, Duysak, Witvliet & Kuijpers, 2018). In de daadkracht van scholen om werk te maken van LOB zien we een aantal opvallende verschillen tussen de onderwijssectoren. Het grootste deel van de respondenten in het po vindt het kennis laten maken van leerlingen met verschillende opleidingen/werkvelden de belangrijkste reden voor de inzet van LOB; 92 procent is het hier (helemaal) mee eens. Dit geldt ook voor het vo (100% is het hier (helemaal) mee eens). Tegelijkertijd wordt in het vo ook het stimuleren van leerlingen om hun eigen kwaliteiten te ontdekken veelal als reden genoemd voor de inzet van LOB (87% is het hier (helemaal) mee eens ten opzichte van 68% in het po). Kwaliteiten ontdekken is ook voor de respondenten uit het mbo de meest genoemde reden voor inzet van LOB (89% is het hier (helemaal) mee eens). Opvallend genoeg noemen de respondenten van alle onderwijssectoren het kiezen voor een opleiding of beroep in de techniek, zorg of haven minder vaak als reden voor de inzet van LOB; in het po is 58 procent het hier (helemaal) mee eens, voor het vo geldt dit voor 60 procent en voor het mbo voor 44 procent. De indicatoren die gaan over tijd voor expertiseontwikkeling op het gebied van LOB en kennisuitwisseling met andere scholen worden lager beoordeeld dan de andere stellingen binnen dit themagebied. In het po zegt acht procent van de respondenten dat de school tijd geeft voor expertiseontwikkeling, in het vo nagenoeg niemand. In het mbo wordt hier beduidend meer tijd voor gemaakt; 44 procent zegt dat hun school docenten tijd geeft om te werken aan expertiseontwikkeling op het gebied van LOB. Daarentegen scoort het mbo wel het laagst voor kennisuitwisseling met andere scholen; elf procent van de respondenten in het mbo zegt dat hun school kennis en ervaringen wisselt met andere scholen over LOB ten opzichte van twintig procent in het po en 43 procent in het vo.

Toelichting knelpunten

Op basis van een open vraag is in de procesthermometer nagegaan wat scholen nodig hebben om meer werk te maken van LOB. Respondenten in het po noemen daarbij veelal het faciliteren van randvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld *“activiteiten die niet op de schouders van het personeel drukken, zoals excursies die volledig verzorgd worden.”* Ook uitwisseling met andere scholen wordt door directeuren vanuit het po genoemd. Uit de open antwoorden van de respondenten uit het vo blijkt dat zij vooral behoefte hebben aan meer professionalisering ten aanzien van LOB; *“meer training voor de docenten. Trainingen die praktisch en inspirerend zijn”*. Respondenten vanuit het mbo noemen diverse zaken, zoals uitwisseling met andere scholen en samenwerking met het vmbo. Ook merkt een mbo-docent op dat leerlingen op het mbo al hebben gekozen voor een richting en daarom leerlingen uit Rotterdam-Zuid beter financieel gesponsord zouden kunnen worden via het aanbieden van leermiddelen dan met het huidige aanbod (specifiek de AanDeBak-garanties).

Ervaringen met LOB

5

5 Ervaringen met LOB-activiteiten

In dit hoofdstuk maken we inzichtelijk hoe de LOB-activiteiten worden ervaren en gewaardeerd. Eerst brengen we de waardering van LOB-activiteiten door leerlingen in beeld (5.1), waarna we stil staan bij de LOB-thema's waar leerlingen over praten (5.2). Vervolgens komen de condities die van belang zijn voor de waardering van LOB-activiteiten aan de orde (5.3). De informatie van dit hoofdstuk is grotendeels gebaseerd op gegevens van het vragenlijstonderzoek onder leerlingen en is aangevuld met informatie van groepsgesprekken met docenten, leerlingen en ouders.

5.1 Ervaring met LOB-activiteiten

Waardering LOB-activiteiten door leerlingen

In de enquête is leerlingen gevraagd om de meeste leerzame LOB-activiteit te selecteren die zij dit schooljaar hebben gedaan en deze vervolgens te beoordelen met een rapportcijfer van 1 (helemaal niet leerzaam) tot 10 (heel erg leerzaam).

In tabel 5.1 t/m 5.3 is de gemiddelde leerzaamheid van LOB-activiteiten per onderwijssector in kaart gebracht. Tabel 5.1 toont aan wat po-leerlingen leerzame en minder leerzame activiteiten vinden. De helft van de po-leerlingen die ervaring heeft met een bedrijfsbezoek (o.a. de bliksemstage) vindt dat dit de meest leerzame activiteit is waar zij aan mee hebben gedaan en waardeert deze activiteit gemiddeld met een 7,5. Opvallend is dat het LOB-gesprek minder vaak wordt geselecteerd als meest leerzame activiteit, maar dat degenen die deze activiteit selecteren deze ook hoog waarderen. Uit de gesprekken met po- en vmbo-leerlingen blijkt dat het LOB-gesprek leerlingen waardevolle en relevante informatie kan bieden voor het kiezen van een opleiding. Zo vertelt een po-leerling dat ze tijdens het LOB-gesprek nieuwe dingen heeft gehoord over hoe ze toch naar het grafische lyceum kon. Ze dacht dat het eerst niet mogelijk was. In het LOB-gesprek is er vervolgens samen met de leerkracht een plan gemaakt hoe ze misschien in het tweede leerjaar toch naar het grafisch lyceum zou kunnen. Ook een aantal vmbo-leerlingen is van mening dat het LOB-gesprek leerzaam is, omdat *“je tijdens het gesprek meer specifiek informatie krijgt of antwoord op je vragen (..) in het digitaal talentportfolio moet je alleen opdrachten inzetten”*.

Tabel 5.1 Waardering van LOB-activiteiten door po-leerlingen

LOB-activiteit	Aantal leerlingen	Procent	Gemiddelde waardering
Bedrijfsbezoek	325	56%	7,5
Techniekles en workshops	237	40%	7,6
Andere LOB-activiteit(en)	225	29%	7,8
Mentoren op Zuid	22	20%	7,8
Evenementen	137	18%	7,9
LOB-gesprek	178	18%	8,1
Havenbezoek	89	17%	7,5
Training werknemersvaardigheden	127	13%	7,1
LOB-portfolio	16	0%	-

Tabel 5.2 toont aan welke activiteiten vmbo-leerlingen de meest leerzame vinden en hoe zij deze activiteiten waarderen. 62 procent van de vmbo-2 leerlingen die ervaring heeft met Mentoren op Zuid vindt dat dit de meest leerzame LOB-activiteit is van het afgelopen schooljaar. De training werknemersvaardigheden en het havenbezoek worden minder vaak geselecteerd. Vmbo-4 leerlingen vinden proefstuderen de meeste leerzame activiteit, alhoewel deze laag wordt beoordeeld. Uit de gevoerde gesprekken met vmbo-4 leerlingen blijkt dat het proefstuderen niet altijd aansluit bij de interesses of het profiel van de vmbo-4 leerlingen. Zo geven leerlingen met een economieprofiel aan het bezoek aan de mbo-food-opleiding niet nuttig te vinden: *“Niemand uit onze klas wil iets met food of haven doen. Het heeft ook helemaal niets te maken met ons profiel. We konden beter langs een opleiding bedrijfskunde of administratie. Iets wat bij economie hoort”*. Een mogelijke verklaring voor de lage beoordeling van proefstuderen is dat er verwarring is over de inhoud van deze activiteit. Mogelijk wordt proefstuderen op het mbo verward met de zogeheten AanDeBak-stages, waarbij leerlingen met de klas op bezoek gaan bij

bedrijven die ze niet zelf hebben gekozen. Verder valt op dat vmbo-leerlingen het LOB-gesprek en LOB-portfolio niet zo vaak selecteren als meest waardevolle activiteit, maar dat deze activiteiten wel relatief positief worden gewaardeerd door leerlingen.

Tabel 5.2 Waardering van LOB-activiteiten door vmbo-leerlingen

Mentoren op zuid	93	62%	7	Proefstuderen	46	46%	4,7
Bedrijfsbezoek	237	35%	7	Bedrijfsbezoek	123	35%	6,4
LOB-gesprek	208	24%	8	Sollicitatietraining	79	31%	7,2
Andere LOB-activiteit	172	24%	6,1	Maatschappelijke stage	77	23%	7,6
LOB-portfolio	143	22%	7,3	LOB-portfolio	48	17%	7,5
Evenementen	171	19%	7	Evenementen	78	17%	6,9
Maatschappelijke stage	57	17%	6,8	Andere LOB-activiteit	10	13%	6
Havenbezoek	56	11%	6,8	LOB-gesprek	73	9%	7,5
Training werknemersvaardigheden	16	7%	6	Havenbezoek	0	n.v.t.	n.v.t.
Sollicitatietraining	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Training werknemersvaardigheden	0	n.v.t.	n.v.t.
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	0	n.v.t.	n.v.t.
Proefstuderen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.				

Tabel 5.3 biedt inzicht in de ervaringen en waardering van LOB-activiteiten door mbo-studenten. Mbo-studenten uit het eerste leerjaar selecteren vooral evenementen als meest leerzame activiteit, terwijl studenten uit het laatste leerjaar vooral het LOB-gesprek selecteren als meest waardevolle activiteit. Op het mbo worden evenementen en het loopbaangesprek het meest gekozen als meest leerzame activiteit. De evenementen krijgen van de eerstejaars mbo-studenten ook een goede beoordeling (gemiddeld 6,7) evenals de sollicitatietraining. Bij de laatstejaars mbo-studenten krijgt de voorlichting over de AanDeBak-garantie het hoogste cijfer. Opvallend is dat dit niet alleen studenten zijn die in Rotterdam-Zuid wonen. Ook studenten die elders wonen selecteren deze activiteit (voor meer informatie over de AanDeBak-garantie, zie: hoofdstuk 7).

Tabel 5.3 Waardering van LOB-activiteiten door mbo-studenten

Mbo-1				Mbo-3/4			
Activiteit	N	%	Cijfer	Activiteit	N	%	Cijfer
Evenementen	104	51%	6,7	LOB-gesprek	50	54%	6,2
Training werknemersvaardigheden	105	46%	6,1	Evenementen	38	35%	5,5
Sollicitatietraining	160	38%	6,3	Andere LOB-activiteiten	41	33%	5,8
LOB-portfolio	96	32%	6,4	LOB-portfolio	29	25%	6,7
LOB-gesprek	17	24%	6,8	Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	16	23%	7,3
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	86	16%	5,5	Training werknemersvaardigheden	18	13%	6,5
Andere LOB-activiteit(en)	9	0%	-	Sollicitatietraining	10	0%	-

Met vergelijkende analyses en logistische regressieanalyses is vervolgens getoetst of de keuze voor de activiteit en de waardering hiervan verschilt naargelang onderwijstype, school en de achtergrondkenmerken van leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratieachtergrond). De resultaten van deze vergelijkende analyse tonen aan dat er verschillen zijn in waardering voor LOB-activiteiten tussen onderwijssectoren. We zien dat po-leerlingen gemiddeld hogere cijfers geven voor de leerzaamheid van activiteiten dan leerlingen uit het vo en mbo.

Daarnaast blijkt dat de waardering van LOB-activiteiten varieert naargelang de achtergrondkenmerken van leerlingen. Voor po-leerlingen geldt dat leerjaar een rol spelen bij de selectie en waardering van LOB-activiteiten. Leerlingen uit groep 7 kiezen vaker het havenbezoek en andere LOB-activiteiten als meest leerzame activiteiten, terwijl leerlingen uit groep 8 vaker kiezen voor het bedrijfsbezoek (oftewel bliksemstage) en het loopbaangesprek. Voor vmbo-2 leerlingen geldt dat er verschillen zijn in de keuze voor de meest leerzame activiteit, maar niet in het toegekende cijfer van meest leerzame activiteit. Etniciteit en leeftijd spelen daarbij een rol. Leerlingen met een migratieachtergrond kiezen vaker voor bedrijfsbezoek als meest leerzame activiteit en minder vaak voor andere activiteiten. Deze achtergrondvariabele is echter heel scheef verdeeld. Dit betekent dat het niet goed mogelijk is om de verschillen naar deze achtergrondvariabele statistisch te toetsen en een uitspraak te doen of verschillen op basis van migratieachtergrond significant zijn. Daarnaast blijkt dat naarmate vmbo-2 leerlingen ouder zijn, zij vaker kiezen voor evenementen en digitaal talentportfolio als meest leerzaam. Op het mbo geldt dat eerstejaars mbo-studenten met een migratieachtergrond lessen in werknemersvaardigheden minder vaak de leerzaamste activiteit vinden en evenementen juist vaker de meest leerzame activiteit ten opzichte van studenten zonder migratieachtergrond.

5.2 Ervaringen met LOB-gesprek

In de enquête is aan leerlingen gevraagd met wie zij praten over hun (toekomstige) keuzes en specifiek over:

- wat voor school of profiel ze gaan kiezen (opleidingskeuze);
- wat voor soort beroep zij later graag willen doen (beroepskeuze);
- de acties die leerlingen kunnen ondernemen om uit te zoeken wat bij hun past (loopbaanacties);
- waar ze goed in zijn (kwaliteiten).

In tabel 5.4 is gepresenteerd met wie leerlingen praten over welke onderwerpen. Aangezien leerlingen met meerdere mensen kunnen praten over deze onderwerpen, tellen de percentages niet op tot 100 procent. De resultaten van de enquête tonen aan dat ouders een belangrijke actor zijn. Alle leerlingen antwoorden dat zij vooral met hun ouders praten over de vier onderwerpen. Uit de gesprekken met ouders blijkt echter dat de frequentie van deze gesprekken beperkt is. Ouders vertellen dat zij niet zo vaak met hun kind praten over deze vier thema's. Naast ouders wordt er ook relatief veel gepraat met vrienden. Vmbo-2 en 4 leerlingen praten ook relatief vaak met hun docent, vooral over de school- of profielkeuze. De decaan is de minst populaire gesprekspartner voor leerlingen van het vmbo. Verder is er een groep leerlingen die met niemand praat over (een van de) onderwerpen. Dit zijn vooral vmbo-2 leerlingen.

Tabel 5.4 Thema's in loopbaandialoog naar onderwijssector, in procenten

Thema's						
Beroepskeuzes						
Po	39%	0%	86%	45%	18%	6%
Vmbo-2	23%	1%	78%	42%	10%	10%
Vmbo-4	23%	3%	85%	51%	12%	7%
Mbo-1	34%	0%	83%	70%	27%	4%
Mbo-3/4	38%	0%	71%	65%	28%	4%
Opleidingskeuzes						
Po	28%	0%	80%	47%	23%	12%
Vmbo-2	42%	1%	76%	42%	10%	8%
Vmbo-4	40%	5%	84%	58%	15%	6%
Mbo-1	32%	0%	68%	58%	20%	18%
Mbo-3/4	32%	0%	57%	70%	32%	9%
Loopbaanacties						
Po	31%	0%	69%	24%	16%	18%
Vmbo-2	38%	1%	59%	19%	9%	22%
Vmbo-4	30%	5%	62%	25%	11%	23%
Mbo-1	35%	0%	59%	38%	15%	20%
Mbo-3/4	41%	0%	49%	45%	19%	23%
Kwaliteiten						
Po	23%	0%	74%	56%	18%	8%
Vmbo-2	28%	1%	59%	41%	7%	18%
Vmbo-4	30%	4%	68%	41%	11%	17%
Mbo-1	30%	0%	62%	53%	21%	17%
Mbo-3/4	29%	0%	67%	53%	20%	8%

5.3 Leerzame en waardevolle LOB-activiteiten en -gesprekken volgens betrokkenen

In de gesprekken en de enquête hebben leerlingen en docenten hun mening gegeven over wat belangrijke aspecten zijn voor leersame en waardevolle LOB-activiteiten en gesprekken. Op basis van deze gegevens onderscheiden we drie condities die van belang zijn voor de waardering van LOB-activiteiten. Een eerste belangrijke conditie voor een leersame en waardevolle LOB-activiteit is het ervaren en 'doen'. Leerlingen vinden het leuker of leersamer om activiteiten te doen wanneer zij zelf dingen mogen doen en erop uit gaan. De gesprekken met docenten bevestigen dit beeld. Ook zij geven aan dat ze merken dat leerlingen activiteiten leuker vinden wanneer zij zelf aan de slag gaan. De gesprekken met ouders wijzen uit dat zij het waardevol vinden wanneer hun kind 'op pad' gaat. Ouders geven aan dat het kennismaken met de praktijk zorgt voor een beter beeld van een bepaalde baan of opleiding.

Ten tweede blijkt dat de interesses van leerlingen een rol spelen bij de waardering van activiteiten. Uit de gesprekken met leerlingen blijkt dat leerlingen activiteiten meer waarderen wanneer deze aansluiten bij hun interesse. Vooral wanneer een activiteit *niet* aansluit bij de interesse van de leerlingen zien zij deze activiteit als minder leuk of leersaam. Een activiteit is dan al gauw 'saai' of leerlingen vinden het 'wel leuk, maar niet zo leersaam'. Ter illustratie, enkele leerlingen vonden het havenbezoek wel een leuke activiteit, maar hebben er niet veel van geleerd of aan gehad: "*Het was een leuke dag, maar ik zou later niet in de haven willen werken*" en "*ik vond het wel leuk, maar heb er niet veel van opgepakt*". De docenten geven dit eveneens aan. Zij vinden het belangrijk dat leerlingen een activiteit uitvoeren die past bij hun interesses én niveau. Docenten zijn van mening dat er meer keuzemogelijkheden zouden moeten zijn in de mogelijke uitstapjes naar bedrijven (met betrekking tot de bliksemstage) zodat er beter aangesloten kan worden op de interesses en het denkniveau van alle leerlingen.

Ten derde komt naar voren dat het voeren van gesprekken en dialoog van belang is. Leerlingen vinden het nuttig om te praten, vooral als zij zelf een actieve inbreng hebben en het gevoel hebben dat ze

serieus worden genomen. Leerlingen vertellen dat zij het leerzaam vinden om te praten over hun toekomst of activiteiten, vooral wanneer zij *“moeten nadenken over de keuze”* en *“specifieke informatie krijgen of antwoord op je vragen”*. Toch zijn er ook leerlingen die aangeven dat praten en reflecteren helemaal niet nuttig is. Zij ervaren praten als *“nutteloos”*, omdat ze geen nieuwe dingen horen of omdat *“ze het fijner vinden alles zelf uit te zoeken”*.

Opbrengsten van LOB-activiteiten

6

6 Opbrengsten van LOB-activiteiten

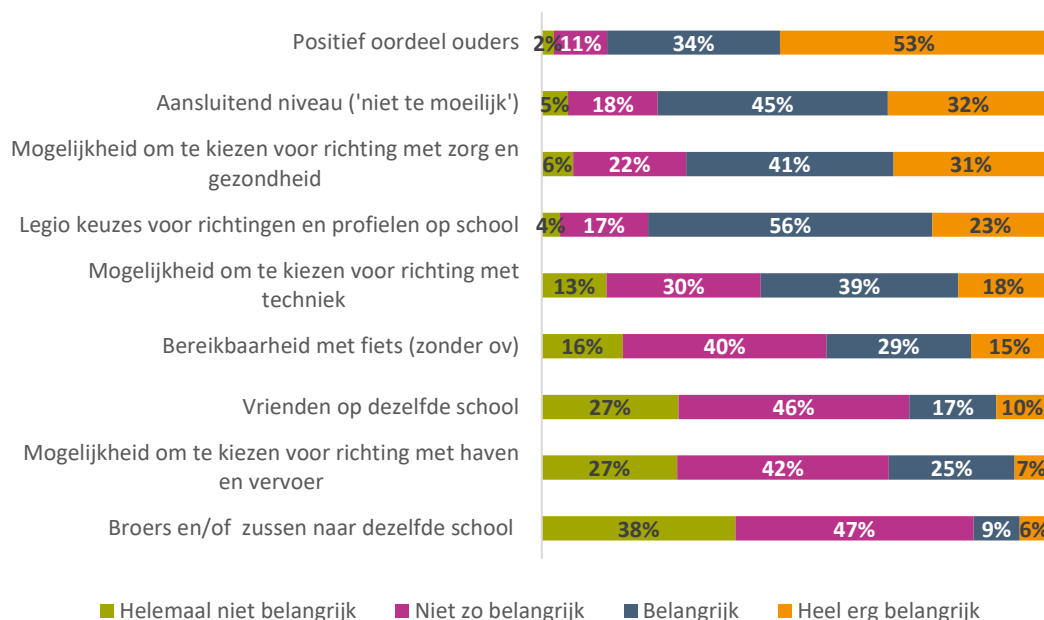
In dit hoofdstuk wordt verhelderd wat leerlingen belangrijk vinden bij het kiezen van een school of beroep en welke rol LOB-activiteiten daarbij spelen. De ervaringen van betrokkenen op scholen staan daarbij centraal. We brengen eerst in kaart wat leerlingen belangrijk vinden bij het kiezen van een school of beroep (6.1). Daarna worden de opbrengsten van LOB-activiteiten beschreven in termen van loopbaancompetenties (6.2), interesses (6.3) en keuzes (6.4). De informatie in dit hoofdstuk is gebaseerd op data van het vragenlijstonderzoek onder leerlingen en is aangevuld met informatie uit groepsgesprekken met docenten, leerlingen en ouders.

6.1 Kiezen voor een opleiding en beroep

In de enquête is aan leerlingen en studenten gevraagd wat zij belangrijk vinden bij het maken van een keuze voor hun eerstvolgende stap in de (onderwijs)loopbaan. Dit is dus de keuze voor een school (po), profiel (vmbo-2), vervolgopleiding (vmbo-4) of werk (mbo-1 en mbo-3/4). In figuur 6.1 t/m 6.5 is in kaart gebracht welke overwegingen een rol spelen bij het maken van opleidings- en beroepskeuzes.

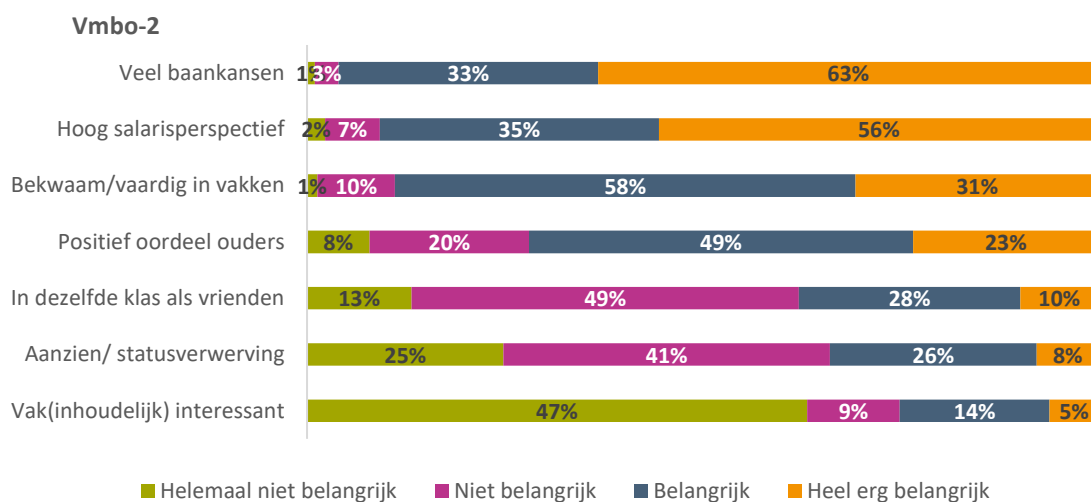
Figuur 6.1 toont aan wat po-leerlingen belangrijk vinden bij het kiezen van een middelbare school. Uit dit figuur blijkt dat er verschillende overwegingen een rol spelen bij het kiezen van een middelbare school. Po-leerlingen vinden het vooral belangrijk dat hun ouders het een goede school vinden, dat er veel verschillende keuzemogelijkheden zijn (verschillende richtingen, profielen) en dat het onderwijsniveau niet te moeilijk is. Het minst belangrijk bij de schoolkeuze is of broers en zussen naar dezelfde school gaan, de mogelijkheid om te kiezen voor een richting met haven en vervoer en dat vrienden naar dezelfde school gaan.

Figuur 6.1 Factoren die een rol spelen bij het kiezen van een middelbare school in het po, in procenten

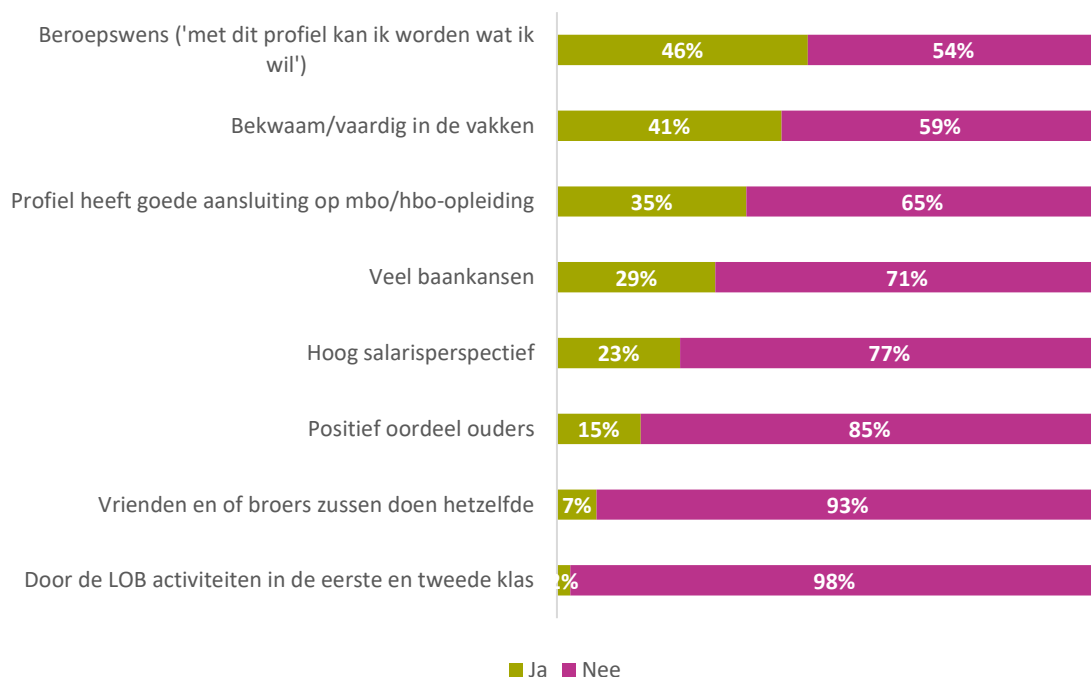


In figuur 6.2a en figuur 6.2b bieden inzicht in de profielkeuze van vmbo-leerlingen. Figuur 6.2a laat zien wat vmbo-2 leerlingen belangrijk vinden bij het maken van een profielkeuze. In figuur 6.2b volgt een overzicht van de redenen waarom vmbo-4-leerlingen voor een bepaald profiel hebben gekozen. Vmbo-2-leerlingen die op het punt staan om te kiezen – of dit recent hebben gedaan – vinden goede baankansen, salaris en de eigen kwaliteiten belangrijk bij het kiezen van een profiel. Opvallend is dat bijna de helft van deze leerlingen van mening is dat het 'leuk vinden van profielvakken' niet belangrijk is. Ook vmbo-4-leerlingen antwoorden dat goede baankansen belangrijk zijn bij het kiezen van een profiel, maar dat de keuze is bepaald door de toekomstige werk- en opleidingsmogelijkheden en kwaliteiten.

Figuur 6.2a Factoren die een rol spelen bij de profielkeuze volgens vmbo-2-leerlingen, in procenten

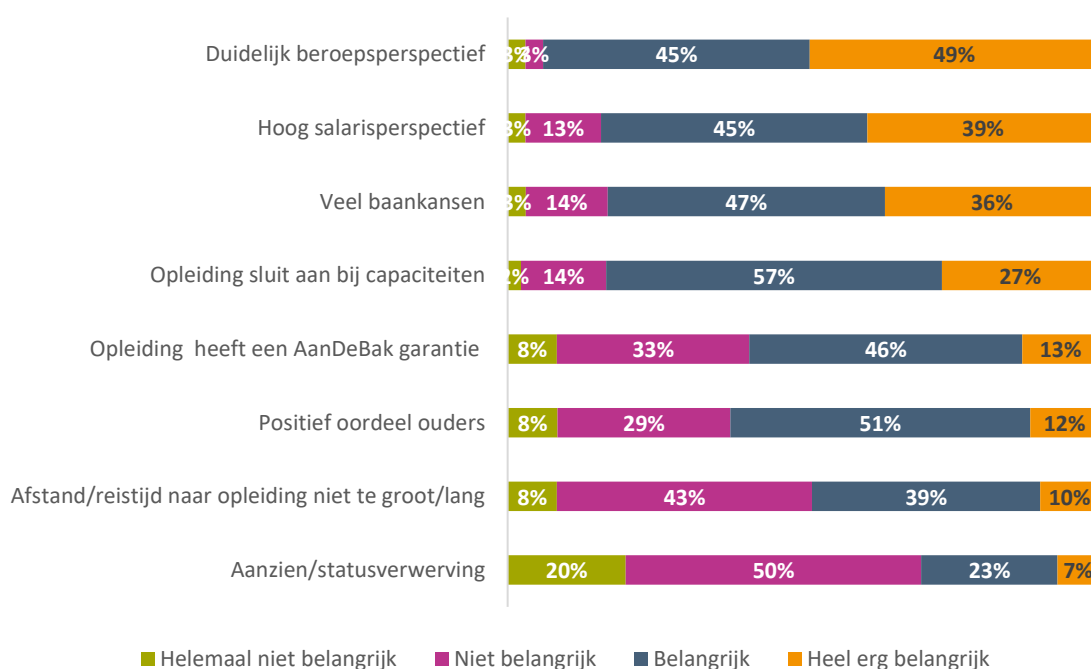


Figuur 6.2b Factoren die een rol spelen bij de profielkeuze volgens vmbo-4-leerlingen, in procenten



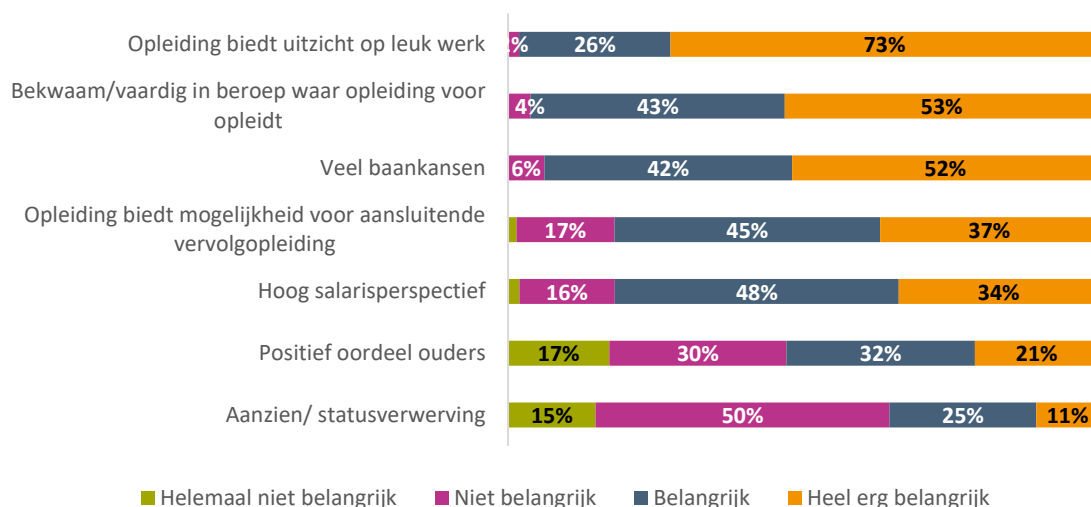
In figuur 6.3 komt aan de orde wat voor vmbo-4-leerlingen belangrijke overwegingen zijn om te kiezen voor een vervolgopleiding. Voor vmbo-4-leerlingen die bezig zijn met het kiezen van een vervolgopleiding is het vooral belangrijk dat het duidelijk is wat ze met een vervolgopleiding voor werk kunnen uitoefenen, dat ze later goed kunnen verdienen en dat de vervolgopleiding aansluit bij wat ze goed kunnen. Ongeveer de helft van de vmbo-leerlingen vindt het ook belangrijk dat de opleiding een baangarantie heeft. Uit de gesprekken met vmbo-leerlingen blijkt echter dat deze garantie niet altijd de AanDeBak-garantie van het NPRZ is, maar dat ook garanties of baanperspectieven vanuit mbo-opleidingen een rol spelen. Aanzien van de opleiding of beroep en de reistijd vinden vmbo-leerlingen het minst belangrijk.

Figuur 6.3 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een vervolgopleiding voor vmbo-4-leerlingen, in procenten

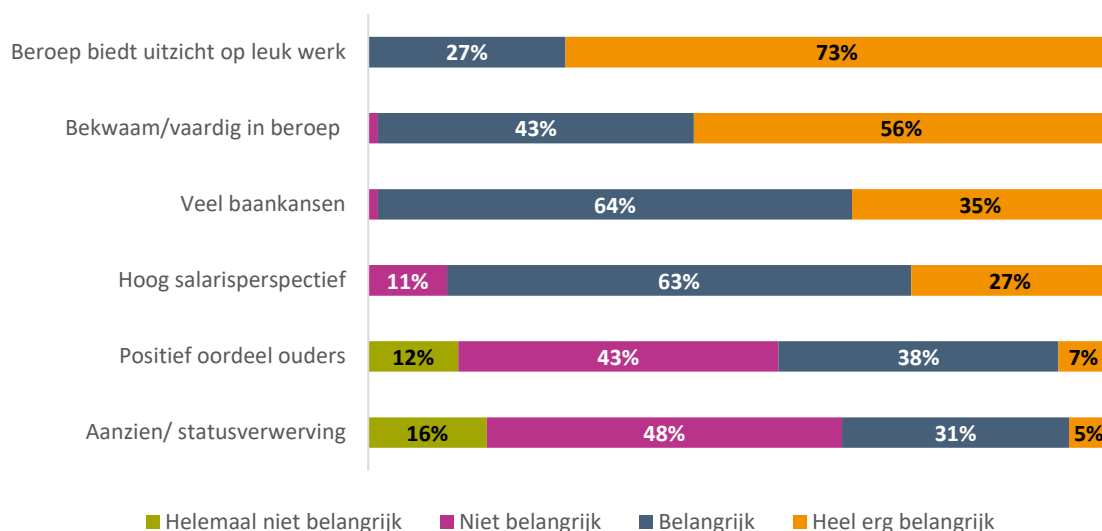


Figuur 6.4 en 6.5 tonen aan wat voor mbo-studenten uit respectievelijk het eerste en laatste leerjaar belangrijke overwegingen zijn geweest om een opleiding in de richting Techniek, Haven of Zorg te kiezen. Mbo-studenten uit het eerste en laatste leerjaar antwoorden dat vooral hun interesse bepalend is voor het kiezen van een vervolgopleiding, gevolgd door hun kwaliteiten en de kansen op een baan. Aanzien en de mening van ouders spelen wel een rol, maar worden door studenten niet zo belangrijk gevonden. Opvallend is dat meer dan de helft van de eerstejaarsstudenten stelt dat mogelijkheden voor doorstuderen ook van belang zijn voor de keuze van een opleiding. Zo vertelde een van de studenten in de focusgroep dat ze nu een mbo-4-opleiding volgt, maar deze opleiding dient om uiteindelijk een opleiding tot fysiotherapeut op het hbo te kunnen volgen.

Figuur 6.4 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een opleiding voor mbo-1-studenten, in procenten



Figuur 6.5 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een beroep mbo-3/4-studenten, in procenten



6.2 LOB-activiteiten en loopbaancompetenties

In ons evaluatiekader (zie hoofdstuk 1) wordt verondersteld dat het versterken van loopbaancompetenties een van de manieren is waarop LOB-activiteiten bijdragen aan het keuzeproces van leerlingen. In de enquête is daarom gevraagd naar de mate waarin leerlingen van mening zijn dat deelname aan LOB-activiteiten bijdraagt aan drie loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie (1=nee, helemaal niet, 4=ja, helemaal). Meer specifiek is gevraagd of zij door deelname aan een activiteit beter weten wat voor soort werk er is (werkexploratie), wat zij wel of niet leuk vinden (motievenreflectie) en wat zij wel en niet goed kunnen (kwaliteitenreflectie).

In tabel 6.1 t/m 6.5 is per onderwijssector in kaart gebracht in welke mate LOB-activiteiten bijdragen aan het versterken van loopbaancompetenties volgens leerlingen. We presenteren daarbij de gemiddelde scores voor de drie loopbaancompetenties – werkexploratie, motieven- en kwaliteitenreflectie – per LOB-activiteit.

In tabel 6.1 staan de ervaren LOB-opbrengsten voor het po weergegeven. Kijkend naar de gemiddelde scores dan blijkt dat de techniekles vooral bijdraagt aan werkexploratie, Mentoren op Zuid aan motievenreflectie en het LOB-gesprek vooral de kwaliteitenreflectie versterkt. Het LOB-gesprek scoort hoog op alle drie competenties. Opvallend is dat po-leerlingen vooral antwoorden dat de LOB-activiteiten bijdragen aan het versterken van werkexploratie.

Tabel 6.1 Ervaren opbrengst van LOB-activiteiten voor loopbaancompetenties in het po, gemiddelde scores

Havenbezoek	89	2,83	2,10	2,19	2,37
Bedrijfsbezoek	325	2,93	2,45	2,46	2,61
Evenementen	137	2,95	2,68	2,82	2,82
Techniekles	237	3,08	2,87	2,74	2,90
Training werknemersvaardigheden	127	2,65	2,75	2,74	2,71
LOB-portfolio	16	2,53	2,20	2,33	2,35
Mentoren op Zuid	22	2,73	3,05	2,82	2,87
LOB-gesprek	178	3,00	2,91	3,12	3,01
Andere LOB-activiteiten	225	2,73	2,75	2,87	2,78
<i>Gemiddelde opbrengst loopbaancompetentie</i>		2,83	2,64	2,68	

In tabel 6.2 volgt een beschrijving van de gemiddelde scores voor loopbaancompetenties per LOB-activiteit voor vmbo-2. Uit deze tabel volgt dat 'andere LOB-activiteiten' en het bedrijfsbezoek vooral bijdragen aan werkexploratie, het LOB-gesprek en -portfolio aan motievenreflectie en het LOB-gesprek tevens aan kwaliteitenreflectie. Evenals in het po heeft het LOB-gesprek de hoogste gemiddelde score voor alle drie competenties bij elkaar. Opvallend is dat het bedrijfsbezoek (de bliksemstage) vooral bijdraagt aan werkexploratie, maar dat het minder bijdraagt aan motieven- en kwaliteitenreflectie.

Tabel 6.2 Ervaren opbrengst van LOB-activiteiten voor loopbaancompetentie in vmbo-2, gemiddelde scores

Havenbezoek	56	2,51	1,84	1,92	2,09
Bedrijfsbezoek	237	2,88	2,21	2,29	2,46
Evenementen	171	2,83	2,26	2,39	2,49
Maatschappelijke stage	57	2,78	2,35	2,48	2,54
Training werknemersvaardigheden	16	2,53	2,27	2,21	2,34
LOB-portfolio	143	2,81	2,75	2,54	2,70
Mentoren op Zuid	93	2,86	2,67	2,56	2,70
LOB-gesprek	208	2,83	2,77	2,68	2,76
Andere LOB-activiteiten	172	2,91	2,53	2,63	2,69
<i>Gemiddelde opbrengst loopbaancompetentie</i>		2,77	2,41	2,41	

In tabel 6.3 volgt een beschrijving van de gemiddelde scores voor loopbaancompetenties per LOB-activiteit voor vmbo-4-leerlingen. Uit deze tabel blijkt dat het LOB-portfolio en 'andere LOB-activiteiten' vooral bijdragen aan werkexploratie en motievenreflectie en dat 'andere LOB-activiteiten' en de sollicitatietraining bijdragen aan kwaliteitenreflectie.

Tabel 6.3 Ervaren opbrengst van LOB-activiteiten voor loopbaancompetentie in vmbo-4, gemiddelde scores

Havenbezoek	0	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bedrijfsbezoek	123	2,97	2,6	2,59	2,72
Evenementen	78	2,70	2,49	2,61	2,60
Maatschappelijke stage	77	2,80	2,78	2,78	2,79
Training werknemersvaardigheden	0				
Sollicitatietraining	79	3,11	3,08	2,95	3,05
LOB-portfolio	48	3,15	2,96	2,73	2,95
LOB-gesprek	73	2,97	2,93	2,90	2,93
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	0	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Proefstuderen	46	2,98	2,62	2,32	2,64
Andere LOB-activiteiten	10	3,14	3,14	3,00	3,09
<i>Gemiddelde opbrengst loopbaancompetentie</i>		<i>2,98</i>	<i>2,83</i>	<i>2,74</i>	

In tabel 6.4 volgt een beschrijving van de gemiddelde scores voor loopbaancompetenties per LOB-activiteit voor mbo-studenten van het eerste leerjaar. In het eerste leerjaar van het mbo draagt de sollicitatietraining het meest bij aan werkexploratie en motievenreflectie. Het loopbaangesprek draagt het meest bij aan kwaliteitenreflectie. Over het algemeen draagt de sollicitatietraining het meest bij aan de loopbaancompetenties van mbo-eerstejaars. Het digitaal talentportfolio scoort gemiddeld het laagst.

Tabel 6.4 Ervaren opbrengst van LOB-activiteiten voor loopbaancompetentie in mbo-1, gemiddelde scores

Evenementen	104	2,82	2,6	2,4	2,61
Training werknemersvaardigheden	96	2,93	2,47	2,62	2,67
Sollicitatietraining	17	3,17	3,08	2,71	2,99
LOB-portfolio	86	2,13	2,34	2,6	2,36
LOB-gesprek	160	2,56	2,53	2,84	2,64
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	9	2,36	2,45	2,6	2,47
Andere LOB-activiteiten	105	2,42	2,47	2,61	2,50
<i>Gemiddelde opbrengst loopbaancompetentie</i>		<i>2,63</i>	<i>2,56</i>	<i>2,63</i>	

In tabel 6.5 volgt een beschrijving van de gemiddelde scores voor loopbaancompetenties per LOB-activiteit voor mbo-studenten uit laatste leerjaar. We zien dat evenementen en andere LOB-activiteiten (de LOB-les) vooral bijdragen aan werkexploratie en dat training van werknemersvaardigheden en andere LOB-activiteiten vooral bijdragen aan motievenreflectie. Het loopbaangesprek draagt het meest bij aan kwaliteitenreflectie.

Tabel 6.5 Ervaren opbrengst van LOB-activiteiten voor loopbaancompetentie in het mbo-3/4, gemiddelde scores

Evenementen	38	2,98	2,56	2,58	2,70
Training werknemersvaardigheden	41	2,66	2,68	2,75	2,69
Sollicitatietraining	50	2,45	2,60	2,33	2,46
LOB-portfolio	18	2,53	2,55	2,79	2,62
LOB-gesprek	10	2,62	2,66	2,94	2,74
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	29	2,53	2,13	2,14	2,27
Andere LOB-activiteiten	16	2,96	2,73	2,98	2,89
<i>Gemiddelde opbrengst loopbaancompetenties</i>		2,67	2,56	2,65	

Op basis van de bovenstaande gegevens kunnen we constateren dat de verschillende LOB-activiteiten een positieve bijdrage leveren aan het versterken van loopbaancompetenties, aangezien de gemiddelde scores voor alle activiteiten boven het theoretische middelpunt van de schaal liggen. De LOB-activiteiten dragen vooral bij aan het versterken van werkexploratie. Inzicht in de eigen drijfveren, oftewel motievenreflectie, wordt met de inzet van LOB nog minder vaak gerealiseerd. Kijkend naar de activiteiten die het meest bijdragen aan alle drie loopbaancompetenties, dan valt ons op dat dit vooral activiteiten zijn die leerlingen aanzetten tot actie. Dit beeld wordt ondersteund door de focusgroepen met leerlingen en docenten. Volgens leraren in het po moeten de LOB-activiteiten voor po- en vmbo-leerlingen vooral bijdragen aan het ontdekken en leren wat verschillende beroepen inhouden. Dit helpt de leerlingen om te ontdekken wat hun interesses zijn. Ook leerlingen zijn van mening dat de LOB-activiteiten helpen om meer inzicht te krijgen in wat ze later kunnen doen in bijvoorbeeld de techniek of in de haven. Docenten in het vo erkennen dat LOB niet alleen het blikveld van leerlingen moet verruimen, maar hen ook moet aanzetten tot reflectie en actie. Of dat lukt, is volgens docenten voor een deel afhankelijk van de leerling zelf. Als leerlingen er geen zin in hebben of het nut er niet van inzien, is het moeilijk om leerlingen te bereiken en echt een verandering teweeg te brengen. Daarnaast stelt een van de docenten dat de opbrengsten van LOB ook afhangen van de onderwijscontext en de rol van de docent. Benadrukt wordt dat enkel een activiteit uitvoeren weinig zal doen, maar dat het ook gaat om de reflectie achteraf en de hoeveelheid tijd en aandacht die aan LOB wordt besteed door docenten in de reguliere lessen. Een vo-docent merkt hier bijvoorbeeld over op dat *“door het voorbereiden van het evenement Gaan voor een baan! met een quiz vinden de leerlingen herkenning, dan weten ze wat bij elkaar hoort en wat ze vooraf gedaan hebben. Er ligt een duidelijke verbinding tussen voorbereiding, activiteit en achteraf. Achteraf moeten ze een reflectie en dossier maken. Het is een heel proces.”*

Met vergelijkende analyses en regressieanalyses is vervolgens getoetst of de LOB-opbrengsten in termen van loopbaancompetenties verschillen naar school en naar achtergrondkenmerken van leerlingen (leeftijd, geslacht, etniciteit, woongebied). De resultaten van deze analyses tonen aan dat er verschillen zijn tussen scholen. Meer specifiek blijkt dat de bijdrage van het bedrijfsbezoek (bliksemstage) en het LOB-gesprek aan loopbaancompetenties varieert tussen scholen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat scholen op verschillende manieren uitvoering geven aan de activiteiten.

Daarnaast zijn er verschillen gevonden in de opbrengsten voor werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie tussen leerlingen met verschillende achtergrondkenmerken. Voor po-leerlingen zijn er verschillen in ervaren loopbaancompetenties naar leerjaar. Leerlingen uit groep 8 antwoorden vaker dat loopbaangesprekken bijdragen aan motievenreflectie dan leerlingen uit groep 7, terwijl leerlingen uit groep 7 antwoorden dat dit gesprek hun meer inzicht geeft in waar ze goed in zijn (kwaliteitenreflectie) dan leerlingen uit groep 8. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is de focus die er gelegd wordt tijdens het loopbaangesprek. Het is mogelijk dat het loopbaangesprek in groep 7 vooral gaat over de kwaliteiten van de leerlingen, terwijl het loopbaangesprek in groep 8 meer focust op de school- en opleidingskeuze. Het bedrijfsbezoek bliksemstage draagt voor leerlingen uit groep 8 minder vaak bij aan het

inzicht in wat voor soort werk ze leuk vinden (werkexploratie) dan voor leerlingen uit groep 7. Voor vmbo-leerlingen zijn er nauwelijks verschillen gevonden in de opbrengsten voor loopbaancompetenties van de specifieke LOB-activiteiten. Een uitzondering zijn de opbrengsten van bedrijfsbezoeken voor vmbo-4-leerlingen. De bedrijfsbezoeken dragen minder bij aan de competentie werkexploratie bij meisjes dan bij jongens in vmbo-4. In het mbo zijn geen verschillen gevonden in loopbaancompetenties tussen leerlingen.

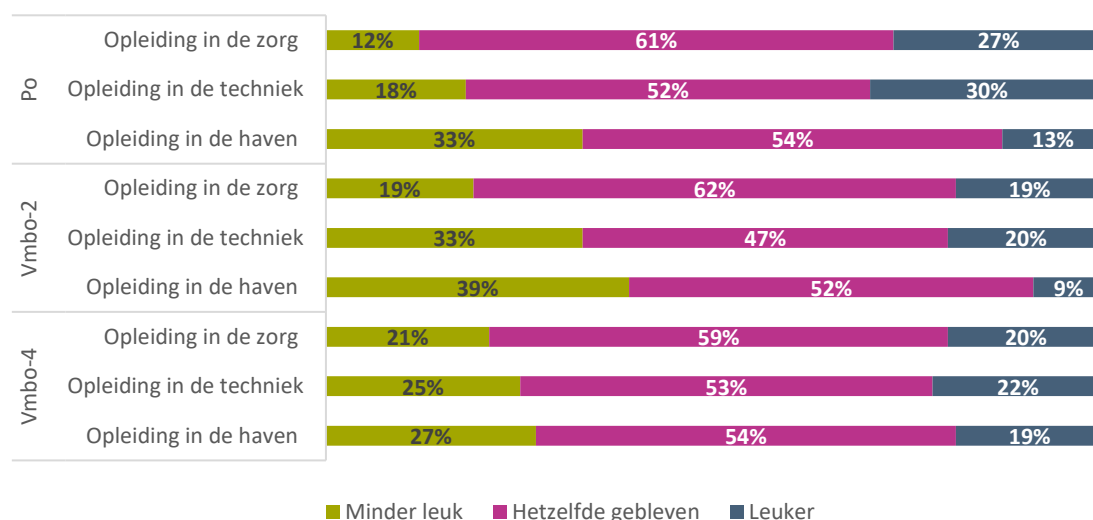
6.3 LOB-activiteiten en interesse in Techniek, Haven en Zorg

Met het vragenlijstonderzoek zijn we nagegaan in hoeverre leerlingen meer interesse hebben gekregen in kansrijke opleidingsrichtingen. Aan po- en vmbo-leerlingen is gevraagd of zij een opleiding in de richting Techniek, Haven of Zorg leuker of minder leuk zijn gaan vinden dan aan het begin van het schooljaar.

Figuur 6.6 biedt een overzicht van de toe- of afname van interesse per onderwijssector. Ruim de helft van de po- en vmbo-leerlingen antwoordt dat hun interesse in het afgelopen schooljaar niet is veranderd. Zij vinden een opleidingsrichting in de zorg, techniek of haven even leuk of niet leuk als aan het begin van het schooljaar. Tegelijkertijd blijkt dat de interesse van een groep po- en vmbo-leerlingen wel is veranderd. Voor deze groep geldt dat po-leerlingen een opleiding in de techniek of zorg doorgaans leuker gaan vinden, terwijl zij een opleiding in de richting van haven en transport minder leuk zijn gaan vinden. Voor vmbo-leerlingen die veranderingen melden in interesse geldt dat er vooral sprake is van een dalende interesse in opleidingen in de techniek, haven en transport.

Uit de statistische analyses blijkt dat deelname aan interesse van leerlingen voor een opleidingsrichting niet samenhangt met deelname aan de LOB-activiteiten. Ook wanneer rekening wordt gehouden met de beschikbaarheid van profielen op een school, blijft dit beeld bestaan. Hoewel dit suggereert dat de invloed van LOB op interesse beperkt is, kan dit op basis van deze gegevens niet met zekerheid worden vastgesteld.

Figuur 6.6 Interesse in zorg, techniek en haven per onderwijssector, in procenten



Met vergelijkende analyses en logistische regressieanalyses is vervolgens getoetst of er verschillen zijn in interesse voor een opleidingsrichting tussen scholen en groepen leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratieachtergrond). De resultaten van deze analyse tonen aan dat er verschillen zijn tussen scholen in de mate waarin leerlingen meer of minder interesse hebben voor een kansrijke opleidingsrichting. Er zijn verschillen tussen leerlingen van po-scholen in de mate dat ze een opleiding in de zorg, techniek en haven leuker zijn gaan vinden ten opzichte van het begin van het schooljaar. Voor vmbo-2-leerlingen vinden we alleen verschillen tussen scholen in de mate dat leerlingen *techniek* leuker zijn

gaan vinden dan aan het begin van het schooljaar. Voor vmbo-4 worden er geen verschillen gevonden tussen scholen. Daarnaast blijkt dat de interesse verschilt tussen leerlingen. Sekse is daarbij een factor van belang. Voor zowel het po als vmbo geldt dat meisjes een opleiding in de zorg leuker zijn gaan vinden, terwijl jongens een opleiding in de haven en techniek leuker zijn gaan vinden.

6.4 LOB-activiteiten en keuzes

Met het vragenlijstonderzoek zijn we niet alleen nagegaan of LOB-activiteiten een rol spelen bij het ontwikkelen van competenties of interesse van leerlingen (het leren kiezen), maar ook of deze samenhangen met de keuzes van leerlingen. Dit hebben we op twee manieren gedaan. Enerzijds hebben we po- en vmbo-leerlingen gevraagd naar hun mening of deelname aan LOB-activiteiten helpt bij kiezen van een vervolgopleiding of werk. Anderzijds hebben we de samenhang verkend tussen deelname aan LOB-activiteiten en de voorkeur voor een richting in de Techniek, Haven of Zorg. De resultaten van deze twee invalshoeken komen hieronder aan bod.

Gepercipieerde bijdrage van LOB bij kiezen

Aan po- en vmbo-leerlingen is via een reeks van stellingen gevraagd of zij van mening zijn dat deelname aan LOB-activiteiten helpt bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding en werk. Figuur 6.7 maakt inzichtelijk hoeveel procent van de leerlingen het eens of helemaal eens is met de stellingen. Uit dit figuur blijkt dat LOB-activiteiten leerlingen stimuleren om na te denken over hun keuze en leerlingen helpt om zekerder van hun keuze te worden. Een kleine groep gaat juist meer twijfelen over de keuze of wil een andere keuze maken door deelname aan een LOB-activiteit. Dit geldt vooral voor vmbo-4-leerlingen.

Figuur 6.7 Ervaren opbrengst van LOB bij het kiezen naar onderwijstype, in procenten



Met vergelijkende analyses en regressieanalyses is vervolgens getoetst of er verschillen zijn in interesse voor een opleidingsrichtingen tussen scholen en groepen leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratieachtergrond).

De resultaten van deze analyses tonen aan dat er geen verschillen zijn tussen po-, vmbo-2- en vmbo-4-scholen in de mate waarin de activiteiten (in algemene zin) bijdragen aan het beter kunnen kiezen van een middelbare school, profiel en vervolgopleiding of de mate dat leerlingen bezig zijn met wat ze later willen worden of kiezen. Daarnaast blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn in de gepercipieerde bijdrage van LOB-activiteiten tussen leerlingen. Alleen voor het po zijn verschillen gevonden in leerjaar. Voor po-leerlingen blijkt dat leerlingen uit groep 8 minder vaak meer bezig zijn met wat ze later willen worden naar aanleiding van de activiteiten dan leerlingen uit groep 7. In het vmbo (2 en 4) worden er geen verschillen gevonden in de mate dat de activiteiten (in algemene zin – totaalmaat) bijdragen aan keuzes voor later opgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Tot slot zijn we nagegaan of deelname aan LOB-activiteiten samenhangt met de gepercipieerde LOB opbrengsten voor het kiezen. In het po is er geen samenhang tussen deelname aan een bepaalde activiteit en keuzes voor later (algemene opbrengst¹ van activiteiten). Wel blijkt er een positieve samenhang te zijn tussen deelname aan de bedrijfsbezoek en het werken met het digitaal talentportfolio in vmbo-2 en de algemene opbrengst van de LOB-activiteiten. Voor vmbo-4-leerlingen vinden we dat het aantal LOB-activiteiten positief samenhangt met de algemene opbrengst van de LOB-activiteiten voor keuzes voor later. Daarnaast is er een negatieve samenhang gevonden tussen deelname aan *evenementen* en de algemene opbrengst van de LOB-activiteiten. Verder vinden we een positieve samenhang tussen

¹ Er is een schaal van gemiddelde scores geconstrueerd om de algemene opbrengst te meten. De schaal bevat de scores op de stellingen die gaan over de bijdrage van alle LOB-activiteiten aan keuzes voor vervolgopleiding en werk. Dit gaat specifiek om de stellingen: door de activiteiten (...) (1)weet ik beter welk profiel bij me past, (2) weet ik zeker dat ik een goede profielkeuze kan maken, (3) denk ik meer na over wat ik later wil worden, (4) weet ik beter wat voor soort werk ik later wil doen en (5) weet ik beter met welke opleidingen ik snel een baan kan vinden.

deelname aan evenementen en/of het loopbaangesprek en het ervaren van opbrengsten voor keuzes voor een vervolgopleiding (algemene opbrengst) voor vmbo-4-leerlingen. Dit valt op, omdat de gemiddelde opbrengst voor de specifieke loopbaancompetenties (werkexploratie, motieven en kwaliteitenreflectie) het laagst is voor evenementen (voor onderwijstype vmbo-4). Vmbo-4-leerlingen die een combinatie van de bliksemstage, het evenement en het loopbaangesprek hebben gehad, scoren hoger op de schaal voor de algemene opbrengst van de LOB-activiteiten ten opzichte van leerlingen die deze combinatie aan activiteiten niet hebben gehad.

Box 6.1 Twijfel over profielkeuze

Iets meer dan een kwart van de vmbo-2-leerlingen zegt dat ze door de activiteiten meer zijn gaan twijfelen over hun profielkeuze (26%). Van de leerlingen (vmbo-2) die meer zijn gaan twijfelen over hun profielkeuze wil 44 procent een ander profiel kiezen dan dat ze aan het begin van het schooljaar in gedachten hadden en iets meer dan een derde van deze leerlingen (34%) twijfelt of weet nog niet welk profiel ze willen kiezen.

Ongeveer een vijfde van de vmbo-4-leerlingen die hebben aangegeven een andere vervolgopleiding te kiezen zegt ook dat ze door de activiteiten meer zijn gaan twijfelen over hun opleidingskeuze. Een groot deel van de keuzeswitch ligt dus niet ten grondslag aan de deelname aan LOB-activiteiten. De leerlingen die een keuzeswitch maken (dus ook geen interesse hebben in een vervolgopleiding met hun huidig profiel), hebben het vaakst een havenprofiel, gevolgd door een zorgprofiel.

Tabel 6.6 Aandeel leerlingen met een andere keuzerichting voor hun vervolgopleiding dan hun huidig profiel (vmbo-4)

Leerlingen met interesse in een vervolgopleiding richting hun huidig profiel	94	73%
Leerlingen met een techniekprofiel en geen interesse in een vervolgopleiding richting techniek	5	4%
Leerlingen met een zorgprofiel en geen interesse in een vervolgopleiding richting zorg	9	7%
Leerlingen met een havenprofiel en geen interesse in een vervolgopleiding richting haven	12	9%
Leerlingen met een economieprofiel en geen interesse in een vervolgopleiding richting economie	8	6%
Totaal*	128	

* Exclusief leerlingen die nog niet weten welke vervolgopleiding ze willen kiezen (n=4).

LOB en kiezen voor Techniek, Zorg en Haven

In de enquête is aan po- en vmbo-leerlingen en mbo-studenten gevraagd in welke richting zij willen doorleren of werken. We focussen daarbij op de groep die gericht kiest voor een opleiding of baan in de drie kansrijke richtingen: Techniek, Haven of Zorg. Onder een gerichte keuze verstaan we de leerlingen die duidelijke keuze maken voor één richting (bijv. Zorg of Techniek). Tabel 6.7 biedt inzicht in de keuze van po- en vmbo-leerlingen en tabel 6.8 voor mbo-studenten.

Tabel 6.7 biedt een overzicht van het aandeel leerlingen dat gericht kiest voor een opleiding in de richting Techniek, Haven of Zorg. In totaal kiest 12 procent van de po-leerlingen voor een opleiding in een kansrijke richting en 61 procent van de vmbo-leerlingen. Leerlingen kiezen vooral gericht voor de zorg, terwijl een kleine groep gericht kiest voor de haven. Op het vmbo is het aandeel leerlingen dat kiest voor de haven hoger, maar dit is zeer waarschijnlijk te wijten aan de selectie van vmbo-scholen. De leerlingen die gericht kiezen voor een profiel in de techniek, zorg of haven zijn over het algemeen (erg) zeker over hun keuze. Zo is honderd procent van de vmbo-2-leerlingen die een gerichte profielkeuze voor haven maken zeker tot erg zeker over hun keuze. Dit aandeel is iets lager voor leerlingen die gericht voor zorg of techniek kiezen (resp. 93% en 85%). We vinden gelijke percentages (rond 80-90%) voor de keuzezekerheid van vmbo-4 leerlingen die een gerichte opleidingskeuze richting THZ hebben gemaakt.

Tabel 6.7 Gerichte keuze voor een opleidingsrichting Techniek, Haven of Zorg in het po en vmbo

Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep in techniek	52	12%	43	13%	11	8%
Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep Haven	8	2%	35	11%	33	25%
Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep Zorg	97	22%	117	36%	36	27%

In tabel 6.8 is het aandeel mbo-studenten weergegeven dat van plan is om te gaan werken in de richting Techniek, Haven of Zorg.

Tabel 6.8 Gerichte keuze voor een opleidingsrichting Techniek, Haven of Zorg in het mbo

Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep Techniek	14	82%	-	-
Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep Haven	37	86%	-	-
Gerichte keuze voor profiel/opleiding/beroep Zorg	131	86%	60	94%

Nb. voor mbo-3/4 zijn enkel studenten van zorgopleidingen bevraagd.

Met vergelijkende analyses en logistische regressieanalyses is vervolgens getoetst of er verschillen zijn in de keuze voor een opleidingsrichting tussen scholen en groepen leerlingen (leeftijd, geslacht, woonwijk, leerjaar en migratieachtergrond).

De resultaten van deze analyses tonen aan dat er verschillen zijn in gerichte keuzes voor techniek, zorg en haven tussen scholen. Er zijn significante verschillen tussen po-scholen wat betreft de mate dat hun leerlingen gericht interesse hebben in een zorgprofiel op de middelbare school. Ook vinden we significante verschillen tussen vmbo-2-leerlingen van verschillende scholen in de mate dat ze een gerichte profielkeuze maken richting techniek en zorg. Voor vmbo-4 vinden we alleen verschillen tussen scholen in een gerichte keuze voor zorg.

Daarnaast blijkt dat er verschillen zijn in gerichte keuzes voor techniek, zorg en haven tussen leerlingen. Sekse speelt daarbij een belangrijke rol. Voor zowel po- als vmbo-2-leerlingen geldt dat meisjes significant vaker een gerichte keuze voor zorg maken en significant minder voor techniek dan jongens. Verschillen naar andere achtergrondkenmerken worden niet gevonden.

Tot slot zijn we nagegaan of de keuze voor LOB-activiteiten samenhangen met een gerichte (profiel)keuze voor zorg, haven of techniek. Aan de hand van logistische regressieanalyses is getoetst of deelname aan specifieke activiteiten samenhangt met een gerichte keuze voor techniek, zorg of haven op de middelbare school. Deze samenhang werd in de analyses niet gevonden, ook niet wanneer er rekening wordt gehouden met de beschikbaarheid van profielen. Deze resultaten wijzen in de richting van de samenhang tussen LOB-activiteiten en loopbaancompetenties en niet zozeer een samenhang met keuzes voor een kansrijke opleiding of profiel. Dit beeld wordt ondersteund door de groepsgesprekken. Zowel leerlingen als docenten zijn van mening dat LOB-activiteiten niet direct bijdragen aan het maken van een keuze voor een kansrijke sector. Zowel leerlingen als docenten zijn van mening dat LOB-activiteiten niet direct bijdragen aan het maken van een daadwerkelijke keuze voor een kansrijke sector, maar meer aan het keuzeproces van leerlingen.

6.5 Versterken van LOB-opbrengsten volgens betrokkenen

We hebben betrokkenen gevraagd op welke wijze zij denken dat de opbrengsten van LOB – en de keuze voor Techniek, Haven en Zorg in het bijzonder – verder vergroot kunnen worden. Hieronder worden deze suggesties in kaart gebracht.

Po-leerlingen vertellen dat ze graag meer begeleiding willen hebben van school bij het uitzoeken van welke school en welk beroep bij hen past. Leerlingen hebben behoefte aan informatie over de

verschillende scholen die er zijn en welke profielen daar gevolgd kunnen worden. Ook zijn er leerlingen die vertellen dat ze graag meer langs de verschillende middelbare scholen gaan met hun klas om te kunnen kijken op de school. Daarbij vinden ze het belangrijk dat zij mogen meebeslissen welke scholen bezocht worden.

Wat opvalt in de gesprekken met vmbo-2-leerlingen is dat zij behoefte hebben aan praktische uitvoering tijdens activiteiten. Ze vinden een activiteit leuker wanneer ze zelf aan de slag mogen. Daarbij willen de leerlingen vaker praktische activiteiten uitvoeren. Daarmee ontdekken ze hoe het is om bij een bepaald bedrijf te werken of een bepaald soort werk te doen.

Vmbo-4 leerlingen vertellen dat ze het prettig vinden om meer individuele gesprekken te voeren met hun docent. De LOB-activiteiten zijn nu vaak grootschalig en klassikaal, maar de leerlingen hebben ook behoefte aan gesprekken met hun docent over hun keuzes. Leerlingen vertellen dat ze hun keuze graag bespreken met de docent, een-op-een in plaats van met de hele klas erbij. In de praktijk gebeurt dit echter weinig. Daarnaast willen leerlingen graag activiteiten doen die beter aansluiten bij hun interesses. De activiteiten zijn voor hen enkel nuttig en leerzaam als ze aansluiten bij hun profiel. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door leerlingen meer zelf te laten kiezen wat ze gaan doen of waar ze heen gaan met de bliksemstage. Ook voor leerlingen die geen voorkeur hebben voor zorg, techniek of haven zouden er activiteiten moeten zijn om zich te kunnen oriënteren.

In de gesprekken met mbo-studenten is vooral gepraat over de (on)zin van LOB en AanDeBak-garanties. Uit deze gesprekken blijken mbo-studenten het goed te vinden dat LOB en AanDeBak-garanties er zijn. Wel merken zij op dat LOB vooral gaat over het afronden van de opleiding en dat het goed zou zijn als er meer individuele aandacht is. Daarnaast vinden zij het belangrijk om meer informatie te krijgen over de AanDeBak-garantie, omdat het onvoldoende helder is wat de AanDeBak-garantie precies is, wat ze er mee kunnen en wat ze aan het einde van hun opleiding moeten doen (zie ook hoofdstuk 7).

Uit de gesprekken met po- en vo-docenten blijkt ook dat zij verwachten dat de opbrengst van LOB vergroot kan worden wanneer activiteiten goed aansluiten bij de interesses en het niveau van de leerlingen. Als een activiteit aansluit bij de interesses, hebben de leerlingen er meer aandacht voor volgens docenten. Om aan te sluiten bij deze interesses en om voldoende af te kunnen wisselen in activiteiten is het van belang dat er meer keuzemogelijkheden zijn in de soorten LOB-activiteiten. Daarnaast zijn docenten van mening dat het krijgen van handvatten voor LOB handig is. Een van de docenten vertelt dat zij daar al druk mee bezig zijn. Daarnaast benadrukken docenten dat het stimuleren van ouderbetrokkenheid ook van belang is, omdat ouders over voldoende informatie moeten beschikken om hun kind te kunnen ondersteunen bij het keuzeproces. Docenten merken echter op dat de ouderbetrokkenheid overwegend laag is. Zo zijn er ouders die niet aanwezig zijn op voorlichtingsavonden of die niet met hun kind bij een of meerdere opleidingen gaan kijken. Docenten zien graag dat ouders meer actief betrokken zijn bij het keuzeproces van hun kind, maar weten niet altijd wat de beste manier is om dit te doen. Zij worstelen met het betrekken van alle ouders.

Uit de groepsgesprekken met ouders blijkt dat de geïnterviewde ouders vinden dat ze goed contact hebben met de school en geen behoefte hebben aan meer ouderactiviteiten. Ook zijn ouders van mening dat het belangrijk is dat hun kind kennismaat met de beroepspraktijk. Ouders van kinderen op het po zien hun kind graag vaker naar stages of bedrijfsbezoeken gaan zodat ze zich al een beeld kunnen

Versterken van de opbrengsten van LOB door:

- Meer begeleiding te bieden bij het uitzoeken van welke school en beroep bij een leerling past
- Meer juiste en relevante informatie aan te bieden voor het kunnen maken van een keuze (o.a. aanbieden van passende alternatieven, bieden van juiste informatie op verschillende momenten in tijd)
- Meer tijd te maken voor individuele gesprekken
- Meer in te zetten op actief-makende factoren, het stimuleren van pro-activiteit van leerlingen ('agency-factor')
- Meer aandacht te besteden aan betekenis van activiteit in relatie tot interesse van leerlingen
- Meer houvast te bieden voor docenten voor het voeren van LOB-gesprekken
- Meer handvatten en ideeën te geven voor het stimuleren van de betrokkenheid van alle ouders

vormen van beroepen. Ook ouders van kinderen op het vo zijn voorstander van meer praktijkbezoeken. Deze ouders zeggen dat hun kind de keuze al heeft gemaakt, maar het daardoor juist interessant zou kunnen zijn ze te laten meelopen bij de gekozen opleiding of een bedrijf dat past binnen het gekozen profiel. Dit geeft ze nog meer inzicht in de mogelijkheden behorend bij de gekozen opleiding of het gekozen profiel.

AanDeBak-garan- ties

7

7 AanDeBak-garanties

AanDeBak-garanties worden ingezet als instrument om de aansluiting met de arbeidsmarkt te bevorderen. Meer specifiek dienen deze baangaranties om de instroom in kansrijke opleidingen te vergroten en jongeren de zekerheid te bieden dat ze na de afronding van hun opleiding direct aan de slag kunnen (zie hoofdstuk 2, paragraaf 2.1) In totaal bieden NPRZ-partners 600 AanDeBak-garanties aan in de richtingen zorg, haven en techniek. In dit hoofdstuk brengen we het bereik, de inhoud en de relevantie van deze baangaranties in kaart vanuit het gezichtspunt van mbo-studenten, docenten en onderwijsmanagers. De informatie van dit hoofdstuk is grotendeels gebaseerd op uitkomsten van het vragenlijstonderzoek onder mbo-studenten en is aangevuld met informatie van de procesthermometer en (groeps)gesprekken met mbo-studenten, docenten en managers in het mbo.

7.1 Bereik AanDeBak-garanties

Tabel 7.1 toont het aandeel mbo-studenten aan dat antwoordt dat hun opleiding een AanDeBak-garantie heeft. In totaal menen 15 mbo-studenten uit Rotterdam-Zuid dat zij deze garantie hebben. Dit is opvallend weinig, aangezien in totaal 80 studenten die de vragenlijst hebben ingevuld in aanmerking komen voor deze garantie. Met andere woorden, ongeveer één op de vijf mbo-studenten weet dat zij met hun opleiding recht hebben op een AanDeBak-garantie. Daarnaast zijn er studenten uit andere delen van Rotterdam en buiten Rotterdam die vermelden dat zij een AanDeBak-garantie hebben.

Deze resultaten impliceren dat er onduidelijkheid en/of onbekendheid bestaat over de AanDeBak-garanties onder studenten. Dit is extra opvallend, omdat de onderzoeker in de klas voorafgaand aan de enquête heeft uitgelegd dat alle leerlingen uit Rotterdam-Zuid uit de klas in aanmerking komen voor een AanDeBak-garantie.

Tabel 7.1 Aantal mbo-studenten dat meent dat zij in aanmerking komen voor een Aan-De-bak garantie

	Rotterdam-Zuid				Buiten Rotterdam			
	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ja	3	23	24	50	6	46	48	100
Nee	12	13	5	30	40	43	17	100
Weet ik niet	4	27	24	55	5	7	7	19
Totaal	2	13	9	24	9	52	43	104

Een van de verklaringen voor deze onbekendheid is dat een deel van de opleidingen nog niet tot nauwelijks actief studenten had geïnformeerd over de AandeBak-garanties. Daarnaast blijkt dat het voor studenten ook niet altijd duidelijk was wat de AandeBak-garantie nu precies is. Uit de gesprekken met studenten blijkt dat mbo-opleidingen zelf ook gebruikmaken van de term 'baangarantie' om studenten duidelijk te maken dat ze met opleiding X direct een baan hebben na het behalen van hun diploma.

7.2 Inhoud AanDeBak-garanties

In de enquête is aan de mbo-studenten gevraagd wat volgens hen de AanDeBak-garantie inhoudt. Hierbij konden zij meerdere antwoordopties aankruisen. Tabel 7.2 toont aan dat ongeveer de helft van de ondervraagde mbo-studenten dat niet weet. Verder zien we dat studenten wisselende antwoorden geven. De meest gekozen antwoorden duiden erop dat studenten verwachten dat ze hulp krijgen bij het vinden van een baan of een baan krijgen na hun opleiding. De gesprekken geven een wisselend beeld. Enerzijds zijn er mbo-studenten die in de gesprekken zeggen dat ze niet weten wat de AanDeBak-garantie is. Zo hebben zij geen idee wat ze krijgen, wanneer en wat ze daarvoor moeten doen. Anderzijds zijn er studenten die tijdens de gesprekken wel kunnen uitleggen wat de garantie inhoudt. Wel blijkt dat deze studenten niet kunnen uitleggen hoe het proces verloopt na de opleiding, wat ze ervoor moeten doen en waar ze op kunnen rekenen. Deze resultaten impliceren dat er nog veel onduidelijkheid bestaat over de AanDeBak-garantie.

Tabel 7.2 Inhoud van de AanDeBak-garantie (ingevuld door studenten die aangeven recht te hebben op de AanDeBak-garantie)

Ik krijg hulp bij het vinden van werk	1	4
Ik krijg een stageplek	1	1
Ik krijg direct een baan na mijn diploma die aansluit bij mijn opleiding	1	3
Ik krijg een baan, maar wel pas na een gesprek	1	3
Ik krijg een baan, maar wel pas na extra toetsen	1	0
Dat weet ik niet	1	5

Daarnaast is aan studenten gevraagd wat zij hebben moeten doen om een AanDeBak-garantie te krijgen. Tabel 7.2 laat zien dat er geen uniformiteit bestaat in de acties van studenten. Studenten hebben verschillende activiteiten ondernomen voor het verkrijgen van een AanDeBak-garantie. Zo zijn studenten naar een bijeenkomst geweest bij een werkgever, hebben ze een gesprek gevoerd op school, een contract of papier ondertekend of zij moesten iets anders doen.

Tabel 7.2 Acties verkrijgen AanDeBak-garantie (ingevuld door studenten die aangeven recht te hebben op de AanDeBak-garantie)

Ik heb een gesprek gehad bij een werkgever	0	0
Ik ben bij een bijeenkomst geweest bij een werkgever	0	4
Ik heb een gesprek gehad op school	1	2
Ik ben bij een bijeenkomst geweest op school	0	1
Ik heb een toets of test gemaakt	0	0
Ik heb een contract of papier getekend	0	2
Iets anders	0	3

Ook in de gevoerde gesprekken is de studenten gevraagd hoe het proces verliep. In beide gevallen begon het proces met een docent die in de klas kwam uitleggen wat de AanDeBak-garantie is en wie ervoor in aanmerking komt. Vervolgens zijn de studenten op gesprek geweest bij een instelling. Deze instelling werd hun toegewezen en mochten ze niet zelf kiezen. Bij de instelling kregen ze verdere uitleg over de AanDeBak-garantie en werd duidelijk dat ze een mentor hebben bij de betreffende instelling. Deze mentor kan ze helpen dingen te regelen, informatie te vergaren of ondersteunen bij schoolwerk. Studenten vonden dit gesprek vaak voldoende. Zij hebben zelf nog geen verdere actie ondernomen, maar vinden dat ook niet nodig.

Tijdens de opleiding wordt er op de scholen vrijwel niet meer over gepraat over de AanDeBak-garantie volgens de studenten. De studenten hebben de mogelijkheid gesprekken met de mentor van de instelling te voeren, maar uit de gevoerde groepsgesprekken blijkt dat vrijwel alle gesproken studenten dit niet gedaan hebben. Zij vonden het niet nodig de mentor te spreken of hadden hier geen tijd voor door de drukte op school. Zo gaf een van de studenten aan dat zij druk was met haar opleiding en ook al moest praten met haar mentor op school. Een van de gesproken studenten heeft de mentor wel tussentijds gesproken. Zij vond het prettig een onafhankelijk persoon te spreken over zaken waar ze tegenaan liep in de opleiding.

Alle gesproken studenten weten niet wat ze na de opleiding met de AanDeBak-garantie zouden moeten doen. Het is hun onduidelijk of en wat ze moeten regelen. Bovendien zeggen enkele studenten de garantie niet te gaan gebruiken. Zij achten het daarom niet relevant om verder uit te zoeken wat ervoor nodig is.

7.3 (On)zin van de AanDeBak-garanties

Om een beeld te krijgen van de zin en onzin van de AanDeBak-garanties is nagegaan of dit instrument van belang is voor de studiekeuze van studenten. Aan studenten is daarom gevraagd of de AanDeBak-garantie belangrijk was voor het kiezen van de opleiding die zij nu volgen. Uit figuur 7.3 blijkt dat de AanDeBak-garanties voor de meeste studenten geen rol hebben gespeeld bij het kiezen van een opleiding. Hoewel studenten de kans op werk wel belangrijk vinden bij het kiezen van een opleiding (zie: figuur 6.4 en figuur 6.5), zegt een van hen over de AanDeBak-garantie het volgende: *“Ik wist pas van het bestaan van de AanDeBak-garantie toen ik begon met deze opleiding”*. Een ander zegt: *“zo’n baangarantie is niet genoeg. Je moet het soort werk ook echt willen doen. Dat moet in je zitten. Niet iedereen heeft dat. Iedereen heeft een beeld van zorg dat het zwaar werk is, weinig personeel. Werk kan ook emotioneel zijn. Dat is allemaal waar. Je maakt veel mee. Denk niet dat mensen door baangarantie eerder voor een opleiding in de zorg gaan kiezen”*.

Tabel 7.3 AanDeBak-garantie en keuze opleiding (ingevuld door studenten die zeggen recht te hebben op de AanDeBak-garantie)

Nee, helemaal niet	0	3
Nee, niet echt	2	4
Ja, best wel	1	4
Ja, helemaal	0	1
Totaal	3	12

Uit de gesprekken met mbo-studenten blijkt dat de studenten niet uitgesproken positief of negatief zijn over de waarde of het belang van AanDeBak-garanties. Studenten die bekend zijn met een AanDeBak-garantie vertellen dat het fijn is dat de AanDeBak-garantie er is. Hoewel ze niet precies weten wat de garantie inhoudt, zien ze de AanDeBak-garantie als *“een back-up voor als het nodig is”*. Tegelijkertijd zeggen studenten ook dat ze niet van plan zijn om de baangarantie te gaan gebruiken. Studenten kunnen het traject niet overzien, zijn bang dat ze ergens aan vast zitten, gebruiken het mbo als opstap voor een vervolgopleiding of willen op eigen kracht een baan vinden. *“Ik wil het niet gebruiken. Ik wil het eigenlijk op eigen kracht doen. En als dat niet lukt, dan gebruik ik het <de AanDeBak-garantie> misschien wel”*. Een andere student vertelt: *“Heb zelf ook geen actie ondernomen om iets uit te zoeken. Is nog zo veel jaar. Opleiding wordt steeds drukker. Je vergeet het gewoon (...) Ik zie wel”*.

Managers en docenten in het mbo zijn een stuk kritischer over de relevantie en de opbrengsten van de AanDeBak-garanties. Zij vragen zich af of AanDeBak-garanties echt nodig zijn om de instroom in opleidingen in de techniek, zorg en haven te vergroten en kansen van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren. Respondenten erkennen dat de instroom een probleem is, maar zien oplossingen vooral in investeringen in het onderwijs. Zo vertelt een respondent: *“Hoewel een van onze locaties in Rotterdam-Zuid staat, hebben we jammer genoeg veel te weinig studenten uit dat postcodegebied. We zouden heel graag meer studenten vanuit dit gebied willen enthousiasmeren”* en zegt een ander: *“Belangrijk om veel meer te investeren in het onderwijs zelf”*. Ook over de relevantie van AanDeBak-garanties voor de arbeidsmarkt zijn docenten en managers kritisch. Een aantal vindt AanDeBak-garanties onnodig, omdat studenten eigenlijk in de huidige arbeidsmarkt direct een baan hebben na afstuderen, zonder dat daar een AanDeBak-garantie bij komt kijken. *“Ik vraag me af of het wel zo relevant is. Onze studenten vinden gewoon een baan. Hoe nodig is het? Ik snap de keuze wel om studenten uit Zuid te helpen en het is ook wel goed, maar ik heb niet het idee dat het voor een grote groep iets oplevert”*, aldus een van de respondenten. Ook anderen vinden dat de AanDeBak-garanties voor de grote groep onvoldoende opleveren. *“Echte massa bereik je daar niet mee”*.

Daarnaast merkt een aantal respondenten op dat er vanuit de studenten weinig interesse is voor AanDeBak-garanties. Een van de respondenten op het mbo vertelt: *“We hebben voor de AanDeBak-garanties echt veel inzet gepleegd. We hebben studenten aangesproken, dit besproken in het MT met onderwijs- en teamleiders, studenten aangeschreven per brief en mail en ook persoonlijk uitgenodigd. We*

hebben er echt veel tijd ingestoken. Maar het levert weinig op (...) er is bijna geen interesse van studenten. Dan melden er zich 12 aan, maar komt er maar 1 (...) Dat is frustrerend". Volgens de respondenten zijn hiervoor verschillende verklaringen. Respondenten vertellen bijvoorbeeld dat "het AanDeBak-traject van meerdere jaren niet te overzien is voor studenten (...) het is nog te ver weg", dat "studenten nog helemaal niet vast willen zitten aan werk" en/of van plan zijn om door te leren. Ook merkt een van de respondenten op: "de bedrijven die garanties aanbieden zijn niet echt geweldig voor jongeren (...) neem bijvoorbeeld stadsbeheer, die kan niet concurreren met het salaris van andere bedrijven. Het is ook niet echt interessant voor jongeren (..) ik werk bij stadsbeheer... tsja..."

Conclusie en discussie

8

8 Conclusie en discussie

Om het toekomstperspectief van de inwoners van het zuidelijke deel van Rotterdam te verbeteren, is een Nationaal Programma voor Rotterdam-Zuid opgezet. Vanuit het NPRZ wordt gewerkt aan het verbeteren van de onderwijs- en arbeidsmarktkansen van kinderen en jongeren. Het uiteindelijke doel van de inzet van het LOB-programma van het NPRZ is dat meer jongeren van Zuid kiezen voor een opleiding met een goed arbeidsmarktperspectief, specifiek in de richtingen Techniek, Haven en Zorg. Met het programma BRIDGE (2016-2019) wordt ingezet op het versnellen van de implementatie van LOB-activiteiten op scholen in Rotterdam-Zuid om de ambities uit het NPRZ Uitvoeringsprogramma te realiseren.

RegioPlan is gevraagd om een evaluatieonderzoek uit te voeren naar de ervaringen en ervaren opbrengsten van BRIDGE onder scholen in het schooljaar 2018/2019. Voor het schooljaar 2017/2018 hebben we een soortgelijk onderzoek uitgevoerd (Buers, Bouterse, Duysak, Witvliet, & Kuijpers, 2018). Het doel van deze evaluatie is om meer zicht te krijgen op de uitvoeringspraktijk en opbrengsten van BRIDGE op scholen, zodat aandachtpunten kunnen worden geformuleerd voor de doorontwikkeling van BRIDGE. Het proces van vormgeving van het project en de ervaren opbrengsten op scholen staan daarbij centraal. We schetsen de mogelijkheden en de moeilijkheden van BRIDGE, waaruit lering getrokken kan worden voor het verbeteren van de kwaliteit. Het onderzoek gaat in op de kwalitatieve effecten zoals deze worden ervaren door betrokkenen op scholen. Daarbij komt het belang van de context en randvoorwaarden voor de inzet van de LOB-activiteiten aan bod. Via zicht op onderliggende werkzame mechanismen van de ervaren opbrengsten levert dit onderzoek sturingsinformatie voor de doorontwikkeling van BRIDGE. Er worden geen uitspraken gedaan over kwantitatieve effecten zoals onderwijsopbrengsten of arbeidsmarkttoeleiding.

Tegen deze achtergrond hebben we in dit onderzoek aandacht besteed aan:

- het bereik van de LOB-activiteiten (hoofdstuk 3);
- de invulling van LOB op scholen (hoofdstuk 3 en 4);
- de belemmerende en bevorderende factoren voor het implementeren van een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten op scholen (hoofdstuk 4);
- ervaringen met LOB-activiteiten (hoofdstuk 5);
- opbrengsten van LOB-activiteiten volgens betrokkenen op de scholen (hoofdstuk 6);
- ervaringen met en opbrengsten van de AanDeBak-garanties (hoofdstuk 7).

Om de ervaringen en ervaren opbrengsten op scholen in kaart te brengen, is kwantitatieve en kwalitatieve data verzameld in het po, vmbo en mbo. In het kwantitatieve deel van het onderzoek hebben 435 leerlingen in het po (groep 7 en 8), 455 leerlingen in het vmbo (tweede en vierde leerjaar) en 287 mbo-studenten (eerste en laatste leerjaar) een schriftelijke enquête ingevuld. Daarnaast zijn er 49 online enquêtes (de procesthermometer) ingevuld door medewerkers van de scholen die verantwoordelijk zijn voor de invulling van LOB op scholen. In het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn bij twaalf scholen focusgroepen gehouden met leerlingen, leerkrachten/docenten en ouders.

Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. Daarna volgen een korte slotconclusie en aanbevelingen voor de verdere doorontwikkeling van BRIDGE en de inzet van LOB op scholen.

8.1 Belangrijkste resultaten

Ook in het schooljaar 2017/2018 hebben we de ervaringen en ervaren opbrengsten van de LOB-activiteiten op scholen onderzocht. De uitkomsten van het onderzoek over dit jaar (2018/2019) komen grotendeels overeen met de uitkomsten van de eerste meting. Dit jaar hebben deels andere scholen deelgenomen aan zowel het kwantitatieve als kwalitatieve onderzoek. Het is daarom niet mogelijk om uitspraken te doen over de ontwikkeling van LOB op de scholen. Wel ondersteunt de overlap in bevindingen van beide jaren de representativiteit van de uitkomsten en maken de bevindingen daarmee 'robuuster'.

Daarnaast is er dit jaar een onderzoeksdeel toegevoegd aan de opzet. We hebben nu leerlingen van het vierde schooljaar van het vmbo en mbo-studenten (van het eerste en laatste studiejaar) bevestigd. Daardoor kunnen we voor deze tweede meting uitspraken doen over de ervaringen van leerlingen en

studenten met de AanDeBak-garanties en kunnen we tevens reflecteren op de inzet van LOB-activiteiten in de diverse onderwijsfasen.

De belangrijkste resultaten over het schooljaar 2018/2019 worden hieronder op een rij gezet.

Bereik LOB-programma

De scholen in Rotterdam-Zuid kiezen, net als in het vorige schooljaar, gemiddeld drie à vier LOB-activiteiten van de Onderwijsroutekaart om invulling te geven aan LOB. Daarnaast organiseren scholen zelf activiteiten en/of kiezen zij andere LOB-activiteiten voor hun leerlingpopulatie.

Alle onderwijssectoren zetten in op activiteiten gericht op 'ontdekken en ervaren'. Bijna alle po- en vmbo-leerlingen hebben ervaring met LOB-activiteiten die hierop gericht zijn. Vooral het bedrijfsonderzoek en meer specifiek de Bliksemstage zijn populaire activiteiten. In het vmbo zien we een verschuiving van activiteiten alleen gericht op 'ontdekken en ervaren' naar een combinatie daarvan met activiteiten gericht op 'reflecteren en kiezen', waarbij met name het LOB-gesprek en de Evenementen populair zijn. In het mbo worden daar activiteiten aan toegevoegd gericht op 'aansluiting arbeidsmarkt', specifiek het trainen van werknemersvaardigheden, de sollicitatietraining en voorlichting van de AanDeBak-garantie.

We constateren een grote verscheidenheid in hoe scholen uitvoering geven aan LOB, zowel in het aantal als het type activiteiten dat wordt ingezet. Sommige scholen hebben een uitgewerkte visie op LOB dat een samenhangend programma aan activiteiten behelst en geven daar ook daadwerkelijk uitvoering aan. Hoewel het algemene beeld is dat scholen/docenten LOB een belangrijk onderwerp vinden, staat de implementatie van een samenhangend LOB-pakket bij andere scholen nog in de kinderschoenen.

In de keuze van activiteiten houden scholen rekening met de fase in de onderwijsloopbaan. Dit houdt in dat in het po andere (typen) activiteiten worden ingezet dan in het vmbo en op het mbo. Ook sluiten scholen in de keuze van LOB-activiteiten van het NPRZ aan op wat er in de school al gebeurt op dit onderwerp. Binnen de scholen vinden we verschillen in het aantal en de inhoud van de ingezette activiteiten. In de eerste meting signaleerden we reeds dat dit ermee te maken heeft dat de keuze voor activiteiten primair in handen is van de docenten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van LOB. Binnen een school kunnen verschillende docenten daarom verschillende keuzes maken voor de inzet van LOB-activiteiten. We vinden geen steun voor een gerichte differentiatie van inzet van activiteiten bij leerlingen. Bij jongens en meisjes worden bijvoorbeeld dezelfde activiteiten ingezet.

Invulling LOB-programma

Zoals blijkt uit de procesthermometer, hebben de meeste scholen een visie op LOB beschreven en zoeken scholen bij de invulling van LOB naar aansluiting bij wat ze al doen. Het LOB-programma bestaat voornamelijk uit het inzetten van activiteiten voor de leerlingen. Professionalisering en kennisuitwisseling zijn minder vaak onderdeel van het programma.

Bij alle onderwijstypen is het stimuleren van de loopbaancompetenties werkexploratie, kwaliteiten- en motievenreflectie een belangrijk doel van de inzet van LOB. Daarnaast zetten met name vmbo-scholen in op het stimuleren van keuzes voor de richtingen Techniek, Haven en Zorg, al wordt opgemerkt dat de kennis van docenten over de (toekomstige) arbeidsmarkt een aandachtspunt is. In het mbo staat het stimuleren van keuzes voor Techniek, Haven en Zorg minder onder de aandacht, maar staat vooral het ontdekken van de eigen kwaliteiten centraal bij de inzet van LOB.

Belemmeren en bevorderende factoren voor het implementeren van een doelgericht en samenhangend pakket van LOB-activiteiten op scholen

Hoewel er op scholen inhoudelijk draagvlak is voor LOB en er wordt gewerkt aan het versterken van competenties en keuzes, is er op veel scholen ruimte voor verbetering. De ervaren knelpunten bevinden zich, zoals ook in de eerste meting van het schooljaar 2017/2019 werd geconstateerd, met name in de draagkracht bij scholen om uitvoering te geven aan LOB. Onvoldoende tijd, geld en personeel zijn belemmeringen die scholen ervaren bij de uitvoering van LOB. In het po zijn beperkte financiële middelen

vaker dan bij de andere onderwijstypen een belemmering. In het vmbo wordt meer dan bij de andere onderwijstypen een gebrek aan kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt bij docenten gemist.

Net als in de vorige meting komt voor het schooljaar 2018/2019 naar voren dat scholen in beperkte mate bekend zijn met de mogelijkheden van ondersteuning van het NPRZ bij de implementatie van LOB. Dit speelt met name in het mbo. LOB-verantwoordelijken in het po en vmbo zijn in beginsel positief over het LOB-programma van het NPRZ en zijn te spreken over het overzicht van activiteiten op de website 'gaanvooreenbaan.nl'. In het po zouden scholen graag meer betrokken zijn bij de doorontwikkeling van het LOB-programma van het NPRZ. Dit punt speelt minder bij het vmbo.

Ervaringen met LOB-activiteiten en AanDeBak-garanties

De ervaringen van leerlingen, docenten en ouders met de LOB-activiteiten zijn overwegend positief. LOB-activiteiten worden met name als leerzaam en waardevol ervaren als deze een actief component bevatten en aansluiten bij de interesses van leerlingen en de vragen die zij hebben. Daarnaast is in de gesprekken het tot stand komen van een dialoog van belang, waarbij leerlingen een actieve inbreng hebben en een gevoel van eigenaarschap over hun eigen loopbaanproces ervaren. De 'betekenisgeving' van activiteiten voor leerlingen is hierbij een belangrijk punt.

Leerlingen hebben het vaak met hun ouders over hun loopbaan, al is de frequentie hiervan volgens ouders laag. Daarnaast zijn vrienden belangrijke gesprekspartners over dit onderwerp. Vooral in het vmbo geldt dit ook voor de docent, al blijft het aantal leerlingen dat praat met de docent beperkt in vergelijking tot ouders en vrienden. Met docenten bespreken de leerlingen vooral opleidingskeuzes en minder vaak hun kwaliteiten en loopbaanacties.

Over de ervaringen op scholen met de AanDeBak-garanties komt een minder eenduidig beeld naar voren dan geldt voor de overige LOB-activiteiten. Leerlingen en docenten vinden het goed dat er een vangnet is voor als het vinden van werk tegenvalt, maar in de praktijk staat de waarde van de garanties bij weinig betrokkenen op de scholen op het netvlies. Er is veel onduidelijkheid over wat de AanDeBak-garantie inhoudt, wat studenten hiermee kunnen en hoe het proces van ontvangst, begeleiding en toepassing precies verloopt.

Opbrengsten LOB-activiteiten

Hoewel in de rangorde van belangrijkheid de mogelijkheid voor leuk werk bij leerlingen voorop staat, spelen ook baankansen en salaris in het keuzeprocess voor opleiding en werk een belangrijke rol. Ruim de helft van de leerlingen in het laatste vmbo-jaar vindt het belangrijk dat de opleiding een AanDeBak-garantie of baangarantie biedt. Mbo-studenten zijn echter van mening dat deze garantie nauwelijks een rol heeft gespeeld bij hun opleidingskeuze. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er veel verwarring bestaat over wat de AanDeBak-garantie precies behelst en wat studenten hier concreet aan hebben. Verder werkt de term AanDeBak-garantie wellicht verwarrend, aangezien mbo-opleidingen zelf ook gebruikmaken van het begrip baangarantie.

Als we kijken naar de keuzes die leerlingen in het po en vmbo maken voor opleidingen, dan valt op dat opleidingen in de zorg relatief populair zijn, terwijl dit minder geldt voor techniek en specifiek voor de richting haven. Vooral opleidingen met een breed palet aan profielen worden door leerlingen gewaardeerd. Daarmee lijken veel leerlingen de voorkeur te hebben om definitieve keuzes niet vroeg te maken, maar zo lang mogelijk opties open te willen houden.

De keuzes die leerlingen maken voor opleidingen in de zorg, techniek en haven lijken niet (direct) samen te hangen met de LOB-activiteiten waar ze in het schooljaar 2018/2019 aan hebben deelgenomen. Net als tijdens de eerste meting over 2017/2018 constateren we ook dit jaar dat de resultaten eerder wijzen op een positieve samenhang tussen LOB-activiteiten en loopbaancompetenties dan op een relatie tussen de activiteiten en de keuzes die leerlingen maken voor opleiding en werk, en daarmee op een indirecter (ervaren) effect van de activiteiten voor de leerlingen.

Suggesties om LOB en keuze voor Techniek, Haven en Zorg te versterken

Betrokkenen brengen zelf de volgende punten ter tafel voor het versterken van de LOB-opbrengsten:

- meer begeleiding bieden bij het uitzoeken van welke school en beroep bij een leerling past;
- meer juiste en relevante informatie aanbieden voor het kunnen maken van een keuze (o.a. aanbieden van passende alternatieven, bieden van juiste informatie op verschillende momenten in tijd);
- meer tijd maken voor individuele gesprekken;
- meer inzetten op actief-makende factoren, het stimuleren van pro-activiteit van leerlingen ('agency-factor');
- meer aandacht besteden aan betekenis van activiteit in relatie tot interesse van leerlingen;
- meer houvast bieden voor docenten voor het voeren van LOB-gesprekken;
- meer handvatten en ideeën geven voor het stimuleren van de betrokkenheid van alle ouders.

8.2 Reflectie op bevindingen

Het onderzoeksverslag geeft een beeld van het proces en de resultaten van het implementeren van LOB-activiteiten die moeten leiden tot keuzes door jongeren voor techniek, zorg en haven. De AanDeBak-garantie moet hieraan bijdragen. Nu blijkt uit de onderzoeksresultaten dat dit niet gemakkelijk en in korte tijd te realiseren is. Duidelijk wordt dat de aanpak kansen biedt en moeilijkheden kent. We kunnen veel van de uitkomsten van het project leren en het geeft aanleiding om een dialoog te voeren over het waartoe en het hoe van een dergelijke vernieuwing. Reflectie op de onderzoeksresultaten leiden tot aanbevelingen voor dialoog en actie op het gebied van:

- een veranderend perspectief op LOB;
- een samenhangend, geïntegreerde en cyclische aanpak;
- versterking van gedeeld eigenaarschap ten aanzien van LOB.

Een veranderend perspectief op LOB: van laten naar leren kiezen

De resultaten van de procesthermometer tonen aan dat scholen een visie op LOB hebben beschreven en dat loopbaanactiviteiten in samenhang geborgd zijn in het curriculum. Het is bemoedigend dat uitgangspunten en doelen van LOB zijn geformuleerd.

Een visie op LOB is zinvol als het onderwijs wordt ingericht op basis van de visie en als werknemers van daaruit werken. Interessant is de vraag welke betekenis wordt gegeven aan LOB. Staat de 'O' in de visie meer voor Oriëntatie of voor Ontwikkeling? Het antwoord is richtinggevend voor de wijze waarop een project en een curriculum wordt vormgegeven. Oriëntatie kan worden bereikt door het organiseren van activiteiten die al dan niet in het curriculum zijn opgenomen, die los staan van het leren op school en die gericht zijn op het maken van een studiekeuze. Ontwikkeling duidt op een *leerproces* dat gedurende de gehele leer- en arbeidsperiode plaatsvindt. Zoals bijvoorbeeld het vak rekenen er niet op gericht is om een bepaalde som te kunnen maken, maar om in de rest van je leven te kunnen rekenen in verschillende situaties, zo is loopbaanontwikkeling niet gericht op het maken van één keuze, maar om loopbaancompetenties te leren benutten zodat je de rest van je leven passende en onderbouwde keuzes kunt maken. De vraag die beantwoord moet worden is waartoe LOB moet leiden: een studiekeuze, een plaats op de arbeidsmarkt of voorbereid zijn op een leven lang ontwikkelen waarin je keuzes moet blijven maken. Het gaat om het verschil tussen *laten* en *leren* kiezen.

Het doel van het project is om jongeren te *laten* kiezen voor de haven, techniek of zorg. Zo zien we bijvoorbeeld dat een docent uit het mbo zegt dat studenten al gekozen hebben. LOB wordt hierin begrepen als studiekeuzebegeleiding (laten kiezen), en niet als loopbaanbegeleiding gericht op loopbaancompetenties (leren kiezen). Maar jongeren blijken moeite te hebben met het maken van keuzes op langere termijn. Ze hebben een beperkt beeld over zichzelf en over werk, en kunnen de consequenties van hun keuze voor een beroep moeilijk inschatten. Niet alleen jongeren zijn onzeker over hun toekomst, maar omdat werk in de huidige samenleving verandert is ook onzeker hoe het werk er in de toekomst uitziet. De AanDeBak-garantie geeft de kans om deze onzekerheid te verminderen. Maar zowel de jongeren als de werknemers lijken het nogal een grote stap te vinden om zich vast te leggen. Meer exploratie inbouwen voordat een keuze gemaakt wordt, geeft de ruimte om wederzijdse aantrekkelijkheid van werkgevers en jongeren te ontdekken. Om jongeren te helpen bij hun keuzeproces is de ontwikkeling van

loopbaancompetenties van belang. Hierdoor leren jongeren ontdekken waar hun sterke kanten liggen, wat hun potentie is en waar ze moeite voor willen doen. Dat heeft meer te maken met zelfbeeldvorming in het hier-en-nu en het kiezen van een vervolgstap op korte termijn dan het benoemen van een beroepskeuze op langere termijn. Het is een leerproces dat wordt gefaciliteerd door het organiseren van een samenhangend geheel van loopbaanactiviteiten.

Een samenhangend en cyclisch proces

Een samenhangend geheel van loopbaanactiviteiten zien we nog weinig in Nederland. Bijzonder is dat de scholen in dit project vinden dat dit op hun school het geval is. Afgaande op de resultaten zien respondenten weinig mogelijkheden om LOB te organiseren. Dit lijkt in tegenstrijd met de structurele inbedding van samenhangende loopbaanactiviteiten in het curriculum. Ook in de groepsgesprekken van docenten komt naar voren dat de samenhang veelal ontbreekt.

In een samenhangend geheel van activiteiten kiezen jongeren een (invulling van een) loopbaanactiviteit op basis van wat ze al weten over zichzelf en werk, dat ze in eerdere activiteiten ontdekt hebben. Van het ondernemen van de loopbaanactiviteit leren ze over zichzelf en werk, wat vervolgens weer leidt tot een onderbouwde keuze voor een volgende activiteit (enzovoort). Een cyclisch proces van ervaren, loopbaandialoog en keuzes is van belang om loopbaanontwikkeling te leren. Het ligt voor de hand dat het proces en de uitkomsten van LOB worden vastgelegd in een loopbaandossier. Waar kunnen jongeren anders hun keuzes voor vervolgstappen op baseren en hoe wordt de ontwikkeling voor hen zichtbaar?

We zien in de resultaten dat het cyclisch proces veelal ontbreekt. Ervaringen in de haven, techniek en zorg worden georganiseerd, maar dit lijken op zichzelf staande activiteiten, die het liefst worden uitbesteed aan een externe organisatie, zodat de school zo min mogelijk wordt belast. Het opdoen van ervaringen is belangrijk om een beeld te vormen van werk. Jongeren trekken op basis van dit beeld de conclusie of dit beroep wel of niet bij hen past. Of zij dit als passend ervaren is van veel factoren afhankelijk (denk aan de werkzaamheden, de sfeer, de inrichting, degene met wie ze contact hebben et cetera). Zij benoemen wel of ze het beroep aantrekkelijk vinden, maar niet wat ze daar wel en niet aantrekkelijk aan vinden. Waar ze naar willen kijken om te zien wat past op basis van hun eerdere ervaringen, lijkt onvoldoende aandacht te krijgen in de voorbereiding. Bovendien worden de ervaringen vaak groepsgewijs georganiseerd, waardoor weinig ruimte is voor individuele leerdoelen van jongeren. Ook ontbreekt veelal de reflectie na de ervaringen die jongeren in het project opdoen. Dit is wel van belang om meer zicht te hebben op zichzelf in relatie tot werk, wat hun helpt om een volgende ervaring te kiezen en voor te bereiden. Het gaat dus niet alleen om het organiseren van werkexploratie, maar het verbinden hiervan met kwaliteitenreflectie, motievenreflectie en loopbaansturing. Netwerken krijgt nog weinig aandacht binnen het project, terwijl ook deze loopbaancompetentie de kansen van jongeren voor passend werk bevordert.

BRIDGE kan de haalbaarheid van de doelen vergroten, door zich meer te richten op de kortetermijnkeuzes voor activiteiten die elkaar opvolgen en die zijn ingebed in het leren op school. Hierdoor wordt het probleem van de langeretermijnkeuzes vermeden en leren jongeren kleine kortetermijnkeuzes te maken en regie te nemen in hun leren. Voor het vormgeven van een samenhangend cyclisch proces van werkexploratie, zie Kuijpers, Diender en Hermans, 2018.

Versterking van LOB

Regie nemen in het leren kunnen jongeren niet zelf en vanzelf. We zien in dit onderzoek dat jongeren neigen naar keuzes op basis van predisposities; keuzes op basis van wat geaccepteerd is gezien hun geslacht en achtergrond. Loopbaangesprekken zijn nodig om persoonlijke kwaliteiten en motieven te ontdekken, ontwikkelen en benutten waarbij jongeren keuzes leren maken die bij hen passen. Dat LOB-gesprekken belangrijk zijn voor de loopbaanontwikkeling van jongeren zien we ook in eerdere onderzoeken (Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013; Winters, Meijers, Kuijpers, & Baert, 2012). Echter, docenten vinden dat ze onvoldoende tijd en capaciteit hebben om de gesprekken te voeren. Met ouders wordt wel veel gesproken door jongeren, maar er vindt nog weinig samenwerking plaats tussen ouders en school, en overigens ook tussen begeleiders op de werkplek en school. Voor ouderbetrokkenheid bij LOB zie Lusse, Kuijpers, Strijk, Diender en Hermans, 2018.

De resultaten van de procesthermometer laten zien dat de ruimte om LOB uit te voeren onvoldoende wordt geacht, terwijl de docenten LOB wel belangrijk vinden. Uit de interviews wordt duidelijk dat het niet lukt om LOB in het dagelijkse werk te integreren. We zien dat scholen nog weinig inzetten op de professionalisering van docenten, maar LOB vooral richten op het organiseren van activiteiten voor leerlingen. LOB wordt dus nog niet gezien als onderdeel van het werk van een docent.

Om LOB te implementeren lijkt een aantal zaken van belang:

- bepalen wat de plaats is van LOB binnen de verantwoordelijkheid (beroepsidentiteit) van de docent;
- het creëren van ruimte binnen het huidige werk door het werk anders in te richten;
- professionalisering om LOB vorm te geven, mensen kunnen tenslotte niet iets doen wat ze niet geleerd hebben.

In het proefschrift van Draaisma (2018) wordt duidelijk dat LOB-implementatie stukt als er niet collectief in het team wordt geleerd en als de leiding geen sturing geeft aan de implementatie en professionalisering op het gebied van LOB. Ook uit het voorliggende onderzoek zijn aanwijzingen dat hier mogelijkheden liggen voor verdere ontwikkeling van LOB binnen de scholen. De vraag is ook in hoeverre er aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van docenten zelf. Mogelijk is dit een goede volgende stap.

Gedeeld eigenaarschap

Hoewel er in het onderzoek aanwijzingen zijn dat scholen behoefte hebben aan ondersteuning bij de implementatie van LOB, zijn de respondenten niet unaniem positief over de effecten van het NPRZ. Dit is herkenbaar bij verschillende projecten in het land. Het heeft veelal te maken met eigenaarschap. Wie is eigenaar van het project? In hoeverre sluit het NPRZ aan op de situatie van de scholen zodat scholen in beweging kunnen komen? Of in hoeverre zijn scholen bereid om moeite te doen om het NPRZ te implementeren? In een interview wordt aangegeven dat activiteiten worden gekozen die niet op de schouders van het personeel drukken. Hieruit blijkt dat de verantwoordelijkheid voor het loopbaanleerproces veelal buiten de school wordt belegd.

LOB is belangrijk om jongeren voor te bereiden op een flexibele en complexe arbeidsmarkt waar werk onzeker is en waarbij zingeving voor jezelf en betekenisgeving aan de samenleving beide nodig zijn. Dit is een nieuwe taak van het onderwijs, wat veel inspanning vraagt. Er zijn organisaties zoals het NPRZ nodig die zich inzetten om deze ambitie te realiseren. Om stappen te kunnen zetten is de dialoog van belang over de richting (de uitgangspunten en doelen) en de ruimte (facilitering en ondersteuning) die nodig zijn om LOB te realiseren. Een mogelijke volgende stap in deze mooie ambitie.

8.3 Aanknopingspunten voor de toekomst

De uitkomsten van dit onderzoek bieden zowel voor het NPRZ als voor de scholen in Rotterdam-Zuid aanknopingspunten voor de inrichting van het LOB-programma, om zo effectiever te kunnen werken aan de doelstellingen van het NPRZ:

- **Dialoog:** het vormgeven van een samenhangend pakket van LOB-activiteiten staat voor veel scholen nog in de kinderschoenen. LOB-activiteiten worden nog te vaak gezien als iets dat uitbesteed wordt aan externe organisaties, terwijl het stimuleren en organiseren van werkexploratie en reflectie daarop een wezenlijk onderdeel zou moeten uitmaken van het werk van een docent. De dialoog die zou moeten plaatsvinden tussen het NPRZ en de scholen om het LOB-programma verder vorm te geven zou meer moeten gaan over richting (uitgangspunten en doelen) en ruimte (facilitering en ondersteuning). De rol van de docent zou in de dialoog centraal moeten staan. De dialoog zou vormgegeven kunnen worden via de volgende agenda:
 - Bepaal met elkaar wat de plaats is van LOB binnen de verantwoordelijkheid (beroepsidentiteit) van de docent.
 - Creëer met elkaar ruimte binnen het huidige werk van de docent door het werk anders in te richten. Het NPRZ kan daarbij ondersteunen om de draagkracht van de scholen voor het LOB-programma te vergroten.

- Maak het mogelijk dat docenten zich professionaliseren in het vormgeven van LOB. Biedt docenten daar ruimte voor en organiseer een goed professionaliseringsaanbod.
- **Professionalisering:** de professionalisering van docenten zou gericht moeten zijn op de volgende elementen:
 - Het verbinden van werkexploratie aan kwaliteitenreflectie, motievenreflectie en loopbaansturing. Docenten zouden daarbij handvatten moeten krijgen voor het inbedden van een goede voorbereiding en reflectie op LOB-activiteiten, zodat er een cyclisch leerproces kan ontstaan bij leerlingen.
 - Het loopbaangesprek is in de praktijk nog te veel gericht op opleidingskeuzes, terwijl het gesprek meer zou moeten gaan over kwaliteiten en loopbaanacties.
 - Docenten missen nu vaak kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt. Deze kennis zou tevens centraal moeten staan in de professionalisering.
- **Korte termijnkeuzes:** Leerlingen stellen definitieve keuzes over hun loopbaan liever nog uit, zo blijkt ook uit dit onderzoek. De haalbaarheid van de doelen van het NPRZ kan daarom vergroot worden door meer te richten op kortetermijnkeuzes voor activiteiten die elkaar opvolgen en die zijn ingebed in het leren van de school.
- **Doorontwikkeling AanDeBak-garanties:** Hoewel voor leerlingen baankansen en salaris een onderdeel zijn van het keuzeproces voor opleiding en werk, sluit de AanDeBak-garantie daar nu onvoldoende bij aan:
 - Van belang is dat er meer helderheid en eenduidigheid ontstaat in het proces van de AanDeBak-garantie, zodat leerlingen weten wat ze eraan kunnen hebben. De communicatie zou beter afgestemd moeten worden met de scholen.
 - De AanDeBak-garantie zou leerlingen meer aanspreken als zij minder het gevoel zouden hebben dat zij zich vastleggen op een werkgever. In het proces van de AanDeBak-garantie zou meer het element van matching en het ontdekken van wederzijdse aantrekkelijkheid van de werkgevers en leerlingen ingebouwd moeten worden.

8.4 Tot besluit

Om te bevorderen dat jongeren duurzame keuzes maken voor kansrijke sectoren is het nodig dat jongeren leren hoe ze keuzes moeten maken. Jongeren vinden het belangrijk dat werk leuk is, maar ook dat het salaris goed is en dat een opleiding voldoende baankansen biedt. Via het ontwikkelen van loopbaancompetenties leren jongeren om zelf sturing te geven aan hun keuzeproces en daarin de juiste overwegingen mee te nemen. Dat is een belangrijk mechanisme om jongeren te stimuleren in het maken van duurzame keuzes voor sectoren die hen een goede toekomst kunnen bieden. De uitkomsten van dit onderzoek en het belang dat naar voren komt van het ontwikkelen van loopbaancompetenties bieden daarmee handvatten om, ook in de toekomst, de doelstellingen van BRIDGE te kunnen behalen. Als het NPRZ en de scholen daarin gezamenlijk optrekken, brengt dat ze dichterbij de impact die ze uiteindelijk willen maken: jongeren van Rotterdam-Zuid een goed toekomstperspectief bieden.

Literatuurlijst

- Boom, Wensveen, V., Roode, & Graaf, D. (2018). *Basismonitor Onderwijs Nationaal Programma Rotterdam-Zuid 2017*.
- Buers, C., Bouterse, M., Duysak, S., Witvliet, M., & Kuijpers, M. (2018). *Evaluatie BRIGDE NPRZ. Onderzoek onder scholen schooljaar 2017/2018*. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.
- De Koning, J., Gelderblom, A., De Hek, P., & De Vleeschouwer, E. (2018). *BRIDGE: De brug van onderwijs naar werk. Eerste monitoring- en evaluatierapport*. Rotterdam: SEOR BV.
- Kuijpers, M. (2012). Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte. Intreerede. 241-261. Heerlen: Open Universiteit .
- Kuijpers, M. A., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. . *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.
- Meijers, F., & Kuijpers, M. (2015). *Loopbaanleren in school en praktijk: de dialoog*. Woerden: Loopbaan Orientatie Begeleiding.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie*. 'sHertogenbosch, Utrecht: ECBO.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Sage .
- Programmabureau Nationaal Programma Rotterdam-Zuid. (2019). *Uitvoeringsplan 2019-2022*. Rotterdam: Programmabureau Nationaal Programma Rotterdam Zuid.
- Programmabureau NPRZ. (2012). *Uitvoeringsplan 2012-2014*. Rotterdam: Programmabureau Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ).
- Programmabureau NPRZ. (2015). *Uitvoeringsplan 2015-2018*. Rotterdam: Programmabureau Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ).

Bijlage 1 Onderzoekspopulatie

In deze bijlage volgt een beschrijving van verzamelde data. Achtereenvolgens staan we stil bij de respons op het vragenlijstonderzoek onder leerlingen (A1), bij het vragenlijstonderzoek (A2) en bij de uitvoering van de focusgroepen (A3).

A1. Responsbeschrijving vragenlijstonderzoek onder leerlingen

De analyses in hoofdstuk 3, 5, 6 en 7 zijn gebaseerd op een schriftelijke enquête die is uitgezet onder leerlingen op een aantal scholen in Rotterdam-Zuid. In overleg met het NPRZ en de LOB-werkgroep van het NPRZ hebben we scholen voor het vragenlijstonderzoek geselecteerd, die verschillen in (a) het aantal en de aard van LOB-activiteiten, (b) de ligging van scholen (verdeling over de wijken), (c) deelname aan het vragenlijstonderzoek in het schooljaar 2017/2018 en (d) het opleidingsaanbod van vmbo- en mbo-scholen (uitsluitend scholen met zorg-, techniek- en/of haven-richting). Met deze doelgerichte steekproefselectie zijn scholen zo min mogelijk belast met onderzoek en is gestreefd naar een voldoende variatie voor het ontrafelen van de uitvoering en opbrengsten van LOB op scholen.

In totaal zijn 30 scholen benaderd, waarvan 20 scholen hebben meegewerkt aan het onderzoek. Onderzoekers van RegioPlan hebben de geselecteerde scholen bezocht en schriftelijke vragenlijsten afgenomen in de klas. Vrijwel alle leerlingen die aanwezig waren in de klas tijdens het schoolbezoek hebben de vragenlijst volledig ingevuld. Voor zover wij kunnen nagaan is er geen sprake van selectieve non-respons. In tabel B1.1 is de deelname van scholen in kaart gebracht en in tabel B1.2 volgt een beschrijving van de kenmerken van de respondenten.

Aangezien gebruik is gemaakt van een doelgerichte steekproef, is het de vraag in hoeverre de antwoorden de werkelijke situatie weerspiegelen. Om twee redenen denken we dat de enquêteresultaten een goede afspiegeling zijn van de werkelijke situatie. In de eerste plaats is de variatie in deelname aan LOB-activiteiten binnen de klassen beperkt. Ten tweede sluiten de resultaten van het onderzoek aan bij de resultaten van het onderzoek in het schooljaar 2017/2018, waaraan een aantal andere scholen in Rotterdam-Zuid hebben deelgenomen.

Tabel B1.1 Deelname scholen, naar onderwijs

	Aantal scholen	Aantal leerlingen	Aantal docenten	Aantal LOB-activiteiten	Aantal leerlingen met LOB-activiteit	Totaal aantal leerlingen
Basisscholen	9	22	435	4	59	17.438
Groep 7	9	12	223			
Groep 8	9	11	212			
Vo-scholen	5	26	455	3	22**	9.783
Mbo-locaties	6	18	287	3	11	1.644
Totaal	20	89	1177	10	92	28.865

- * Een aantal scholen heeft niet meegedaan aan het onderzoek. De redenen om niet deel te nemen aan het onderzoek waren zeer divers. Contactpersonen van de scholen melden dat 'er al te veel onderzoek was geweest' en dat deelname niet zinvol was doordat 'LOB nog zeer beperkt was ingevuld', 'niet veel hadden met de activiteiten van het NPRZ' of dat er te weinig studenten uit Zuid in een klas zaten (<3) om vragenlijsten af te nemen. Daarnaast kwam het voor dat contactpersonen slecht bereikbaar waren, waardoor het praktisch onmogelijk was om de mogelijkheid van een schoolbezoek voor te leggen en in te plannen.

- ** Op Zuid staan 22 vo-scholen. Voor dit onderzoek zijn alleen vo-scholen meegenomen, die vmbo-leerwegen aanbieden.

Tabel B1.2 Achtergrondkenmerken leerlingen naar onderwijssoort

Gemiddelde leeftijd	11		12		14		16		18		21	
Geslacht												
Man	122	55	81	39	168	55	80	60	66	32	5	7
Vrouw	99	45	128	61	140	45	53	40	144	68	70	93
Etniciteit												
Nederlandse achtergrond	26	13	16	8	60	21	48	36	106	52	29	39
Marokkaanse-Nederlander	44	21	32	16	41	14	19	14	22	11	6	9
Turkse-Nederlander	49	24	50	25	56	19	9	7	15	7	10	14
Surinaamse-Nederlander	27	13	31	16	20	7	14	11	7	3	4	6
Antilliaanse Nederlander	12	6	20	10	35	12	14	11	10	5	11	16
Anders	48	23	49	25	77	27	21	17	45	22	10	14
Vmbo: leerwegen												
Basis-, of kaderberoeps-gerichte leerweg					169	42	63	54				
Gemengde leerweg					59	18	8	6				
theoretische leerweg					93	29	43	40				
Mbo: niveau												
Bol niveau-2									0	0	0	0
Bol niveau-3									78	37	34	45
Bol niveau-4									133	63	41	55
Woongebied												
Rotterdam-Zuid	203	95	196	95	263	87	100	77	50	24	30	40
Rotterdam-overig	10	5	6	3	22	7	10	8	55	26	20	27
Buiten Rotterdam	0	0	4	2	19	6	20	15	104	50	25	33

A2. Responsbeschrijving vragenlijstonderzoek onder schoolleiding/ LOB verantwoordelijkheden

De analyses in hoofdstuk 4 zijn gebaseerd op een online enquête, die is uitgezet onder schoolleiders en LOB-coördinatoren op scholen in Rotterdam-Zuid. De vragenlijst is uitgezet door het NPRZ. Daarnaast heeft RegioPlan een e-mail uitgestuurd naar schoolleiders, beleidsmedewerkers en docenten waar contact mee is geweest in het kader van het evaluatieonderzoek in het schooljaar 2017/2018 en 2018/2019. Met deze aanpak zijn alle scholen in Rotterdam-Zuid benaderd en is gestreefd naar een zo hoog mogelijke respons.

In tabel B1.3 is de functie van de respondenten op scholen in kaart gebracht. In totaal hebben 49 respondenten een vragenlijst ingevuld, waarvan maximaal twee van dezelfde school. Door de omvang van de steekproef en het gebrek aan informatie over de populatie is het lastig om vast te stellen in hoeverre de antwoorden de werkelijke situatie weerspiegelen.

Tabel B1.3 Functie respondenten, naar onderwijssoort

Schoolbestuurder (directie van een school, afdelings- of collegedirecteur)	13	48	2	13	0	0	15	31
Teamleider/opleidingsmanager	0	0	4	27	4	44	8	16
Beleidsmedewerker	0	0	1	7	2	22	3	6
Docent/LOB-coördinator	7	28	3	20	3	33	13	27
Anders (veelal docenten)	5	20	5	33	0	0	10	20
<i>Totaal</i>	25	100	15	100	9	100	49	100

Responsbeschrijving kwalitatief onderzoek

Tabel B1.4 Respondenten focusgroepen naar onderwijssoort

Leerlingen	2	7	3	12
Docenten	3	3	1	7
Ouders	2	1	-	3
<i>Totaal</i>	7	11	4	22

Bijlage 2 Tabellen²

Tabellen bij hoofdstuk 3

Tabellen bij paragraaf 3.1: Deelname aantal LOB-activiteit(en)

Tabel B2.1 Aantal leerlingen dat deelneemt aan LOB-activiteiten naar onderwijstype

Geen deelname	1	0	0	0	4
1-2 activiteiten	129	105	50	102	24
3-4 activiteiten	235	86	8	96	32
5-6 activiteiten	70	130	71	14	4
Meer dan 6 activiteiten	0	0	5	0	0
Totaal	435	321	134	212	64

Tabel B2.2 Aantal scholen dat bepaald aantal LOB-activiteiten inzet opgesplitst naar onderwijstype

1-2 activiteiten	1	0	0	0	0
3-4 activiteiten	1	2	1	1	1
5-6 activiteiten	4	1	1	3	0
Meer dan 6 activiteiten	3	1	1	0	1
Gemiddeld aantal activiteiten	5	5	4	3	0
Totaal	9	5	3	4	2

Tabellen bij paragraaf 3.2: Deelname aan soort LOB-activiteit(en)

Tabel B2.3 Aantal leerlingen dat deelneemt aan specifieke LOB-activiteiten naar onderwijstype

Port rangers, havenbezoek/Havenlink (vmbo-2)	89	56	0	n.v.t.	n.v.t.
Bliksemstage/bedrijfsexcursie (vmbo-2)	325	237	123	n.v.t.	n.v.t.
Evenementen	137	171	78	104	38
Techniekles	237	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Maatschappelijke stage	n.v.t.	57	77	n.v.t.	n.v.t.
Training werknemersvaardigheden	127	16	0	96	18
Sollicitatietraining	n.v.t.	n.v.t.	79	17	10
Digitaal talentportfolio	16	143	48	86	29
Mentoren op Zuid	22	93	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gesprek ouder-leerling-leraar	178	208	73	160	50
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	n.v.t.	n.v.t.	0	9	16
Proefstuderen op het mbo	n.v.t.	n.v.t.	46	n.v.t.	n.v.t.
Andere activiteiten	225	172	10	105	41
Totaal	1356	1153	534	588	202

² In deze bijlage zijn de beschrijvende statistieken van de analyses per hoofdstuk gepresenteerd. Voor specificaties of een nadere toelichting kunt u contact opnemen met RegioPlan.

Tabel B2.4 Aantal scholen dat betreffende LOB-activiteiten inzet opgesplitst naar onderwijstype

Port rangers, havenbezoek/Havenlink (vmbo-2)/ Port Discovery (vmb0-4)	3	2	0	n.v.t.	n.v.t.
Bliksemstage/bedrijfsexcursie (vmbo-2)	9	4	3	n.v.t.	n.v.t.
Evenementen	6	3	2	4	1
Techniekles	6	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Maatschappelijke stage	n.v.t.	2	2	n.v.t.	n.v.t.
Training werknemersvaardigheden	2	1	0	3	1
Sollicitatietraining	n.v.t.	n.v.t.	2	1	1
Digitaal talentportfolio	1	2	1	3	1
Mentoren op Zuid	1	3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gesprek ouder-leerling-leraar	6	5	2	3	n.v.t.
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie	n.v.t.	n.v.t.	0	3	2
Proefstuderen op het mbo	n.v.t.	n.v.t.	2	n.v.t.	n.v.t.
Andere activiteiten	7	3	2	2	1

Tabel B2.5 Combinatie van LOB-activiteiten (po)

Schoolnummer (po)										
Bliksemstage	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9
Overig			x	x	x	x	x	x	x	7
Techniek les	x		x	x			x	x	x	6
Evenementen			x	x		x	x	x	x	6
Gesprek ouder-leerling-le- raar			x	x	x	x		x	x	6
Port rangers, havenbezoek						x	x	x		3
Training werknemersvaar- digheden					x			x		2
Digitaal talentportfolio				x						1
Mentoren op Zuid				x						1
Eindtotaal	2	1	5	7	4	5	5	7	5	

Tabel B2.6 Combinatie van LOB-activiteiten (vmbo-2)

Schoolnummer (VMBO-2)									
Gesprek ouder-leerling-leraar	x		x		x		x		5
Bliksemstage of bedrijfsexcursie	x				x		x		4
Evenementen	x						x		3
Mentoren op Zuid	x		x					x	3
Overig	x		x					x	3
Maatschappelijke stage							x	x	2
Digitaal talentportfolio					x			x	2
Havenlink							x	x	2
Lessen werknemersvaardigheden								x	1
Eindtotaal (aantal activiteiten)	5		3		3		5	9	

Tabel B2.7 Combinatie van LOB-activiteiten (vmbo-4)

Schoolnummer				
Port rangers, havenbezoek/Havenlink (vmbo-2)/ Port Discovery (vmbo-4)				0
Bliksemstage/bedrijfsexcursie (vmbo-2)	x	x	x	3
Evenementen	x		x	2
Maatschappelijke stage	x		x	2
Training werknemersvaardigheden				0
Sollicitatietraining	x		x	2
Digitaal talentportfolio	x			1
Gesprek ouder-leerling-leraar	x		x	2
Voorlichting AanDeBak- of carrière-startgarantie				
Proefstuderen op het mbo	x	x		2
Andere activiteiten	x			1
Eindtotaal (aantal activiteiten)	8	2	6	

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B2.8 Procesthermometer po, percentages

Op onze school hebben we duidelijke doelen over wat we met LOB willen bereiken	0%	12%	36%	48%	4%	-
Op onze school zijn LOB-activiteiten onderdeel van het curriculum	0%	12%	24%	48%	16%	-
Op onze school selecteren we LOB-activiteiten die met elkaar samenhangen	0%	0%	29%	54%	17%	-
We hebben voldoende personeel voor de uitvoering van LOB-activiteiten	8%	40%	16%	36%	0%	-
Onze docenten hebben voldoende expertise om LOB vorm te geven	4%	8%	48%	36%	4%	-
Onze docenten hebben voldoende kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt om de voor- en nadelen van opleidings- of beroepskeuzes te bespreken met leerlingen	0%	20%	52%	28%	0%	-
Op onze school is er voldoende tijd beschikbaar om aandacht te besteden aan LOB	16%	32%	20%	32%	0%	-
Op onze school zijn er voldoende financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van LOB-activiteiten	12%	20%	56%	12%	0%	-
Onze docenten vinden LOB belangrijk	0%	17%	29%	50%	4%	-
Het LOB-programma van het NPRZ is geschikt voor de leerling-populatie op onze school	10%	5%	29%	43%	14%	13%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we LOB voor leerlingen kunnen vormgeven	0%	5%	14%	71%	10%	13%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we expertiseontwikkeling voor docenten kunnen vormgeven	5%	14%	43%	38%	0%	13%
Onze school wordt voldoende betrokken bij de (door)ontwikkeling van het LOB-programma van het NPRZ	19%	14%	52%	24%	0%	4%
Het NPRZ zorgt ervoor dat financiële middelen voor LOB goed benut worden	5%	20%	30%	35%	10%	20%
Daadkracht						
Met LOB stimuleren we leerlingen om hun eigen kwaliteiten te ontdekken	4%	4%	24%	56%	12%	-
Met LOB laten we leerlingen kennismaken met verschillende opleidingen/werkvelden	0%	4%	4%	64%	28%	-
Met LOB stimuleren we leerlingen om te kiezen voor een opleiding of beroep in de techniek, zorg of haven	8%	17%	17%	54%	4%	-
Op onze school krijgen docenten tijd voor expertiseontwikkeling op het gebied van LOB	8%	56%	28%	8%	0%	-
Onze school wisselt kennis en ervaringen uit met andere scholen over LOB	4%	60%	16%	12%	8%	-

N.v.t. = respondent is onvoldoende bekend met NPRZ om stelling te beantwoorden.

Tabel B2.9 Procesthermometer vo, percentages

Op onze school hebben we duidelijke doelen over wat we met LOB willen bereiken	0%	7%	0%	67%	27%	-
Op onze school zijn LOB-activiteiten onderdeel van het curriculum	0%	7%	27%	47%	20%	-
Op onze school selecteren we LOB-activiteiten die met elkaar samenhangen	0%	0%	0%	80%	20%	-
We hebben voldoende personeel voor de uitvoering van LOB-activiteiten	0%	33%	20%	27%	20%	-
Onze docenten hebben voldoende expertise om LOB vorm te geven	0%	13%	47%	40%	0%	-
Onze docenten hebben voldoende kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt om de voor- en nadelen van opleidings- of beroepskeuzes te bespreken met leerlingen	0%	33%	47%	20%	0%	-
Op onze school is er voldoende tijd beschikbaar om aandacht te besteden aan LOB	7%	20%	33%	33%	7%	-
Op onze school zijn er voldoende financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van LOB-activiteiten	7%	13%	47%	27%	7%	-
Onze docenten vinden LOB belangrijk	0%	13%	33%	53%	0%	-
Het LOB-programma van het NPRZ is geschikt voor de leerling-populatie op onze school	0%	7%	36%	36%	21%	7%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we LOB voor leerlingen kunnen vormgeven	0%	7%	21%	57%	7%	14%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we expertiseontwikkeling voor docenten kunnen vormgeven	0%	14%	43%	36%	0%	14%
Onze school wordt voldoende betrokken bij de (door)ontwikkeling van het LOB-programma van het NPRZ	0%	7%	21%	64%	0%	14%
Het NPRZ zorgt ervoor dat financiële middelen voor LOB goed benut worden	8%	15%	38%	38%	0%	13%
Daadkracht						
Met LOB stimuleren we leerlingen om hun eigen kwaliteiten te ontdekken	0%	0%	13%	60%	27%	-
Met LOB laten we leerlingen kennismaken met verschillende opleidingen/werkvelden	0%	0%	0%	73%	27%	-
Met LOB stimuleren we leerlingen om te kiezen voor een opleiding of beroep in de techniek, zorg of haven	7%	7%	27%	53%	7%	-
Op onze school krijgen docenten tijd voor expertiseontwikkeling op het gebied van LOB	7%	20%	73%	0%	0%	-
Onze school wisselt kennis en ervaringen uit met andere scholen over LOB	7%	29%	21%	43%	0%	-

N.v.t. = respondent is onvoldoende bekend met NPRZ om stelling te beantwoorden.

Tabel B2.10 Procesthermometer mbo, percentages

Op onze school hebben we duidelijke doelen over wat we met LOB willen bereiken	0%	0%	33%	67%	0%	-
Op onze school zijn LOB-activiteiten onderdeel van het curriculum	0%	13%	13%	50%	25%	-
Op onze school selecteren we LOB-activiteiten die met elkaar samenhangen	0%	56%	44%	0%	0%	-
We hebben voldoende personeel voor de uitvoering van LOB-activiteiten	11%	11%	33%	44%	0%	-
Onze docenten hebben voldoende expertise om LOB vorm te geven	0%	33%	33%	33%	0%	-
Onze docenten hebben voldoende kennis over de (toekomstige) arbeidsmarkt om de voor- en nadelen van opleidings- of beroepskeuzes te bespreken met leerlingen	0%	22%	44%	22%	11%	-
Op onze school is er voldoende tijd beschikbaar om aandacht te besteden aan LOB	11%	11%	33%	44%	0%	-
Op onze school zijn er voldoende financiële middelen beschikbaar voor de uitvoering van LOB-activiteiten	0%	11%	56%	33%	0%	-
Onze docenten vinden LOB belangrijk	0%	11%	33%	44%	11%	-
Het LOB-programma van het NPRZ is geschikt voor de leerling-populatie op onze school	0%	43%	29%	29%	0%	22%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we LOB voor leerlingen kunnen vormgeven	40%	40%	0%	20%	0%	44%
Het NPRZ biedt voldoende informatie over hoe we expertiseontwikkeling voor docenten kunnen vormgeven	20%	60%	20%	0%	0%	44%
Onze school wordt voldoende betrokken bij de (door)ontwikkeling van het LOB-programma van het NPRZ	40%	20%	40%	0%	0%	44%
Het NPRZ zorgt ervoor dat financiële middelen voor LOB goed benut worden	67%	17%	17%	0%	0%	33%
Daadkracht						
Met LOB stimuleren we leerlingen om hun eigen kwaliteiten te ontdekken	0%	11%	0%	67%	22%	-
Met LOB laten we leerlingen kennismaken met verschillende opleidingen/werkvelden	0%	11%	22%	56%	11%	-
Met LOB stimuleren we leerlingen om te kiezen voor een opleiding of beroep in de techniek, zorg of haven	0%	22%	33%	33%	11%	-
Op onze school krijgen docenten tijd voor expertiseontwikkeling op het gebied van LOB	0%	33%	22%	44%	0%	-
Onze school wisselt kennis en ervaringen uit met andere scholen over LOB	0%	56%	33%	11%	0%	-

N.v.t. = respondent is onvoldoende bekend met NPRZ om stelling te beantwoorden.

Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabellen bij paragraaf 5.2

Tabel B2.11 Thema's in loopbaandialoog naar onderwijssector, in absolute aantallen

Thema's						
Beroepskeuzes						
Po	161	0	359	186	73	26
Vmbo-2	68	2	235	126	29	30
Vmbo-4	20	4	111	66	15	9
Mbo-1	70	0	170	144	55	9
Mbo-3/4	21	0	53	49	21	3
Opleidingskeuzes						
Po	114	0	330	194	93	49
Vmbo-2	126	2	231	127	29	25
Vmbo-4	53	7	112	77	20	8
Mbo-1	66	0	139	119	40	36
Mbo-3/4	24	0	42	52	24	7
Loopbaanacties						
Po	128	0	286	99	67	73
Vmbo-2	113	4	117	56	27	67
Vmbo-4	39	7	82	33	15	30
Mbo-1	72	3	120	78	31	42
Mbo-3/4	31	0	37	34	14	17
Kwaliteiten						
Po	98	0	311	234	77	32
Vmbo-2	83	4	177	124	21	55
Vmbo-4	39	5	90	54	15	23
Mbo-1	61	0	128	110	44	36
Mbo-3/4	22	0	50	40	15	6

Tabellen bij hoofdstuk 6

Tabellen bij paragraaf 6.1

Tabel B2.12 Factoren die een rol spelen bij het kiezen van een middelbare school in het po, in absolute aantallen

Positief oordeel ouders	10	44	143	222
Aansluitend niveau ('niet te moeilijk')	22	75	192	134
Mogelijkheid om te kiezen voor richting met zorg en gezondheid	26	94	173	129
Legio keuzes voor richtingen en profielen op school	15	73	235	96
Mogelijkheid om te kiezen voor richting met techniek	54	128	164	75
Bereikbaarheid met fiets (zonder ov)	67	168	119	64
Vrienden op dezelfde school	113	191	72	43
Mogelijkheid om te kiezen voor richting met haven en vervoer	112	175	104	28
Broers en/ of zussen naar dezelfde school	160	197	38	24

Tabel B2.13 Factoren die een rol spelen bij de profielkeuze volgens vmbo-2-leerlingen, in absolute aantallen

Veel baankansen	3	9	100	193
Hoog salarisperspectief	7	21	108	170
Bekwaam/ vaardig in vakken	4	30	178	94
Positief oordeel ouders	24	61	147	71
In dezelfde klas als vrienden	40	149	85	30
Aanzien/ statusverwerving	76	126	80	24
Vak(inhoudelijk) interessant	14	30	162	100

Tabel B2.14 Factoren die een rol spelen bij de profielkeuze volgens vmbo-4-leerlingen, in absolute aantallen

Beroepswens ('met dit profiel kan ik worden wat ik wil')	57	77
Bekwaam/ vaardig in de vakken	51	83
Profiel heeft goede aansluiting op mbo/ hbo-opleiding	43	91
Veel baankansen	36	98
Hoog salarisperspectief	28	106
Positief oordeel ouders	19	115
Vrienden en of broers zussen doen hetzelfde	9	125
Door de LOB activiteiten in de eerste en tweede klas	3	131

Tabel B2.15 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een vervolgopleiding voor vmbo-4-leerlingen, in absolute aantallen

Duidelijk beroepsperspectief	4	4	60	65
Hoog salarisperspectief	4	17	60	52
Veel baankansen	4	18	61	47
Opleiding sluit aan bij capaciteiten	3	19	75	35
Opleiding heeft een AanDeBak garantie	11	43	61	17
Positief oordeel ouders	11	38	66	15
Afstand/ reistijd naar opleiding niet te groot/ lang	11	57	51	13
Aanzien/ statusverwerving	26	65	30	9

Tabel B2.16 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een opleiding voor mbo-1-studenten, in absolute aantallen

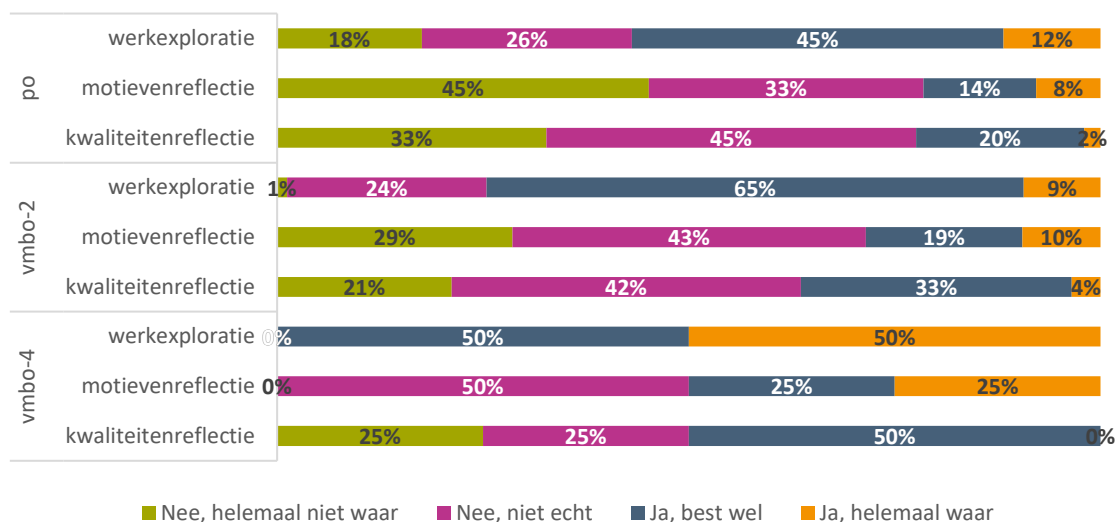
Opleiding biedt uitzicht op leuk werk	0	4	54	153
Bekwaam/ vaardig in beroep waar opleiding voor opleidt	0	8	90	111
Veel baankansen	0	13	89	110
Opleiding biedt mogelijkheid voor aansluitende vervolgopleiding	3	35	95	78
Hoog salarisperspectief	4	34	101	71
Positief oordeel ouders	36	63	67	44
Aanzien/ statusverwerving	31	104	52	22

Tabel B2.17 Factoren die een rol spelen bij de keuze voor een beroep mbo-3/4-studenten, in absolute aantallen

Beroep biedt uitzicht op leuk werk	0	0	20	55
Bekwaam/ vaardig in beroep	0	1	32	42
Veel baankansen	0	1	48	26
Hoog salarisperspectief	0	8	47	20
Positief oordeel ouders	9	32	28	5
Aanzien/ statusverwerving	12	36	23	4

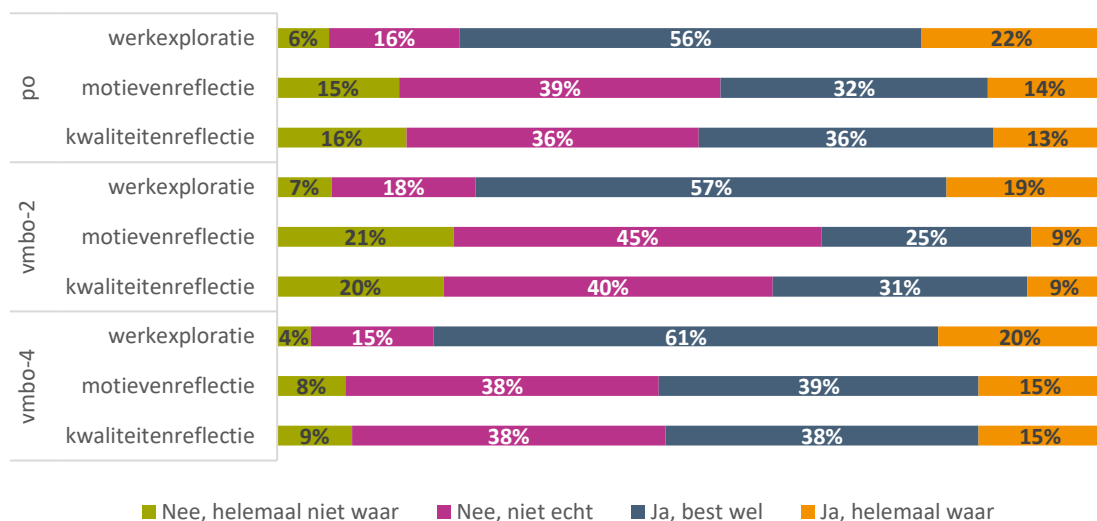
Tabellen bij paragraaf 6.2

Tabel B2.18 Opbrengsten van de activiteit 'Havenbezoek' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



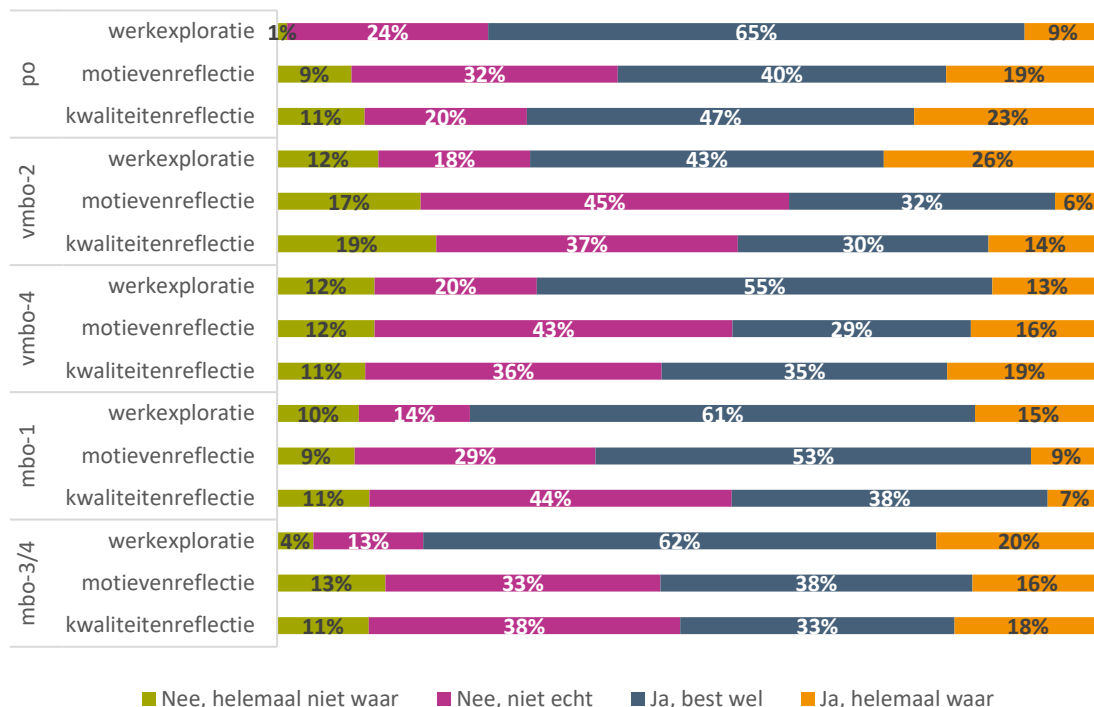
De activiteit 'Havenbezoek' is niet beschikbaar voor mbo-1 en mbo-3/4

Tabel B2.19 Opbrengsten van de activiteit 'Bedrijfsbezoek' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

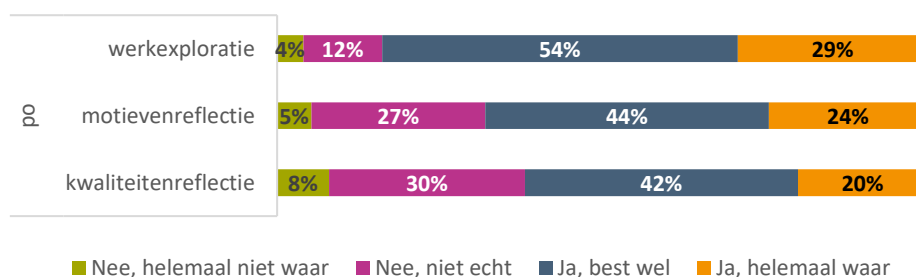


De activiteit 'Bedrijfsbezoek' is niet beschikbaar voor mbo-1 en mbo-3/4

Tabel B2.20 Opbrengsten van de activiteit 'Evenementen' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

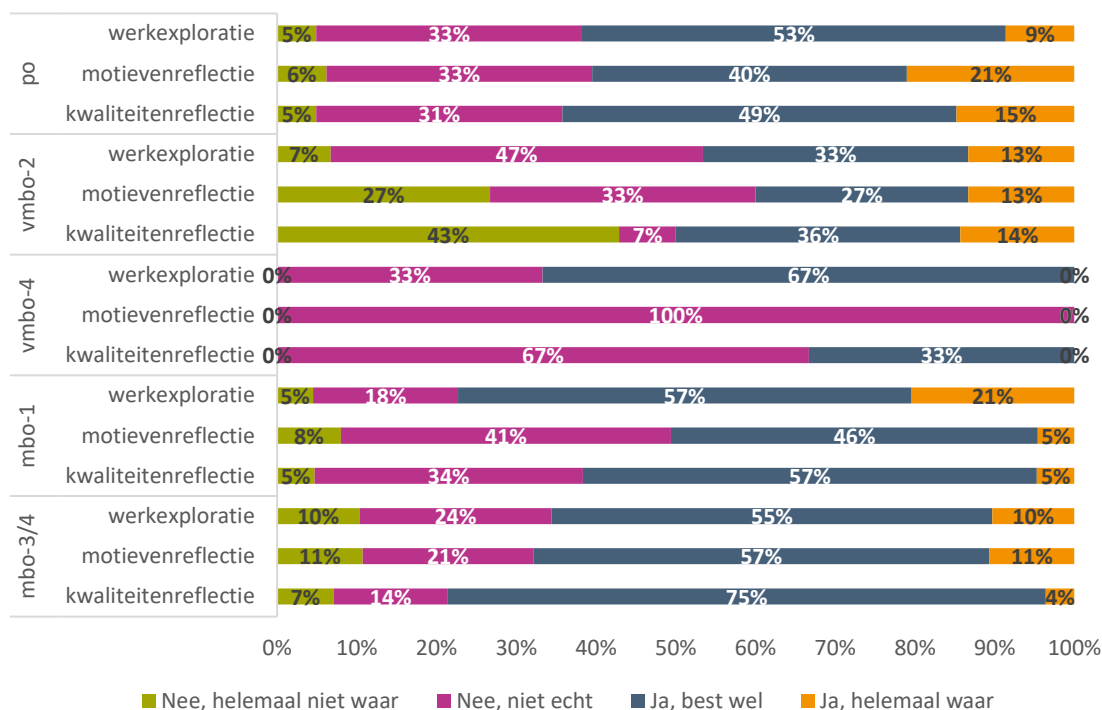


Tabel B2.21 Opbrengsten van de activiteit 'Technieklussen' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

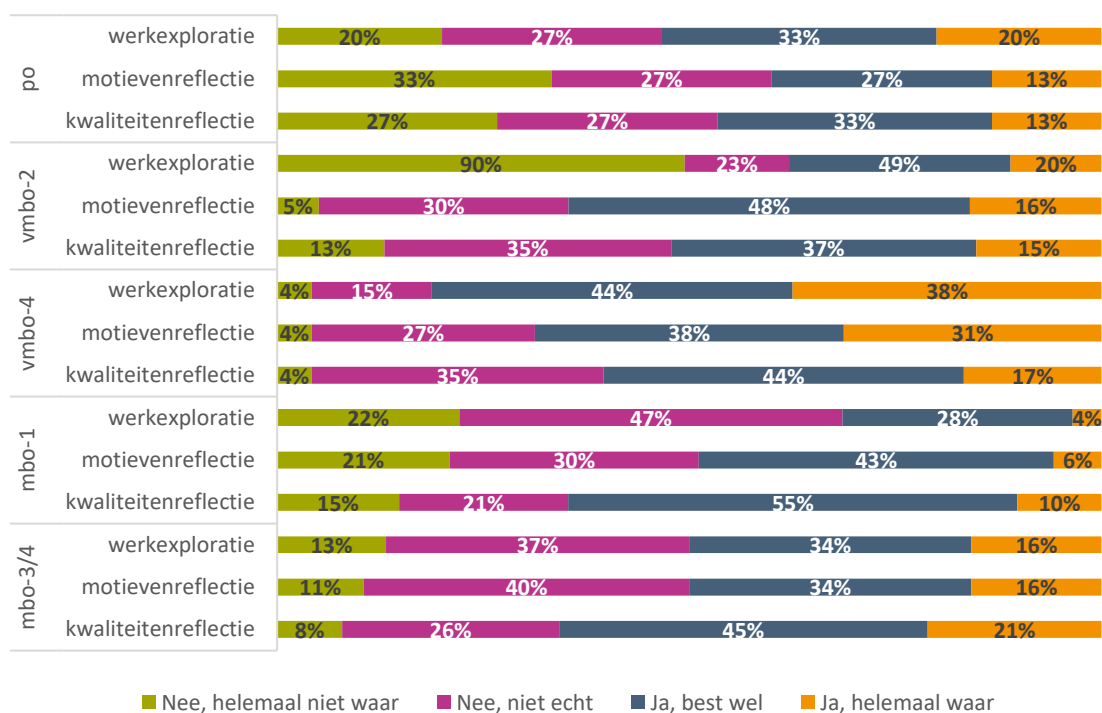


De activiteit 'Technieklussen' is niet beschikbaar voor vmbo-2, vmbo-4, mbo-1 en mbo-3/4

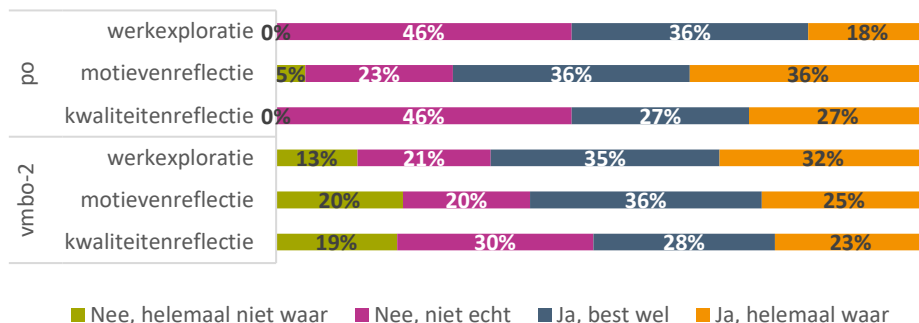
Tabel B2.22 Opbrengsten van de activiteit 'Training werknemersvaardigheden' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



Tabel B2.23 Opbrengsten van de activiteit 'LOB-portfolio' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

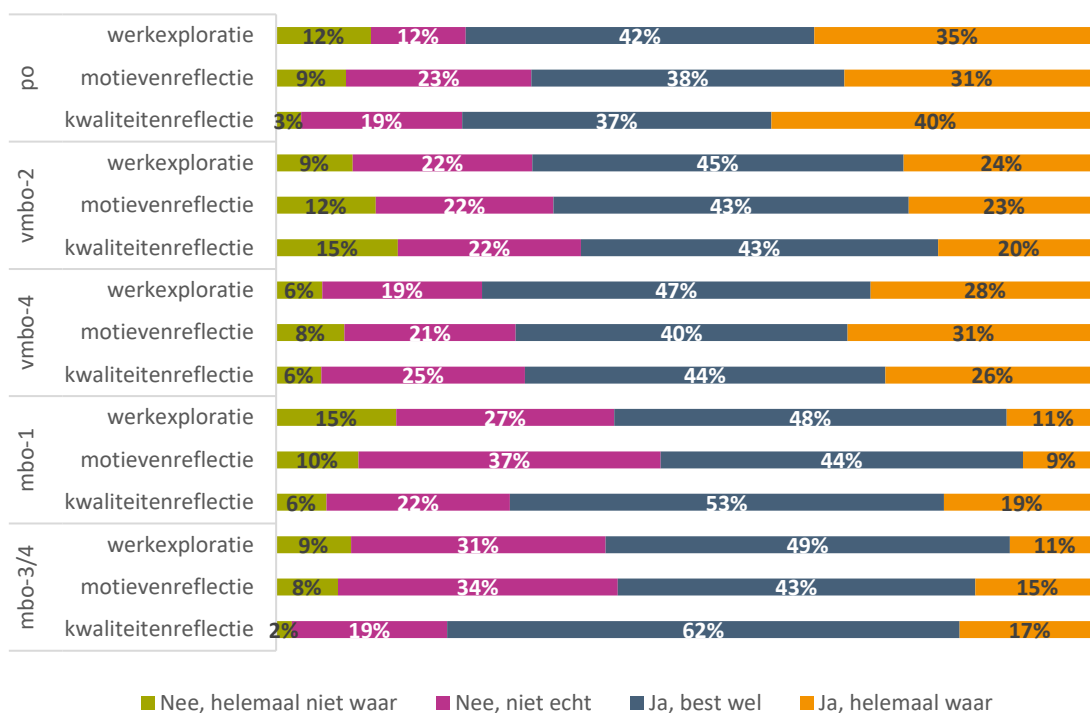


Tabel B2.24 Opbrengsten van de activiteit 'Mentoren op Zuid' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

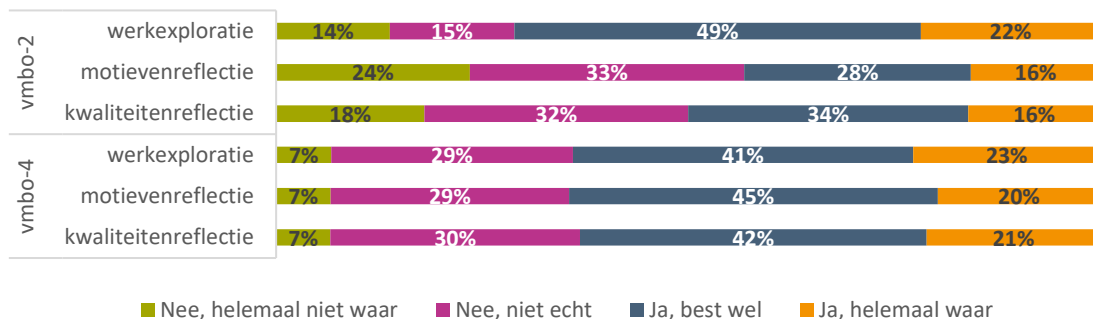


De activiteit 'Mentoren op Zuid' is niet beschikbaar voor vmbo-4, mbo-1 en mbo-3/4

Tabel B2.25 Opbrengsten van de activiteit 'LOB gesprek' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages

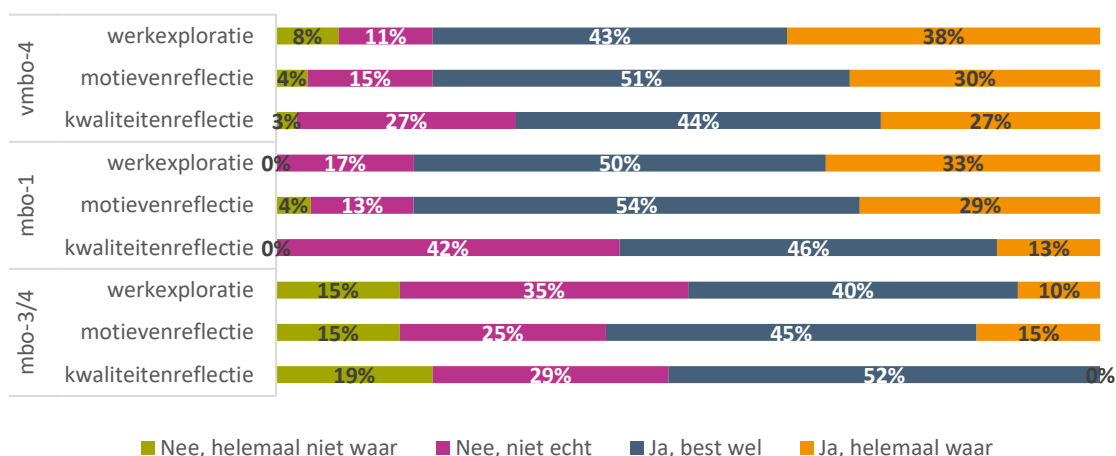


Tabel B2.26 Opbrengsten van de activiteit 'Maatschappelijke stage' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



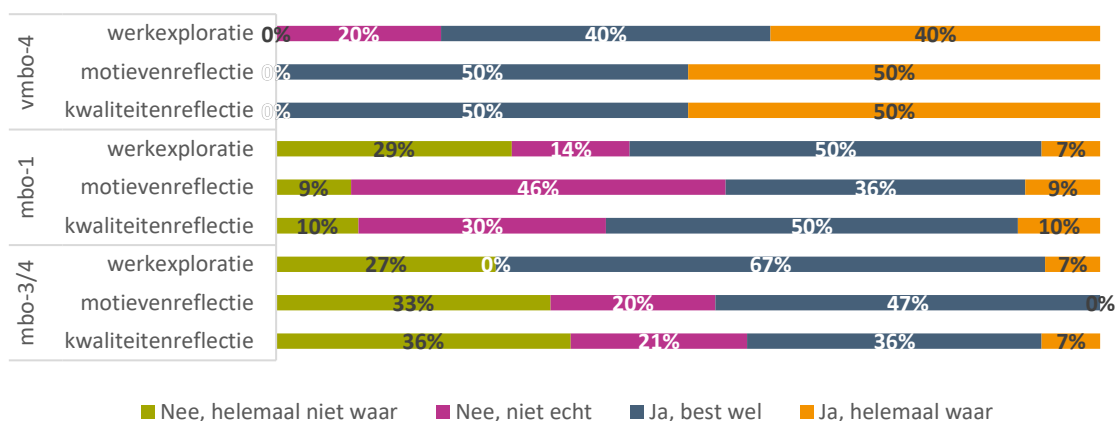
De activiteit 'Maatschappelijke stage' is niet beschikbaar voor po, mbo-1 en mbo-3/4

Tabel B2.27 Opbrengsten van de activiteit 'Sollicitatietraining' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



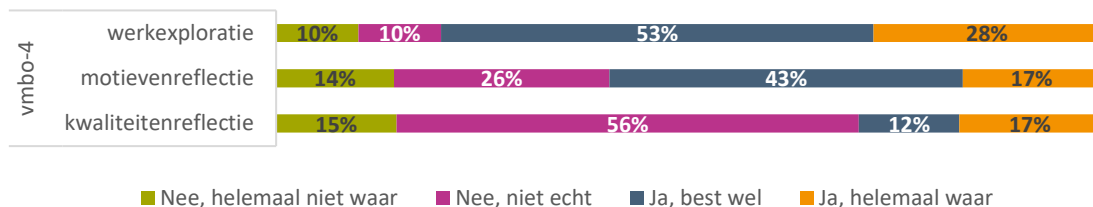
De activiteit 'Sollicitatietraining' is niet beschikbaar voor po

Tabel B2.28 Opbrengsten van de activiteit 'Voorlichting AanDeBak garantie' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



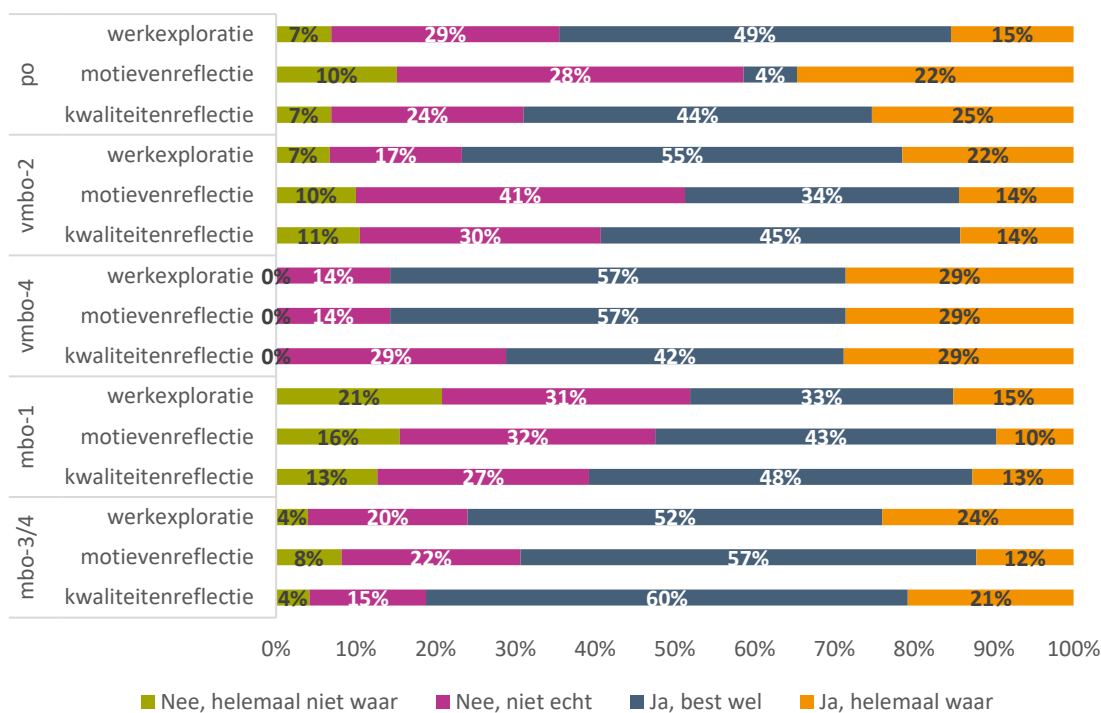
De activiteit 'Voorlichting AanDeBak garantie' is niet beschikbaar voor po en vmbo-2

Tabel B2.29 Opbrengsten van de activiteit 'Proefstuderen mbo' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



De activiteit 'Proefstuderen mbo' is niet beschikbaar voor po, vmbo-2, mbo-1 en mbo-3/4

Tabel B2.30 Opbrengsten van de activiteit 'Overige activiteiten' voor de loopbaancompetenties: werkexploratie, motievenreflectie en kwaliteitenreflectie per onderwijsniveau, in percentages



Tabellen bij paragraaf 6.3

Tabel B2.31 Interesse in zorg, techniek en haven per onderwijssector, in absolute aantallen

Onderwijsniveaus			
Po			
Opleiding in de zorg	50	259	114
Opleiding in de techniek	76	223	127
Opleiding in de haven	140	226	55
Vmbo-2			
Opleiding in de zorg	58	189	58
Opleiding in de techniek	96	138	58
Opleiding in de haven	112	151	25
Vmbo-4			
Opleiding in de zorg	27	78	27
Opleiding in de techniek	32	69	29
Opleiding in de haven	35	69	25

Tabellen bij paragraaf 6.4

Tabel B2.32 Ervaren opbrengst van LOB bij het kiezen naar onderwijstype, in absolute aantallen

Door deze activiteiten ...			
... kan ik beter een school kiezen die bij mij past	161	n.v.t.	n.v.t.
... denk ik meer na over wat ik later wil worden	180	212	86
... weet ik beter welk profiel/ vervolgopleiding bij mij past	n.v.t.	182	64
... weet ik zeker dat ik een goede profielkeuze kan maken	n.v.t.	207	79
... ben ik meer gaan twijfelen over mijn profielkeuze/ opleidingskeuze	n.v.t.	79	100
... wil ik een ander profiel/ vervolgopleiding kiezen dan aan het begin van het schooljaar	n.v.t.	66	132
... weet ik beter wat voor soort werk ik later wil doen	n.v.t.	176	74
... weet ik beter met welke opleidingen ik snel een baan kan vinden	n.v.t.	148	72

Tabellen uitkomsten regressieanalyses voor hoofdstuk 6

Tabel B2.33 **Geschatte parameters van regressie-modellen voor deelname aan LOB-activiteiten en (verandering) in interesse voor profiel, opleiding of werk richting Zorg**

	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Model 1						
Constante	1,856	0,179	2,149	0,182	1,914	0,348
Geslacht (ref. jongen)	0,164*	0,061	0,275*	0,08	0,14	0,163
Migratieachtergrond (ref. geen migratieachtergrond)	0,062	0,098	-0,145	0,12	0,002	0,197
Woonachtig in Rotterdam-Zuid (ref. niet woonachtig in Rotterdam-Zuid)	0,242	0,151	-0,16	0,154	0,165	0,312
Groep (ref. groep 7)	-0,165*	0,061				
Model 2						
Constante	2,192	0,11	1,892	0,17	2	0,298
LOB-activiteiten						
Port rangers, havenbezoek/ Havenlink/ Port Discovery	-0,001	0,078	-0,179	0,175	-1,156	0,674
Bliksemstage/ bedrijfsexcursie	-0,076	0,098	-0,072	0,173	0,156	0,314
Evenementen	-0,164	0,107	-0,017	0,134		
Techniekles	0,064	0,08				
Maatschappelijke stage			0,422	0,194	-0,963	0,679
Training werknemersvaardigheden	-0,025	0,139	-0,44	0,278		
Sollicitatietraining						
Digitaal talentportfolio	0,082	0,195	0,259	0,134		
Mentoren op zuid	0,599	0,159	0,025	0,128		
Gesprek ouder-leerling-leraar	0,089	0,134	0,11	0,123	0,844	0,674
Voorlichting Aandebak- of carrièrestartgarantie						
Proefstuderen op het mbo						
Andere activiteiten	-0,057	0,087	-0,012	0,116		

a. *Afhankelijke variabele: Denk eens terug aan het begin van dit schooljaar. Lijkt een (vervolg)op leiding of profiel in de techniek je nu leuker, of minder leuk?*

b. **significant ($p < 0.05$)*

c. *De analyses zijn gedraaid exclusief de leerlingen van het STC-college (vmbo-2 en vmbo-4)*

Tabel B2.34 Geschatte parameters van regressie-modellen voor deelname aan LOB-activiteiten en (verandering) in interesse voor profiel, opleiding of werk richting Techniek

	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Model 1						
Constante	2,403	0,199	2,289	0,204	2,731	0,342
Geslacht (ref. jongen)	-0,254*	0,068	-0,338*	0,09	-0,432*	0,162
Migratieachtergrond (ref. geen migratieachtergrond)	-0,216*	0,109	-0,259	0,134	-0,09	0,194
Woonachtig in Rotterdam-Zuid (ref. niet woonachtig in Rotterdam-Zuid)	0,101	0,168	-0,07	0,172	-0,567	0,306
Groep (ref. groep 7)	-0,103	0,068				
Model 2						
Constante	2,191	0,124	1,911	0,201	1,6	0,315
LOB-activiteiten						
Port rangers, havenbezoek/ Havenlink/ Port Discovery	-0,011	0,088	-0,151	0,213	-0,023	0,712
Bliksemstage/ bedrijfsexcursie	-0,045	0,111	-0,225	0,202	0,423	0,332
Evenementen	0,159	0,12	0,061	0,153		
Techniekles	-0,144	0,09				
Maatschappelijke stage			-0,092	0,231	0,72	0,718
Training werknemersvaardigheden	0,189	0,157	0,047	0,334		
Sollicitatietraining						
Digitaal talentportfolio	0,185	0,225	-0,006	0,153		
Mentoren op zuid	0,243	0,179	0,19	0,147		
Gesprek ouder-leerling-leraar	-0,213	0,151	-0,029	0,148	-1,023	0,712
Voorlichting Aandebak- of carrièrestartgarantie						
Proefstuderen op het mbo						
Andere activiteiten	0,011	0,098	0,07	0,133		

- a. Afhankelijke variabele: Denk eens terug aan het begin van dit schooljaar. Lijkt een (vervolg)op leiding of profiel in de techniek je nu leuker, of minder leuk?
- b. *significant ($p < 0.05$)
- c. De analyses zijn gedraaid exclusief de leerlingen van het STC-college (vmbo-2 en vmbo-4)

Tabel B2.35 Geschatte parameters van regressie-modellen voor deelname aan LOB-activiteiten en (verandering) in interesse voor profiel, opleiding of werk richting Haven

	Po		Vmbo-2		Vmbo-4	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Model 1						
Constante	2,181	0,198	1,692	0,168	2,049	0,292
Geslacht (ref. jongen)	-0,114	0,068	-0,095	0,075	-0,503*	0,139
Migratieachtergrond (ref. geen migratieachtergrond)	-0,210	0,110	-0,213	0,111	-0,184	0,166
Woonachtig in Rotterdam-Zuid (ref. niet woonachtig in Rotterdam-Zuid)	-0,074	0,068	0,153	0,142	0,128	0,261
Groep (ref. groep 7)	-0,111	0,167				
Model 2						
Constante	1,785	0,119	1,84	0,162	1,6	0,28
LOB-activiteiten						
Port rangers, havenbezoek/ Havenlink/ Port Discovery	-0,015	0,085	0,104	0,17	0,186	0,634
Bliksemstage/ bedrijfsexcursie	4,46E-05	0,106	-0,412	0,163	0,214	0,296
Evenementen	0,059	0,116	0,16	0,126		
Techniekles	-0,055	0,087				
Maatschappelijke stage			0,056	0,183	0,64	0,639
Training werknemervaardigheden	-0,077	0,152	0,13	0,267		
Sollicitatietraining						
Digitaal talentportfolio	0,169	0,216	0,113	0,124		
Mentoren op zuid	-0,032	0,172	0,001	0,119		
Gesprek ouder-leerling-leraar	-0,158	0,146	-0,243	0,121	-0,814	0,634
Voorlichting Aandebak- of carrièrestartgarantie						
Proefstuderen op het mbo						
Andere activiteiten	0,214	0,095	0,133	0,107		

- a. Afhankelijke variabele: Denk eens terug aan het begin van dit schooljaar. Lijkt een (vervolg)op leiding of profiel in de techniek je nu leuker, of minder leuk?
- b. *significant ($p < 0.05$)
- c. De analyses zijn gedraaid exclusief de leerlingen van het STC-college (vmbo-2 en vmbo-4)

Tabel B2.36: Geschatte parameters van regressiemodellen voor deelname aan LOB-activiteiten en gerichte keuze voor profiel, opleiding of werk richting Zorg

	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Model 1						
Constante	-3,475	0,873	-0,494	0,652	-2,969	1,333
Geslacht (ref. jongen)	1,53*	0,288	2,09*	0,311	1,802*	0,563
Migratieachtergrond (ref. geen migratieachtergrond)	1,401*	0,625	0,145	0,445	0,375	0,667
Woonachtig in Rotterdam-Zuid (ref. niet woonachtig in Rotterdam-Zuid)	0,114	0,611	-1,232	0,562	1,414	1,197
Groep (ref. groep 7)	-0,18	0,255				
Model 2						
Constante	-2,036	0,471	-2,333	0,6	-	-
LOB-activiteiten						
Port rangers, havenbezoek/ Havenlink/ Port Discovery	0,203	0,307	-0,395	0,578	-	-
Bliksemstage/ bedrijfsexcursie	0,61	0,415	1,495	0,596	-	-
Evenementen	0,076	0,43	-0,039	0,423	-	-
Techniekles	0,305	0,316			-	-
Maatschappelijke stage			0,978	0,634		
Training werknemervaardigheden	0,651	0,612	-1,871	0,95	-	-
Sollicitatietraining					-	-
Digitaal talentportfolio	0,215	0,741	0,703	0,424	-	-
Mentoren op zuid	0,684	0,592	-0,435	0,422	-	-
Gesprek ouder-leerling-leraar	0,041	0,579	0,492	0,392	-	-
Voorlichting Aandebak- of carrièrestartgarantie					-	-
Proefstuderen op het mbo						
Andere activiteiten	-0,372	0,349	0,499	0,376	-	-

- Afhankelijke variabele: Gerichte keuze voor profiel of (vervolg)opleiding richting zorg
- *significant ($p < 0.05$);
- de analyses zijn gedraaid exclusief leerlingen van scholen die betreffende profiel niet kunnen kiezen binnen hun school (vmbo-2 en vmbo-4);
- deelname van vmbo-4 leerlingen aan de LOB-activiteiten was te weinig gevuld om robuuste regressieschatting te geven.

Tabel B2.37: Geschatte parameters van regressiemodellen voor deelname aan LOB-activiteiten en gerichte keuze voor profiel, opleiding of werk richting Techniek

	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Model 1						
Constante	-0,051	0,772	-0,382	1,034	0,302	1,76
Geslacht (ref. jongen)	-1,102*	0,358	-2,934*	0,76	-1,793	1,334
Migratieachtergrond (ref. geen migratieachtergrond)	-1,248*	0,413	-1,058	0,768	-0,24	1,259
Woonachtig in Rotterdam-Zuid (ref. niet woonachtig in Rotterdam-Zuid)	-0,847	0,679	0,65	0,844	-2,023	1,494
Groep (ref. groep 7)	0,534	0,341				
Model 2						
Constante	-2,617	0,584	-1,124	0,822	-	-
LOB-activiteiten						
Port rangers, havenbezoek/ Havenlink/ Port Discovery	0,319	0,4	0,629	1,344	-	-
Bliksemstage/ bedrijfsexcursie	0,287	0,499	-	-	-	-
Evenementen	0,98	0,569	0,32	0,736	-	-
Techniekles	-0,522	0,461			-	-
Maatschappelijke stage			-0,037	1,824		
Training werknemervaardigheden	0,647	0,705	0,769	1,82	-	-
Sollicitatietraining					-	-
Digitaal talentportfolio	1,11	0,956	-1,026	0,609	-	-
Mentoren op zuid	-0,307	0,792	0,698	0,615	-	-
Gesprek ouder-leerling-leraar	-0,705	0,721	-0,845	0,622	-	-
Voorlichting Aandebak- of carrièrestartgarantie					-	-
Proefstuderen op het mbo						
Andere activiteiten	0,624	0,467	-0,232	0,55	-	-

- Afhankelijke variabele: Gerichte keuze voor profiel of (vervolg)opleiding richting zorg
- *significant ($p < 0.05$);
- de analyses zijn gedraaid exclusief leerlingen van scholen die betreffende profiel niet kunnen kiezen binnen hun school (vmbo-2 en vmbo-4);
- deelname van vmbo-4 leerlingen aan de LOB-activiteiten was te weinig gevuld om robuuste regressieschatting te geven.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl