



Ministerie van OCW, dir. BVE  
Mevrouw [REDACTED]  
Postbus 16375  
2500 BJ DEN HAAG

Houttuinlaan 6  
3447 GM Woerden  
Postbus 2051  
3440 DB Woerden

Woerden, 4 oktober 2010

Ons kenmerk: [REDACTED] 162991/2010

Doorkiesnummer: [REDACTED]

T: 0348 - 75 35 00

Onderwerp: stimuleringsplan LOB

Uw brief van:

F: 0348 - 75 35 01

info@mbodiensten.nl

Geachte mevrouw [REDACTED]

www.mbodiensten.nl

Hierbij ontvangt u een stimuleringsplan LOB in het mbo, met bijbehorende begroting. Conform uw verzoek is dit plan opgesteld door mevrouw [REDACTED] projectleider LOB bij MBO Diensten. Mevrouw [REDACTED] zal de verschillende onderdelen van het plan (laten) uitvoeren, in nauw overleg met alle betrokkenen.

Dat het plan breed gedragen wordt door MBO Raad, Colo en Skills Netherlands betekent een goede basis voor de uitvoering ervan. Daarover bent u separaat geïnformeerd. Het projectvoorstel is besproken in aanwezigheid van JOB.

Wij verzoeken u bij een positief besluit over dit subsidieverzoek het aangevraagde bedrag over te maken naar bankrekening nummer 12.71.29.618 (Rabobank) van MBO Diensten onder vermelding van Stimuleringsplan LOB in het mbo.

Mocht u nog behoefte hebben aan nadere toelichting dan hoor ik dat graag.

Mét vriendelijke groet,

[REDACTED]  
directeur MBO Diensten





Ministerie van OCW, dir. BVE  
 Mevrouw [REDACTED]  
 Postbus 16375  
 2500 BJ DEN HAAG

Houttuinlaan 6  
 3447 GM Woerden  
 Postbus 2051  
 3440 DB Woerden

Woerden, 4 oktober 2010

Ons kenmerk:  
 [REDACTED] 162363/2010

Doorkiesnummer: [REDACTED]

T: 0348 - 75 35 00

Onderwerp: Stimuleringsplan LOB in het mbo

Uw brief van:

F: 0348 - 75 35 01

E: info@mboraad.nl

www.mboraad.nl

Geachte mevrouw [REDACTED]

Separaat ontvangt u heden van MBO Diensten een stimuleringsplan LOB in het mbo, met bijbehorende begroting. Conform uw verzoek is dit plan opgesteld door mw. [REDACTED] projectleider LOB bij MBO Diensten. Dit plan is tot stand gekomen in nauwe samenspraak met MBO Raad, Colo en Skills Netherlands en is dan ook een plan dat door deze organisaties wordt gesteund. JOB is steeds aanwezig geweest bij het tot stand komen van het project.

Het is een ambitieus plan dat op basis van een samenhangende visie op Loopbaanoriëntatie en – begeleiding in het mbo beschrijft wat er de komende jaren moet gebeuren om mbo-studenten te begeleiden in hun studieloopbaan en hen zo voor te bereiden op hun positie op de arbeidsmarkt of in vervolgonderwijs. Daarbij besteden we ook aandacht aan de loopbaanoriëntatie in het vmbo omdat daar reeds de keuzes worden gemaakt voor een richting of een opleiding. Het plan kiest als insteek dat de ontwikkeling van activiteiten vraaggericht moet zijn, ingebed moet zijn in het curriculum, aantoonbaar effect moet hebben op het handelingsrepertoire van docenten en begeleiders en daardoor ten goede komt aan de studenten.

In het plan kiezen we voor een aanpak die vergelijkbaar is met het Steunpunt Taal en Rekenen in het mbo en MBO 2010 omdat de scholen aangeven dat ze daar het meeste baat bij hebben. Het regiepunt LOB in het mbo zal worden gesitueerd bij MBO Diensten.

In hoofdstuk 2 van het stimuleringsplan vindt u een overzicht van de te ondernemen activiteiten. Bij de uitvoering van de activiteiten is een belangrijke rol weggelegd voor diverse werkgroepen waaraan medewerkers van mbo-instellingen en kenniscentra, aangevuld met deskundigen op het terrein van de



betreffende werkgroep, hun bijdrage zullen leveren. De begroting is gebaseerd op het totaal aan geplande activiteiten. De samenwerkende organisaties hechten eraan u onder de aandacht te brengen dat, als er onverhoopt onvoldoende financiële middelen beschikbaar zijn, dat effect zal hebben op wat er wel en niet uitgevoerd kan worden. Dan is nader overleg noodzakelijk.

Het plan besteedt ook aandacht aan de organisatorische aspecten. Wij beschouwen OCW als de opdrachtgever en stellen voor dat een stuurgroep een adviserende rol vervult en de activiteiten van het regiepunt monitort. Van die stuurgroep zullen in ieder geval de MBO Raad, JOB, Colo en Skills Netherlands deel uitmaken. MBO Diensten vervult de coördinerende en organiserende rol voor dit stimuleringsplan.

Dit stimuleringsplan is in bijzonder korte tijd tot stand gekomen op basis van input van de drie aanvragende organisaties en vele andere informanten waaronder vertegenwoordigers van JOB, MBO Raad, Colo en Skills Netherlands verwachten dat dit plan een impuls zal geven aan LOB in het mbo en studenten beter zal voorbereiden op hun verdere loopbaan.

Met vriendelijke groet, mede namens Colo en Skills Netherlands,

[Redacted signature block]  
directeur MBO Raad

c.c. [Redacted] Colo  
[Redacted] Skills Netherlands  
[Redacted] JOB  
[Redacted] MBO Diensten





**Stimuleringsplan Loopbaan  
Oriëntatie Begeleiding MBO**

i.o.v. Ministerie van OCW  
8 november 2010

Titel	:	Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie Begeleiding MBO
Auteur(s)	:	██████████
MBO Raad	:	Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden T: ██████████ E: <a href="mailto:info@mbodiensten.nl">info@mbodiensten.nl</a> I: <a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a>
Woerden	:	
Versienummer	:	██████████ LOB08112010

## Inhoudsopgave



<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) in het mbo</b>	<b>6</b>
1.1 Aanleiding	6
1.2 Loopbaan en Burgerschap in het mbo	7
1.3 LOB in de context van onderwijs- en arbeidsmarkt	8
1.4 LOB in Nederland en omliggende landen	9
1.5 Afbakening activiteiten	10
<b>2 Activiteiten LOB in het mbo</b>	<b>11</b>
2.1 Inhoudelijke redenering LOB in mbo	11
2.2 Activiteiten op basis van inhoudelijke redenering LOB in mbo	14
2.3 Ambities en gewenst resultaat	27
<b>3 Projectorganisatie en werkwijze</b>	<b>31</b>
3.1 Stand van zaken LOB binnen het mbo	31
3.2 Werkwijze en organisatie	31
<b>4 Financiën</b>	<b>35</b>
4.1 Toelichting begroting	35
4.2 Begroting	37
<b>5 Rapportage</b>	<b>47</b>
5.1 Rol van inspectie	47
5.2 Effectmeting	47
<b>Bijlage 1. MBO Stad: inhoudelijke en financiële onderbouwing website</b>	<b>48</b>
<b>Bijlage 2. Activiteitenplan LOB MBO 2010 Kenniscentra en Colo</b>	<b>54</b>
<b>Bijlage 3. Skills Netherlands: aanvulling en toelichting vakwedstrijden als mbo-lob activiteit</b>	<b>63</b>

## Voorwoord

Het Ministerie van OCW stelt middelen ter beschikking om Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB) in het mbo te stimuleren en de kwaliteit ervan te verhogen. OCW heeft in contacten nadrukkelijk aangegeven dat de te ontwikkelen activiteiten moeten aansluiten bij de jongeren waar het in het mbo om gaat. LOB moet een structurele plaats krijgen in het onderwijsprogramma van de mbo-instellingen. Dit impliceert dus meteen dat alles wat er gedurende de projectperiode wordt ontwikkeld en uitgevoerd, bestaansrecht moet hebben in de staande organisatie na de projectperiode, dus kortom: "als er geen extra geld is, moet alles gewoon doorgaan en moet kwaliteit van én het aanbod niet inzakken". Alle plannen moeten een duidelijke meerwaarde hebben ten opzichte van de huidige situatie en de jongeren moeten er hun voordeel mee kunnen doen.

Dit eerste projectplan is ambitieus! Er is optimale ondersteuning om er "voor te gaan". Plannen voor de vervolperiode kunnen concreter worden opgesteld, gelet op de praktijkervaringen die vanuit de werkgroepen en het onderwijsveld zijn opgedaan.

De ontwikkelingen en plannen rondom LOB moeten in samenhang met de recente ontwikkelingen in het kader van Competentie Gericht Onderwijs gezien worden. De ervaringen, opgedaan bij de genoemde cgo-ontwikkeling, hebben geleerd dat er dicht bij de praktijk en met veel actieve betrokkenheid vanuit die praktijk vernieuwingen tot stand komen. De factor tijd dient daarbij niet uit het oog verloren te worden.

De projectperiode in dit plan bestrijkt de periode 2010 tot en met 2013. Mogelijk moet deze termijn verlengd worden om visie en concretisering van LOB in het mbo geëffectueerd te hebben.

Het projectplan Stimuleringsplan LOB in het mbo is in korte tijd tot stand gekomen op basis van informatie verkregen uit literatuur, maar vooral gebaseerd op gesprekken met relevante partijen, te weten JOB, Colo, Skills Netherlands, MBO Raad, VO-Raad, VM2 [REDACTED] Stichting Platforms VMBO, NEL/BVE (contactpersoon KW1 college) en een aantal mbo-instellingen (ROC Nijmegen, Albeda College, Noorderpoort, Regio College, Helicon Opleidingen en ROC Mondriaan), Cinop en OCW.

De belangrijkste elementen die uit de gesprekken met de onderwijsorganisaties zijn gekomen, zijn als volgt samen te vatten:

- Alle activiteiten die ondernomen worden, moeten ingebed zijn in het onderwijsleerproces van de student.
- LOB moet integraal onderdeel zijn van zowel visie van management als onderwijscurriculum
- Competenties van zowel docent als praktijkbegeleiders zijn op dit moment ontoereikend voor professionele gespreksvoering in het kader van LOB. Professionalisering is dus noodzaak.
- Ouderbetrokkenheid krijgt momenteel te weinig aandacht in het mbo.
- Alle ontwikkelingen moeten plaatsvinden dicht bij de praktijk en met de direct betrokkenen.
- Kennisdeling en verspreiden van good practices zijn waardevol en wenselijk.
- Er moet extra aandacht zijn voor intake. Deze moet ingevuld worden in het kader van LOB.
- Faciliteer ontwikkelingsprocessen van scholen.
- Niets nieuws meer ontwikkelen in het kader van instrumenten, sites, scans en stages. In alle situaties geldt: sluit aan bij bestaande situaties. Docenten staan zeker niet te wachten op "weer nieuwe dingen".

- Essentie: gesprek met student zowel dialoog als trialoog.
- Geef studenten relevante informatie over de regionale arbeidsmarkt.

De input van de vmbo-betrokkenen is niet afwijkend van de mbo-betrokkenen. Ook zij geven aan dat er geen behoefte is aan nieuwe instrumenten, websites et cetera. Er wordt momenteel vanuit SPV gewerkt aan een scholingstraject voor vmbo-docenten. De bevindingen zijn nog erg prematuur maar lijken bruikbaar voor het mbo. Samenwerking is dus op diverse niveaus haalbaar.

De activiteiten die voorafgaand aan deze periode zijn uitgevoerd door JOB, Colo, MBO Raad en Skills Netherlands zijn eveneens meegenomen in de verdere ideevorming en plannen.

Het Stimuleringsplan LOB betreft een meerjarenplan voor de periode 2010, 2011 en 2012.

De projectstructuur is mede gebaseerd op de werkwijze van het Steunpunt Taal en Rekenen MBO. De uitgangspunten (zie pagina 28) die door het Steunpunt worden gehanteerd, zijn eveneens van toepassing op dit landelijke Stimuleringsproject project LOB in het mbo.



## 1 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) in het mbo

### 1.1 Aanleiding

Het ministerie van OCW wil een extra impuls geven aan de Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (hierna LOB) van de student in het mbo.

“*Loopbaan en Burgerschap in het MBO*” is een essentieel onderdeel van het onderwijscurriculum in het mbo. Alle studenten worden binnen hun opleiding geconfronteerd met LOB en de onderwijsinstellingen zijn verplicht dit op een professionele manier te ontwikkelen, aan te bieden, begeleiden en beoordelen. De domeinenstructuur geeft een extra stimulans voor de instellingen de inhoud van LOB tegen het licht te houden en te perfectioneren.

Dat grote aantallen studenten voortijdig het mbo-onderwijs verlaten levert een ongewenste situatie op, zowel voor de individuele student als voor het imago van het mbo. Dit moet een wending nemen en leiden tot succesvolle onderwijstrajecten. Om dat te bereiken moet de curatieve benadering omgebogen worden naar een meer preventieve aanpak.

De *politiek* ziet LOB eveneens als een middel om jongeren niet alleen gedurende de schoolloopbaan maar ook tijdens hun arbeidzame leven te stimuleren zich te ontwikkelen tot een succesvolle arbeidskracht, die kwaliteiten inzet in een passende en uitdagende werkomgeving ten gunste van de maatschappij en economie. Immers een succesvolle loopbaan is een belangrijke voorwaarde voor tevreden burgers.

Hieruit volgt dat het *bedrijfsleven* eveneens groot belang heeft bij goed opgeleide en gemotiveerde werknemers die weten wat ze willen, zicht hebben op hun kwaliteiten en deze ook kunnen inzetten binnen het bedrijf. Daar waar helderheid is ten aanzien van wat men kan, is het inzetten van scholing voor ontwikkeling van “tekorten” ook eenvoudiger te realiseren. Ontwikkeling en inzet van instrumenten voor diegenen die niet zonder extra inspanning van derden aan het arbeidsproces kunnen deelnemen, is eveneens van belang voor het bedrijfsleven en onze maatschappij.

Onderzoek heeft laten zien dat de overstap tussen de verschillende onderwijs types zorgen voor uitval van studenten. Op dit soort momenten in het leven van jongeren is extra intensieve begeleiding wenselijk. De beoogde doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo verdient derhalve aandacht in het kader van LOB binnen dit Stimuleringsproject.

En tot slot de belangrijkste component in dit verhaal, *de jongeren zelf*. Zij geven aan dat er op dit moment nog teveel wensen liggen in het kader van LOB. Ze willen behalve informatie over opleidingen, zelf ervaren waar ze wel/niet goed in zijn, uitzoeken waar hun interesses liggen en welke type begeleiding ze daar bij voorkeur bij willen hebben. Dit wordt ondersteund door het onderzoek dat JOB heeft uitgevoerd.

## 1.2 Loopbaan en Burgerschap in het mbo

Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling en burgerschapsvorming vormen een integraal onderdeel van het middelbaar beroepsonderwijs. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding dragen bij aan het vermogen van de student om zicht te krijgen op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren en helpen de student om de juiste keuzes te maken ten aanzien van opleiding en toekomstig beroep.

Het document "Loopbaan en Burgerschap in het mbo" (mei 2010) is de basis waarop het item loopbaanoriëntatie en -begeleiding vorm en inhoud gegeven wordt in de mbo-instellingen. Deze kwalificatie-eisen geven samen met de kwalificatie-eisen van het betreffende kwalificatiedossier en de eisen op het terrein van Nederlandse taal en rekenen aan wat er van een student verwacht wordt om het betreffende diploma te halen.

*(Op dit moment is het genoemde document nog een advies aangeboden door de MBO Raad aan de staatssecretaris. Er is hierover nog geen besluit genomen. In afwachting daarvan geldt nog het brondocument LLB uit 2007. Inhoudelijk lopen deze documenten niet uit elkaar.)*

Naast het beschrijven van de kwalificatie-eisen heeft het document als doel te bewerkstelligen dat de thema's op het gebied van loopbaan en burgerschap ordentelijk aan bod komen in het onderwijs. Daarom zijn naast inhoudelijke kwalificatie-eisen ook eisen opgenomen die gaan over het vastleggen van het onderwijs- en begeleidingsaanbod op deze gebieden.

Evenals het beroepsgerichte deel van de opleiding zijn burgerschapsvorming en loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling een verantwoordelijkheid van het gehele onderwijsteam. Het vereist draagvlak binnen de onderwijsteams en vertrouwen in de docenten die het moeten uitvoeren. Dit wordt door elke onderwijsinstelling verankerd in de professionaliteit van de medewerkers.

Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt het bij aan de persoonlijke ontplooiing van de individuele student.

Het gaat hierbij om het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven.

Daarvoor is nodig dat een student daarin inzicht heeft. Maar het vereist ook oriëntatie op en inzicht in de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. De student is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk. Ook oriëntatie op mogelijke doorstroomtrajecten in het vervolgonderwijs (hbo of een volgend niveau in het mbo) zijn hierbij van belang. Op basis van vergelijking komt de student tot weloverwogen keuzes en vervolgstappen om gemaakte keuzes te realiseren.

De elementen die bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding aan bod komen, zijn:

- capaciteitenreflectie: beschouwing van de capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan;
- motievenreflectie: beschouwing van de wensen en waarden van belang voor de loopbaan;
- werkexploratie: onderzoek naar werk en mobiliteit in de loopbaan;
- loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces;
- netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling.

Noot: uit document "Loopbaan en burgerschap in het mbo" (mei 2010)

Deze uitgangspunten, die voor alle mbo-instellingen essentieel zijn, zijn een pijler onder het Stimuleringsproject LOB in het mbo en moeten gezien worden als een van de belangrijkste kapstokken voor de te ontwikkelen acties. Voor iedere onderwijsorganisatie die werkt aan de loopbaan van de student is dit het kader. Te ontwikkelen acties c.q. producten moeten dit proces aantoonbaar ondersteunen.

### 1.3 LOB in de context van onderwijs- en arbeidsmarkt

In 2006 startte het toenmalige kabinet de "Aanval op de Uitval". Er zijn miljoenen beschikbaar gesteld om het aantal voortijdig schoolverlaters drastisch terug te dringen. Scholen, gemeenten, RMC's, zorginstellingen, werkgevers, de rijksoverheid, CWI's, politie, ouders en jongeren moeten gezamenlijk de schooluitval aanpakken.

Inmiddels is de kwalificatieplicht ingevoerd, de registratie van schooluitval verbeterd en zijn er convenanten gesloten met de RMC regio's met de grootste uitval. Het accent ligt op preventie: jongeren binnen school houden en een betere aansluiting tussen schooltypen.

Naast de aandacht voor een soepele overgang van vmbo naar mbo is een verbetering van LOB een speerpunt in dit kader.

Vanuit dit kader geeft OCW aan dat scholen niet of onvoldoende in staat zijn goede loopbaanbegeleiding te bieden aan jongeren en biedt OCW ondersteuning door stimulering van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, professionalisering van betrokkenen en het verspreiden van goede voorbeelden.

Ook de toenmalige Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft geconstateerd dat jongeren te weinig tijd en begeleiding krijgen voor een goede oriëntatie op opleiding en beroep. Tevens is deze aandacht geïsoleerd binnen het onderwijsprogramma. Op deze manier komt LOB niet voldoende tot zijn recht en is doorgaans te veel gericht op de eigen schoolorganisatie in plaats van op de loopbaan van de jongeren. Om succesvol te zijn moeten scholen LOB in nauwe samenwerking met andere onderwijssectoren en bedrijfsleven organiseren. "LOB van curatief tot continu".

Goede doorstroom van onderwijs naar arbeidsmarkt vindt zijn oorsprong in de studiekeuze van jongeren. Uit onderzoek blijkt dat mbo-instellingen jongeren weinig informeren over het arbeidsmarktperspectief van een opleiding, terwijl relatief veel jongeren zeggen hier wel informatie over te willen krijgen. Een keuze die niet aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt leidt tot problemen met het vinden van een baan of stage. Ook vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt is er belang bij een goed doordachte studiekeuze.

De arbeidsmarkt is krap; jongeren moeten zo snel mogelijk op het voor hen hoogst haalbare niveau worden opgeleid, in een richting die aansluit bij hun talenten en de vraag van de arbeidsmarkt.

Noot: uit rapportage van Euroguidance: Loopbaanbegeleiding voor volwassenen (2008)

Het belang van alle betrokken partijen heeft er nog onvoldoende toe geleid dat er een intensieve samenwerking is tussen de onderwijsinstellingen, kenniscentra, regionaal bedrijfsleven, UWV Werkbedrijf, re-integratie bedrijven en leerwerkloketten. Er groeit wel het besef van de meerwaarde van loopbaanontwikkeling. Het is aan te bevelen te bekijken welke aspecten in het traject van loopbaanontwikkeling door onderwijsinstellingen en bedrijfsleven samen opgepakt kunnen worden.

Hierbij kan men denken aan het gezamenlijk voeren van loopbaangesprekken met de betreffende jongeren en het benutten van stages als loopbaanactiviteit.

#### 1.4 LOB in Nederland en omliggende landen

De Europese Unie heeft in 2008 uitvoerig stil gestaan bij "integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren".

In dit verband zijn er een viertal aanbevelingen gedaan, die ook voor Nederlandse ontwikkelingen relevant zijn. Het gaat hierbij om de volgende zaken:

**a. Stimuleren van het gedurende het hele leven aanleren van vaardigheden inzake loopbaanbeheer**

Vaardigheden ten aanzien van loopbaanbeheer zijn van essentieel belang om de burgers in staat te stellen zelf vorm te geven aan hun leer-, opleidings- en integratietraject en hun loopbaan. Dit vermogen, dat gedurende het hele leven zou moeten worden onderhouden, is gebaseerd op sleutelcompetenties en met name de competentie "te leren leren" en sociale en civiele competenties, alsook initiatief en ondernemingsgeest.

**b. De toegang van alle burgers tot begeleidingsdiensten bevorderen**

Als diensten van algemeen belang moeten de begeleidingsdiensten voor alle burgers toegankelijk zijn, ongeacht hun uitgangsniveau wat informatie en vaardigheden betreft, en een gemakkelijk te bevatten en relevant aanbod ter beschikking stellen. Bijzondere zorg moet worden besteed aan een betere toegang tot deze diensten voor de meest kansarmen en personen met bijzondere behoeften.

**c. De kwaliteitsborging van begeleidingsdiensten ontwikkelen**

Het ontwikkelen van kwaliteitsvolle begeleidingsdiensten is een gezamenlijke doelstelling van de lidstaten.

**d. De coördinatie en samenwerking van de verschillende actoren op nationaal, regionaal en lokaal niveau aanmoedigen**

De begeleiding is naar doelgroep gesegmenteerd: leerlingen, aankomende universiteitsstudenten, werkzoekenden, mensen die een beroepsopleiding volgen en werkenden vergen verschillende systemen. Geboden is een betere complementariteit en coördinatie tussen de verschillende gebieden, met samenwerking tussen nationale en plaatselijke overheidsinstanties, bedrijven, passende bureaus, de sociale partners en de plaatselijke overheden teneinde de voor iedere begeleidingzoeker toegankelijke opvangnetwerken doeltreffender te maken.

Noot: Uit: Publicatieblad Europese Unie (december 2008)

Loopbaanbegeleiding van studenten in het mbo is in Nederland voornamelijk een taak van de onderwijsinstellingen. In het werkzame leven wordt deze taak uitgevoerd door particuliere loopbaan- en adviesbedrijven en eventueel door UWW Werkbedrijf en leerwerkloketten. Dit maakt dat loopbaanbegeleiding in Nederland bij veel verschillende partijen is weggelegd, waardoor er een versnipperd palet aan loopbaanbegeleiding is ontstaan en duidelijk eigenaarschap ontbreekt.

Sturing hierop is versnipperd en beperkt aanwezig. In andere Europese landen is er een stevigere rol voor de overheid weggelegd. Professionele (onafhankelijke) loopbaanbegeleiding is in een aantal Europese landen veel meer georganiseerd als een publiek toegankelijke voorziening.

## 1.5 Afbakening activiteiten

Voorgaande informatie geeft zonder twijfel aan dat LOB een onderwerp is dat zeer breed opgepakt kan en moet worden.

Zowel onderwijs, bedrijfsleven als overheid zijn centrale spelers op dit veld.

Echter om in dit kader zaken behapbaar en werkbaar te houden, moeten we tot een heldere afbakening komen. De kans op succes is het grootst binnen een duidelijk kader waarin we werken binnen dit Stimuleringsproject LOB in het mbo. De inhoudelijke onderbouwing van de te ondernemen activiteiten staat beschreven in: *Inhoudelijke redenering LOB in het mbo* (zie pagina 11 - 14). Ook wat betreft de doelgroepen en partners moeten we een keuze maken.

Omdat het hier om middelen voor het mbo gaat, zijn de projectonderdelen zeer specifiek gericht op de studenten in het mbo.

Natuurlijk is het van belang dat iedere betrokkene zich bewust is van het feit dat de wereld groter is dan het mbo, maar door de grootte van het totale speelveld is het risico op detaillering en versnippering te groot met als gevolg dat de student in het onderwijs geen meerwaarde van dit project ervaart. Het spreekt vanzelf dat samenwerking met het bedrijfsleven hiervan onderdeel is. Het bedrijfsleven is immers formeel betrokken bij de kwalificatiestructuur van het mbo-onderwijs.

De activiteiten, beschreven in deel 2, richten zich zeer bewust **niet** op vmbo, hbo, uwv, re-integratie bedrijven, particuliere bureaus et cetera.

In het eerste projectjaar staat deze keuze niet ter discussie. In de daarop volgende projectjaren wordt er bekeken welke grenzen verlegd kunnen worden. Hierbij is te verwachten dat activiteiten met onderwijsinstellingen vmbo en hbo een plaats krijgen.

Gedurende de hele projectperiode is er natuurlijk **wel** sprake van **samenwerking** met VO-Raad, MBO Raad, AOC-Raad en HBO-Raad, JOB, Colo en Skills Netherlands en externe deskundigen. Dit om beleid en activiteiten af te stemmen en daar waar wenselijk c.q. noodzakelijk samen zaken te ontwikkelen. Ook ten behoeve van kennisdeling wordt er gezocht naar samenwerking.

Bij dit alles staan de student en de professionalisering van docenten in het mbo op de eerste plaats. Meer gedetailleerde informatie over projectorganisatie en werkwijze staat in deel 3.

## 2 Activiteiten LOB in het mbo

Om uiteindelijk te komen tot het maken van verantwoorde keuzes in dit kader, is er op basis van gesprekken ingezoomd op de bevindingen uit de wetenschap van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding. Dit onderdeel is tot stand gekomen met medewerking van Frans Meijers en vormt, naast de elementen uit hoofdstuk 1 de basis voor de uit te voeren activiteiten.

### 2.1 Inhoudelijke redenering LOB in mbo

In 1909 formuleerde Frank Parsons de zogenoemde 'matchingsbenadering'. (Parsons, F. 1909 *Choosing a Vocation*. New York: Agathon Press)

Kort samengevat is de redenering: wanneer een individu weet wat zijn/haar talenten zijn en tegelijkertijd op de hoogte is welke beroepen passen bij zijn/haar talenten, dan kan het een goede keuze maken. Een goede keuze is dus een geïnformeerde keuze. Daarmee kon het handelen van professionals die het individu wilden helpen bij het maken van een goede keuze, snel en eenvoudig gedefinieerd worden: zorgen voor goede (= betrouwbare) informatie over het individu (bij voorkeur via psychometrische tests, maar ook via gesprekken met ervaren keuzepsychologen) en informatie over de inhoud van beroepen. Daar is in de jaren zestig van de vorige eeuw, toen er sprake was van een groei in de deelname aan hogere vormen van onderwijs door groepen die daar traditioneel niet aan deelnamen, nog het geven van informatie over vervolgopleidingen bijgekomen.

De matchingsbenadering werkte prima zolang er sprake was van stabiele arbeidsverhoudingen en van stabiele waarden en normen in de samenleving. Stabiele arbeidsverhoudingen zorgden voor een heldere beroepenstructuur en voor duidelijke beroepen die qua inhoud slechts langzaam veranderden. Stabiele waarden en normen zorgden voor duidelijke rolverwachtingen, die het op hun beurt mogelijk maakten dat individuen een duidelijke identiteit opbouwden (identiteit = de identificatie met verschillende sociale rollen).

Vanaf het moment dat waarden en normen ter discussie kwamen (doordat kerken en politieke partijen enorm aan invloed verloren) en de arbeidsverhoudingen steeds flexibeler werden (*employability/* flexibele loopbanen/etc.) verliest de matchingsbenadering haar waarde. Ten eerste omdat het steeds moeilijker wordt om informatie over de persoon en de beroepenwereld te geven, die eenduidig te interpreteren is. Ten tweede omdat het hele sociaal-culturele kader verdwijnt dat individuen in staat stelt om zich te identificeren met sociale rollen en zodoende met hoofd, hart en hand loopbaankeuzes te maken. Zonder een zingevend kader maakt informatie over persoon en beroep het maken van een keuze feitelijk alleen maar lastiger ('Zoveel keuzemogelijkheden dat ik door de bomen het bos niet meer zie. Help, wat moet ik nou?'). Het is dan ook niet verwonderlijk dat heel veel Nederlands en internationaal wetenschappelijk onderzoek laat zien dat jongeren de informatie die ze krijgen via decanen, testen, en beroepskeuzepsychologen, stelselmatig negeren en dus ook zeker niet gebruiken. (Voor een recent overzicht van nationaal en internationaal onderzoek zie Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren: een literatuurstudie!* Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs/ECBO. )

Informatie wordt alleen gebruikt wanneer studenten hun studie- of beroepskeuze feitelijk - en veelal op basis van toeval of intuïtie - al gemaakt hebben en informatie nodig hebben om anderen te overtuigen van de juistheid van hun keuze. Kort samengevat: in een samenleving die geen duidelijke waarden en normen kent met betrekking tot de 'goede loopbaan', worden jongeren onzeker en dus angstig van informatie. Maar omdat ze onzeker zijn, vragen ze wel om informatie. Echter: hoe meer informatie ze krijgen, hoe onzekerder en angstiger ze worden. En hoe meer ze de aangeboden informatie negeren. Dat is de paradox waarmee loopbaanbegeleiders tegenwoordig hebben te maken: jongeren vragen om informatie maar gebruiken die niet!

### ***Hoe moet LOB in een 'onzekere samenleving' er dan wel uitzien?***

Er bestaat overeenstemming ten aanzien van het feit dat het doel van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding niet meer moet zijn 'het maken van de juiste keuze' maar 'het verwerven van loopbaancompetenties' (conform het parool van de ontwikkelingssamenwerking: 'Geef mensen geen vis, maar leer ze vissen'). Uit betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek in binnen- en buitenland blijkt dat studenten in staat zijn loopbaancompetenties op te bouwen in een leersituatie die aan **3 kenmerken** voldoet:

1. ***het leren moet praktijkgestuurd zijn.*** Dat wil zeggen dat de studenten moeten kunnen kennismaken met levensechte problemen, waar liefst ook een levensechte probleemeigenaar aan vast zit, en dat ze aan deze problemen met zekere vrijheidsgraden kunnen werken (de leerlingen moeten hun eigen oplossing kunnen ontwerpen). Het spreekt vanzelf dat het meewerken in de praktijk de voorkeur heeft.
2. ***het leren moet dialogisch zijn.*** Dat wil zeggen dat de studenten moeten kunnen praten over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van de ervaringen die ze opdoen in hun omgang met levensechte problemen. De dialoog moet gaan over vragen als 'Wat leer ik uit mijn ervaringen over het soort mens dat ik ben? Het soort werk dat bij mij past? Het soort werk-omgeving dat bij mij past?'. Maar de dialoog moet ook gaan over de ontwikkeling van de vakbekwaamheid. Dus niet 'Wat is nu nodig om een goede vakman/vrouw te zijn?' maar 'Wat is over enkele jaren nodig om een goede vakman/vrouw te zijn?'
3. ***er moeten keuzemogelijkheden zijn.*** Dat wil zeggen dat de studenten – naarmate zij duidelijker voor ogen krijgen wat voor soort mens ze zijn, wat voor soort werk bij hen past en wat voor soort werkomgeving bij hen past – gaandeweg meer invloed moeten kunnen uitoefenen op de inhoud en het verloop van hun eigen studieloopbaan.

Deze kenmerken blijken te gelden voor zowel mannelijke als vrouwelijke en voor zowel allochtone als autochtone leerlingen en studenten. Natuurlijk verschillen in het feitelijke keuzeprocess meisjes op onderdelen van jongens, en allochtone studenten op onderdelen van autochtone studenten. Maar deze verschillen blijken vele malen minder belangrijk te zijn dan de vraag of er al dan niet sprake is van een krachtige, loopbaangerichte leeromgeving zoals hierboven omschreven. Oftewel: of studenten loopbaancompetenties ontwikkelen, hangt veel meer af van de leeromgeving dan van de etnische achtergrond of het geslacht. Mogelijk kan er vanuit de praktijk hier verderop in gezoomd worden en indien wenselijk acties op worden ondernomen.

Op basis van de wetenschappelijke kennis over een goede loopbaanleeromgeving, die nu voorhanden is, is een **aantal concrete maatregelen** te formuleren die nodig zijn om anno 2010 jongeren in staat te stellen een goede (= stabiele en bevredigende) studie- en beroepskeuze te maken.

Deze *maatregelen hebben betrekking* op:

- de voorlichting voorafgaande aan de keuze voor een school of opleiding;
- de intake;
- de beschikbaarheid van levensechte praktijkproblemen die 'LOB-waarde' hebben;
- de beschikbaarheid van goede simulaties;
- de bpv-gesprekken;
- het stimuleren van een duidelijk beleid door een school of opleiding met betrekking tot LOB, en
- het stimuleren van een evidence-based of evidence-informed LOB-beleid.

**De voorlichting:** deze moet interactief zijn en dialoog mogelijk maken over de kernproblemen en de dilemma's van een bepaalde beroep of beroepssector. Een goed voorbeeld van een dergelijke voorlichting is het project 'On stage' dat ontmoetingen organiseert tussen vmbo-leerlingen en beroepsbeoefenaren. Het uitgangspunt van 'On stage' is dat de dromen van jongeren over 'later' centraal staan, en dat de informatie over beroepen moet aansluiten bij deze dromen. Voor meer informatie zie [www.onderwijs onstage.nl](http://www.onderwijs onstage.nl).

**De intake:** uit recent onderzoek naar de overgang van vmbo naar mbo blijkt dat 1e jaars in het mbo méér loopbaancompetenties ontwikkelen als zij een loopbaangerichte intake hebben gehad. Een intake is loopbaangericht wanneer een betrokken mbo-docent de student de kans geeft uitgebreid te vertellen over haar/zijn ervaringen in het vmbo, over wat de student van die ervaringen heeft geleerd, hoe haar of zijn beroepswens tot stand is gekomen en wat de concrete verwachtingen van de student zijn met betrekking tot de hulp die de school hem/haar kan bieden bij het realiseren van die beroepswens. Het intakegesprek moet, kortom, gericht zijn op het inschatten van de student. (Kuijpers, M., Meijers, F. & Winters, A. 2009: *Loopbaanleren in de overgang van vmbo naar mbo*. Oss/Veghel: De Leijgraaf)

Er is sprake van de grootste transfer van theorie naar praktijk (d.i. de aangeboden theorie wordt door de student ook daadwerkelijk toegepast in het beroepsmatige handelen) wanneer de aangeboden theorie een antwoord is op door de student concreet ervaren problemen in het beroepsmatige handelen. Nu is het zo dat de theorie meestal een antwoord is op een niet gestelde vraag. Essentieel blijkt dat de student eerst vragen moeten stellen en pas dan ook daadwerkelijk geïnteresseerd zijn in het antwoord. Daarbij biedt het omgaan met concrete beroepsproblemen de student de kans zich een beeld te vormen van de beroepswerkelijkheid. Er moet dus fors geïnvesteerd worden in het creëren van *levensechte praktijkproblemen* die de student – afhankelijk van leeftijd en niveau – niet alleen de kans geven zich een voorstelling te maken van het beroep, maar ook de 'kapstok' zijn waaraan de broodnodige theorie wordt opgehangen. Het ligt voor de hand dat op dit punt onderwijs en beroepspraktijk nauw samenwerken.

Een groot aantal studenten heeft zodanige achterstanden in sociaal-emotioneel en sociaal-communicatief opzicht dat zij niet zonder voorbereiding een stage in een arbeidsorganisatie kunnen doen. Een dergelijke voorbereiding moet zich niet – zoals nu vaak gebruikelijk is – concentreren op het wegwerken van de communicatieve achterstanden via allerlei gedragstrainingen (dat blijkt weinig effectief), maar op het aanbieden van *levensechte simulaties* waarin het maken van fouten geen directe gevolgen heeft, waarin fouten rustig kunnen worden besproken, en waarin op een gecontroleerde manier kan worden geoefend met gewenst en/of vereist beroepsgedrag. (Voor de positieve effecten van simulaties met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding zie Meijers, F. 2007: *Vakbekwaam door simulaties? Een onderzoek naar simulaties in de mbo-opleiding "Boekhoudkundig Medewerker"*. Amersfoort: Ecabo)



**De bpv-gesprekken** in het mbo blijken op dit moment nauwelijks dialogisch te zijn: 65% van de gesprekstijd wordt tegen de student gesproken, 21% van de tijd over de student en slechts 9% van de tijd met de student. (Winters, A.; Meijers, F., Kuyjpers M & Baert, H. 2009 What are Vocational Training Conversations about? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Vocational Education from a Career Learning Perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (3), 247-266.)

De voornaamste reden hiervoor is dat bpv-docenten en praktijkbegeleiders uit de bedrijven de vaardigheid missen om tijdens het bpv-gesprek met studenten te spreken over de betekenis van hun stage-ervaringen voor hun loopbaan. Er zal dus fors geïnvesteerd moeten worden in training van docenten en praktijkbegeleiders in het voeren van loopbaangerichte bpv-gesprekken. De eerste ervaringen met dergelijke gesprekken én met de training van bpv-docenten zijn in 2009 en 2010 opgedaan in het HPBO-project 'Loopbaanleren in competentiegericht onderwijs' dat is uitgevoerd binnen ROC De Leijgraaf. Ook op dit punt ligt het voor de hand dat onderwijs en beroepspraktijk nauw samenwerken.

**Schoolbeleid:** het realiseren van een loopbaanleeromgeving die praktijkgestuurd en dialogisch is en die de student mogelijkheden biedt om invloed uit te oefenen op de eigen schoolloopbaan, vereist een cultuuromslag. Het realiseren van een cultuuromslag vraagt om een proces van collectief leren door het docententeam. En het realiseren van een proces van collectief leren vereist onderwijskundig leiderschap. Zonder onderwijskundig leiderschap en collectief leren blijkt het onmogelijk een helder beleid te formuleren dat over voldoende draagvlak binnen de school beschikt. Er zal dus geïnvesteerd moeten worden in collectieve leerprocessen rond LOB, gericht op het formuleren van een langere termijnbeleid en een bijbehorend school-investeringsplan. Daarnaast zal geïnvesteerd moeten worden in de bijscholing van schoolmanagers op het gebied van LOB omdat deze – zoals onderzoek laat zien – ook over onvoldoende kennis en kunde beschikken om leiding te geven aan processen gericht op het realiseren van een krachtige loopbaanleeromgeving.

Tenslotte is er een **landelijk expertisecentrum voor onderzoek op het gebied van LOB** nodig, dat zorgt voor een kennisbasis voor scholen en ontwikkelinstellingen als SLO en de Pedagogische Centra. Een landelijk expertisecentrum, dat overigens klein moet zijn, is een voorwaarde voor een 'evidence-based' c.q. een 'evidence-informed' benadering van onderwijsinnovatie, zoals bepleit door de Onderwijsraad en de Dijksselbloem.

Noot: dit onderdeel is grotendeels tot stand gekomen door middel van gesprekken en met medeweten en -werking van [REDACTED] [REDACTED] September 2010.

## 2.2 Activiteiten op basis van inhoudelijke redenering LOB in mbo

Allereerst lijkt het raadzaam helderheid te geven over een aantal uitgangspunten van werken binnen dit Stimuleringsplan.

Ervaring leert dat onderwijsbetrokkenen het meest gemotiveerd zijn tot en leren van werken vanuit de praktijk. Dat wil zeggen dat aanbodgerichtheid met zorg benaderd moet worden, gelet op het geringe resultaat dat dit heeft voor de dagelijkse praktijk. Men moet het gevoel hebben dat "het iets van henzelf" is of wordt om uiteindelijk actief aan de slag te gaan met de gewenste vernieuwingsactiviteiten. Er zal dus een evenwicht moeten zijn in het aanbod- en vraaggerichte werken.

Het samen werken in daartoe ingerichte werkgroepen is stimulerend, sluit aan bij de behoeftes van de werkvloer, en geeft "garanties" dat de praktijk meegenomen wordt in de gewenste ontwikkelingen. Deze beoogde werkgroepen bestaan derhalve uit vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen, kenniscentra (daar waar wenselijk/noodzakelijk) en externen. Dit laatste afhankelijk van opdracht en gewenst resultaat van de werkgroepen.

Iedere werkgroep kan gebruik maken van externe deskundigheid ten behoeve van het ontwikkelen van instrumenten, draaiboeken et cetera. Deze externe inzet gebeurt altijd na overleg met en instemming van het regiepunt. De ontwikkelde producten en /of diensten worden altijd ter beschikking gesteld aan het onderwijsveld. Hiermee wordt er gestreefd naar het noodzakelijke vliegwieleffect. Door communicatie vanuit het regiepunt worden relevante ontwikkelingen verspreid, middels de digitale weg of anderszins (miniconferenties, brainstormbijeenkomsten of iets dergelijks). Het regiepunt is verantwoordelijk voor de verbinding tussen de activiteiten van de verschillende werkgroepen, c.q. acties.

#### **Concrete activiteiten, verwachte resultaten en begroting van deze activiteiten:**

##### **1. Startbijeenkomst Stimuleringsproject in mbo:**

Als start van het project wordt er in november 2010 een landelijke startbijeenkomst gehouden voor alle onderwijsinstellingen die in het eerste projectjaar actief gaan participeren in het project. Tijdens deze bijeenkomst vinden er inleidingen plaats door deskundigen op het terrein van LOB. Verder wordt er aandacht gegeven aan de doelstelling van het project, de te verwachten resultaten, werkwijze, rol van regiepunt, en informatie over samenwerkingspartners. Daarnaast worden er presentaties gehouden van enkele good practices uit de mbo-instellingen. Indien haalbaar wordt er een presentatie gehouden over de landelijke inventarisatie van middelen die beschikbaar zijn in het kader van lob.

#### **Resultaten activiteit:**

- Alle participanten zijn op dezelfde wijze geïnformeerd en op het zelfde tijdstip.
- "Neuzen" staan dezelfde kant op voor wat betreft de doelstelling van het project.

#### **Begroting activiteit 2010:**

- Organisatie van startbijeenkomst, inclusief zaalhuur, materiaalkosten en catering.  
Totaal: € 20.000,-
- Inzet inleiders: 3 pers € 3.000,-

##### **2. Beleid- en visie ontwikkeling stimuleren en ontwikkelen:**

Vanuit de VO-raad is er een LOB-scan ontwikkeld die onderwijsinstellingen kunnen gebruiken om een aantal zaken in het kader van visie en beleid te bespreken. Resultaten van deze besprekingen geven inzicht in stand van zaken van de betreffende onderwijsinstelling ten aanzien van het instellingsbeleid in relatie tot LOB. Deze scan wordt aangeboden aan de participerende mbo instellingen binnen het Stimuleringsproject.

De inzet van deze scan wordt begeleid door deskundigen en resultaten worden binnen onderwijsorganisatie als nulmeting gebruikt voor participatie LOB project en derhalve als nulmeting van het project.

**Resultaten activiteit:**

- Actieve projectpartners zijn bekend en gestart met visie en beleidsontwikkeling (2010).
- Eerste actieplannen per onderwijsinstelling in kader van LOB zijn eveneens in 2010 geformuleerd.
- LOB-scan specifiek voor mbo onderwijsveld is beschikbaar.
- Externe deskundigen hebben in 2010 aanbod begeleiding ontwikkeld en is ter beschikking voor derden.
- Ervaringen van begeleidingstrajecten door deskundigen worden geëvalueerd en mogelijk samengebracht in een advies/ rapportage voor het onderwijsveld (2011).

**Begroting activiteit:**

- Inzet 2010:
  - Aanpassing LOB-scan € 2.499,-
  - Begeleiding 15 onderwijsinstellingen in kader van werken lob-scan. 2 dagdelen per instelling in 2010: € 42.411,60
  - Vergoeding personeelsleden onderwijsinstellingen: € 131.947,20
  - Afstemming projectpartners: € 11.424,-
- Inzet 2011:
  - Voortzetting begeleiding afzonderlijke onderwijsinstellingen door externe deskundigen: € 21.848,40
  - Ontwikkelen, samenstellen en presentatie eindrapportage inclusief conclusies en aanbevelingen: € 11.424,-
  - Vergoeding personeelsleden 2011: € 67.972,80
  - Afstemming projectpartners: € 11.424,-

**3. Informatie voorziening**

Het geven van actuele informatie hoort tot de reguliere opdrachten van alle betrokkenen. De onderwijsinstellingen dragen jaarlijks, c.q. periodiek, zorg voor het geven van informatie die is toegesneden op de student van het mbo en die hem helpt een passende keuze te maken voor onderwijs of arbeid. De vorm die gekozen wordt is aan de betreffende instelling. Wel is van belang dat de ontwikkelaars van deze activiteiten op de hoogte zijn van de recente ontwikkelingen op het terrein van LOB. Uitgangspunten zijn interactief, dialoog moet mogelijk zijn over de kernproblemen en dilemma's van beroep of opleiding.

Er is geen twijfel mogelijk ten aanzien van de standpunten van betrokkenen over de informatie voorziening voor studenten. Deze is noodzakelijk, maar momenteel te zeer verspreid over diverse sites et cetera.

Om de zoekmogelijkheden te verbeteren is het noodzaak dat de huidige sites met elkaar verbonden worden. Deze 'nieuwe' site('s) wordt gebruikt zowel voor vmbo- leerlingen, als wel in de lob-programma's van het mbo onderwijs.

Concreet gaat het in ieder geval om de volgende sites:

[www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) en [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl).

Ontwikkeling site MBO stad (zie verder bijlage 1): Deze site is vanuit de MBO raad ontwikkeld op basis van de ontwikkeling in het kader van de domeinenstructuur. Deze ontwikkeling in relatie tot loopbaanbegeleiding en keuzeprocessen van toekomstige mbo studenten maken het wenselijk, c.q. noodzakelijk dat er voor deze doelgroep een inzichtelijke en aantrekkelijke informatiebron te vinden is via de digitale weg. Deze portal tot het mbo is ontwikkeld en moet verder afgerond worden om vervolgens de samenhang te realiseren met andere relevante informatie bronnen.

De ontwikkelde site Beroepen in Beeld.nl voorziet studenten van informatie over alle 600 beroepen waarvoor in het mbo opgeleid wordt. Het is via deze website gelukt om alle informatie van alle brancheorganisaties en kenniscentra te bundelen en via deze ene website beschikbaar te stellen voor jongeren. Colo bouwt deze site verder uit. De verdieping en perfectionering vinden plaats op twee manieren:

- Om ervoor te zorgen dat er betere zoekresultaten worden gegeven, wordt de zoekfunctionaliteit geoptimaliseerd. Ook worden de mogelijkheden onderzocht om de drie zoekfunctionaliteiten van de site te combineren. Hiernaast blijft het onder de aandacht brengen en het stimuleren van het gebruik van Beroepen in Beeld.nl een aandachtspunt. Tenslotte is het nodig om onderhoud aan de website te plegen zodat de website actueel en gebruiksvriendelijk blijft.
- Verbetering aansluiting zoekstructuur zodat samenwerkende partijen elkaars expertise optimaal benutten en de dienstverlening naar de studenten nog meer gestroomlijnd wordt.

Daarnaast bestaat er nog Studieroute. (<http://studieroute.ecabo.nl/>)

Deze 'Studieroute' brengt alle opleidingen van vmbo, mbo en het hbo in kaart en sluit daarmee één op één aan op de behoefte aan meer aandacht voor de doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo.

- De Studieroute wordt op dit moment nog niet uitgebreid naar alle sectoren, maar op termijn mogelijk wel. Mogelijk kan er dan integratie gerealiseerd worden met de website Beroepen in Beeld.nl. Dit levert dan naast een kwalitatieve verbetering (alle opleidingen worden meegenomen) ook een kwantitatieve besparing van het aantal afzonderlijke sites en initiatieven op.
- Acties in dit verband worden pas opgepakt op het moment dat er een inventarisatie en beoordeling van reeds bestaande informatievoorziening ter ondersteuning van de studie- en beroepskeuze en loopbaanoriëntatie van jongeren en volwassenen beschikbaar is.

Verder worden er verbindingen aangegaan met de site [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) Deze is eveneens ontwikkeld ten behoeve van het vergemakkelijken van het keuzeproces voor studenten. Er wordt in ruimere zin gezocht naar een verregaande integratie van diverse websites, zoals bijvoorbeeld het koppelen van de site van vakwedstrijden met de site Beroepen in Beeld.

Samenvattend: er wordt slim gebruik gemaakt van beschikbare content en mogelijk moet er op termijn gestreefd worden naar één plek op het internet waar de door deskundigen relevant gedachte informatie bijeen gebracht wordt voor het hele mbo.

**Resultaten activiteit:**

- Afzonderlijke sites zijn geprofessionaliseerd.
- Eind 2011 zijn afzonderlijke sites met elkaar verbonden tot één inzichtelijke portal/site zowel voor toeleverende scholen, studenten en ouders als resultaat!!
- Inzicht in communicatie, onderhoud en bekostiging van deze site.
- Resultaten van deze acties worden gedurende de projectperiode ingebracht binnen de activiteiten van Integratie LOB binnen de beroepspraktijkvorming.

**Begroting activiteit:**

De kosten voor de gewenste verbinding worden bekostigd uit projectmiddelen en de verdere onderhoudskosten zijn ter verantwoording van de genoemde instellingen. Deze ondernemen in 2011 gezamenlijk actie ten behoeve van mogelijke aanvullende financiering en geven inzicht in toekomst en gebruik van de informatie.

**Concreet:**

- Activiteitenplan LOB MBO 2010 Kenniscentra en Colo (zie bijlage 2.).
- MBO raad ten behoeve van MBO Stad: € 118.500,- (zie bijlage 1.).

#### 4. Deskundigheidsbevordering

Zowel wetenschap als praktijk laat zien dat professionalisering van alle betrokkenen in het onderwijsproces van het mbo noodzaak is. Hierbij moet gedacht worden aan zowel onderwijsgevendens als begeleiders beroepspraktijkvorming. Bij deze laatste categorie horen derhalve dus ook de actief betrokkenen uit het bedrijfsleven.

Momenteel zijn er enkele mbo-instellingen die vanuit een hpbo-project actief aan de slag zijn (geweest) met lob en de professionalisering van docenten. Deze ervaringen, plus ervaringen die zijn opgedaan door Stichting Platforms VMBO, in het kader van professionalisering worden als input gebruikt voor verdere ontwikkeling en uitvoering scholingstrajecten. Afvaardiging van kenniscentra worden betrokken bij ontwikkeling van scholingstraject, evenals bedrijfscontactpersonen.

**Resultaten activiteit:**

- In 2010 is er door externe deskundigen een scholingstraject ontwikkeld
- Er zijn scholingstrajecten uitgevoerd voor genoemde betrokkenen.
- Er is een "rapportage" beschikbaar ten behoeve van succes -en faalfactoren voor scholing van professionals in kader van lob. Tevens vindt er een meting plaats van succes van uitgevoerde training.

**Begroting activiteit:**

- Ontwikkeling en uitvoering scholingstraject door externen: € 235.000,- (2010 en 2011))
- "Rapportage" ten gunste van overdracht: € 72.000,- (2010 en 2011)

**5. Intake**

De aangegeven loopbaangerichte intake, gekoppeld aan aandacht voor de instroomfase in het mbo, wordt opgepakt in een werkgroep die specifiek hiervoor producten oplevert die ter beschikking komen voor alle onderwijsinstellingen. Aan deze werkgroep nemen ook enkele vmbo- betrokkenen deel. Resultaten en ervaringen uit diverse vmbo-mbo-projecten dienen als input voor deze werkgroep. Tevens wordt er een scholingstraject voor intakers van de mbo- instellingen aangeboden en uitgevoerd. Hiertoe wordt er in 2010 de eerste aanzet gegeven en daar waar haalbaar ook al uitgevoerd. Dit beoogde traject wordt ontwikkeld en uitgevoerd oor deskundigen. Deze bevindingen worden landelijk ter beschikking gesteld via Wikiwijs of Marktplaatsmbo.nl.

**Resultaten activiteit:**

- Een methodiek die binnen de intake van nieuwe studenten in het mbo gebruikt word en die lob als kenmerk heeft.
- Scholingstraject voor intakers mbo instellingen
- Landelijk erkende afspraken ten behoeve van overstap vmbo-mbo

**Begroting activiteit:**

- De werkgroep bestaat uit een zogenaamde "kartrekker", 3 leden van mbo en 2 leden van vmbo instellingen. De "kartrekker" wordt voor 6 uur per week bekostigd gedurende 42 werkweken per schooljaar. De overige werkgroep leden worden ieder voor 2 uur per week gedurende 42 weken bekostigd:
  - 2010: respectievelijk € 8.568 en € 14.280,-
  - 2011: voor € 23.990,- en € 39.984,-
- Daarnaast beschikt de werkgroep over een activiteitenbudget van 10.000,- euro op jaarbasis. Over dit bedrag wordt verantwoording afgelegd aan het regiepunt.
- Ontwikkeling (2010) en implementatie van methodieken in 2011 met behulp van externe deskundigheid voor de grootte van € 60.000,-
- De deskundigheidsbevordering wordt opgenomen in het totale aanbod van scholing (zie 4).

**6. Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum**

Het document Loopbaan en Burgerschap is van kracht (zie pagina 7) voor het mbo onderwijsveld. Dus is het van groot belang dat het item ingebed wordt in het dagelijkse onderwijs voor de individuele student. Zoals aangegeven moet het leren praktijkgestuurd zijn, dialogisch en is het hebben van keuzemogelijkheden cruciaal.

Dat betekent dat er dringend behoefte is aan *levensechte opdrachten* waar studenten mee aan het werk gaan. Het ontwikkelen en uitproberen van dit type opdrachten is de taak van een in te stellen werkgroep, die samengesteld is uit vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen en kenniscentra. Daarnaast wordt onderzocht en tevens in de praktijk uitgevoerd, welke betekenis de *vakwedstrijden* hebben voor de studenten *in relatie tot LOB*. Mbo-instellingen geven namelijk aan dat men het de

moeite waard vind om op basis van pilot ervaringen te bekijken of het actief deelnemen van mbo studenten aan vakwedstrijden in het kader van lob een meerwaarde heeft ten gunste van het keuzeproces van de studenten.

Hiervoor wordt er binnen deze werkgroep een pilot uitgevoerd in samenwerking met Skills Netherlands. Deze pilot wordt uitgevoerd met onderwijsinstellingen en in diverse branches. De conclusies die getrokken zijn binnen het Haalbaarheidsonderzoek (juni 2010) en uitgevoerd door Skills Netherlands hierbij uitgangspunt van werken.

Het deelnemen aan de vakwedstrijden wordt binnen de onderwijsinstelling vanuit LOB voorbereid, begeleid en er vindt achteraf reflectie plaats gericht op de verdere stappen van het individu. Successen van studenten krijgen een plaats binnen het beoordelingssysteem van het individu. Ervaringen van deze pilot worden geëvalueerd met betrokkenen en het draaiboek wordt ter beschikking gesteld van het mbo. Op basis van deze resultaten wordt er gekozen voor voortgang wel/niet van deze activiteit na de projectperiode. Skills Netherlands stelt zich verantwoordelijk voor verdere perfectionering en professionalisering van de op te leveren producten. Daarnaast gaan betrokkenen gedurende het project actief op zoek naar co-financiering van deze activiteit ten behoeve van continuering van deze activiteiten.

Dit inhoudelijke item wordt uitgevoerd binnen een tweetal werkgroepen. Te weten:

- **Ontwikkeling levensechte opdrachten en Vakwedstrijden mbo in relatie tot lob.** Voor de eerste opdracht wordt er gewerkt in een werkgroep bestaande uit 4 personen uit het onderwijsveld en 2 personen uit de kenniscentra. Voor de specifieke ontwikkeling wordt externe deskundigheid ingehuurd.
- De laatste activiteit wordt uitgevoerd onder regie en verantwoordelijkheid van Skills Netherlands. Voor dit onderdeel is een aparte begroting opgenomen die terug is te vinden in bijlage 3: **Skills Netherlands Aanvulling en toelichting vakwedstrijden als mbo lob activiteit.**

**Resultaten activiteiten ontwikkeling levensechte opdrachten:**

- Format ten behoeve van ontwikkeling beoogde opdrachten
- Vooraf afgesproken aantal opdrachten voor gekozen branches en niveaus. Afspraken op dit gebied worden gemaakt met externe deskundige en werkgroep. Momenteel moet er gedacht worden aan totaal 200 opdrachten. Deze zijn eind 2011 ter beschikking.

**Begroting activiteit:**

- "kartrekker" voor werkgroepen: 6 uur per week gedurende 42 weken op jaarbasis.
  - Kosten 2010: € 8.568,-
  - Kosten 2011: € 23.990,40
- Werkgroepleden 6 pers. voor 2 uur per persoon per week. Eveneens voor 42 uur op jaarbasis.
  - Kosten 2010: 17.136,-
  - Kosten 2011: 47.980,-
- Inzet externe deskundigen: € 50.000,-
- Productontwikkeling: € 10.000,-
- Activiteitenbudget € 10.000,-

**Activiteiten Vakwedstrijden in mbo:**

- Zie bijlage 3. Skills Netherlands voor onderbouwing € 400.000,-
- Werkgroep bestaand uit kartrekker en 6 werkgroepleden.
  - Kosten hiervoor in 2010 zijn: € 8.568,- en 22.848,-
  - Voor 2011 zijn de kosten: € 23.990,40 en € 63.974,40
- Activiteitenbudget: € 10.000,-

**7. Integratie LOB binnen de beroepspraktijkvorming**

Alle studenten in het mbo hebben op een bepaald moment te maken met het zoeken, vinden en behouden van een bpv-plaats. Voor veel studenten gaat er een periode aan vooraf waarin voorbereiding centraal staat, bv. door praktijksimulaties.

Deze gewenste *levensechte praktijksimulaties* die onder de verantwoordelijkheid van het onderwijs vallen, moeten ontwikkeld en ingevuld worden door betrokkenen van onderwijs en bedrijfsleven/ kenniscentra.

Resultaten en ontwikkelingen in het kader van werkplekleren kunnen als input dienen voor deze ontwikkeling.

Binnen het onderwijs moeten studenten op een verantwoorde wijze en in het kader van LOB worden *voorbereid en begeleid op de diverse vormen van stages*, vanuit de visie van LOB en dus in het kader van onderwijs en arbeidsmarkt. Kortom: de loopbaan!

Het is helder dat studenten het meest leren van werken in de praktijk. Deze ervaringen hebben een positieve invloed op hun studie- en beroepskeuze.

Onderzoek heeft aangetoond dat leerlingen de beste keuzes maken door verkenning in de beroepspraktijk (o.a. SCP 2008 en WRR 2009). Jongeren in het onderzoek van JOB en LAKS geven aan dat ze vooral de praktijkcomponent missen in het keuzeprocess, er zijn te weinig mogelijkheden en de beschikbare tijd is te kort. Voor vmbo'ers zijn stages in leerbedrijven steeds belangrijker geworden, zowel voor een goede beroepskeuze als voor hun opleiding. De stagevraag neemt snel toe, maar de communicatie hierover met het bedrijfsleven ontbreekt. Gevaar is dat leerbedrijven door de bomen het bos niet meer inzien, en ongecoördineerd worden bevrraagd. Bedrijven worden onvoldoende ondersteund in het begeleiden van jongeren, haken uit teleurstelling af en bieden geen stages meer aan.

Uit gesprekken met het onderwijsveld blijkt dat er al verschillende varianten van oriëntatie in de praktijk in het (v)mbo (snuffelstages, oriënterende stages, bedrijfsbezoeken en gastlessen) en initiatieven (mbo-bedrijfsexcursies, vmbo-carrousel, 'Kom in het Leerbedrijf', 'On Stage', etc.) plaatsvinden. Uit berekeningen van een minimale variant (één dag per jaar op stage) blijkt al dat de jaarlijkse stagevraag minimaal meer dan één miljoen stagedagen is. De praktijk leert echter al dat deze vraag vele malen hoger is, aangezien uit signalen blijkt dat op sommige scholen leerlingen al meerdere dagen op stage gaan.

Het is belangrijk om te benadrukken dat het hier dus niet gaat om het introduceren van nieuwe vormen van oriënterende stages, maar dat het noodzaak is om met het mbo en het bedrijfsleven de professionalisering en coördinatie van de bestaande oriënterende stages ter hand te nemen. Ook kan kritisch worden gekeken naar kwaliteit van de aangeboden stages. Een leerbedrijf beschikt over een opleidingstraditie en heeft ruimte gecreëerd voor de instructie en begeleiding van jongeren.



Bovendien ondersteunt het kenniscentrum het bedrijf bij de begeleiding van jongeren. Zo kan worden gegarandeerd dat de tijd die wordt doorgebracht binnen het bedrijf, ook effectief is. Dit vraagt om een stevige organisatie en begeleiding en kan niet worden gerealiseerd zonder overleg met onderwijs en bedrijfsleven

Naar aanleiding van een eerste verkenning bereidt Colo in een professionaliseringstraject (met kenniscentra en mbo-instellingen) leerbedrijven ook voor op een rol bij LOB. Dit betreft zowel de ontvangst van studenten in het kader van voorlichting en intake als de ontwikkeling van de beroepsidentiteit en reflectie achteraf. Doel is dat de leerbedrijven een onderdeel worden van de loopbaan leeromgeving van de student. De stage wordt individueel vormgegeven waardoor het zowel preventief als curatief kan worden ingezet. Ook moet de stage flexibel inzetbaar zijn als reguliere LOB-activiteit in het mbo dan wel als vervolg op een bezoek aan Skills of een regionale loopbaandag. Kortom: het moet passen binnen het dagelijkse onderwijscurriculum! Deze activiteit komt tevens ter beschikking voor het vmbo-onderwijs curriculum. Ook daar is het van belang dat jongeren zich op een professionele manier oriënteren in het bedrijfsleven. Dit is een van de items voor samenwerking met VO-raad en Stichting Platforms VMBO.

Gezien de raakvlakken zal het professionaliseringstraject zich in het verlengde van de oriënterende stage vanzelfsprekend ook richten op het professionaliseren van de LOB tijdens de bpv bij leerbedrijven. Juist het leren en werken tijdens de bpv brengt ervaringen uit de praktijk met zich mee die van invloed kunnen zijn op de gemaakte studie- en beroepskeuze. Onderzocht zal worden welke instrumenten de praktijkbegeleider nog meer nodig heeft om de jongere ook tijdens de bpv bij zijn (her)oriëntatieproces te begeleiden. Hierbij is nauwe samenwerking met de onderwijsinstelling noodzakelijk. Daarom zullen de kenniscentra in projectverband met onderwijsinstellingen werken aan deskundigheidsbevordering en programma's voor zowel onderwijsgevend en praktijkbegeleiders (hiermee wordt niet bedoeld op het ontwikkelen en trainen zoals benoemd bij activiteit deskundigheidsbevordering).

Colo draagt zorg voor een effectieve inrichting en uitvoering van dit onderdeel van het project en zal in overleg met de werkgroep doelen en prioriteiten nader bepalen dan wel bijstellen (voor een uitgebreide projectbeschrijving en begroting, zie bijlage 2. **Activiteitenplan LOB MBO 2010 Kenniscentra en Colo.**

De ervaringen c.q. resultaten uit deze activiteit geven tevens input voor de beoogde gezamenlijke deskundigheidsbevordering van zowel onderwijsgevend als praktijkbegeleiders. Uiteraard zijn er nog diverse andere activiteiten denkbaar die door deze werkgroep ter hand genomen kunnen c.q. moeten worden (LOB binnen het aanbod Loopbaan en Burgerschap en bpv; vierdejaars studenten die een mentorrol hebben voor eerstejaars; overige bedrijfsbezoeken).

In dit kader worden de activiteiten die in het kader van **Informatie voorziening** (pagina 16) worden ontwikkeld en uitgevoerd ingebracht binnen deze werkgroep. Immers het zoekproces van studenten moet een plaats krijgen in het onderwijsleerproces en in relatie gebracht worden met de beroepspraktijkvorming.

Het voeren van professionele bpv-gesprekken hoort eveneens thuis binnen deze werkgroep omdat nu de vaardigheid ontbreekt zowel bij docenten als praktijkbegeleiders om tijdens bpv-gesprekken met studenten te spreken over de betekenis van hun stage voor hun loopbaan. Dit gegeven moet aangepakt worden door het ontwikkelen van een passende training voor alle betrokkenen.

Deze activiteit wordt in nauwe samenwerking ontwikkeld en uitgevoerd met de acties zoals benoemd bij **Professionalisering** (pagina 18).

**Resultaten activiteiten:**

- Draaiboek voor werken binnen simulatie werkplaatsen
- Één simulatie werkplaats die voldoet aan de minimaal gestelde eisen
- Rapportage met succes-faalfactoren

**Concreet levert het professionaliseringstraject het volgende op:**

- bedrijven worden ondersteund en voorbereid op hun rol bij loopbaanoriëntatie;
- het aanbod aan erkende, voor oriëntatie geschikte leerbedrijven wordt transparant gemaakt (bijvoorbeeld in Stagemarkt.nl);
- een programma gericht op voorbereiding en reflectie tijdens stage, wordt ingepast in het dagelijkse onderwijscurriculum.

**Begroting activiteiten:**

- Voor deze werkgroep is er 1 "kartrekker" beschikbaar, plus 6 werkgroepleden afkomstig uit zowel onderwijsinstellingen als kenniscentra.
- Kosten die hiermee samenhangen zijn dus:
  - 2010: € 8.568,- en € 17.136,-.
  - Voor 2011 zijn de kosten € 23.990,40 en € 47.980,80
- Ook deze werkgroep kan beschikken over een activiteitenbudget van € 10.000,-
- Er vindt begeleiding plaats van externe deskundigen ter grootte van € 50.000,-
- Productontwikkeling: € 10.000,-
- Onderbouwing: professionalisering leerbedrijven (bijlage 2.)

**8. Visie- en instrumentontwikkeling binnen enkele vm2-trajecten**

VM2 is een kweekvijver om de lijn vmbo-mbo te ontwikkelen. Middels een kleine subsidie van OCW/VVO is in 2009-2010 een eerste stap gezet om deze lijn te beschouwen en eerste ontwikkelingen te stimuleren. De problematiek van VM2, waarbij twee verschillende teams een gezamenlijke lijn dienen te ontwikkelen, is niet gemakkelijk. Daarom is een vervoltraject wenselijk. In de eerdere bijeenkomsten/activiteiten waren mbo-instellingen niet of nauwelijks vertegenwoordigd. Door het verstrekken van een extra impuls vanuit de LOB-middelen mbo is het voordeel dat veel mbo-instellingen bij deze ontwikkelingen betrokken worden die al een samenwerkingsovereenkomst met een vmbo hebben, waardoor men elkaar kent en bij elkaar op de werkvloer komt. VM2-trajecten die daadwerkelijk een aanzet tot LOB-beleid geven, ontdekken dat ze een heel andere kijk op hun pedagogiek en didactiek moeten ontwikkelen. Men realiseert zich dat arbeidskwalificaties explicieter aan bod moeten komen. Op dit moment beperkt men zich te zeer tot oriëntatie op mbo-sectoren. Gezien het feit dat het mbo zich moet buigen over de concretisering van het document Loopbaan en Burgerschap, is het nu het moment om hierin gedegen samen op te trekken.

Om verschillende redenen verdient de ontwikkeling van LOB binnen VM2 speciale aandacht:

- Het gaat om een kwetsbare doelgroep: veel lwoo-leerlingen, veel deelnemers uit andere culturen met vaak forse achterstanden, voor wie het nog maar de vraag is of er over twee jaar een plaats

op de arbeidsmarkt aanwezig is. De focus bij VM2 ligt daarom niet alleen op het betreden van de arbeidsmarkt, maar zeker ook op het vervolgen van de opleiding (niveau 3).

- Het gaat om een nieuwe doelgroep voor wat betreft leeftijd en ontwikkeling: de groep van 14 t/m 18/19, die gedeeld wordt door twee onderwijsinstellingen. Aangezien het dak van VM2 veelal op de vmbo-locatie zit, is met name op deze locaties de focus op de nieuwe doelgroep belangrijk aangezien men er vooralsnog vooral de expertise bezit voor de doelgroep 14 tot 16.
- VM2-scholen hebben aangegeven dat LOB een belangrijke factor is voor het succes van het experiment. Men zoekt naar de juiste werkwijze voor dit item. Onder die omstandigheden bestaat, bij gebrek aan een heldere visie op LOB, het gevaar dat LOB verzandt in – inadequaat – knip- en plakwerk. De cohort 1-scholen hebben nadrukkelijk gevraagd om dit onderwerp verder uit te werken; uit de projectplannen van de cohort 2-scholen blijkt dat LOB voor scholen prioriteit heeft.

Kortom: er wordt een pilot uitgevoerd bij een aantal cohort 1-scholen van het VM2-traject waarbij gezamenlijk gewerkt wordt aan visie- en instrumentontwikkeling. Het eerste kan uitgevoerd worden met behulp van de LOB-scan, zoals die door de VO-Raad is ontwikkeld en wordt uitgerold. Dit instrument is goed bruikbaar voor de betrokken mbo-instellingen.

Vanuit de vastgestelde visie worden praktisch bruikbare instrumenten ontwikkeld om deze doelgroep binnen het traject naadloos tot het gewenste diploma te brengen. Deze resultaten worden in eerste instantie ter beschikking gesteld aan de overige vm2-trajecten. Binnen deze werkgroep ligt een samenwerking met de VO-Raad voor de hand.

Binnen dit projectonderdeel gaat het om een min of meer specifieke groep onderwijs betrokkenen. Vanuit de vm2 trajecten is men immers gezamenlijk aan de slag met vmbo en mbo. Gedurende het hele traject moeten er keuzes gemaakt worden die in het kader van LOB geplaatst moeten worden. De activiteiten die in dit kader worden uitgevoerd worden geplaatst in een 6-tal fases; te beginnen met oriëntatie op: hoe ziet het document Loopbaan en Burgerschap er nu uit en welke consequenties heeft dat voor het onderwijsproces tot en met een uitgewerkte loopbaanlijn vm2, die ter beschikking komt voor alle andere vm2 trajecten en overige onderwijsinstellingen.

#### **Resultaten activiteiten:**

- Gezamenlijke visie vmbo-mbo tav LOB. (Hiervoor wordt er samengewerkt met externe deskundigen die LOB-scan toegankelijk maken voor mbo en mogelijk vraagt dat tzt extra inzet van deze deskundigen). Deze visie is vastgelegd in document.
- Keuzemomenten van leerlingen/studenten binnen vm2 zijn in beeld gebracht en voorzien van actieplan.
- Er is een deskundigheidsbevordering traject uitgevoerd, waar betrokken docenten aan hebben deelgenomen. Hiervoor wordt aansluiting gezocht bij reeds beschreven traject bij punt 4.
- Er zijn drie uitgewerkte vm2 trajecten voorgelegd aan critical friends ( 1 externe deskundige plus betrokkenen van niet deelnemende vm2 trajecten) met als resultaat bruikbare modellen voor overige trajecten.
- Eindrapportage inclusief inzicht in faal- en succesfactoren.

#### **Begroting activiteiten:**

- Ook hier wordt er gewerkt met een werkgroep en kartrekker. De laatste wordt bekostigd voor 6 uur per week en de overige leden (12) voor ieder 2 uur per week.
  - De kosten zijn in 2010: € 8.568,- en € 34.272,-
  - De kosten zijn in 2011: € 23.990,40 en € 95.961,60

- Activiteitenbudget voor werkgroep van € 12.000,-
- Inzet critical friend tijdens een aantal sessies zowel met kartrekker als werkgroepleden. Deze kosten zijn begroot op € 2.400,-
- Inzet externe deskundigen € 50.000,-
- Kosten voor productontwikkeling zijn € 10.000,-

#### 9. Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken

Op diverse momenten en plaatsen is al helder tot uiting gekomen dat er vanuit het mbo-onderwijsveld gewerkt moet worden aan een optimale samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Ook laat het document Loopbaan en Burgerschap hier geen twijfel over bestaan. Studenten moeten leren om te gaan met netwerken ten behoeve van hun oriëntatie op scholing en arbeidsmarkt. Acties gericht op deze beoogde samenwerking worden uitgevoerd door een werkgroep waarin bedrijfsleven, kenniscentra en onderwijsinstellingen plaats hebben. Het organiseren van bedrijfcontact dagen is een mogelijkheid. Het project "On Stage" biedt hiertoe aanknopingspunten. Draaiboeken en genoemde sites, zoals [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl), [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) en [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl) zijn te benutten materialen en worden verspreid bij andere partners.

#### Resultaten activiteiten:

- Er zijn bij alle projectpartners bedrijf contactdagen georganiseerd en uitgevoerd
- Er is een draaiboek beschikbaar voor een succesvolle organisatie en inhoudelijk aanbod.
- Er is onderzocht hoe het project "on stage" wel/niet bruikbaar is in dit kader. Bij helderheid ten aanzien van bruikbaarheid, zijn er afspraken gemaakt voor inzet binnen deze activiteit.
- Er zijn handreikingen geformuleerd voor studenten ten gunste van "werken met netwerken". Deze worden ingezet ten behoeve van het zoeken en vinden van zowel stageplaatsen gedurende hun studieperiode, als arbeidsplaatsen aan het einde van hun studie.

#### Begroting activiteit:

- De werkgroep bestaat uit de reeds genoemde "kartrekker" en 6 werkgroepleden, die afkomstig zijn uit zowel onderwijsinstellingen als kenniscentra (3-3).
  - De kosten hiervoor zijn in 2010: € 8.568,- en € 17.136,-
  - De kosten zijn in 2011: € 23.990,40 en € 47.980,80
- Activiteitenbudget van €10.000,-
- Externe deskundigheid € 50.000,-
- Productontwikkeling € 10.000,-

#### 10. LOB in de uitstroombfase van mbo naar arbeidsmarkt en volgende mbo-niveau c.o. hbo

Een grote groep studenten van het mbo wil doorstromen naar het hbo. Daarnaast zijn er vele studenten die doorgaan vanuit niveau 2-3 et cetera. Alhoewel daar mogelijk niet de eerste prioriteit ligt, is het samenstellen van een werkgroep rondom deze doorstroom van belang. Dit item van LOB mag namelijk niet op de derde plaats geschoven worden. Daarnaast zijn er diverse onderwijsorganisaties die activiteiten ontwikkelen die specifiek gericht zijn op deze doorstroom. Tevens geven

onderwijsorganisaties aan dat er behoefte is aan het opzetten en onderhouden van een alumnibeleid voor studenten die vanuit het mbo doorstromen naar het hbo.

Ook is het van belang dat er een begin wordt gemaakt ten gunste van samenwerking met de HBO-raad ten gunste van gezamenlijke instroom- en doorstroom activiteiten. Het lijkt dat er prioriteit gelegd moet worden bij het ontwikkelen van instrumenten in het kader van lob gericht op succesvolle doorstroom.

**Resultaten activiteiten:**

- Instrument ten behoeve van overdracht mbo-hbo.
- Specifieke aandacht voor intake van mbo studenten door hbo
- Inzet hbo ondersteuning voor mbo studenten ten behoeve van verbetering algemene vaardigheden.
- Benutten beroepsgerichte vaardigheden van mbo studenten bij instroom hbo. Helderheid van gebruik portfolio in deze en mogelijke afspraken ten aanzien van eerste studiejaar.

**Begroting activiteit:**

- Deze werkgroep bestaat bij voorkeur uit een kartrekker en gelijke afvaardiging uit mbo en hbo. Mogelijk aangevuld met iemand uit de wereld van de kenniscentra. Totale aantal is 6, waardoor kosten komen op:
  - 2010: € 8.568,- en € 17.136,-;
  - voor 2011 € 23.990,40 en € 47.980,80
- Activiteitenbudget van € 10.000,-
- Inzet externe deskundigen € 50.000,-
- Productontwikkeling € 10.000,-
- Mogelijke miniconferentie eenmalig: € 7.500,-

**11. Overige activiteiten onder verantwoording regiepunt:**

Naast de activiteiten die uitgevoerd worden binnen werkgroepen en door deskundigen, zijn er een aantal zaken die onder verantwoording van het regiepunt opgepakt worden. Deze activiteiten zijn:

- Inventarisatie reeds aanwezige en bruikbare materialen door regiepunt. Start in 2010 en afronding 2011.
  - De kosten hiervoor zijn in 2010: € 25.000,-
  - De kosten hiervoor zijn in 2011 € 10.000,-
- Publicatie good practices van 7-10 onderwijsinstellingen. De kosten hiervoor zijn € 50.000,-.
- Organiseren van jaarlijkse conferenties. Binnen begroting is daar een bedrag van € 46.000,- opgenomen voor 2 landelijke bijeenkomsten.
- Benaderen, inzet en werken met critical friends. Deze krijgen een vergoeding ter hoogte van € 19.200,- voor de projectperiode van twee jaar.
- Ontwikkelen en uitvoeren van effectmeting. Dit onderdeel wordt in nauw overleg met OCW uitgewerkt. Momenteel is er binnen de begroting een bedrag gereserveerd van € 250.000,-

## **Samenvattend**

Er worden in 2010-2011 diverse activiteiten opgepakt en ontwikkeld door betrokken onderwijsinstellingen (vmbo- mbo en hbo), kenniscentra en mogelijke derden, zoals Skills Netherlands, Colo, MBO Raad en organisaties met specifieke deskundigheid. Deze is uiteraard in te huren gedurende het jaar op basis van aanbod, vraag en noodzaak.

Alle ontwikkelde producten worden landelijk ter beschikking gesteld, te beginnen bij de participerende scholen, en daarnaast via Marktplaatsmbo.nl en Wikiwijs.

In dit schooljaar wordt er naar gestreefd dat 15 mbo-instellingen actief deelnemen aan het LOB-MBO project en uiteraard enkele vmbo-scholen in relatie tot het vm2-traject. Deze laatste groep wordt benaderd middels contacten met de projectleider vm2.

Bij aanvang van het jaar wordt er centraal gezorgd voor een zo volledig mogelijke inventarisatie van instrumenten die bewezen bruikbaar zijn in het kader van LOB in het mbo. Deze worden verspreid en eventueel via Marktplaatsmbo.nl en Wikiwijs ter beschikking gesteld.

Eveneens wordt er gedurende het jaar gewerkt aan het verzamelen en publiceren van good practices van LOB. Mogelijk kunnen enkele van deze voorbeelden voor het voetlicht gebracht worden tijdens de jaarlijkse conferentie LOB-MBO.

Gedurende 2011-2012 wordt het aantal deelnemende onderwijsinstellingen uitgebreid en is een voltallige deelname het streven.

Activiteiten die in het eerste projectjaar niet aan bod zijn gekomen worden in het tweede jaar geïnitieerd en overige activiteiten worden verder in de praktijk uitgeprobeerd, bijgesteld, aangepast en landelijk ter beschikking gesteld. Hiermee wordt gestreefd naar het gewenste vliegwieleffect.

Gedurende de hele projectperiode wordt er samenhang gerealiseerd tussen de activiteiten van de verschillende werkgroepen en derden. Dit om samenhang te bevorderen en informatie naar alle betrokkenen te optimaliseren. Alle ondernomen activiteiten moeten daar landen waar ze nodig en bruikbaar zijn.

Verder wordt er vanuit het regiepunt gewerkt aan het stimuleren van visie ontwikkeling LOB binnen de onderwijsinstellingen. Dit in nauwe samenwerking met de verschillende werkgroepen, VO-Raad en andere relevante deskundigen.

## **2.3 Ambities en gewenst resultaat**

Voor de gedetailleerde resultaten wordt hier verwezen naar de verschillende onderdelen.

De activiteiten zijn opgenomen voor de jaren 2010, 2011 en deels 2012. Ontwikkelingen en resultaten op langere termijn zijn afhankelijk van succes en beschikbare budgetten.

De juiste invulling van alle activiteiten per jaar is op dit moment niet voor 100% te geven, omdat de ontwikkelingen niet helemaal zijn te voorspellen.

Besluitvorming ten aanzien van voortgang en bijstelling vinden altijd plaats in overleg met en na goedkeuring van OCW als opdrachtgever.

## 2010

- Er is een startbijeenkomst uitgevoerd en alle betrokkenen zijn op hetzelfde moment en wijze geïnformeerd over doelstelling, inhoud et cetera van het project
- Actieve projectpartners zijn bekend en er is er een start gemaakt met visie en beleidsontwikkeling
- De LOB-scan van de VO-raad is aangepast voor het mbo
- Eerste actieplannen per onderwijsinstellingen zijn gemaakt of zijn minimaal in ontwikkeling
- Aanbod begeleiding ten aanzien van visie ontwikkeling is ontwikkeld.
- De eerste stappen zijn gezet ten behoeve van ontwikkelingen in kader van informatie voorziening
- Door externe deskundigen is er een specifiek scholingstraject ontwikkeld, zowel voor intakers als begeleiders van zowel onderwijsinstellingen als bedrijfsleven
- Alle werkgroepen hebben een start gemaakt met het verkennen van en werken aan hun opdracht
- Daar waar wenselijk, c.q. noodzakelijk zijn er externe deskundigen benaderd en ingezet binnen de werkgroepen.
- De betrokkenen van de vm2 trajecten hebben gezamenlijk gewerkt aan een visiedocument lob in deze bijzondere trajecten. De beginresultaten zijn vastgelegd in een document.
- Zowel de critical friends voor de totale projectwerkwijze als deze specifieke personen voor vm2 zijn benaderd en gevonden.
- Binnen de werkgroep samenwerking mbo-hbo is er helderheid ten behoeve van hun specifieke taak en haalbaarheid hiervan. Dit in nauwe relatie met de reeds gemaakte afspraken met zowel mbo-raad als hbo-raad.
- Er is een brochure beschikbaar met een 8-tal good practices LOB in het mbo
- Er is een begin gemaakt met een inventarisatie van reeds beschikbare en bruikbare middelen lob.
- Er is duidelijkheid over de wijze van werken in het kader van de effectmeting.

## 2011

- Alle actieve participanten hebben een begeleidingstraject doorlopen in het kader van visie en beleidsontwikkeling.
- Door externe deskundigen is een rapport samengesteld waarin advies is vastgelegd op basis van deze begeleidingstrajecten.

## 2011

- De diverse sites zijn met elkaar verbonden en een student (ouder, instelling, bedrijf) maakt kennis met het mbo onderwijs via één portal.
- Het gebruik van de beoogde portal wordt/is ingebed in het onderwijscurriculum van de onderwijsinstellingen. Hiervoor is materiaal ontwikkeld.
- Er is inzicht in onderhoud, beheer, bekostiging en communicatie van deze portal
- Er zijn scholingstrajecten uitgevoerd voor intakers, begeleiders onderwijsinstellingen en beroepspraktijk begeleiders.
- Er is een rapportage beschikbaar ten behoeve van succes- en faalfactoren voor scholing van professionals in het kader van Iob.
- Er heeft een meting plaats gevonden in het kader van het succes van de uitgevoerde training.
- Er is een methodiek beschikbaar voor intake met Iob accenten en afspraken die op termijn een landelijke dekking krijgen zijn gemaakt.
- Intake betrokkenen hebben deelgenomen aan scholingstraject.
- Er is een format ontwikkeld ten behoeve van het ontwikkelen van levenssechte opdrachten.
- Er zijn 200 levenssechte opdrachten ontwikkeld voor minimaal 3 sectoren en verschillende niveaus
- Er zijn vakwedstrijden uitgevoerd met de daartoe aangezochte onderwijsinstellingen in diverse branches. Draaiboeken hiervoor zijn ontwikkeld en beschikbaar.
- Er is een modulaire opbouw van het vakwedstrijden systeem gestart.
- Er zijn vakwedstrijden uitgevoerd in de sectoren Grafimedia, ICT, Zorg en Welzijn, Techniek en Afbouw
- De online beoordelingssystematiek vakwedstrijden d.w.z. kerntaken, competenties, werkprocessen, prestatie-indicatoren is verder ontwikkeld.
- Er is een organisatie en distributiekanaal voor de verspreiding van de opdrachten voor vakwedstrijden in de verschillende domeinen (via vakwedstrijden.nl) inclusief support, beschikbaar.
- Er is brede steun verkregen c.q. goedkeuring via OCW en MBO-Raad, Colo en inspectie voor de kwaliteit en inpassing in de 850 uren norm voor het schoolprogramma.
- Er is een draaiboek beschikbaar voor werken binnen simulatie werkplaatsen
- Er is één simulatie werkplaats ontwikkeld en ingericht waar studenten actief aan het werk zijn
- Er is een rapportage beschikbaar waarin zowel succes als faalfactoren beschreven zijn.



## 2011

- Het scholingstraject van bedrijven zijn ondersteund en voorbereid op hun rol bij loopbaanoriëntatie
- Het aanbod aan erkende, voor oriëntatie geschikte leerbedrijven is transparant
- Er is een programma beschikbaar, gericht op voorbereiding en reflectie tijdens stages. Dit is ingepast in het onderwijscurriculum.
- Voor vm2 trajecten is er een document dat inzicht geeft in gezamenlijke visie ontwikkeling van zowel vmbo als mbo instellingen
- De keuzemomenten voor vm2 leerlingen zijn in beeld gebracht en voorzien van een actieplan.
- Er zijn drie uitgewerkte vm2 trajecten tegen het licht gehouden door externe critical friends. Adviezen zijn verwerkt in bruikbare modellen en worden opgenomen in eindnotitie.
- Vanuit de vm2 werkgroep is er een notitie beschikbaar waarin inzicht wordt gegeven in zowel succes- als faalfactoren binnen de lob activiteiten.
- Bij alle projectpartners zijn er bedrijfscontact dagen uitgevoerd.
- Er is en draaiboek beschikbaar voor een succesvolle organisatie en inhoudelijk aanbod.
- Er zijn handreikingen voor studenten beschikbaar ten gunste van het "leren gebruiken van netwerken"
- Er is een instrument ontwikkeld ten behoeve van overdracht mbo-hbo
- Binnen hbo is er specifieke aandacht voor intake van mbo-studenten
- HBO-onderwijs realiseert ondersteuning van mbo studenten ten gunste van verbetering algemene vaardigheden
- Er zijn afspraken gemaakt, c.q. er is helderheid ten aanzien van gebruik portfolio in relatie tot beroepsvaardigheden.
- Er is een inventarisatie beschikbaar van reeds beschikbare en bruikbare lob middelen
- Onderwijsinspectie is geïnformeerd over Stimuleringsproject en neemt aandacht voor Lob mee in contacten binnen onderwijsinstellingen .

## 2012

Alle activiteiten die in 2011 (met moverende redenen) niet of onvoldoende zijn afgerond worden in het jaar 2012 afgesloten en voor publicatie gereed gemaakt.

Verdere ontwikkelingen in 2012 zijn afhankelijk van toekomstige subsidie mogelijkheden.

### 3 Projectorganisatie en werkwijze

#### 3.1 Stand van zaken LOB binnen het mbo

LOB leeft binnen de mbo-instellingen, maar de accenten liggen voornamelijk op het gebied van werving, voorlichting en selectie. Binnen de mbo-sector is er onvoldoende aandacht voor de talentontwikkeling van de individuele student gedurende het hele onderwijsproces. Er vinden wel activiteiten plaats die onder de noemer LOB geplaatst kunnen worden, maar daadwerkelijke inbedding vraagt extra aandacht, zeker in relatie tot het nieuwe document Loopbaan en Burgerschap. Zowel vo- als mbo-scholen vragen om goede voorbeelden. Deze behoefte aan informatie is enerzijds gericht op uitwisseling van ervaringen, maar het accent ligt op LOB in het onderwijscurriculum. Vanuit deze gedachte kan het regiepunt LOB activiteiten organiseren en begeleiden.

#### 3.2 Werkwijze en organisatie

De organisatie en werkwijze zijn gebaseerd op ervaringen en ideeën van het Steunpunt Taal en Rekenen in het mbo die daar hun manier van werken al min of meer hebben "bewezen". Tevens is dit voorbeeld gekozen omdat de onderwijsinstellingen aangeven dit een erg prettige en bruikbare manier te vinden die recht doet aan uitgangspunten die van belang zijn voor succesvol mbo-onderwijs. Een op te zetten regiepunt LOB in het mbo is pas succesvol als de studenten, onderwijsinstellingen, en bedrijfsleven de visie van LOB in hun dagelijkse praktijk geëffectueerd zien, m.a.w. als de student er voordeel van heeft en alle betrokkenen de meerwaarde ervaren van een succesvolle loopbaan en een tevreden student.

##### *Uitgangspunten*

Het regiepunt heeft de volgende uitgangspunten voor werken:

- *Evenwicht tussen Niet sturend en Aanbod gericht* : Het regiepunt heeft geen sturende rol. De taak ligt voornamelijk op het gebied van informeren en kennisdeling. Daar waar wenselijk, c.q. noodzakelijk wordt er echter wel aanbodgericht gewerkt, daar waar een stimulans van buitenaf noodzakelijk is ten gunste van de gewenste vernieuwing.
- *Ondersteunend*: de ontwikkeling en intensivering van LOB ligt als eerste bij de scholen. Zij hebben de verantwoordelijkheid de student via zijn onderwijsprogramma te brengen tot een succesvolle burger en deelnemer aan het arbeidsproces. Dit alles in samenwerking met het bedrijfsleven. Deze verantwoordelijkheid blijft ook bij de scholen. Het regiepunt heeft in deze een tijdelijke ondersteunende rol.
- *Vraaggericht*: De scholen hebben vragen! Deze zijn voor het regiepunt het aanknopingspunt voor het organiseren van werkgroepen, netwerken, conferenties en ontwikkeling van producten. Wanneer daartoe aanwijzingen zijn, neemt het regiepunt initiatieven voor activiteiten. Bij alle werkzaamheden kunnen experts benaderd worden voor een bijdrage.

### **Werkwijze**

Het regiepunt kiest bij de ondersteunende taken in eerste instantie voor een informerende rol. Er wordt geen visie of onderwijsmethode gepropageerd, maar het regiepunt informeert scholen als onafhankelijke partij zo goed en volledig mogelijk over alle landelijke ontwikkelingen, good practices die in het kader van LOB ter beschikking zijn. De rol is vergelijkbaar met een makelaarsfunctie. Vanuit deze functie zullen er contacten zijn met aanbieders (leermiddelen, sites et cetera) en zal het regiepunt zorgen voor matching tussen vraag en aanbod. Daar waar er vragen zijn kunnen experts door het regiepunt benaderd en ingehuurd worden voor de ontwikkeling van producten en/of diensten die vervolgens landelijk ter beschikking komen.

Daarnaast is het regiepunt regisseur of coregisseur. Het voert de regie over ondersteuningsactiviteiten die boven het niveau van de individuele instellingen uitstijgen.

Het ondersteuningsaanbod bevat in ieder geval:

- stimuleren van kennisdeling en ontwikkeling door werkgroepen;
- inzichtelijk maken van het beschikbare aanbod aan producten en diensten;
- communicatieplatform voor OCW.

### Concretisering regiepunt

De activiteiten van het regiepunt zijn expliciet gericht op de realisering van de resultaten van het project. Vanuit het regiepunt worden de werkgroepen gemonitord, wordt er informatie verstrekt over actuele ontwikkelingen naar alle betrokkenen en vindt de regiefunctie plaats ten aanzien van alle actieve werkgroepen.

De activiteiten van het regiepunt zijn onder te verdelen in vier items:

#### *Werkgroepen a.d.h.v. thema's*

De werkgroepen zoals beschreven, worden optimaal gefaciliteerd. Dat wil zeggen dat iedere werkgroep wordt voorgezeten door een zogenaamde "kartrekker", die hiervoor een vastgesteld aantal uren ter beschikking heeft en daarvoor een vergoeding ontvangt. De overige participanten hebben eveneens geormerkte tijd voor de opdracht en ook hier worden vergoedingen voor betaald. De "kartrekker" informeert periodiek het regiepunt over de voortgang, wensen en belemmeringen. Daar waar wenselijk/noodzakelijk worden experts ingehuurd om te komen tot professionele producten. Dit gebeurt altijd in overleg met regiepunt.

De resultaten worden aan het einde van het jaar beschikbaar gesteld door het regiepunt en vervolgsafspraken worden gemaakt op basis van ontwikkelingen en actualiteiten.

#### *Verspreiden van kennis en good practices*

Naast het ondersteunen van werkgroepen is het verspreiden van informatie een belangrijke opdracht voor het regiepunt. De input uit de werkgroepen en eventuele netwerken wordt benut bij het doorgeven van actualiteiten, goede voorbeelden, het signaleren van kritische succesfactoren. Deze input dient voor de verdere vraagbaakfunctie die eveneens door het regiepunt ingevuld wordt.

Naast het verspreiden en informeren is het realiseren van minimaal één landelijke conferentie een opdracht voor het regiepunt. Hier wordt stilgestaan bij actuele informatie LOB, presentatie van goede voorbeelden en kennisdeling. Er wordt tevens een bijdrage geleverd door experts.

#### *Ortsluiten aanbod LOB*

Het regiepunt stelt zich in dit kader ten doel het beschikbare aanbod LOB in het mbo te ontsluiten. Het gaat onder andere om organisaties en instellingen die leermiddelen en -materialen produceren, ondersteunende producten en diensten leveren en relevante projecten uitvoeren. Mogelijk kan de site van MBO Diensten daarvoor benut worden. Of liever nog Marktplaatsmbo.nl of Wikivijis.

#### *Communicatieplatform voor OCW*

Het ministerie van OCW wordt door het regiepunt geïnformeerd over de actuele ontwikkelingen in het veld rondom LOB in mbo. Daar waar wenselijk kunnen er specifieke bijeenkomsten georganiseerd worden rondom actualiteiten. Deze moeten op slagvaardige wijze georganiseerd en uitgevoerd worden.

Input uit deze en andere activiteiten speelt een rol bij de verdere invulling van de activiteiten van het regiepunt en project.

Het regiepunt heeft een informerende en adviserende rol naar het ministerie.

#### *Organisatie*

Het regiepunt LOB kiest voor een smalle organisatie, maakt deel uit van MBO Diensten in Woerden en omvat 1 fte. De aansturing en facilitering is de verantwoordelijkheid van MBO Diensten. Het regiepunt maakt gebruik van de faciliteiten van de MBO Diensten (kantoor, ICT en secretariële ondersteuning) en communicatiemiddelen van MBO Diensten (website MBO Diensten [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl))

Er wordt op beleidsniveau afgestemd met de projectpartners (Skills Netherlands, MBO Raad en Colo).

JOB neemt als "toezichthouder" deel aan de beoogde overlegmomenten.

Het regiepunt heeft daarnaast periodiek overleg met aanpalende organisaties zoals VO-Raad, HBO-Raad en OCW.

#### *Stuurgroep*

Er wordt gewerkt met een stuurgroep waarin de projectpartners, ondertekenaars Stimuleringsplan LOB in MBO, participeren (ook hier neemt JOB de toezichthoudende rol op zich). De stuurgroep heeft een adviserende functie ten aanzien van de opdrachtgever, OCW. Daar waar er beslissingen genomen moeten worden ten aanzien van de voortgang en/of wijzigingen binnen het project, worden er voorstellen gedaan door projectleiding en deze voorgelegd aan de opdrachtgever en de stuurgroep. Dagelijkse zaken worden achteraf door projectleiding aan stuurgroep verantwoord. Van belang is dat het werken met een stuurgroep de voortgang bevordert en stimuleert. De inbreng van de stuurgroep wordt zo efficiënt mogelijk georganiseerd.

#### *Critical Friends*

Het werken met critical friends heeft het voordeel dat er met een vooraf afgesproken regelmaat over de schouders meegekeken wordt naar de werkwijze en voortgang van het totale project. Deze personen moeten deskundig zijn op het terrein van LOB en affiniteit hebben met studenten uit het mbo. Daarnaast voorzien zij het regiepunt van objectieve informatie over de actuele ontwikkelingen rondom LOB.

Maximaal 3 personen krijgen een financiële vergoeding voor hun bijdrage.

*Periodiek overleg*

Het regiepunt overlegt ten minste een keer per 6/8 weken met de opdrachtgever, de beleidsdirectie BVE van het ministerie OCW. Vaste punten zijn de voortgang van de activiteiten, de ervaringen en de relevante signalen uit het veld en de actuele beleidsontwikkelingen. Naast dit overleg vind er regelmatig overleg plaats met de projectpartners binnen de stuurgroep.

## 4 Financiën

### 4.1 Toelichting begroting

In het hoofdstuk Activiteiten LOB in mbo en werkwijze is helder dat er voornamelijk gewerkt wordt in werkgroepen.

In de begroting is er gewerkt met aantallen per werkgroep en toedeling van 6 uur per week voor de "kartrekkers" van deze werkgroepen en 2 uur per week voor de leden van de diverse werkgroepen. Verder wordt er uitgegaan van 42 werkweken per jaar. De afzonderlijke *werkgroepen* bestaan uit:

#### Intake (pagina 18-19):

- 1 "kartrekker"
- 3 mbo-leden
- 2 vmbo-leden

#### Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum (pagina 19 en 20):

Hier wordt gewerkt met twee subgroepen.

- 2 "kartrekkers"
- 7 mbo-leden
- 7 leden kenniscentra
- Externe deskundigheid Skills Netherlands

#### Integratie LOB binnen de beroepspraktijk (pagina 20-23):

- 1 "kartrekker"
- 3 mbo-leden
- 3 leden kenniscentra
- Externe deskundigheid COLO

#### Visie- en instrumentontwikkeling binnen enkele vm2-trajecten (pagina 23-24):

Voor deze werkgroep worden er 3 pilots benoemd in samenspraak met projectleider VM2. Daarbij uitgaande van 4 personen per pilot die extra gefaciliteerd worden door de bekostiging van 12 personen voor ieder 2 uur per week. Daarnaast worden er extra uren toebedeeld aan een centrale "kartrekker", eveneens voor 4 uur per week.

#### Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken (pagina 25):

- 1 "kartrekker"
- 3 mbo-leden
- 3 leden kenniscentra

**LOB in de uitstroofase van mbo naar arbeidsmarkt en volgende mbo-niveau, c.q. hbo (pagina 25-26):**

- 1 "kartrekker"
- 2 mbo-leden
- 2 hbo-leden
- 2 leden van kenniscentra

Iedere werkgroep is in de gelegenheid *externe deskundigheid* in te huren.

Binnen de inhoudelijke beschrijving zijn hiervoor de juiste bedragen opgenomen, evenals binnen de begroting. Daarnaast is er per werkgroep per jaar een activiteiten budget beschikbaar van 10.000,- per jaar per werkgroep.

*Skills Netherlands* ontvangt een bedrag van 400.000,- ten behoeve van de pilot Vakwedstrijden in het mbo-onderwijsveld. Zij voeren deze pilot uit met leden van de werkgroep "Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum" Onderbouwing van deze begroting is terug te zien in de speciale bijlage 3.

**Aanvulling en toelichting vakwedstrijden als mbo LOB activiteit.**

COLO ontvangt een bedrag van 744.791,20 ten behoeve van de perfectionering van de site "Beroepen in Beeld" en professionalisering inzet regionale bedrijfsleven in het LOB-proces. Ook hier is de gedetailleerde onderbouwing terug te lezen in de speciale bijlage 2.: **Activiteitenplan LOB MBO 2010 kenniscentra en Colo**

*De MBO Raad* ontvangt een bedrag van € 178.000,- ten behoeve van de afronding en communicatie van [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl). (zie bijlage 1.)

Naast de concreet benoemde activiteiten is er een bedrag gereserveerd van € 365.330,- voor een *professionaliseringstraject* voor betrokkenen zowel vanuit het mbo-onderwijs, als vanuit de beroepspraktijk.

Voor een verantwoorde rapportage aan het einde van de projectperiode wordt er gewerkt met een *effectmeting*. Voor realisatie hiervan is een bedrag van € 250.000,- gereserveerd.

***Overige kosten zijn:***

Projectleiderkosten, conferentie kosten, en zaken die daarmee direct in verband staan; kosten voor realisatie good practices; en inzet critical friends; inventarisatie beschikbare middelen..

***De bedragen genoemd in de begroting zijn allen inclusief btw!!!!***

#### 4.2 Begroting

LOB									
	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012		
<b>Regiepunt LOB</b>									
█	█	█	█	€ 495.000,00	€ 75.000,00	€ 210.000,00	€ 210.000,00	€	210.000,00
Secretaresse	█	█	█	€ 60.192,00	€ 9.120,00	€ 25.536,00	€ 25.536,00	€	25.536,00
Beleidsmedewerker	█	█	█	€ 28.512,00	€ 4.320,00	€ 12.096,00	€ 12.096,00	€	12.096,00
Financien	█	█	█	€ 49.500,00	€ 7.500,00	€ 21.000,00	€ 21.000,00	€	21.000,00
Accountantskosten				€ 20.000,00	€ 2.500,00	€ 12.500,00	€ 5.000,00	€	5.000,00
Communicatiemedewerker	█	█	█	€ 17.028,00	€ 2.580,00	€ 7.224,00	€ 7.224,00	€	7.224,00
Reiskosten				€ 21.900,00	€ 7.100,00	€ 7.350,00	€ 7.450,00	€	7.450,00
Communicatie/Activiteit				€ 39.500,00	€ 9.500,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€	15.000,00
<b>Vergaderkosten Stuurgroep</b>									
Intern 6 per jaar, zaal, 1 x extern				€ 3.400,00	€ 600,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00	€	1.400,00
Lunch, catering				€ 2.240,00	€ 320,00	€ 960,00	€ 960,00	€	960,00
Beamer/laptop				€ 600,00	€ 100,00	€ 250,00	€ 250,00	€	250,00
<b>Startbijeenkomst project</b>	Tarief pp	Persoon							
Locatie en catering				€ 20.000,00	€ 20.000,00			€	20.000,00
Inleiders Conferentie	█	█		€ 3.000,00	€ 3.000,00			€	3.000,00



LOB

	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012
<b>Beleid en Visie Ontwikkeling</b>							
		Totaal uren					
Inzet externe deskundigen							
Aanpassing LOB scan				€ 2.499,00	€ 2.499,00		
Begeleiden 15 scholen				€ 128.520,00	€ 42.411,60	€ 21.848,40	€ 64.260,00
Rapportage				€ 11.424,00		€ 11.424,00	
Afstemming projectpartners				€ 17.136,00	€ 5.712,00	€ 5.712,00	€ 5.712,00
<b>Inzet onderwijs instellingen</b>							
Docenten projectscholen				€ 399.840,00	€ 131.947,20	€ 67.972,80	€ 199.920,00
<b>Informatievoorziening</b>							
MBO Raad (zie bijlage)				€ 178.000,00	€ 89.000,00	€ 89.000,00	
Colo (zie bijlage)				€ 205.826,00	€ 174.995,00	€ 30.831,00	
<b>Deskundigheidsbevordering</b>							
Ontwikkeling en uitvoering scholingstraject externen				€ 279.650,00	€ 178.500,00	€ 101.150,00	

LOB

	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012
Rapportage				€ 85.680,00	€ 35.700,00	€ 49.980,00	
<b>Intake</b>							
Werkgroepleden				€ 94.248,00	€ 14.280,00	€ 39.984,00	€ 39.984,00
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Ontwikkeling methodiek				€ 50.000,00	€ 20.000,00	€ 30.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00		€ 10.000,00	
<b>LOB in onderwijscurriculum</b>							
<b>Ontwikkeling opdrachten</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Werkgroepleden				€ 113.097,60	€ 17.136,00	€ 47.980,80	€ 47.980,80
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Externe deskundige				€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00	
<b>Ontwikkeling uitvoering vakwedstrijden</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40

LOB

	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012
Werkgroepleden				€ 150.796,80	€ 22.848,00	€ 63.974,40	€ 63.974,40
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Inzet Skills (zie bijlage)				€ 400.000,00	€ 400.000,00		
<b>LOB binnen beroepspraktijk</b>							
<b>Colo (zie bijlage)</b>				€ 538.965,20	€ 538.965,20		
<b>Opzetten simulatieplaatsen</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Werkgroepleden				€ 113.097,60	€ 17.136,00	€ 47.980,80	€ 47.980,80
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Externe deskundige				€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00	
<b>Visie-instr. Ontwikkeling VM2</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Werkgroepleden				€ 226.195,20	€ 34.272,00	€ 95.961,60	€ 95.961,60
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Externe deskundige				€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00	
Inzet critical friends				€ 2.400,00	€ 792,00	€ 1.608,00	

LOB

	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012
<b>Opbouw samenwerking bedrijfsleven</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Werkgroepleden				€ 113.097,60	€ 17.136,00	€ 47.980,80	€ 47.980,80
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Externe deskundige				€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00	
<b>Doorstroom m bo/hbo</b>							
Kartrekker				€ 56.548,80	€ 8.568,00	€ 23.990,40	€ 23.990,40
Werkgroepleden				€ 113.097,60	€ 17.136,00	€ 47.980,80	€ 47.980,80
Activiteitenbudget				€ 22.000,00	€ 2.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Externe deskundige				€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	
Productontwikkeling				€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00	
Miniconferentie				€ 7.500,00	€ -	€ 7.500,00	
<b>Effectmeting (nadere afspraken volgen)</b>							
Nul-meting/ eindrapportage				€ 250.000,00	€ 100.000,00		€ 150.000,00
<b>Critical friends</b>	Tarief pp	Persoon	Uren				

LOB

	Tarief	Uren p. w.	Aantal weken	Totaal	2010	2011	2012
Externen				€ 19.200,00	€ 6.400,00	€ 6.400,00	€ 6.400,00
<b>Inventarisatie beschikbare instrumenten</b>							
Externen				€ 35.000,00	€ 25.000,00	€ 10.000,00	
<b>Brochure good practices</b>							
Externen				€ 50.000,00	€ 25.000,00		€ 25.000,00
<b>Organisatie conferenties</b>							
Locatie en catering				€ 40.000,00		€ 20.000,00	€ 20.000,00
Inleiders Conferentie				€ 6.000,00		€ 3.000,00	€ 3.000,00
<b>Onvoorziën</b>							
				€ 60.000,00	€ 20.000,00	€ 40.000,00	
				€ 5.311.984,20	€ 2.302.482,00	€ 1.599.518,20	€ 1.409.984,00

## Bijlage bij begroting:

### MBO Raad

#### Financiële onderbouwing projectperiode 2010-2011

De uurtarieven van externe deskundigen/ Podium (2010) zijn:

- Projectleider: ██████ per uur
- Projectcoördinator: ██████ per uur
- Projectassistent: ██████ per uur

Intern uurtarief van MBO Raad is: ██████ per uur

#### Verdere ontwikkeling en lancering MBO Stad in 2011

	Omschrijving	Bedrag
1	Hosting, technisch en inhoudelijk beheer MBO Stad	19.000,00
2	Projectbegeleiding vanuit MBO Raad en aansluiting bij/samenwerking met derde partijen	40.000,00
3	Projectbegeleiding vanuit extern bureau - Podium: ██████ PL, ██████ PC	15.000,00
4	Middelen en activiteiten t.b.v. lancering MBO Stad (print, online, tijdens NOT, Skills, 6dbo, decanencongres)	38.000,00
5	Klankbordgroepen (vmbo en mbo)	17.000,00
	<b>Totaal</b>	<b>129.000,00</b>

#### Optioneel: uitbreiding MBO Stad met LOB-elementen

Door onderstaande elementen aan MBO Stad toe te voegen wordt MBO Stad een volwaardig instrument voor begeleiding van het LOB-proces.

	Omschrijving	Bedrag
1	Ontwikkeling & uitwerken digitale modules <ul style="list-style-type: none"> <li>• leerlingmodule Help ik moet kiezen (vmbo en mbo)</li> </ul>	49.000,00

Omschrijving	Bedrag
<ul style="list-style-type: none"> <li>• oudermodule Eerste hulp bij kiezende kinderen</li> <li>• - startles mentoren/decanen</li> </ul>	

## COLO

Begroting uitbreiding Beroepen in Beeld.nl			
	Uren	Kosten	(sub)Totaal
<b>Materieel:</b>			
- voortraject en ontwerp		€ 5.000,00	
- systeembouw		€ 30.000,00	
- test en invoeringstraject		€ 10.000,00	
- communicatiecampagne		€ 40.000,00	
<b>Personeel:</b>			
- (senior) beleidsmedewerker		€ 16.665,00	
- medewerker informatisering		€ 16.665,00	
- medewerker communicatie		€ 5.555,00	€ 123.885,00
<b>Onderhoud Beroepen in Beeld.nl</b>			
<b>Materieel:</b>			
- onderhoud		€ 40.000,00	
<b>Personeel:</b>			
- (senior) beleidsmedewerker		€ 5.555	
- medewerker informatisering		€ 5.555	
			€ 51.110,00
<b>Totaal Beroepen in Beeld.nl</b>			<b>€ 174.995,00</b>

Begroting Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk		
	Kosten	(sub)Totaal
<b>Stap 1 opzetten projectstructuur</b>		
- Colo	€ 15.998,40	
- Onderwijskundig bureau	€ 10.000,00	
- Materieel	€ 1.200,00	
		€ 27.198,40
<b>Stap 2 voorbereiden</b>		
- Colo	€ 17.776,00	

Begroting Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk		
	Kosten	(sub)Totaal
- Onderwijskundig bureau	€ 70.000,00	
- 5 kenniscentra	€ 103.100,80	
- Materieel	€ 39.300,00	
		€ 230.176,80
Stap 3 uitvoeren		
- Colo	€ 22.220,00	
- Onderwijskundig bureau	€ 10.000,00	
- 5 kenniscentra	€ 133.320,00	
- Materieel	€ 22.000,00	
		€ 187.540,00
Stap 4 evalueren		
- Colo	€ 15.998,40	
- Onderwijskundig bureau	€ 20.000,00	
- Materieel	€ 2.600,00	
		€ 38.598,40
Stap 5 bijstellen		
- Colo	€ 17.776,00	
- Onderwijskundig bureau	€ 15.000,00	
- 5 kenniscentra	€ 17.776,00	
- Materieel	€ 4.900,00	
		€ 55.452,00
<b>Totaal</b>		<b>€ 538.965,20</b>

Begroting aansluiting zoekstructuur			
	Uren	Kosten	(sub)Totaal
Materieel:			
- Ontwerp, systeembouw, implementatie		€ 7.500,00	
Personeel:			
- (senior) beleidsmedewerker		€ 6.666,00	
- medewerker informatisering		€ 16.665,00	
			€ 30.831,00



## Skills Netherlands

### Financiële middelen.

De kosten omvatten ontwikkeling- en organisatie kosten van de vakwedstrijden structuur in Nederland.

	<i>totaal</i>
Inzet uren Skills NL	282.000
Inzet uren partners	pm
Ontwikkelkosten	33.000
Uitvoeringskosten	60.000
Communicatiekosten	25.000
<b>Totaal</b>	<b>400.000</b>

## **5 Rapportage**

### **5.1 Rol van inspectie**

Gezien het feit dat het document Loopbaan en Burgerschap deel uitmaakt van het onderwijs inhoudelijke leertraject van de mbo-studenten, hoort het tot het aandachtsveld van de onderwijsinspectie. Vanaf de start van het project wordt de onderwijsinspectie geïnformeerd en in samenspraak met hen wordt er gezocht naar een actieve betrokkenheid van de inspectie. Dit alles om de kwaliteit van het aanbod te verhogen, input van hen te benutten en niet om een extra controle-element in te brengen.

### **5.2 Effectmeting**

Tot slot wordt er voor de meting van het effect ten gevolge van de inhoud van het Stimuleringsproject LOB gewerkt met een zogenaamde effectmeting. Hiervoor wordt er gezocht naar en gewerkt met deskundigen. De concrete stappen daartoe worden gezet op moment van "groen licht" voor start met het project.

De definitieve keuzes worden gemaakt in samenspraak met OCW.

## Bijlage 1. MBO Stad: inhoudelijke en financiële onderbouwing website

### Inhoudelijke onderbouwing

In de subsidie- aanvraag LOB 2009 zijn er drie onderdelen onderscheiden die vanuit de onderwijsinstellingen aangepakt zouden worden.

Het item: loopbaanoriëntatie in de overgang vmbo-mbo heeft expliciet de aandacht gehad van de MBO-raad. Ondernomen activiteiten in dit kader zijn steeds gebaseerd op gesprekken met relevante organisaties, zoals JOB/Laks, VO-raad, NVS-NVL en Nel-BVE. De input vanuit deze contacten en de ontwikkelingen in het kader van de domein indelingen in het mbo, plus de daaruit voortkomende vragen uit de kring van het vo, hebben er toe geleid dat er vanuit de MBO -raad gestart en gewerkt is aan een website, genaamd MBO Stad.

In eerste instantie is voorrang gegeven aan de uitwerking van het plan in de richting van het vmbo, omdat de invoeringsdatum van de domeinen in het mbo nog onbekend is. De primaire doelgroep zijn zowel leerlingen in het vmbo, als ook studenten in het mbo die twijfelen aan hun keuze of van wie het helder is dat ze niet de juiste keuze hebben gemaakt. Daarnaast behoren mentoren, ouders, havisten en studiebegeleiders tot de doelgroep.

### Basisidee MBO Stad

MBO Stad is een sterk visueel ingerichte website die de domeinen als een schil boven de opleidingen in het mbo legt en die is bedoeld om het studiekeuzeproces te ondersteunen en vergemakkelijken. Jongeren die de site bezoeken “zwerven” door een “echte” stad en ontdekken bij welke uitgebeelde beroepen/gebieden ze zich thuis voelen.



Sfeerbeeld MBO Stad

In het vmbo gaat het in de eerste plaats om de leerlingen: zij zijn degenen die een overzicht moeten krijgen over opleidingsmogelijkheden. Jongeren worden verwezen naar MBO Stad als ze zich oriënteren op de opleidingsmogelijkheden in het mbo. Het gebruik van de domeinindeling en de domeinnamen in het mbo wordt gestimuleerd als vmbo'ers die indeling hanteren bij hun keuzeprocess.

### Gevoed door achterban

Om tot een product te komen dat aansluit bij de wensen van de doelgroepen zijn en worden jongeren actief betrokken en worden klankbordgroepen ingezet. Jongeren van het promoteam van het Grafisch Lyceum Utrecht, die nog maar net zelf het keuzeprocess hebben doorlopen en zich daardoor goed kunnen verplaatsen in het zoekgedrag van een 14-16-jarige, hebben bijgedragen aan het ontwerpen van het creatieve concept. Andere jongeren kregen het ontwerp voorgelegd en waren enthousiast over de tekenstijl en de vormgeving die zij geschikt achten voor alle leeftijden.

Jongeren worden ook betrokken bij de media-inzet en bepaling van de communicatiemix (nieuwe media als *serious gaming*, hyves, msn naast traditionele kanalen als de decanenkamer en websites).

Voor de terugkoppeling met het veld wordt gebruik gemaakt van een aantal klankbord- en netwerkgroepen:

- Netwerk communicatie mbo;
- Klankbordgroep decanen vmbo;
- Klankbordgroep jongeren;
- Klankbordgroep ouders.

Het vmbo (VO-raad, SPV) benadrukt dat het om LOB moet gaan. Daarmee wordt bedoeld dat de site en de communicatie zich niet alleen moeten richten op opleidingen, maar meer op het keuzeprocess: hoe maak je keuzes. Daarom moet het ook worden opgenomen in het onderwijsprogramma, zodat daadwerkelijk sprake is van begeleiding.

### Hoe werkt de MBO Stad?

MBO Stad is het hart van de campagne om de nieuwe domeinstructuur te laten "landen" in het vmbo en mbo. MBO Stad is een sterk visueel gerichte site, overzichtelijk en aansprekend voor de doelgroep. Als basis is MBO Stad een geanimeerde stadse omgeving met gebouwen, natuur, wegen, huizen, winkels, bedrijven, ziekenhuis, boerderij etc. Deze locaties verwijzen naar de 16 domeinen in het mbo. Dit stadsbeeld laat al direct zien dat de mbo'er het hart van de economie vormt. Zonder mbo zou het een kale stad zijn!

De informatie die aangeklikt kan worden via een van de figuren die in de stad aan het werk zijn bevat:

- Onder welk domein valt dit beroep;
- Wat moet je globaal kunnen voor een opleiding in dit domein;
- Wat zijn kenmerken van werk in dit domein;
- Links naar externe filmpjes en pagina's ( aansluiting me bestaande websites);
- Andere beroepen in dit domein.

Daarnaast bevat MBO Stad, deels via aparte poorten voor ouders, vmbo en mbo-instellingen:

- Een huis voor ouders met informatie over hulp bij studiekeuze;
- Een vmbo-school voor decanen/ mentoren met gerichte informatie (poster, flyers, lesmateriaal voor mentorlessen);
- Een mbo-school om mbo-medewerkers en –bestuurders te informeren.

Voor het vullen van MBO Stad wordt deels nieuwe content ontwikkeld (over domeinen), deels kan bestaande content (van bestaande websites, denk aan keuzetests en beroepsinformatie) worden gebruikt.

## Impressie

### 1. Van plattegrond naar domein

Het opleidingsdomein Bouw en infra omvat de onderdelen (kwalificatiedossiers):

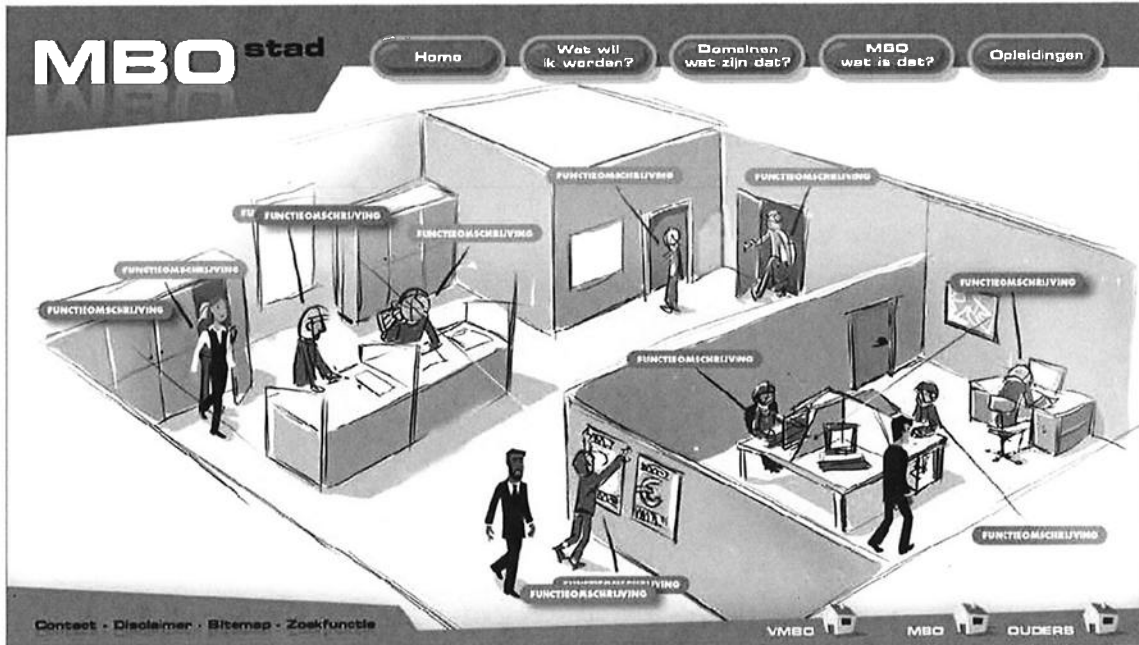
- Bouwkunde
- Infrastructuur



*Op de plattegrond zijn werkzaamheden rondom een huis bezig. Als men met de muis over het gebouw beweegt, verschijnt de tekst Domein Bouw en infra. Bij een mouse-over bij een van de werkende personen verschijnt de naam van het uitstroomprofiel, bijvoorbeeld Dakdekker.*

### 2. Van domein naar beroep

Bij het domein Economie en Administratie is het interieur van een bak weergegeven met diverse personeelsleden. Bij het klikken op een van de figuren verschijnt de beroepenpagina en informatie over dit beroep, het domein en links naar meer informatie over dit beroep.




Managementassistent niveau 4

**Video's en meer info**

**Video's en meer informatie**  
 Klik ook eens naar deze video's!  
 Link 1  
 Link 2

**Meer informatie over dit beroep:**  
 Link 1  
 Link 2

**Meer informatie over opleidingen:**  
 Link: [Link naar BVE >> Opleidingen >> OCV, aanbieden >> Hogeschool >> wat de code?? nl](#)



Managementassistent niveau 4

**Beroep**

**Beroep** Managementassistent


**Niveau** 4

**Domain** O - Economie en administratie

**Kernwoorden** Rekenen, Controleren, Organiseren, Zaken, Geduld, Hulpsluiting

**Werken bij** Bedrijven (vaak gegevens bijhouden of verwerkt worden)

**Studietoelating** TO 4 - Administratieve dienstverlening



Managementassistent Niveau 4


**Domain**

**Domain 10 - Economie en administratie**

Wat moet je kunnen voor beroepen in dit domein?  
 Je moet goed met mensen om kunnen gaan. Je bent zakelijk en je kunt goed organiseren. Je kunt goed rekenen en met cijfers omgaan. Je bent goed bij je hebt niet snel last van stress. Je helpt graag mensen bij hun werk.

Waar kun je te werken met een opleiding uit dit domein?  
 Allemaal plaatsen. Bijna alle bedrijven hebben een afdeling waar gegevens bijgehouden en verwerkt worden.

Meer vertellen in dit domein:  
 Link: [meer eigen zaken met domein het overzicht vaak handzamer is weergeven](#)



## MBO Stad in 2010

Het plan is ontwikkeld, het draagvlak is getoetst. Enkele onderdelen (algemeen beeld en twee domeinen) zijn al uitgewerkt en worden getoetst bij de verschillende doelgroepen. Daarna volgt de uitwerking van de overige onderdelen. In het eerste kwartaal van 2011 zal MBO Stad gelanceerd worden. Daarmee is MBO Stad overigens niet 'af'. MBO Stad is een onderdeel - weliswaar essentieel, maar toch een deel - van het complet meerjarenplan om de domeinen in het vmbo en mbo te laten landen. Om de komende jaren de domeinen goed te verankeren in het LOB-proces, zal MBO Stad - naast de regelmatige aanvullingen en verversing van de bestaande content - aangevuld moeten worden met digitale modules, zoals een oudermodule "Eerste hulp bij kiezende kinderen", leerlingenmodule "Help ik moet kiezen" en een mentoren/decanenles. Zo wordt MBO Stad een plek die mentoren klassikaal kunnen gebruiken bij de introductie op studiekeuze, waar ouders tips en training krijgen hoe zij hun zoon of dochter kunnen begeleiden en waar leerlingen en studenten zelf speuren naar het domein dat (wel) bij hen past.

Om deze realisering daadwerkelijk tot stand te laten komen zijn er een aantal activiteiten noodzakelijk.

Hierbij moet er gedacht worden aan:

- Communicatie richting doelgroepen. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van reeds bestaande activiteiten, zoals bijvoorbeeld Skills Vakwedstrijden, Zesdaagse Beroepsonderwijs en NOT 2011.
- Via de communicatie afdelingen van de mbo instellingen wordt er bekendheid gegeven aan de website.
- Via nieuwe media worden leerlingen en studenten van het bestaan van MBO Stad op de hoogte gebracht.
- Mogelijk wordt er een overzichtsflyer ontwikkeld, waarin in een oogopslag helder wordt wat de domeinen zijn en welke keuzes er gemaakt kunnen worden door leerlingen/studenten.

Tot slot, maar niet onbelangrijk is de intentie om in 2011 actief samenwerking te zoeken en in te vullen met Colo ( en eventueel andere spelers op het veld) om te komen tot bruikbare verbindingen van de diverse sites die momenteel in de lucht zijn in het kader van oriëntatie en keuze. De (toekomstige) mbo- student is immers gebaat bij één portal dat hem/haar inzicht geeft in de vele mogelijkheden van het mbo- onderwijs. Gedurende de projectperiode van het Stimuleringsproject LOB in het mbo wordt er derhalve actief ingezet op de gewenste en noodzakelijk verbindingen tussen de diverse websites. MBO Stad wil zijn beroepeninformatie (links naar tekst en film) ontleen uit andere sites. Daarnaast wordt er gedurende deze periode gezocht naar en inzicht gegeven in de reguliere kosten, verantwoordelijkheden en onderhoud die gepaard gaan met het "in de lucht houden" van de uiteindelijke website.

### Financiële onderbouwing projectperiode 2010-2011:

De uurtarieven van externe deskundigen/ Podium (2010) zijn:

- Projectleider: ██████ per uur
- Projectcoördinator: ██████ per uur
- Projectassistent: € ██████ per uur

Intern uurtarief van MBO Raad is: ██████ per uur

### Verdere ontwikkeling en lancering MBO Stad in 2011

1	Hosting, technisch en inhoudelijk beheer MBO Stad	19.000,00
2	Projectbegeleiding vanuit MBO Raad en aansluiting bij/samenwerking met derde partijen	40.000,00
3	Projectbegeleiding vanuit extern bureau - Podium: ██████ PL, ██████ PC	15.000,00
4	Middelen en activiteiten t.b.v. lancering MBO Stad (print, online, tijdens-NOT, Skills, 6dbo, decanencongres)	38.000,00
5	Klankbordgroepen (vmbo en mbo)	17.000,00
	<b>Totaal</b>	<b>129.000,00</b>

### Optioneel: uitbreiding MBO Stad met LOB-elementen

Door onderstaande elementen aan MBO Stad toe te voegen wordt MBO Stad een volwaardig instrument voor begeleiding van het LOB-proces.

Ontwikkeling & uitwerken digitale modules - leerling-module Help ik moet kiezen (vmbo en mbo) - oudermodule Eerste hulp bij kiezende kinderen - startles mentoren/decanen	49.000,00
--	-----------

### Jaarlijkse kosten onderhoud website (als er geen grote aanpassingen zijn)

Hosting, technisch en inhoudelijk beheer MBO Stad	19.000,00
Aansluiting bij / samenwerking met derde partijen	3.000,00
Projectbegeleiding MBO Raad	2.000,00
<b>Totaal</b>	<b>24.000,00</b>



## Bijlage 2. Activiteitenplan LOB MBO 2010 Kenniscentra en Colo

### Inleiding

In 2009 ontwikkelden Colo, MBO Raad en Skills Netherlands gezamenlijk een activiteitenplan loopbaanoriëntatie en –begeleiding voor het Middelbaar Beroepsonderwijs. In het activiteitenplan wordt uitgegaan van loopbaanoriëntatie volgens de volgende fases:

1. Wat past bij mij? Loopbaanoriëntatie moet worden vormgegeven vanuit de eigen mogelijkheden en wensen
2. Heldere arbeidsmarkt- en stage-informatie. Wensen moeten worden getoetst aan economische haalbaarheid
3. Voorbereiding in de praktijk. Wensen moeten worden verkend in de praktijk
4. Dit gehele proces dient te worden begeleid vanuit de onderwijsinstelling.

De voorbereiding op de overgang van het vmbo naar mbo is cruciaal in het kader van loopbaanoriëntatie. Daarnaast is het van belang dat mbo'ers die een verkeerde keuze hebben gemaakt zich goed kunnen heroriënteren en alsnog kiezen voor een passend beroep en vervolgopleiding. De activiteiten in het plan zijn daarom gericht op twee doelgroepen: het stimuleert een goede voorbereiding van vmbo leerlingen op de overgang naar het mbo en biedt nadere activiteiten voor mbo deelnemers die heroriëntatie nodig hebben.

De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven stellen hun informatie en netwerk beschikbaar in de vorm van instrumenten ter facilitering van het LOB-proces. Zij zijn vanuit hun wettelijke taken goed op de hoogte van de beroepen in het mbo en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vanuit hun taak om de kwalificatiestructuur vorm te geven en door te ontwikkelen, zijn zij goed op de hoogte van de beroepsvereisten en actuele ontwikkelingen in beroepen en branches. Vanuit hun taak rond macrodoelmatigheid doen zij onderzoek naar de huidige en toekomstige arbeidsmarkt: kans op stage en kans op werk per beroep en per regio. Door hun taak op het gebied van het werven, erkennen en het ondersteunen van leerbedrijven beschikken zij daarnaast ook over een breed netwerk aan bedrijven met een goed leerklimaat. Deze informatie en dit netwerk kan worden ingezet binnen LOB. Beoogd wordt dus om de partijen die jongeren helpen en begeleiden in het maken van keuzes voor de toekomst, te ondersteunen. Vanzelfsprekend wordt hierbij afgestemd met de relevante partijen in het mbo en vo, maar ook met bijvoorbeeld UWW en de WEC-Raad.

Inmiddels blijkt dat de ontwikkelde en de hieronder beoogde LOB-activiteiten op een breed draagvlak en steun kunnen rekenen binnen en buiten het onderwijs. Dit geldt niet alleen voor de samenwerkingspartners Skills Netherlands, JOB en de MBO Raad. Zo worden de onlangs gelanceerde kwalificatiescan, Beroepen in beeld.nl en de professionalisering van oriënterende stages ook ondersteund door en/of ontwikkeld in samenwerking met verschillen partijen, waaronder de Stichting Platforms VMBO, de vereniging NVS-NVL, de projectleider VM2, UWW en de WEC Raad. De groep van samenwerkingspartners wordt steeds breder, want inmiddels heeft ook De Werkmaatschappij het Vakcollege aangekondigd geïnteresseerd te zijn in het gebruik van de ontwikkelde LOB-activiteiten.

Iedere in het plan deelnemende partij heeft activiteiten gestart om invulling te geven aan de hierboven beschreven fases. Voor de kenniscentra hield dit de volgende activiteiten in:

1. *Wat past bij mij?*
  - o ontwikkeling kwalificatiescan
  - o uitbreiding beroepsite Beroepen in Beeld.nl en communicatiecampagne
2. *Heldere arbeidsmarkt- en stage-informatie*
  - o verbetering kans op stage.nl / kans op werk.nl
3. *Vorbereiding in de praktijk*
  - o pilots loopbaandagen

Er is voornamelijk ingezet op oriëntatie; de hierboven beschreven fases 1 en 2. Er zijn instrumenten ontwikkeld die de arbeidsmarkt en de eigen capaciteiten in relatie tot beroepen inzichtelijk maken.

### Kiezen moet je (stimu)leren

Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) en Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS) deden begin 2010 onderzoek naar de behoeften van deelnemers op het gebied van beroeporiëntatie. De resultaten presenteerden zij in het rapport 'Kiezen moet je (stimu)leren'. Uit het onderzoek volgt onder andere dat jongeren behoefte hebben aan eerlijke, complete en actuele informatie over studie en beroep, aan een grotere rol voor de school in de begeleiding in het keuzeprocess en dat zij vooral ervaringen in de praktijk uitermate belangrijk vinden: jongeren willen vooral zelf kijken op de werkvloer en de beroepen 'ervaren'.

### Vervolg

Mede op basis van het onderzoek van JOB heeft de begeleidingscommissie van het Activiteitenplan geconstateerd dat voor het jaar 2010 een vervolgaanvraag aan de hand van de volgende thema's wenselijk is:

- Stimuleren van oriëntatie in de beroepspraktijk;
- Professionalisering van LOB (mede via decanen/docenten) in het onderwijs;
- Intake / overgang vmbo-mbo;
- Doorstroom van het mbo naar het hbo.

In deze notitie stellen de kenniscentra voor hoe zij invulling kunnen geven aan een verdiepingsslag van het activiteitenplan, op basis van de bovengenoemde thema's.

## Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk

Voor de kenniscentra betekent een vervolgtraject vooral inzet op de derde fase van loopbaanoriëntatie: een verkenning van de beroepspraktijk. Uit uiteenlopende onderzoeken naar effectieve loopbaan(her)oriëntatie (WRR, RWI, [REDACTED] etc.<sup>1</sup>) blijkt dat leerlingen beroepen zelf moeten 'ervaren', 'proeven' en 'voelen'. Dan kan de leerling testen of de mogelijke keuze aan zijn verwachtingen voldoet. Een stage is een middel om de leerling in korte tijd alle ervaringen te bieden waarmee hij zijn verwachtingen kan toetsen aan de werkelijkheid. Zowel in de fysieke beleving als in de sociale contacten en de maatschappelijke betekenis van de gekozen richting. Het onderzoek van JOB en LAKS toont aan dat jongeren zelf ook de mogelijkheid willen om te kijken op de werkvloer en de beroepen willen 'ervaren'. Deze beroepspraktijk is erg belangrijk voor jongeren bij het maken van een gefundeerde keuze.

*'De leerlingen vertellen dat ze willen weten wat een opleiding inhoudt, maar dat daarnaast ook helder wordt wat je er mee kunt. Leerlingen willen weten hoe hun toekomstig beroep eruit ziet. De leerlingen lijken heel goed te beseffen dat vooral de beroepspraktijk hun moet aanspreken, dat is immers de plek waar je later werkzaam zult zijn.'* (Kiezen moet je (stimu)leren, januari 2010)

Uit gesprekken met het onderwijsveld blijkt dat er al verschillende varianten van oriëntatie in de praktijk in het (v)mbo (snuffelstages, oriënterende stages, bedrijfsbezoeken en gastlessen) en initiatieven (mbo-bedrijfsexcursies, vmbo-carrousel, 'Kom in het Leerbedrijf', 'On Stage', etc) plaatsvinden. Uit berekeningen van een minimale variant blijkt al dat als alle 500.000 leerlingen in het tweede jaar van het vmbo minimaal een oriënterende stage van één dag volgen en een beroepsvoorbereidende stage in het derde of vierde jaar van tien dagen dat dit een jaarlijkse stagevraag oplevert van meer dan één miljoen stagedagen. Uit de praktijk blijkt echter dat leerlingen om sommige scholen al meerdere dagen op stage gaan.

Ondanks dit aanbod geven jongeren in bijvoorbeeld het onderzoek "Kiezen moet je stimuleren" van JOB en LAKS aan dat ze vooral de praktijkcomponent missen in het keuzeprocess, er zijn te weinig mogelijkheden en de beschikbare tijd is te kort. Daarnaast blijkt uit een verkenning dat aan de kant van het bedrijfsleven behoefte is aan coördinatie en professionalisering. De vraag naar snuffelstages, oriënterende stages, bedrijfsbezoeken en gastlessen neemt, geheel in lijn met de wens van leerlingen, explosief toe, maar de communicatie met het bedrijfsleven hierover moet nog worden verbeterd. Gevaar is dat leerbedrijven door de bomen het bos niet meer zien en ongecoördineerd worden bevestigd. Er ontstaat een verdringingseffect en bedrijven die onvoldoende worden ondersteund in het begeleiden van jongeren, kunnen uit teleurstelling afhaken en helemaal geen stages meer aanbieden. Bovendien moet er kritisch worden gekeken naar kwaliteit. Voor oriënterende stages wordt gebruik gemaakt van allerlei soorten bedrijven. Een leerbedrijf beschikt over een opleidingstraditie en heeft ruimte gecreëerd voor de instructie en begeleiding van jongeren. Bovendien ondersteunt het kenniscentrum het bedrijf bij de begeleiding van jongeren. Zo kan worden gegarandeerd dat de tijd die wordt doorgebracht binnen het bedrijf, ook effectief is. Niet alleen beroepspraktijkvorming (bpv), maar ook oriëntatie doe je dus het beste in een erkend leerbedrijf.

Bovendien moet er kritisch worden gekeken naar kwaliteit. Een leerbedrijf beschikt over een opleidingstraditie en heeft ruimte gecreëerd voor de instructie en begeleiding van jongeren.

<sup>1</sup> "Vertrouwen in de school" WRR (2009), "Voor de keuze: voorstellen voor een betere studie- en beroepskeuzebegeleiding", RWI (2008), "Leren kiezen / kiezen leren" Frans Meijers (2010)).

Bovendien ondersteunt het kenniscentrum het bedrijf bij de begeleiding van jongeren. Zo kan worden gegarandeerd dat de tijd die wordt doorgebracht binnen het bedrijf, ook effectief is. Niet alleen bpv, maar ook oriëntatie doe je dus het beste in een erkend leerbedrijf.

Het is belangrijk om te benadrukken dat het hier dus niet gaat om het introduceren van nieuwe vormen van oriënterende stages, maar dat het noodzaak is om met het mbo en het bedrijfsleven de professionalisering en coördinatie van de bestaande oriënterende stages ter hand te nemen. Via een professionaliseringstraject worden leerbedrijven voorbereid op hun rol in LOB. Dit betreft zowel de ontvangst van studenten in het kader van voorlichting en intake als ontwikkeling van de beroepsidentiteit en reflectie achteraf.

Voorstel is daarom om een breed en flexibel inzetbaar concept voor een professionaliseringstraject neer te zetten, dat het netwerk van de kenniscentra van erkende leerbedrijven op een eenvoudige manier openstelt voor onderwijsinstellingen. Deze leerbedrijven worden extra ondersteund in het begeleiden van jongeren die een keuze moeten maken en hun rol binnen het LOB-proces. Onderwijsinstellingen kunnen worden ondersteund bij dit traject.

Gezien de raakvlakken zal het professionaliseringstraject zich in het verlengde van de oriënterende stage ook richten op het professionaliseren van de LOB tijdens de bpv. Juist het leren en werken tijdens de bpv brengt ervaringen uit de praktijk met zich mee die van invloed kunnen zijn op de gemaakte studie en beroepskeuze. Onderzocht zal worden welke instrumenten de praktijkbegeleider nog meer nodig heeft om de jongere ook tijdens de bpv bij zijn (her)oriëntatieproces te begeleiden. Hierbij is nauwe samenwerking met de onderwijsinstelling noodzakelijk. Daarom zullen de kenniscentra in projectverband met onderwijsinstellingen werken aan deskundigheidsbevordering en programma's voor zowel onderwijsgevend en praktijkbegeleiders.

Doelen van het professionaliseringstraject zijn:

- Versterking van de relatie mbo en bedrijfsleven op het gebied van LOB;
- Kwalitatieve verbetering van de bestaande initiatieven rond oriëntatie in de praktijk;
- Coördinatie van de bestaande verschillende soorten stages gericht op oriëntatie en bpv;
- Leerbedrijven worden een onderdeel van de loopbaanleeromgeving van de student.

In een verder verschieft leidt dit tot:

- Creëren van een helder beroepsbeeld bij jongeren;
- Een door beroepskeuze onderbouwde keuze van de studierichting;
- Vermindering van schooluitval;
- Gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers en vermindering van jeugdwerkloosheid

Dit project kent drie resultaten:

- Voorbereiding en ondersteuning van leerbedrijven op hun rol binnen LOB;
- Het aanbod aan erkende, voor oriëntatie geschikte leerbedrijven transparant (bijvoorbeeld via Stagemarkt.nl);
- Een programma, gericht op voorbereiding op en reflectie tijdens de stage, inpasbaar in het dagelijkse onderwijscurriculum.

Hoe het kader van het project er precies gaat uitzien, is onderwerp van onderzoek. Wel kunnen uit evaluatieonderzoek en vanuit best practices al een aantal elementen benoemd worden. Belangrijk zijn in ieder geval de volgende elementen:

- Het professionaliseringstraject bouwt voort op de bestaande initiatieven rond oriëntatie in de praktijk;
- het project berust op een duurzame samenwerking tussen belanghebbende partijen als onderwijsinstellingen vanuit mbo en vo en kenniscentra;
- stages worden individueel vormgegeven waardoor het zowel preventief als curatief kan worden ingezet;
- stages zijn ook flexibel genoeg om in te kunnen zetten in zowel mbo als vo en ook bijvoorbeeld als vervolg op een bezoek aan Skills of een regionale loopbaandag;
- de domeinstructuur kan als uitgangspunt worden genomen;
- inbedding van de stage in en/of parallel aan het onderwijs en met een goede voorbereiding, inrichting, begeleiding en verwerking van de stage;

### Plan van Aanpak

In 2011 wordt gestart met een pilot met een aantal mbo-onderwijsinstellingen en wellicht ook een vmbo-instelling. De pilot wordt gefaseerd volgens een aantal stappen:

1. opzetten projectstructuur;
2. voorbereiden;
3. uitvoeren;
4. evalueren;
5. bijstellen met het oog op een landelijke uitrol in 2012.

	nov '10	dec '10	jan '11	feb '11	ma '11	apr '11	mei '11	jun '11	jul '11
stap 1 opzetten projectstructuur									
stap 2 voorbereiden pilot									
stap 3 uitvoeren pilot									
stap 4 evalueren pilot									
stap 5 bijstellen									

Er zal een projectstructuur worden neergezet met een stuurgroep waarin belanghebbende partijen zoals het Ministerie van OCW, Colo, VO-raad, MBO-raad, NVS/NVL, Stichting Platforms vmbo, JOB, LAKS. Hiernaast zal er een werkgroep worden ingericht waarin de uitvoerende partijen; de kenniscentra en onderwijsinstellingen, zullen plaatsnemen. De kenniscentra en onderwijsinstellingen worden ondersteund door (voorlichtings)bijeenkomsten en materiaal.

Er zal een pilot worden gestart met vijf kenniscentra. Reden dat voor dit aantal is gekozen is dat wij ernaar streven om een zo breed aantal sectoren tijdens de pilot open te stellen voor de scholen en jongeren. Ook levert het meenemen van een aantal verschillende sectoren het beste leerrendement op: op een notariskantoor gaat het er nu eenmaal anders aan toe dan in de installatietechniek. Binnen de vereniging Colo zijn de kenniscentra onderverdeeld in vijf clusters. De kenniscentra binnen deze clusters passen goed bij elkaar qua sector. De keuze voor vijf kenniscentra is daarom ook gebaseerd op deze verdeling: per cluster één kenniscentrum zodat er een mooie verdeling over verschillende sectoren plaatsvindt.

In de kosteninschatting hieronder zijn de kosten per stap voor de verschillende partijen aangegeven. Daarbij is uitgegaan van ██████ per dagdeel voor het onderwijskundig adviesbureau en een uurtarief van ██████ voor Colo en de kenniscentra.

De totale materiële kosten bedragen € 70.000 en omvatten de organisatie van bijeenkomsten en het ontwikkelen van instrumenten en materiaal, zoals bijvoorbeeld een eventuele aanpassing in Stagemarkt (zodat het aanbod aan voor oriëntatie geschikte bedrijven transparant wordt), voorlichting- en communicatiemateriaal gericht op leerbedrijven, onderwijsinstellingen en deelnemers.

Begroting		
	Kosten	(sub)Totaal
Stap 1 opzetten projectstructuur		
- Colo	€ 15.998,40	
- Onderwijskundig bureau	€ 10.000,00	
- Materieel	€ 1.200,00	
		€ 27.198,40
Stap 2 voorbereiden		
- Colo	€ 17.776,00	
- Onderwijskundig bureau	€ 70.000,00	
- 5 kenniscentra	€ 103.100,80	
- Materieel	€ 39.300,00	
		€ 230.176,80
Stap 3 uitvoeren		
- Colo		
- Onderwijskundig bureau	€ 22.220,00	
- 5 kenniscentra	€ 10.000,00	
- Materieel	€ 133.320,00	
	€ 22.000,00	
		€ 187.540,00
Stap 4 evalueren		
- Colo		
- Onderwijskundig bureau	€ 15.998,40	
- Materieel	€ 20.000,00	
	€ 2.600,00	
		€ 38.598,40
Stap 5 bijstellen		
- Colo		

Begroting		
	Kosten	(sub)Totaal
- Onderwijskundig bureau		
- 5 kenniscentra	€ 17.776,00	
- Materieel	€ 15.000,00	
	€ 17.776,00	
	€ 4.900,00	
		€ 55.452,00
<b>Totaal</b>		<b>€ 538.965,20</b>

Naast een zware inzet op oriëntatie in de beroepspraktijk, is een ander doel binnen dit plan om een duurzame infrastructuur op te zetten op het gebied van beroepeninformatie en de samenwerking met andere partijen in de dienstverlening naar jongeren. Het onderzoek 'Kiezen moet je (stimu)leren' maakt immers duidelijk dat er behoefte is aan concrete en eerlijke informatie, en dat deze informatie ook goed vindbaar moet zijn.

In 2010 ontwikkelden de kenniscentra Beroepen in Beeld.nl. Op deze website wordt alle beroepsinformatie van de kenniscentra overzichtelijk bijeen gebracht op één plaats.

#### *Uitbreiding Beroepen in Beeld.nl en communicatiecampagne*

Vanuit het project Beroepen in Beeld.nl zal zo veel mogelijk aansluiting worden gezocht bij andere, bestaande initiatieven en websites. Op deze manier zal informatie ten behoeve van LOB makkelijker vindbaar en toegankelijker worden.

De website Beroepen in Beeld.nl staat of valt bij een goede zoekfunctionaliteit. Het blijkt dat bezoekers veel gebruik maken van de mogelijkheid om zoektermen in te vullen onder 'ik weet wat ik wil!'. Er wordt gezocht op concrete beroepsnamen, maar ook breder, bijvoorbeeld op 'sport', 'mode', etc. Om ervoor te zorgen dat er betere zoekresultaten worden gegeven, wordt de zoekfunctionaliteit geoptimaliseerd. Ook worden de mogelijkheden onderzocht om de drie zoekfunctionaliteiten van de site te combineren. Het wordt dan mogelijk om te zoeken op meerdere kenmerken, bijvoorbeeld zowel op 'ik wil iets met mensen' als 'ik kan goed plannen en regelen'.

Hiernaast blijft het onder de aandacht brengen en het stimuleren van het gebruik van Beroepen in Beeld.nl en de nieuwe Studieroute een aandachtspunt. Daarom wordt een bedrag gereserveerd voor een (bescheiden) communicatiecampagne.

Tenslotte is het nodig om onderhoud aan de website te plegen zodat de website actueel en gebruiksvriendelijk blijft.

Begroting uitbreiding Beroepen in Beeld.nl			
	Uren	Kosten	(sub)Totaal
<b>Materieel:</b>			
- voortraject en ontwerp		€ 5.000,00	
- systeembouw		€ 30.000,00	
- test en invoeringstraject		€ 10.000,00	
- onderhoud		€ 40.000,00	
- communicatiecampagne		€ 40.000,00	
<b>Personeel:</b>			
- (senior) beleidsmedewerker		€ 22.220,00	
- medewerker informatisering		€ 22.220,00	
- medewerker communicatie		€ 5.555,00	
			€ 174.995,00

#### Verbetering aansluiting zoekstructuur

Jongeren op zoek naar een vervolgopleiding of met een behoefte tot heroriëntatie, kunnen bij verschillende partijen en informatiekanalen aankloppen. Er wordt steeds meer en beter samenwerkt tussen deze partijen, met het doel om een sluitend systeem te creëren waarin partijen elkaars expertise optimaal benutten. Een jongere die op zoek is naar een passende opleiding of baan, kan bij UWV of het loopbaancentrum van de onderwijsinstelling een interressetest doen, waarna bij Colo de kwalificatiescan kan worden gedaan en beroepsinformatie kan worden bekeken en/of naar een stage of leerbaan kan worden gezocht, waarna de onderwijsinstellingen informatie kunnen geven over de inhoud van de opleiding.

In deze samenwerking zou een aansluiting van verschillende databases en ook een koppeling van gebruikte beroepsbenamingen van grote meerwaarde zijn. Hierdoor kunnen partijen nog meer elkaars expertise gebruiken, zonder dat er jongeren tussen wal en schip vallen doordat beroepsdefinities niet op elkaar aansluiten. Het resultaat van deze inspanning is de realisatie van één beroepenlijst met verbinding met de kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs die de standaard zal vormen voor de in Nederland gebruikte databases voor scholing, arbeidsvoorziening en HRM. Deze standaard ontbreekt momenteel nog.

Dit project is gebaseerd op co-financiering door UWV WERKbedrijf. Onderstaande begroting geeft alleen het gedeelte van de kosten voor Colo weer. Hiernaast zal UWV WERKbedrijf nog een bedrag investeren.



Begroting aansluiting zoekstructuur			
	Uren	Kosten	(sub)Totaal
<b>Materieel:</b>			
- Ontwerp, systeembouw, implementatie		€ 7.500,00	
<b>Personeel:</b>			
- (senior) beleidsmedewerker		€ 6.666,00	
- medewerker informatisering		€ 16.665,00	
			€ 30.831,00

Daarnaast bestaat er nog Studieroute. (<http://studieroute.ecabo.nl/>)

Deze 'Studieroute' brengt alle opleidingen van vmbo, mbo en het hbo in kaart en sluit daarmee één op één aan op de behoefte aan meer aandacht voor de doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo.

De Studieroute wordt op dit moment nog niet uitgebreid naar alle sectoren, maar op termijn mogelijk wel. Mogelijk kan er dan integratie gerealiseerd worden met de website Beroepen in Beeld.nl. Dit levert dan naast een kwalitatieve verbetering (alle opleidingen worden meegenomen) ook een kwantitatieve besparing van het aantal afzonderlijke sites en initiatieven op.

Acties in dit verband worden pas opgepakt op het moment dat er een inventarisatie en beoordeling van reeds bestaande informatievoorziening ter ondersteuning van de studie- en beroepskeuze en loopbaanoriëntatie van jongeren en volwassenen beschikbaar is.

### **Bijlage 3. Skills Netherlands: aanvulling en toelichting vakwedstrijden als mbo-lob activiteit**

Skills Netherlands heeft in het kader van het stimuleringsplan LOB een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. In onderdeel 3.3 van dit haalbaarheidsonderzoek zijn de volgende vervolgstappen benoemd. Bij iedere vervolgstap wordt in deze notitie nadere onderbouwing gegeven welke activiteiten concreet nodig zijn. Hierbij is rekening gehouden met de beperkingen die door OCW in de begeleidingscommissie op 26 augustus zijn genoemd. Skills Netherlands beoogt een modulaire aanpak van LOB-mbo d.m.v. een vakwedstrijdenstructuur in Nederland. De focus is daarbij gericht op talentvolle mbo'ers die een instrument geboden wordt om zich verder te ontwikkelen en tegelijkertijd als voorbeeld fungeren voor een grote groep andere jongeren.

Anders dan bij de huidige reguliere, jaarlijkse ondersteuning is de pilot gericht op enerzijds het verbreden van de jongeren participatie bij vakwedstrijden en anderzijds het geven van loopbaanadvies naar jongeren die in de vakwedstrijden participeren.

#### **1. Opstarten van een ontwikkeltraject voor aan de beroepscontext gerelateerde modulaire vakwedstrijden in kansrijke sectoren.**

Wij richten ons hierbij op een betekenisvolle praktijksituatie/ simulatie. Docenten/decanen worden gevraagd talenten te (h)erkennen die vervolgens uitgenodigd worden te participeren in een vakwedstrijd. Hierbij staat de talentontwikkeling centraal. 'Maak sport van werk' is reeds enige jaren het credo van Skills Netherlands. Voor de benadering van talenten binnen het beroepsonderwijs zullen talentontwikkelingstrajecten die in de sport worden gebruikt, model staan. De stimulans die door middel van deze talentontwikkelingstrajecten aan jongeren wordt gegeven biedt de mogelijkheid hen verder te ontwikkelen. De LOB-gedachte hierbij is dat talentontwikkeling een vorm van loopbaanontwikkeling is onder meer door de extra vaktraining die talenten ontvangen in het kader van voorbereiding op de wedstrijden. Ook de persoonlijkheidsvorming die gepaard gaat wanneer talent erkend wordt door de omgeving speelt hierbij een rol en mits geholpen levert dat een goede basis voor vervolg loopbaanstappen. In het verlengde van het haalbaarheidsonderzoek beoogden wij een aanpak waarbij voor alle kwalificaties waarvoor binnen het EuroSkills en WorldSkills evenement vakwedstrijden worden georganiseerd, een traject op te starten waarbij rekening wordt gehouden met bestaande structuren en daar waar nodig afstemming wordt gepleegd.

#### ***Fase 1: 2010/2011***

Het is de ambitie om voor Nederland relevante vakwedstrijdonderdelen mbo, een eenduidige Nationale vakwedstrijdenstructuur, te ontwikkelen die door betrokken partners ingezet kan worden als instrument voor talentontwikkeling. In het schooljaar 2010/2011 zal een modulaire opbouw van dit vakwedstrijden systeem gestart worden die in de jaren daarna verder uitgebreid kan worden.

In het schooljaar 2010-2011 komt dit concreet neer op de ontwikkeling van de eerste groep van 7 kwalificatiedossiers in de sectoren Grafimedia, ICT, Zorg en Welzijn, Techniek en Afbouw.

Het betreft de volgende kwalificaties binnen de genoemde sectoren:

Kwalificatie	Crebo nr.	Internationaal onderdeel	Kenniscentrum	MBO-instelling
<b>1. Grafimedia</b> -media vormgeven- grafisch vormgeven -media vormgeven interactief	90413 90414	<b>1.Graphic Design</b> <b>2.Web Design</b>	<b>GOC</b>	Grafisch Lyceum R'dam plus andere vak- en mbo instellingen
<b>2. ICT</b> -ICT beheerder -ICT Netwerkkeerder	93191 93192	<b>3.Information Technology Office software applications</b> <b>4.IT Network Systems Admin.</b>	<b>Ecabo</b>	ROC Mondriaan ROC van Twente ROC Albeda (max. 5 mbo instellingen)
<b>3. Zorg en Welzijn</b> Allround Schoonheidspecialist	91200	<b>5.Beauty Therapy</b>	<b>KOC</b>	ROC Mondriaan ROC van Twente ROC Zadkine (max. 5 mbo instellingen)
<b>4. Techniek</b> -Vliegtuigonderhoudstechnicus -Autoschadehersteller	94410 95041	<b>6.Aircraft Mechanics</b> <b>7.Autobody Repair</b>	<b>Kenteq (B-Top) en VOC</b>	ROC Mondriaan ROC van Twente ROC Albeda (max. 5 mbo instellingen)
<b>5. Reclame, Presentatie en Communicatie</b> Vormgever productpresentatie	91542	<b>8.Visual Merchandising</b>	<b>Savantis</b>	Sint Lucas Nimeto ROC van Twente ROC Albeda (max. 5 mbo instellingen)

In overleg met de mbo-instellingen en bij Skills Netherlands betrokken organisaties zullen de dossiers in 2010 worden ontwikkeld en in 2011 in de praktijk worden getest. De lijst is onder voorbehoud van participatie van de betrokken organisaties.

#### Vervolgfase na 2011

Na het uitvoeren van een evaluatie in oktober/november 2011 wil Skills Netherlands in het schooljaar 2011-2012 meer vakwedstrijden op basis van de kwalificatiedossiers ontwikkelen en voorts in 2012 regionale voorronden organiseren. Afhankelijk van beschikbaar budget zullen hiervoor hetzij voorrondes op publieksevenementen plaatsvinden of scholen (ROC's) gevraagd worden, de regionale organisatie van vakwedstrijden op zich te nemen.

2. Doorontwikkelen online beoordelingssystematiek vakwedstrijden d.w.z. kerntaken, competenties, werkprocessen, prestatie-indicatoren.

De vakwedstrijden worden aangeboden als kant en klare lesstof en daarbij worden trainingen en workshops verzorgd aan docenten op het gebied van organisatie en beoordeling van vakwedstrijden. Ter ondersteuning van dit proces wordt een online systeem ontwikkeld welke in de toekomst eenvoudig verbreed kan worden naar andere kwalificaties. Teneinde vakwedstrijden ook als volwaardig LOB-instrument te kunnen aanbieden zal in het systeem de informatie over andere LOB-instrumenten meegenomen worden wanneer dat inpasbaar is.

**3. Opzetten van een organisatie en distributiekanaal voor de verspreiding van de opdrachten voor vakwedstrijden in de verschillende domeinen (via vakwedstrijden.nl) inclusief support**

Bij het vormgeven van vakwedstrijden beoogt Skills Netherlands een zo reëel mogelijke wedstrijdopdracht te kunnen verstrekken die de laatste stand van zaken binnen de betreffende beroepspraktijk representeert. In samenwerking met bedrijfsleven en onderwijsorganisaties zal derhalve de vakwedstrijdenstructuur nader vormgegeven moeten worden. Samenwerking is randvoorwaardelijk om tevens de inzet van machines en materialen tegen zo laag mogelijke kosten te kunnen organiseren. Iedere vakwedstrijd gekoppeld aan een kwalificatiedossier zal derhalve een samenstellingsmix met experts uit bedrijfsleven en onderwijs vormen en door Skills Netherlands gecoördineerd worden.

**4. Brede steun verkrijgen c.q. goedkeuring via OCW en MBO-Raad, Colo en inspectie voor de kwaliteit en inpassing in de 850 uren norm voor het schoolprogramma.**

Zoals reeds in de aanhef vermeld beoogt Skills Netherlands met de inbedding van vakwedstrijden in het mbo-systeem dat de talentontwikkelingstrajecten op termijn worden erkend als lob-onderwijs. In 2011 is hiervoor nodig dat de 8 op te zetten talentontwikkelingstrajecten, getoetst worden door onderwijsdeskundigen om vervolgens deze trajecten voor goedkeuring voor inbedding te kunnen voordragen.

**5. Organiseren/ faciliteren van regionale (onderwijs)voorronden in 2012.**

De Skills Netherlands aanpak betreft een modulaire opbouw, met op langere termijn (2012) een groeimodel naar regionale voorronden. Afhankelijk van beschikbare middelen kunnen daar schoolprogramma's en doeactiviteiten aan vakwedstrijden worden gekoppeld. Een eerste pilot hiervoor zal in 2011 reeds plaatsvinden door middel van een koppeling met het Skills Masters evenement. Met name worden Colo en MBO-Raad uitgenodigd om binnen de reeds bestaande afspraken hiervoor een koppeling te maken.

Focus in het LOB-mbo project van Skills Netherlands zal echter -gezien de mogelijk beperkte omvang van middelen- komen te liggen op de uitbreiding en organisatie van de vakwedstrijden structuur als talentontwikkelingstraject i.k.v. LOB-mbo.

**6. Koppeling en verdere professionele ontwikkeling van het schoolprogramma, Talent Scout en andere LOB activiteiten.**

Zie punt 5.

**7. Opzetten steunpunten mbo-instellingen ter ondersteuning van LOB activiteiten en vakwedstrijden.**

Zie punt 3.

**8. Uitgebreide landelijke PR-communicatie campagne vakwedstrijden mbo met OCW (postbus51) MBO-Raad Colo en Skills Netherlands.**

Dit is afhankelijk van beschikbare middelen. Hierbij stellen wij echter voor dat een aantal maal per jaar de betrokken partijen de voor dat jaar beoogde PR-activiteiten met elkaar doorspreken.

Op die manier kan op een efficiënte wijze de PR-aandacht vanuit de diverse kanalen georganiseerd worden. Concreet stellen wij derhalve het instellen van een PR-werkgroep voor waarin tevens de PR- en communicatieverantwoordelijke van OCW voor uitgenodigd wordt. Voor wat betreft de beoogde aanpak werkt Skills Netherlands toe naar een eenduidige, jaarlijks terugkerende vakwedstrijden campagne die met alle betrokken partners zal worden afgestemd qua inhoud en timing.

## 9. Financiële middelen.

De kosten omvatten ontwikkeling- en organisatie kosten van de vakwedstrijdenstructuur in Nederland. Rekening houdend met hetgeen hiervoor is vermeld schatten wij de kosten als volgt in:

	<i>totaal</i>
Inzet uren Skills NL	282.000
Inzet uren partners	pm
Ontwikkelkosten	33.000
Uitvoeringskosten	60.000
Communicatiekosten	25.000
<b>Totaal</b>	<b>400.000</b>

Voor wat betreft de uitvoering van de vakwedstrijden zijn machines, locatie en materialen nodig. De inzet van deze middelen zullen door middel van sponsoring vanuit het bedrijfsleven en/of partners tot stand dienen te komen en kunnen derhalve gezien worden als co-financiering.

Tevens zal gedurende de ontwikkelperiode in fase 1, het structurele financieringsmodel worden besproken en ontwikkeld. Uitgangspunt hierbij is om de kosten zo laag mogelijk te houden en toe te werken naar een acceptatie van het instrument binnen het onderwijssysteem. Bij het toekomstige financieringsmodel zullen sponsoring, inzet 'om niet' en het dragen van kosten door meerdere partijen en een minimale subsidie, uitgangspunt zullen zijn. Bij de evaluatie zal dit tevens een van de onderdelen zijn waarop continuering zal worden besloten.

Nb: Tenslotte stellen wij voor dat leden van de projectgroep en werkgroep LOB, aansluiten bij de studiereis welke momenteel in samenwerking met het Agentschap NL (EZ) wordt georganiseerd naar de EuroSkills in Lissabon in december a.s.

## Projectbegroting

project: **Samuleringsplan Loopbaan Oriëntatie Begeleiding MBO**

### Inkomsten/financiering

	2010	2011	2012	2013	jaar 5
Retributie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Subsidie	€ 2.500.000,00	€ 1.500.000,00	€ 1.000.000,00	€ 550.317,60	€ 5.550.317,60
Overige bronnen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	€ 2.500.000,00	€ 1.500.000,00	€ 1.000.000,00	€ 550.317,60	€ 5.550.317,60

### Uitgaaven/kostenstroom

	2010	2011	2012	2013	jaar 5
Out of pocket	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Inzet intern (fte)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Externe inzet (detacheringen)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Externe inzet (contracten)	€ 2.115.301,76	€ 935.905,28	€ 760.905,28	€ 940.905,28	€ 4.753.017,60
Interne inzet (contracten)	€ 88.515,20	€ 265.545,60	€ 265.545,60	€ 265.545,60	€ 885.152,00
Inzet totaal	€ 14.150,00	€ 31.150,00	€ 31.150,00	€ 41.150,00	€ 117.600,00
Bureaunkosten	€ 2.217.966,96	€ 1.232.600,88	€ 1.057.600,88	€ 1.247.600,88	€ 4.870.617,60

### Projectkosten

	2010	2011	2012	2013	jaar 5
Vergaderkosten	€ 1.020,00	€ 2.610,00	€ 2.610,00	€ 2.610,00	€ 8.850,00
PR kosten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Extern advies & onderzoekskosten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Projectkosten overig	€ 263.100,00	€ 105.850,00	€ 125.950,00	€ 175.950,00	€ 670.850,00
	€ 264.120,00	€ 108.460,00	€ 128.560,00	€ 178.560,00	€ 679.700,00

### Projectresultaat

	2010	2011	2012	2013	jaar 5
	€ 17.913,04	€ 158.939,12	€ (186.160,88)	€ (875.843,28)	€ 0,00

€ 5.550.317,60

€ -

De begroting is gebaseerd op een schatting, de realisatie mag hierdoor afwijken, mits budgetneutraal wordt verschoven.  
Alle bedragen zijn inclusief BTW



MBO Diensten  
De heer [REDACTED] directeur  
Postbus 2051  
3440 DB WOERDEN

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Doorkiesnummer**

Datum **- 8 DEC. 2010**  
Betreft LOB Stimuleringsplan in het MBO, 8 november 2010;  
**verplichtingsnummer 61200-19328**

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92317 U

**Uw brief van**  
11 november 2010

**Uw referentie**  
EHE/167610/2010

**Bijlagen**  
OND/ODB-10/92318 U

Geachte heer [REDACTED]

Naar aanleiding van het door u, ingediende stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) in het MBO (kenmerk EWE/162991/2010) is uw projectleider mw. [REDACTED] verzocht om het LOB plan met de direct betrokken projectpartners t.w. MBO Raad, Skills Netherlands en Colo bij te stellen, c.q. verder te ontwikkelen. Inmiddels heb ik het bijgestelde stimuleringsplan LOB in het MBO (kenmerk EHE/167610/2010, versie FP/eh/LOB08112010) d.d. 8 november 2010, inclusief een begroting ontvangen.

Het stimuleringsplan LOB in het mbo bouwt enerzijds voort op de in uitvoering zijnde activiteiten van het LOB-plan 2009-2010 en omvat anderzijds nieuwe activiteiten ter bevordering van de loopbaanoriëntatie en -ondersteuning van studenten in het MBO en VMBO. Het eerste LOB plan 2009-2010 werd als een onderdeel van een groeiplan beschouwd. Al werkende weg zou een samenhangend LOB plan voor de jaren daarna ontwikkeld worden. Door de directie BVE werd een kader LOB Stimuleringsplan MBO d.d. 20-09-2010 met randvoorwaarden meegegeven aan de direct betrokken partners voor het op te stellen meerjarenplan. In dit kader werd onder andere benadrukt, dat de projectpartners een meerjarig gemeenschappelijk gedragen en samenhangend LOB plan zouden opleveren ter versterking van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding van studenten en met accent op professionalisering van loopbaanbegeleiding en ondersteuning binnen de scholen. Dit alles gebaseerd op een evidence based visie op LOB waarbij rekening is gehouden met de behoeften van jongeren en de behoeften van de mbo-scholen.

Wij allen zijn het erover eens, dat het ondersteunen en begeleiden van (v)mbo-studenten lob versterking behoeft en onmisbaar is voor een succesvolle studieloopbaan en voorbereiding voor intrede op de arbeidsmarkt of keuze van vervolgonderwijs. Ik ben blij, dat het nu voorliggende gezamenlijke LOB plan flinke ambitie uitstraalt en dat het mbo-veld in nauwe samenwerking met elkaar een bijdrage hieraan wil leveren. Deze plannen, primair bestemd voor het mbo, worden in nauwe samenwerking en afstemming met JOB en de VO-raad uitgevoerd.



Alle activiteiten beschreven in het Stimuleringsplan LOB MBO worden in nauwe samenwerking met zowel onderwijsinstellingen als kenniscentra ontwikkeld en uitgevoerd. Vanuit dit gegeven, en om afstemming te optimaliseren, is er met enige regelmaat overleg met het regiepunt, ressorterend onder MBO Diensten.

Hierbij verleen ik MBO Diensten subsidie voor de uitvoering van het stimuleringsplan LOB in het MBO d.d. 8 november 2010 voor de periode 2010 en 2011 met uitzondering van 'uitbreiding van de website 'studieroute Ecabo.nl'. Ik ben voornemens om eerst de bestaande informatievoorziening ter ondersteuning van de studie- en beroepskeuze en loopbaanoriëntatie van jong en oud te inventariseren en te beoordelen met behulp van gebruikers, alvorens te investeren in een door u voorgestelde uitbreiding. Er zijn, zoals u zelf aangeeft in het LOB plan, velerlei websites en relevante informatie wordt gefragmenteerd aangeboden. Ik acht het wel nu al nuttig om de zoekstructuur en -functie te verbeteren o.a. door de huidige sites met elkaar te verbinden.

Ten aanzien van de verdere ontwikkeling van de website MBO Stad merk ik op, dat de domeinen in het MBO nog niet zijn vastgesteld. Gelieve hiermee rekening te houden bij de doorontwikkeling van MBO Stad.

Om financieel-technische redenen zal de financiering van dit LOB plan via één loket verlopen zodat consistentie in de verantwoording gewaarborgd is. Ten aanzien van de inhoudelijke en financiële verantwoording van het LOB stimuleringsplan 2010-2011 heeft MBO Diensten de taak van regie- en penvoerder op zich genomen, bij monde van mw. [REDACTED]. Ik verwacht van u te zijner tijd een verantwoording over het totale activiteitenplan. Het is aan MBO Diensten om zodanige afspraken te maken met betrokken partijen MBO Raad, COLO en Skills Netherlands over de inhoudelijke en financiële verantwoording, dat conform de voorschriften het Stimuleringsplan LOB in het MBO als geheel verantwoord kan worden.

Het projectplan omvat drie jaren met activiteiten die starten in 2010 en zullen doorlopen tot en met 2012. De totale subsidie-aanvraag bedraagt PM € 5.311.984,20.

**Bijgaand doe ik u het besluit in bijgevoegde subsidiebeschikking toekomen tot verlening van een subsidie voor uitvoering van de geplande activiteiten in 2010 en 2011 met uitloop naar 2012 van maximaal € 3.902.000,20.**

Over impulsmiddelen voor LOB-activiteiten in 2012 zal in de tweede helft van 2011 nadere besluitvorming plaatsvinden mede op basis van de tot dan uitgevoerde activiteiten en verantwoording. Daar waar er op basis van inhoudelijk motivatie wijzigingen en/of afwijkingen van de toegekende begroting noodzakelijk zijn, is er altijd overleg tussen regiepunt LOB van MBO Diensten en OCW. Gewenste veranderingen en toekenningen worden altijd schriftelijk bevestigd door OCW.

Daarnaast wordt OCW, naast de vooraf afgesproken momenten van overleg (6 wekelijks) door het regiepunt op de hoogte gehouden ten aanzien van voortgang, belemmeringen en nieuwe ideeën.

In de bijlage is aangegeven hoe het subsidiebedrag is opgebouwd.

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92317 U

**Uw brief van**  
11 november 2010

**Uw referentie**  
EHE/167610/2010





Bij de toekenning van de subsidie in 2009 per brief van 18 november 2009 werd aangegeven, dat voorafgaand aan een subsidieaanvraag na 2010 een evaluatieverslag over de in gang gezette activiteiten in 2009 en 2010 ingediend moet worden.

De door COLO als regie- penvoerder voor het LOB plan 2009 en 2010 ingediende tussenrapportage d.d. 4 oktober 2010 (kenmerk ts10-1179mr/1.0) beschouw ik als het in te leveren evaluatieverslag en heeft mijn goedkeuring. Een aantal activiteiten die in 2009 werden gestart, zullen een vervolg krijgen in het nieuwe LOB plan voor 2010 en 2011.

De subsidie ad **€ 3.902.000,20** zal door het agentschap DUO in vier termijnen aan u worden overgemaakt.

In het kalenderjaar 2010 (november 2010):

- o 80% van het door u begrote bedrag over 2010 (80% van € 2.302.482,00) t.w. **€ 1.841.985,60.**

In het kalenderjaar 2011 (juni 2011):

- o de resterende 20% van het begrote bedrag over 2010 (20% van € 2.302.482,00) t.w. **€ 460.496,40.**
- o 80% van het begrote bedrag over 2011 (80% van € 1.599.518,20) t.w. **€ 1.279.614,56.**

Bovengenoemde bedragen kalenderjaar 2011 worden in juni 2011 uitbetaald na ontvangst en goedkeuring van de tussenrapportage van alle projectpartners (MBO Diensten, MBO raad, Colo en Skills Netherlands) inclusief financiële paragraaf, uiterlijk te ontvangen 15 april 2011.

Daarnaast leveren de projectpartners uiterlijk 15 november 2011 een tweede tussenrapportage, inclusief financiële paragraaf.

In het kalenderjaar 2012 (september 2012):

- o De resterende 20% van het begrote bedrag over 2011 (20% van € 1.599.518,20) t.w. **€ 319.903,64.**

Uiterlijk 1 juli 2012 levert u mij de eindrapportage en financiële verantwoording, voorzien van een goedkeurend accountantsverklaring. Na ontvangst en goedkeuring van de tweede tussenrapportage en eindrapportage zal het resterende eindbedrag betaald worden.

Ten aanzien van de effectmeting in 2010 en 2011 (en 2012) zal nader overleg tussen OCW en MBO Diensten volgen. De hieruit voortvloeiende prestatie-indicatoren zullen in de (tussen)rapportages opgenomen worden.

Over het nog op te stellen communicatieplan LOB zal eveneens overleg gevoerd worden.

Een afschrift van deze brief zal worden toegezonden aan projectpartners, MBO Raad, Colo en Skills Netherlands. JOB ontvangt als "toezichthouder" binnen dit project eveneens een afschrift van deze beschikking.

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92317 U

**Uw brief van**  
11 november 2010

**Uw referentie**  
EHE/167610/2010



**Dienst Uitvoering Onderwijs**  
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap*

Heeft u vragen? Op [www.duo.nl](http://www.duo.nl) onder DUO-CFI vindt u instellingsinformatie en voorlichting over regelgeving en actuele ontwikkelingen in het onderwijs. U kunt natuurlijk ook telefonisch contact opnemen met het Informatiecentrum onderwijs of mailen naar [ico@duo.nl](mailto:ico@duo.nl). Het informatiecentrum is op werkdagen van 08.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur te bereiken via de telefoonnummers: 079-323 2333 (PO), 079-323 2444 (VO) of 079-323 2666 (BVE/HO).

Hoogachtend,  
Mede namens de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie,  
De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
namens deze,  
Clustermanager OND/ODB



drs. 

Copie:  MBO Diensten, MBO Raad, Colo, Skills Netherlands, JOB

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
[www.ocwduo.nl](http://www.ocwduo.nl)

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92317 U

**Uw brief van**  
11 november 2010

**Uw referentie**  
EHE/167610/2010



Bijlage 1

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

*Subsidie maximaal 2010 en 2011: € 3.144.709,00*

1. *Onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten (maximaal € 2.579.209,00)*
  - o **Reglepunt LOB: € 2.579.209,00.**  
Voor de uitvoering van werkzaamheden in het kader van regie- en penvoerder en t.b.v. alle overige activiteiten genoemd in het projectplan.
2. *Onder verantwoordelijkheid van de MBO Raad (maximaal € 178.000,00)*
  - o **Doorontwikkeling en lancering website MBO Stad: € 129.000,00.**
  - o **Uitbreiding MBO Stad met LOB-elementen: € 49.000,00.**
3. *Onder verantwoordelijkheid van Colo (maximaal € 744.791,20)*
  - o **Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk: € 538.965,20.** Voor de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de pilot.
  - o **Beroepenportal Beroepen in Beeld: € 174.995,00.**  
Voor de uitbreiding van de website Beroepen in Beeld.nl, optimalisering van de zoekfunctie en communicatiecampagne.
  - o **Verbetering aansluiting zoekstructuur: € 30.831,00.**  
Voor de aansluiting van verschillende databases en koppeling van gebruikte beroepsbenamingen tot één standaard beroepenlijst voor scholing, arbeidsvoorziening en HRM.
4. *Onder verantwoordelijkheid van Skills Netherlands (maximaal € 400.000,00)*
  - o **MBO vakwedstrijden: € 400.000,00.**  
Voor de ontwikkeling en uitvoering van vakwedstrijden als LOB activiteit op basis van de kwalificatiedossiers.

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92317 U

**Uw brief van**  
11 november 2010

**Uw referentie**  
EHE/167610/2010



Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Doorkiesnummer**

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92318 U

**Uw brief van**

**Uw referentie**

**Bijlagen**

Datum                   - 8 DEC. 2010  
Betreft

**Beschikking tot subsidieverlening aan de coöperatie MBO Diensten voor de uitvoering van activiteiten die gericht zijn op Loopbaanoriëntatie en begeleiding in het Middelbaar Beroepsonderwijs,**

**De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,**  
[Redacted]

Gelet op artikel 4, eerste lid, aanhef en onder a, van de Wet overige OCW-subsidies, en de Regeling OCW-subsidies

**B E S L U I T:**

**Artikel 1      Begripsbepalingen**

- |                        |   |
|------------------------|---|
| a. minister:           | de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;   |
| b. subsidieontvanger:  | de coöperatie MBO Diensten te Woerden;              |
| c. MBO Raad:           | de vereniging MBO Raad te Woerden;                  |
| d. Skills Netherlands: | de stichting Skills Netherlands te Hazerswoude-dorp |
| e. Colo:               | de vereniging Colo te Zoetermeer                    |
| f. LOB:                | Loopbaanoriëntatie en -begeleiding                  |
| g. Awb:                | de Algemene wet bestuursrecht.                      |

**Artikel 2      Doel van de subsidie**

1. Aan subsidieontvanger wordt ten behoeve van LOB in het middelbaar beroepsonderwijs op grond van de subsidieaanvraag d.d. 8 november 2010 (kenmerk EHE/167610/2010, versie [Redacted]h/LOB08112010) en het daarbij behorende projectplan en de bij dit projectplan behorende begroting projectsubsidie verleend voor de volgende activiteiten, alle onder verantwoordelijkheid van subsidieontvanger:

- a. Regiepunt LOB: Voor de uitvoering van werkzaamheden in het kader van regie- en penvoerderschap en ten behoeve van alle overige activiteiten in het projectplan.

Onder auspiciën van de MBO Raad:

- b. Het doorontwikkelen en lanceren van de website MBO Stad;
- c. Uitbreiding MBO Stad met LOB-elementen.



Onder auspiciën van Skills Netherlands en onder verantwoordelijkheid van de subsidieontvanger:

- d. MBO-vakwedstrijden Voor de ontwikkeling en uitvoering van vakwedstrijden als LOB

Onder auspiciën van Colo:

- e. Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk: Voor de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de pilot;
- f. Beroepenportal beroepen in beeld: Voor de uitbreiding van de website ;[www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl), optimalisering van de zoekfunctie en communicatiecampagne
- g. Verbetering aansluiting zoekstructuur: Voor de aansluiting van verschillende databases en koppeling van gebruikte beroepsbenamingen tot één standaard beroepenlijst voor scholing, arbeidsvoorziening en HRM.
2. De activiteiten genoemd in het eerste lid, worden uitgevoerd overeenkomstig de op 8.november 2010 (kenmerk EHE/167610/2010, versie [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl)/LOB08112010), ingediende subsidieaanvraag, het daarbij behorende projectplan en de bij dit projectplan behorende begroting.

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
[www.ocwduo.nl](http://www.ocwduo.nl)

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92318 U

**Uw brief van**

**Uw referentie**

### Artikel 3 Subsidiebedrag

1. De subsidie bedraagt in totaal maximaal € 3.902.000,20 en wordt per activiteit als volgt verleend:
  - a. voor de activiteiten bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a maximaal € 2.579.209,00
  - b. voor de activiteiten bedoeld in artikel 2, eerste lid onder b en c maximaal € 178.0000,00
  - c. voor de activiteiten bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder d € 400.000,00
  - d. voor de activiteiten bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder e tot en met h maximaal € 744.791,20
2. Het subsidieverleningstijdvak loopt van 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012
3. De subsidie wordt vastgesteld op basis van de werkelijke kosten.

### Artikel 4 Voorschotten

De subsidie voor de activiteiten bedoeld in artikel 2, eerste lid, wordt in drie termijnen als volgt bij wijze van voorschot op rekeningnummer 12.71.29.618 beschikbaar gesteld onder vermelding van **verplichtingnummer 61200-19328**:

1. een bedrag van € 1.841.985,60 wordt uiterlijk in december 2010 beschikbaar gesteld, bij wijze van voorschot;
2. een bedrag van € 1.279.614.56 wordt na ontvangst van de tussenrapportage met financiële paragraaf bedoeld in artikel 5, eerste lid betaalbaar gesteld, uiterlijk in juni 2011, bij wijze van voorschot.
3. een bedrag van € 460.496,40 wordt na ontvangst van de tussenrapportage bedoeld in artikel 5, eerste lid betaalbaar gesteld uiterlijk in juni 2011, bij wijze van voorschot.
4. Een bedrag van maximaal € 319.903,64 wordt uiterlijk 3 maanden na ontvangst van de aanvraag tot subsidievaststelling als bedoeld in artikel 10 beschikbaar gesteld.



#### **Artikel 5 Verplichtingen subsidieontvanger**

1. Subsidieontvanger levert uiterlijk op 15 april 2011 een tussenrapportage welke een overzicht van de stand van zaken van het totale project bevat, onderverdeeld naar de onderscheiden activiteiten, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, en met financiële paragraaf in bij de minister.
2. Subsidieontvanger levert uiterlijk op 15 november 2011 een tussenrapportage welke een overzicht van de stand van zaken van het totale project bevat, onderverdeeld naar de onderscheiden activiteiten, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, en met financiële paragraaf in bij de minister.

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92318 U

**Uw brief van**

#### **Artikel 6 Besteding middelen**

De subsidie wordt uitsluitend aangewend voor het doel waarvoor zij is verstrekt. Niet-bestede middelen na afloop van de activiteiten worden teruggevorderd.

**Uw referentie**

#### **Artikel 7 Begrotingsvoorbehoud**

In geval van het niet vervullen van de voorwaarde, bedoeld in artikel 4:34, eerste lid, van de Awb, wordt het verleende subsidiebedrag verlaagd tot het bedrag dat na de vaststelling van de begroting ter beschikking staat.

#### **Artikel 8 Wijzigingen**

Eventuele aanpassingen in de, in het projectplan en/of de begroting vastgelegde wijze van uitvoeren van de gesubsidieerde activiteiten worden vooraf schriftelijk ter goedkeuring aan de minister voorgelegd. Met de voorgestelde wijzigingen wordt geen aanvang gemaakt voordat de schriftelijke goedkeuring hiertoe van de staatssecretaris is ontvangen.

#### **Artikel 9 Informatieplicht**

1. Subsidieontvanger verstrekt de minister of de door deze aangewezen personen de gevraagde inlichtingen.
2. Subsidieontvanger draagt er zorg voor dat de minister of door deze aangewezen personen volledige inzage hebben in boeken en bescheiden.
3. Subsidieontvanger verleent de minister of door deze aangewezen personen toegang tot de door hem gebruikte plaatsen.
4. Subsidieontvanger werkt mee aan door of namens de minister ingestelde onderzoeken die erop gericht zijn de minister inlichtingen te verschaffen ten behoeve van de ontwikkeling van het beleid.

#### **Artikel 10 Aanvraag tot subsidievaststelling**

1. Subsidieaanvrager dient uiterlijk binnen 13 weken na afloop van het subsidieverleningstijdvak de aanvraag tot vaststelling van de subsidie in.
2. Deze aanvraag is voorzien van een activiteitenverslag en een financieel verslag als bedoeld in artikel 4:75 van de Algemene wet bestuursrecht, alsmede een accountantsverklaring als bedoeld in artikel 4:78, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht.
3. Het activiteitenverslag en de financiële verantwoording worden toegezonden aan:

DUO/OND/ODB  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer.



### **Artikel 11 Vaststelling subsidie**

1. De minister geeft een beschikking tot vaststelling van de subsidie binnen 3 maanden na ontvangst van de aanvraag tot subsidievaststelling.
2. Indien de beschikking niet binnen de in het vorige lid gestelde termijn kan worden genomen, stelt de minister de betrokkene daarvan in kennis en noemt hij daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking tegemoet kan worden gezien.

### **Toelichting**

Deze subsidie wordt verleend op grond van de wet Overige OCW-subsidies. Dat betekent dat de bepalingen van die wet alsmede de subsidiebepalingen uit de Algemene wet bestuursrecht van toepassing zijn.

namens deze,  
Clustermanager OND/ODB,



drs. 

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
[www.ocwduo.nl](http://www.ocwduo.nl)

**Onze referentie**  
OND/ODB-10/92318 U

**Uw brief van**

**Uw referentie**



Ministerie van OCW

Mevrouw [REDACTED]  
Postbus 16375  
2500 BJ DEN HAAG

Houttuinlaan 6

3447 GM Woerden

Postbus 2051

3440 DB Woerden

Woerden, 26 juni 2012

Ons kenmerk: EHE/215686/2012

Doorkiesnummer: [REDACTED]

T: 0348 - 75 35 00

Onderwerp: Eindrapportage stimuleringsproject LOB in het mbo

F: 0348 - 75 35 01

info@mbodiensten.nl

www.mbodiensten.nl

Geachte mevrouw [REDACTED] beste [REDACTED]

Hierbij biedt MBO Diensten u mede namens de projectpartners MBO Raad, SBB en Skills Netherlands, de eindrapportage van het "Stimuleringsproject LOB in het mbo" aan.

Het projectplan is eind 2010 in opdracht van het Ministerie van OCW door de deelnemende partijen geschreven en goedgekeurd. Inmiddels hebben alle projectpartners conform de gestelde doelen hun resultaten behaald.

De resultaten zijn allen terug te vinden in de Toolbox, zoals uitgereikt tijdens de slotbijeenkomst in juni 2012, en via de websites van de betreffende partners.

De rapportage bevat uitsluitend informatie over de projectperiode die achter ons ligt. Eventuele wensen voor vervolg worden beschreven in een nieuwe Projectaanvraag, die separaat aan dit stuk bij OCW zal worden ingediend. Er wordt kort aandacht besteed aan bevindingen van betrokkenen gedurende deze projectfase en mogelijke aanbevelingen zijn opgenomen. De uitvoerige beschrijving van ervaringen van betrokkenen is terug te lezen in het onderdeel Effectmeting.

De input, zowel activiteiten als bevindingen, van de verschillende projectpartners is eveneens opgenomen in deze eindrapportage.

Daarnaast zijn er diverse praktijkvoorbeelden en suggesties uit de praktijk opgenomen die gedurende de projectperiode zijn opgedaan of verspreid zijn via bijvoorbeeld de Nieuwsbrief. Deze voorbeelden zijn gekoppeld aan het item waar het direct betrekking op heeft.



**Eindrapportage**  
**Stimuleringsproject**  
**Loopbaanoriëntatie en begeleiding**  
**in het mbo**

Juli 2012



De financiële rapportage, inclusief accountantsverklaring, wordt conform afspraak in november 2012 aangeleverd.

Op korte termijn zal door het regiepunt LOB, mevrouw [REDACTED] van MBO Diensten, een afspraak gepland worden om een nadere toelichting op deze rapportage te geven. Tevens worden er dan afspraken gemaakt ten aanzien van de procedure in relatie tot de voortgang van het project na deze periode.

[REDACTED]  
Met vriendelijke groet

[REDACTED]  
directeur MBO Diensten  
[REDACTED]

Bijlage 1: Eindrapportage Stimuleringsproject LOB in het mbo



Titel	:	<b>Eindrapportage</b>
Project/Werkgroep	:	<b>Stimuleringsproject LOB in het mbo</b>
Auteur(s)	:	<b>MBO Diensten</b>
MBO Diensten	:	<b>Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden</b>
	T:	<b>[REDACTED]</b>
	E:	<b><u><a href="mailto:info@mbodiensten.nl">info@mbodiensten.nl</a></u></b>
	I:	<b><u><a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a></u></b>
Woerden	:	<b>Juli 2012</b>
Versienummer	:	<b>EHE/215679/2012 definitief</b>



# Inhoud

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>REGIEPUNT MBO DIENSTEN</b> .....	<b>6</b>
2.1.	LOB EN HET TRAJECT VISIE EN BELEID.....	6
2.2.	LOB EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING .....	9
2.3.	LOB EN HET EERDER ONTWIKKELDE AANBOD .....	11
2.4.	LOB TIJDENS HET INTAKEGESPREK.....	12
2.5.	LOB EN LEVENSECHTE OPDRACHTEN .....	13
2.6.	LOB EN SKILLS NETHERLANDS.....	14
2.7.	ONTWIKKELLEN LEVENSECHTE PRAKTIKSIMULATIE (LOB EN PRAKTIJKLEREN) .....	16
2.8.	SBB EN BEROEPS ORIËNTERENDE STAGES EN BEROEPEN IN BEELD.....	17
2.9.	LOB IN VM2-TRAJECTEN.....	20
2.10.	LOB EN NETWERKEN.....	21
2.11.	LOB EN DOORSTROOM.....	22
2.12.	MBO RAAD EN MBO STAD.....	23
<b>3</b>	<b>EFFECTMETING</b> .....	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>MBO RAAD ONTWIKKELT MBO STAD</b> .....	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>SBB</b> .....	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>SKILLS NETHERLANDS</b> .....	<b>47</b>

## 1 Inleiding

Voor U ligt de eindrapportage van het Stimuleringsproject LOB in het mbo. In de periode september tot en met november 2010 is er door de projectpartners van het Stimuleringsproject LOB in het mbo, te weten MBO Diensten, MBO Raad, SBB en Skills Netherlands, in gezamenlijkheid gewerkt aan de opzet en inhoudelijke component van het item LOB in het mbo. Job heeft als "kritische toezichthouder" bijgedragen aan de inhoud en ontwikkeling van het plan en vervult deze rol gedurende de hele verdere projectperiode.

De door het ministerie van OCW beschikbare middelen zijn half december 2010 toegekend aan de regievoerder MBO Diensten.

De middelen zijn beschikbaar voor de jaren 2010 en 2011.

De activiteiten richten zich expliciet op de genoemde activiteiten, verwoord in het projectplan: Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie Begeleiding MBO, kenmerk ■■■/eh/LOB08112010.

De beschreven activiteiten en voornemens zijn uitgangspunt van handelen geweest gedurende de gehele projectperiode. De inhoud van het project is mede gebaseerd op bevindingen uit onderzoek. Hieronder zijn de essentiële kenmerken in het kort weergegeven.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) geeft een student meer inzicht in zijn eigen kwaliteiten, zijn mogelijkheden en drijfveren. Zo helpt LOB een student bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. Uit onderzoek blijkt dat jongeren behoefte hebben aan meer begeleiding op dit vlak. Concreet gaat het bij LOB om het ontwikkelen van *vijf loopbaancompetenties* (zoals opgesteld door Marinka Kuijpers):

- **Capaciteitenreflectie:** over welke capaciteiten beschik ik?
- **Motievenreflectie:** passen deze capaciteiten bij wat ik voor ogen heb en bij mijn eigen drijfveren/waarden?
- **Werkexploratie:** welk soort werk past bij mijn wensen/waarden en wat zijn mijn toekomstmogelijkheden?
- **Loopbaansturing:** hoe geef ik vorm aan mijn loopbaan om bovenstaande te bereiken? Welke zaken moet ik mij nog eigen maken qua leer- en of werkproces?
- **Netwerken:** hoe bouw ik binnen mijn werkgebied contacten/netwerk op, gericht op een baan of verdere loopbaan-gerichte ontwikkeling?

Samen willen MBO Diensten, MBO Raad, SBB, Skills Netherlands en het ministerie OCW bereiken dat:

- Studenten goed inzicht hebben in de eigen talenten, kwaliteiten en mogelijkheden, zodat zij weloverwogen keuzes kunnen maken voor een vervolgopleiding of beroep.
- Minder studenten voortijdig hun opleiding verlaten vanwege verkeerde opleidings- en beroepskeuzes.

Tevens heeft iedere onderwijsinstelling een afvaardiging gerealiseerd voor een of meerder werkgroepen.

Binnen het project is er gewerkt met diverse onderdelen. Het gaat hierbij om activiteiten ten behoeve van: Visie en Beleid, Deskundigheidsbevordering, Inventarisatie LOB-instrumenten, Productontwikkeling, (gebaseerd op wetenschappelijke bevindingen door [REDACTED], [REDACTED] en collega's), Informatievoorziening via websites en Lesmateriaal voor het maken van instrumenten die helpen bij de oriëntatie en het organiseren van bedrijfsbezoeken. Een overzicht van alle opbrengsten (en de vindplaats) is te vinden in deze eindrapportage.

Daarnaast zijn er diverse praktijkvoorbeelden en suggesties uit de praktijk opgenomen die gedurende de projectperiode zijn opgedaan of verspreid zijn via bijvoorbeeld de Nieuwsbrief. Deze voorbeelden zijn gekoppeld aan het item waar het direct betrekking op heeft.

Deze rapportage bevat uitsluitend informatie over de projectperiode die achter ons ligt. Eventuele wensen voor vervolg worden beschreven in een nieuwe Projectaanvraag, die separaat aan dit stuk bij OCW zal worden ingediend. Wel wordt er kort aandacht besteed aan bevindingen van betrokkenen gedurende deze projectfase en worden mogelijke aanbevelingen opgenomen. De uitvoerige beschrijving van ervaring van betrokkenen is terug te lezen in het onderdeel Effectmeting.

De input, zowel activiteiten als bevindingen, van de verschillende projectpartners is eveneens opgenomen in deze eindrapportage.

De financiële rapportage, inclusief accountantsverklaring wordt conform afspraak in november 2012 aangeleverd.

Rest mij nog iedereen heel veel succes te wensen op de weg van het Loopbaanleren en te genieten van de successen van de studenten.

Namens alle projectbetrokkenen,  
[REDACTED], projectleider MBO Diensten

Vanuit het regiepunt MBO Diensten worden alle activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met de participerende onderwijsinstellingen. De uit te voeren activiteiten staan beschreven in het projectplan.

De resultaten van de diverse werkgroepen en projectonderdelen zijn terug te vinden in een zogenaamde Toolbox. Daarnaast zijn er vele producten, artikelen en achtergrondmateriaal te vinden op [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl) en/of op de website van de projectpartners:

- [www.mboraad.nl](http://www.mboraad.nl) ;
- [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl);
- [www.skills-netherlands.nl](http://www.skills-netherlands.nl) / [www.vakwedstrijden.nl](http://www.vakwedstrijden.nl)

Hierna wordt per onderdeel een korte beschrijving van het product gegeven plus de plaats waar het te vinden, c.q. te lezen is.

Bij het onderdeel Effectmeting wordt in deze rapportage volstaan met een samenvatting van alle gesprekken met projectbetrokkenen en panelgesprek met externen. De uitvoerige effectmeting is eveneens terug te vinden op de website [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl).

## RESULTATEN

### 2.1. LOB en het traject Visie en Beleid

Visie en beleid zorgen voor inspiratie, duidelijkheid en samenhang. Zij geven een strategie goed weer en maken het proces van een beoogde kwaliteitsverbetering bestuurbaar en beheersbaar. Het onderdeel Visie en Beleid is dan ook als verplichtend traject uitgevoerd binnen de vijftien participerende onderwijsinstellingen in het Stimuleringsproject LOB in het mbo om ook de kwaliteitsverbetering van LOB in goede banen te leiden. Daarbij stond het opstellen of aanscherpen van een visie op LOB centraal op beleidsmatig en bestuurlijk niveau, net als het opstellen van een implementatieplan LOB.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
<p><b>LOB-scan voor het mbo.</b> Deze scan is gebaseerd op de LOB-scan voor het vo.</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a></p>
<p>De <b>publicatie 'Kwaliteitsimpuls LOB in het mbo'</b> (september 2011), met daarin de resultaten van het begeleidingstraject in de onderwijsinstellingen (uitgevoerd door Cinop) en de meest recente versie van de bovengenoemde LOB-scan</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a></p>



## Implementatie visie en beleid

In de zomer van 2011 hebben de deelnemende mbo-instellingen de implementatieplannen LOB opgeleverd zodat na de zomer gestart kon worden met de daadwerkelijke implementatie. In het voorjaar van 2012 zijn de onderwijsinstellingen uitgenodigd om te reflecteren op hun eigen implementatieplannen. Op deze reflecties zijn vervolgens door externe deskundigen aanvullende suggesties gedaan voor implementatie LOB.

Ook hebben de eigen reflecties van de mbo-instellingen centraal gestaan tijdens de drie regiobijeenkomsten in Zwolle, Eindhoven en Utrecht begin mei 2012. Kennisdeling rondom succesvolle implementatie LOB en verbreding dan wel verdieping stond in deze bijeenkomsten centraal.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
<p>Op basis van deze ervaringen is er een korte publicatie, vervolg op 'Kwaliteitsimpuls LOB in mbo' samengesteld, waarin de volgende zaken aan bod komen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementatie van LOB, wat wordt er mee bedoeld en wat zijn ingrediënten voor succes.</li><li>• De rol van management bij implementatie LOB.</li><li>• Praktische tips voor implementatie LOB vanuit de onderdelen van de LOB-scan</li></ul>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a></p>



Tips voor andere scholen vanuit de 15 mbo-instellingen, die deelnamen aan het traject Visie en Beleid LOB.

Onderstaande tips zijn min of meer gerangschikt naar relevante items

**Beleid:**

- Gebruik de LOB-scan om zicht te krijgen op activiteiten op verschillende niveaus van de organisatie.
- Zoek verbinding met andere ontwikkelingen
- Kijk over de grenzen heen en zoek aansluiting en samenwerking
- Zoek verbindingen tussen LOB en andere thema's die spelen.
- Maak inzichtelijk waar LOB de andere projecten overlapt en waar niet. Dit helpt bij monitoring en evaluatie.

**Draagvlak:**

- Communiceer vooraf goed met de medewerkers over wat van hen verwacht wordt
- Draagvlak binnen de organisatie is essentieel. Zorg in ieder geval voor draagvlak op het niveau waarop je met de veranderingen aan de slag wilt gaan.
- Betrek iedereen die het aangaat bij monitoring en evaluatie en stel vooraf succescriteria op.
- Evalueer met elkaar het proces als het gaat om draagvlak creëren en bewustwording. Is deze gegroeid de afgelopen tijd? Wat waren succesfactoren? Moet dit nog versterkt worden? Hoe wil je dit aanpakken?
- Zet ambassadeurs in.
- Probeer het gesprek over LOB naar een concreet niveau te trekken door met elkaar beelden uit te wisselen over hoe de praktijk eruit moet zien, concrete (SMART) doelstellingen te bepalen eventueel met prestatie-indicatoren die leiden tot werkafspraken met deadline en een aangewezen verantwoordelijke.
- Zorg dat je eerst duidelijk hebt wie de sponsors en de change agents moeten zijn en begin daar met je lobby. Maak vooraf keuzes over systemen en methodieken en bespreek deze met de verantwoordelijken lager in de organisatie. Geef beperkte keuzevrijheid. Discussie over systemen leidt af van discussies over de inhoud.

**Implementatie:**

- Maak de stap naar ontwikkeling en uitvoering in de teams op basis van breed ontwikkelde visie en beleid LOB. Inventariseer hun wensen en laat teams van elkaar leren (organiseer dit).
- Visie vraagt om concretisering, implementatie vraagt om een tijdpad.
- Heb bij de implementatie aandacht voor draagvlak en leiderschap, werkplan en beleid.

**Studenten:**

- Vraag studenten als ervaringsdeskundigen.

**Overigen:**

- Schenk niet teveel aandacht aan instrumenten: probeer vooral te focussen op de gespreksvoering. Mensen lopen anders in de valkuil te denken dat als ze een instrument hebben, ze ook gesprekken kunnen voeren.
- Let op: LOB is niet een mentor met wat extra taken. Dat is een aanname die heel lastig uit te bannen is.
- Inroosteren van LOB activiteiten (bijvoorbeeld gericht op werk en/of vervolgopleiding) in alle leerjaren
- Wees ambitieus maar ook realistisch in je ambitieniveau
- Probeer een soort methodiek te vinden waarlangs opleidingen hun begeleiding kunnen vormgeven. Dus probeer een soort gespreksvorm te vinden waarin de loopbaangesprekken gegoten kunnen worden zonder dat mensen het idee hebben in een keurslijf te zitten.

## 2.2. LOB en deskundigheidsbevordering

Alle onderwijsinstellingen die deelnemen aan het Stimuleringsproject LOB in het mbo doorlopen een traject van deskundigheidsbevordering. Dit traject heeft een tweefase-constructie: het combineert externe training en interne coaching. Externe training biedt rust en focus op het onderwerp van professionalisering. De interne coaching faciliteert de transfer van theorie naar praktijk. Deze tweefase-constructie is ideaal, zo blijkt uit diverse onderzoeken. Bevatten professionaliseringstrajecten alleen externe training, dan is het effect vaak gering. Er zijn onvoldoende voorwaarden om het geleerde in de praktijk te brengen. Vervolgens blijkt de professionalisering op de werkplek vaak problematisch. De werkdruk werkt belemmerend en de expertise ontbreekt of wordt niet (h)erkend.

Andere keuzes zorgen eveneens voor meerwaarde. De deelname is georganiseerd in teams, wat collectief leren en daarmee de leervoorwaarden op de werkvloer bevordert. De verspreiding en verankering van kennis in de organisatie gebeurt met een tweetrapsconstructie. Landelijke experts geven ondersteuning. En tijdens het professionaliseringstraject deskundigen in de organisaties om de professionalisering binnen de organisatie verder vorm te geven.

### Ontwikkelaars en uitvoerders

De inhoudelijke kant van het professionaliseringstraject is gebaseerd op onderzoek over loopbaancompetenties en -loopbaanbegeleiding van leerlingen en studenten (o.a. Kuijpers & Meijers) en op de praktische vertalingen van dit onderzoek. De training is uitgevoerd door de experts [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED]. Er zijn **dertig schoolcoaches** (die de docenten en praktijkopleiders in de eigen school begeleiden) en ongeveer **honderdvijftig docenten** getraind in het voeren van reflectiegesprekken met mbo-studenten.

### Onderzoek

Aan het schooltraject is een onderzoek gekoppeld dat tot doel heeft na te gaan of de loopbaanreflectiegesprekken een effectief middel zijn om studenten te helpen bij het maken van keuzes. Vragen die hierbij centraal staan zijn: 'Wat is het bereik van een kortdurende, tweefase-tweetrapsprofessionalisering?' en 'Wat is het effect van het professionaliseringstraject op het gedrag van mbo-docenten en praktijkopleiders, en op de opbrengsten op student-niveau?'.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
Traject Deskundigheidsbevordering, waarin mbo-docenten centraal getraind worden op (indien nodig) basisgesprekstechnieken en het voeren van loopbaanreflectiegesprekken. Verder bestaat het traject uit praktijkopdrachten, video-interactiecoaching en coachingsgesprekken.	<i>In de toolbox.</i> <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox</a>
Eindrapportage Onderzoek Scholingstraject	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox</a>

## ROC Eindhoven schoolt loopbaanbegeleiders

### 'Luisteren naar hoe we luisteren'

ROC Eindhoven onderkent dat het voeren van goede loopbaangesprekken moeilijk is. Sinds dit schooljaar lopen er daarom maar liefst vier verschillende trajecten waarmee docenten hun vaardigheden kunnen aanscherpen. Projectleider LOB [REDACTED] is trots op de nieuwe aanpak.

Een workshop met de titel 'Een pad ontstaat door erop te lopen'. Een opleiding LOB waarin de loopbaanbegeleider en diens eigen aanpak centraal staan. Een training door de in onderwijsland bekende [REDACTED], vanuit het Stimuleringsproject LOB. En EVO-T, een spel dat *real life*, op een bord, in de buitenlucht of op de pc kan worden gespeeld en studenten langs vragen leidt als: wie ben ik, wat kan, wil en kies ik? In vrijwel alle clusters die tezamen ROC Eindhoven vormen, lopen één of meerdere van deze scholingstrajecten voor loopbaanbegeleiders.

### Urgentie

Ruime aandacht dus voor LOB. Dat was vier jaar geleden, toen [REDACTED] op ROC Eindhoven begon, wel anders. 'De urgentie van goede loopbaanbegeleiding werd wel gevoeld, maar van echte systematische loopbaanbegeleiding was niet overal sprake. Er waren bijvoorbeeld geen overkoepelende uitgangspunten.' Die zijn er nu wel. In de zogenaamde 'Roadmap to Excellence' is daarnaast vastgelegd aan welke criteria clusters moeten voldoen, onder andere op het gebied van LOB. Hogenboom, overigens ook kartrekker van de werkgroep Intake van het Stimuleringsproject LOB: 'We werken nu vanuit een gemeenschappelijk kader en ook steeds meer vanuit een loopbaanprogramma.'

### Loopbaan centraal

LOB krijgt dus steeds meer focus op ROC Eindhoven. 'De loopbaanbegeleider is zijn eigen instrument. Hoe beter je weet welk soort instrument je bent, hoe beter je studenten kunt begeleiden', vertelt [REDACTED]. We hebben durven zeggen dat we niet goed in staat zijn gesprekken te voeren waarin niet alleen de studievoortgang, maar ook de loopbaan centraal staat. Daarom zijn we al deze trajecten gestart. We hebben nog niet geëvalueerd hoe de studenten deze aanpak ervaren. Wel geven loopbaanbegeleiders aan dat ze er nu achter komen wat het effect is van hun eigen handelen tijdens een loopbaangesprek. Ze ervaren nu wat er allemaal bij zo'n gesprek komt kijken. Dat roept weer de vraag op of iedereen daar wel geschikt voor is. We zijn van mening dat iedere docent loopbaanbegeleider is of moet kunnen zijn. Voor sommige docenten is dat wel lastig.'

### Mooie gesprekken

Al deze inspanningen dienen uiteindelijk maar één doel: de student leren zélf keuzes te maken. [REDACTED]: 'Ik hoop dat we over pak hem beet vijf jaar in staat zijn om werkelijk een dialoog te voeren met de student. Ik herinner me een uitspraak van [REDACTED]: "Werkelijke verandering begint met het veranderen van de werkwijze. Uiteindelijk moeten we luisteren naar hoe wij luisteren." Als we dat weten, kunnen we mooie loopbaangesprekken voeren.'

### 2.3. LOB en het eerder ontwikkelde aanbod

'Nog meer instrumenten? Maar er is al zoveel!' Misschien een gedachte die door je hoofd speelt als je dit overzicht doorbladert. De onderwijsmarkt lijkt overspoeld te worden met producten, instrumenten, methoden en nascholingsaanbod om LOB in goede banen te leiden. Het aanbod blijft groeien en wordt steeds onoverzichtelijker. Waardoor het steeds moeilijker wordt een goede keuze te maken.

De diverse werkgroepen en partners van het Stimuleringsproject LOB wilden producten opleveren die echt meerwaarde hebben. Die aanvullend zijn op het bestaande aanbod. Een duidelijk overzicht was dus wenselijk!

Tegen deze achtergrond heeft Actis Advies in opdracht van MBO Diensten het bestaande aanbod geïnventariseerd en overzichtelijk gemaakt voor instellingen, docenten en begeleiders. Daarbij is het LOB-aanbod opgenomen dat:

- activerend is en uitgaat van de dialoog met de student;
- aansluit op praktijkervaringen die de student al heeft/opdoet en dus realistisch is;
- de keuze voor een bepaalde opleiding of richting overlaat aan de student.

Door het hanteren van deze criteria is puur informatief materiaal over een opleiding x, een sector y, of stagelopen in bedrijf z buiten beschouwing gebleven, net als test- en toetsinstrumentarium: dit is immers gericht op het 'afschatten' in plaats van het inschatten van de student.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
Inventarisatie LOB-instrumenten	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox</a>

## 2.4. LOB tijdens het intakegesprek

Voordat een student een mbo-opleiding gaat volgen, krijgt hij meestal eerst een intake met een intakegesprek. Vanuit de loopbaangedachte is dit gesprek een dialoog tussen de student en de docent/intaker. De student vertelt over zijn ervaringen, verwachtingen en toekomstplannen in relatie tot de opleiding die hij wil volgen. Bij zo'n intake gaat het niet om de vraag 'Gaat deze student het halen?', maar om de vraag: 'Wat heeft deze student nodig om succesvol te zijn?'. Uit de praktijk blijkt dat veel intakegesprekken te weinig loopbaangericht zijn. Daarom ontwikkelde de werkgroep Intake een bewustwordingscampagne om dit onder de aandacht te brengen.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
Een <b>webfilm</b> van 10 minuten waarin studenten van drie mbo-instellingen vertellen over hun ervaringen met het intakegesprek.	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake</a>
Twee <b>posters</b> , geïllustreerd met een cartoon	In de toolbox. <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake</a>
Een reeks van vier <b>ansichtkaarten</b> , elk met een cartoon gebaseerd op een uitspraak uit de webfilm.	In de toolbox.
Een <b>banner</b> met doorklik naar de webfilm	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/intake</a>

## 2.5. LOB en levensechte opdrachten

Levensechte opdrachten vragen van studenten dat zij hun kennis en vaardigheden integraal toepassen in een beroepssituatie. Deze opdrachten moeten inspireren én studenten inzicht geven in hun leerproces, hun kwaliteiten en ambities. De opdrachten dienen ontwikkelingsgericht te zijn. Ook leveren ze input voor LOB-gesprekken. Het ontwikkelen van levensechte opdrachten vereist daarom een specifieke deskundigheid. Een goede opdracht is meer dan een uitgewerkt idee. De werkgroep Levensechte opdrachten verdiepte zich in de theorie en de praktijk van levensechte, ontwikkelingsgerichte opdrachten en goot beide in een praktisch handboek.

<i>Wat opgeleverd?</i>	<i>Waar te vinden?</i>
<b>Handboek</b> voor het schrijven van levensechte opdrachten' (werkklapper met theorie en vier voorbeeldopdrachten)	<i>In de toolbox.</i> <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Template</b> voor levensechte opdrachten (zelf in te vullen)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Template</b> voor levensechte opdrachten (met uitleg over hoe in te vullen)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Evaluatieformulier</b> (zelfevaluatie voor studenten)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Beoordelingsformulier</b>	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Checklist</b> Levensechte opdrachten	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>
<b>Voorbeeld gebruik Checklist</b> levensechte opdrachten (havenlogistiek)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/levensechteopdrachten</a>

## 2.6. LOB en Skills Netherlands

Vakwedstrijden zijn niet nieuw. Ze bestaan sinds de jaren '60 en worden ook internationaal gehouden (met deelnemers uit ruim vijftig landen). De wedstrijden zijn nadrukkelijk geen doel op zich, maar een middel voor de student om te ontdekken waar zijn talent ligt. Nieuw zijn wel de pilot mbo-vakwedstrijden, die Skills Netherlands ontwikkelt binnen het Stimuleringsproject LOB. Aan deze pilot doen tien studierichtingen van enkele mbo-instellingen mee. Zij maken gebruik van lesmateriaal gebaseerd op een aantal kwalificatiedossiers. Dit zijn door het onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk ontwikkelde praktijkopdrachten met bijbehorende beoordelingsmodellen.

De vakwedstrijden kunnen zowel ingezet worden als LOB-instrument, maar ook als voorbereiding voor een examen of proeve van bekwaamheid. De wedstrijden passen immers in het curriculum van een opleiding. Uit de kwalificatiedossiers worden onderwijsdoelen afgeleid, waarna competenties, kerntaken en werkprocessen vertaald worden in concrete opdrachten. De beoordeling en ingebouwde reflectie dienen als input voor een LOB-gesprek. Zo kunnen studenten gecoacht worden bij het opstellen van persoonlijke leerdoelen en worden zij gestimuleerd om na te denken over hun loopbaan.

De resultaten en de geboden docentenhandleiding vormen dan ook een basis om met de student in dialoog te gaan over loopbaanoriëntatie en begeleiding.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
<p>Praktijkopdrachten voor de volgende vakgebieden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ICT beheerder</li><li>• ICT Netwerkbeheerder</li><li>• Allround Schoonheidsspecialist</li><li>• Vliegtuigonderhoudstechnicus</li><li>• Autoschadenhersteller</li><li>• Vormgever productpresentatie</li><li>• Medewerker bediening café/bar</li><li>• Kok</li><li>• Vakbekwaam hovenier</li><li>• Facilitaire dienstverlener</li></ul>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/skills">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/skills</a> <a href="http://www.skills-netherlands.nl">www.skills-netherlands.nl</a> <a href="http://www.vakwedstrijden.nl">www.vakwedstrijden.nl</a></p>

Zie voor aanvullende resultaten en uitvoerige beschrijving van activiteiten van Skills-Netherlands op pagina 47.

## Mbo-vakwedstrijden

'Echt doen waarvoor je leert'

Vakwedstrijden en hun relatie met LOB zijn in de nieuwsbrieven ruimschoots belicht, vooral vanuit de projectkant. Maar hoe gaat het in het veld? [REDACTED] (Arcus College) vindt het project 'geweldig': 'Studenten krijgen een veel beter beroepsbeeld.'

[REDACTED] vertegenwoordigt op het Arcus College in Heerlen vele rollen: docent interieurstyling, mentor, stagebegeleider en ambassadeur van de werkgroep LOB in onderwijscurriculum. Tenslotte is ze ook nog lid van de werkgroep vakwedstrijden. In die laatste rol werkt ze mee aan de ontwikkeling van vakwedstrijden en bijbehorende beoordeling voor de opleiding Interieuradviseur.

### Perspectief van de student

'Samen met [REDACTED] (LOOV Onderwijsontwikkeling) denken we na over de invulling van integrale leeropdrachten voor het vak Interieuradviseur. De opdrachten van de vakwedstrijden worden geschreven vanuit het perspectief van de student, sluiten aan bij de kwalificatiedossiers en zijn geënt op de beroepspraktijk.'

### Realistische opdracht

Het bedenken van de integrale leeropdrachten viel [REDACTED] alleszins mee. 'Ik heb jarenlang gewerkt als beroepstyliste. Vanuit die ervaring en vanuit een stappenplan dat ze bij Skills-Netherlands hanteren, was het vrij gemakkelijk om een realistische opdracht te schrijven. Bovendien kan ik putten uit mijn eigen netwerk. Een huis dat een bevriende architect laat bouwen, kan ik gebruiken als echt object voor de opdracht. Mijn studenten kunnen daar een kijkje nemen en gevoel krijgen voor hoe een ontwerp er in de praktijk uit kan zien.'

### Goed beroepsbeeld

Die praktijkervaring vindt [REDACTED] belangrijk. 'Alleen dan leer je echt goed wat een vak inhoudt, alleen dan krijg je een goed beroepsbeeld. En dat is nodig om goede beroepsbeoefenaars op de markt te zetten. Het mooie van de vakwedstrijden is daarnaast dat je heel eenvoudig relaties kunt leggen met andere vakken. Bijvoorbeeld met Zorg & Welzijn, door de studenten een huis te laten ontwerpen dat geschikt is voor alcohol- en drugsverslaafden die moeten afkicken.'

### Mooi totaalpakketje

De werkgroep van [REDACTED] heeft nu één vakwedstrijd klaar, twee andere trajecten zijn in de maak. 'Het is nog even puzzelen met de beoordelingsformulieren. Maar ik merk dat studenten het leuk en leerzaam vinden. De relatie met LOB komt vooral in het flankerend onderwijs aan bod, maar ik denk dat we nu langzamerhand een mooi totaalpakketje bij elkaar hebben, waarmee studenten echt doen waarvoor ze leren. En dat draagt bij aan een beter beroepsbeeld en dus ook minder switchgedrag. Studenten zijn door LOB en de vakwedstrijden veel bewuster met hun keuzes bezig. Daar doen we het tenslotte allemaal voor!'



## 2.7. Ontwikkelen levensechte praktijksimulatie (LOB en praktijkleren)

Het verwerven van loopbaancompetenties kan het beste in een krachtige leeromgeving plaatsvinden. Maar aan welke voorwaarden moet een leeromgeving voldoen om echt meerwaarde te hebben voor opleiding, bedrijf en student? De werkgroep Praktijkleren verzorgde een inventariserende verkenning en een praktische vertaalslag: een overzicht van alle bouwstenen en twee hulpmiddelen die je helpen een omgeving te realiseren die inspireert te leren, te werken en te kiezen.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
<b>De publicatie 'Bouwstenen voor een krachtige leeromgeving'</b> met bijbehorend Inspiratiekaartspel	<i>In de toolbox.</i> <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren</a>
<b>Ontwikkelformat</b> Krachtige Leeromgeving (invulformulier)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren</a>
<b>Theoretisch kader</b> (de theorie die leidde tot de praktische vertaalslag)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren</a>
<b>Literatuurlijst</b> in SCORM (te downloaden en te plaatsen in je eigen elektronische leeromgeving)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/praktijkleren</a>

## 2.8. SBB en Beroeps Oriënterende Stages en Beroepen in Beeld

### Beroeps oriënterende stages:

Het project 'Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo' van Stichting SBB en de kenniscentra is een onderdeel van het Stimuleringsproject LOB in het mbo, gericht op:

- het ontwikkelen van instrumenten voor kenniscentra, leerbedrijven en onderwijsinstellingen ter ondersteuning van beroepsoriëntatie in de beroepspraktijk;
- het testen van het samenwerkingsproces en alle ontwikkelde instrumenten in een pilot en het bijstellen ervan;
- een succesvolle samenwerking tussen kenniscentra, onderwijsinstellingen en leerbedrijven;
- evaluatie gericht op een landelijke uitrol van het proces en de instrumenten.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
<p>Een <b>handleiding voor de leerbedrijven</b> met o.a. tips over het inrichten van een goed bedrijfsbezoek en het bereiken en begeleiden van studenten, informatie over de taken van het leerbedrijf en uitleg over het (v)mbo.</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb</a> <a href="http://www.s-bb.nl">www.s-bb.nl</a></p>
<p><b>Gouden regels en omgangstips voor de leerbedrijven:</b> de handleiding voor de leerbedrijven is ook in een verkorte versie verschenen met 'gouden regels van het bezoek en tips hoe met de leerlingen om te gaan'.</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb</a> <a href="http://www.s-bb.nl">www.s-bb.nl</a></p>
<p>Een <b>handleiding voor de onderwijsinstellingen</b> met tips en informatie over het oriëntatieproces, het voorbereiden van studenten, het effectief terugblikken met de student op het bedrijfsbezoek en de taken die docenten bij deze bezoeken hebben. Ook bevat de handleiding twee lesbrieven om het bedrijfsbezoek met de leerlingen voor te bereiden en er met de leerlingen op terug te blikken.</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb</a> <a href="http://www.s-bb.nl">www.s-bb.nl</a></p>
<p>Een <b>handleiding voor de kenniscentra</b> met tips en informatie over effectieve bedrijfsbezoeken, de rol en de taken van het kenniscentrum daarbij, de instructie van leerbedrijven en de succescriteria voor een geslaagd bezoek. De instrumenten zijn getest tijdens de pilot en dankzij suggesties van onderwijsinstellingen, studenten, leerbedrijven en kenniscentra verbeterd.</p>	<p><a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/sbb</a> <a href="http://www.s-bb.nl">www.s-bb.nl</a></p>



## Beroepsoriënterend

### Betere loopbaankeuzes dankzij het bedrijfsbezoek

**Gerichte beroepsoriëntatie helpt (v)mbo-studenten om beter gefundeerde loopbaankeuzes te maken. Het bedrijfsbezoek speelt hierbij een belangrijke rol. Het LOB-project Beroepsoriënterend Bedrijfsbezoek (BBB) is er dan ook op gericht om het rendement van bedrijfsbezoeken en snuffelstages te verhogen.**

Het bedrijfsbezoek – dat (v)mbo-studenten afleggen in het kader van hun loopbaanoriëntatie – kan beter. Eén van de LOB-projecten gaat dan ook over het professionaliseren van het bedrijfsbezoek. Het project wordt uitgevoerd door SBB. [REDACTED] die namens Kenteq deelneemt aan het project, vertelt dat het bedrijfsbezoek door studenten soms wordt beschouwd als een leuk uitje, waarbij een bedrijf of een instelling zichzelf kan promoten. 'Wat echter vaak ontbreekt, is de concretisering. Studenten willen ook gewoon weten wat ze met hun opleiding binnen zo'n bedrijf kunnen doen. En dat wordt tijdens zo'n bedrijfsbezoek lang niet altijd uitgelegd.' Ook de school moet beter z'n best doen, stelt [REDACTED]. 'De voorbereiding vooraf kan beter. En na afloop is er vaak geen follow-up. Er wordt bijvoorbeeld niet over doorgepraat op school.'

### Lespakket

Dat kan dus beter. Het projectteam BBB heeft daarom voor scholen een lespakket ontwikkeld. [REDACTED] 'Scholen kunnen hun studenten hiermee voorbereiden op het bedrijfsbezoek. Eén van de lessen stimuleert de studenten bijvoorbeeld om over zichzelf na te denken: wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik? Een andere les besteedt aandacht aan het schrijven van een sollicitatiebrief. Scholen kunnen daarnaast ook met hun studenten in gesprek gaan over hoe ze zich binnen een bedrijf moeten gedragen.' [REDACTED] vertelt dat het lespakket ook ingaat op reflectie na afloop van het bedrijfsbezoek. 'Studenten zouden bijvoorbeeld een verslag kunnen schrijven over het bezoek. Scholen kunnen hun studenten daarnaast stimuleren om een bedankbriefje te schrijven aan het bewuste bedrijf. Eigenlijk zijn het allemaal heel eenvoudige manieren om het bedrijfsbezoek de aandacht te geven die het verdient.'

### Mensenwerk

Ook aan de bedrijven is gedacht, vertelt [REDACTED]. Zij krijgen het instructiepakket *Leerlingen in mijn bedrijf*, dat onder meer tien gouden regels over het bedrijfsbezoek bevat. Het pakket helpt bedrijven ook bij het beter aankleden van het bedrijfsbezoek, bijvoorbeeld door het organiseren van leuke workshops. Hoewel het project prima verloopt, wil [REDACTED] wel benadrukken dat het succes uiteindelijk staat of valt met goede communicatie. 'Afstemming tussen de twee werelden – de school en het bedrijfsleven – is enorm belangrijk. Hoeveel lespakketten je ook ontwikkelt, het blijft uiteindelijk mensenwerk. We moeten dus blijvend aandacht besteden aan de relatie tussen bedrijven en scholen. Dat is cruciaal, als je het mij vraagt.'

## 2.9. LOB in VM2-trajecten

De Werkgroep VM2 draait om het landelijke OCW/LNV-experiment voor de leergang vmbo-mbo2. Hierbij onderzoeken 'scholen-koppels' (telkens een mbo-instelling en een vmbo-school) hoe zij vmbo en mbo beter laten aansluiten. Het uiteindelijke doel: kwalificering op niveau 2 zonder merkbare overstap. LOB speelt een cruciale rol. Veel VM2-studenten zijn namelijk 'mogelijk vroegtijdige schooluitvallers'. Zij zijn vaak nog niet in staat om bewust en afgewogen een beroepsrichting te kiezen. Scholen worstelen daarom met LOB voor deze doelgroep. De Werkgroep VM2 ging op zoek naar bruikbare modellen voor scholen en publiceerde haar resultaten.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
De <b>Eindrapportage</b> Werkgroep VM2, met een verslag van de verkenning van de werkgroep VM2, de ontwikkelde visie op LOB in VM2-trajecten en aanbevelingen	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2</a>
Drie uitgewerkte VM2-trajecten (uitgebreid beschreven <b>casussen</b> over de manier waarop drie scholenkoppels LOB invullen)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2</a>
De <b>publicatie</b> 'VM2 en LOB. Praktische handleiding voor de integratie van LOB binnen VM2', een verkorte versie van het Eindrapport met visie, aanbevelingen en voorbeelden	In de toolbox. <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/vm2</a>

■■■■ en ■■■■ Kandinsky College

'We zijn allebei vijfdejaars in het VM2-traject. afgelopen september zijn we begonnen. Het fijne van dit project is dat de omgeving heel vertrouwd is. Het ROC is heel groot, er zijn overal beveiligers. Op het Kandinsky kennen we alle docenten bij naam. En omdat het kleiner is, kunnen we ons beter concentreren.'

■■■ en ■■■■ hebben in het vierde jaar twee uur per week modules gevolgd, voor Kapper, Kok, Gastheer/Gastvrouw, Helpende Zorg & Welzijn, et cetera. ■■■■ 'Ik wilde eerst kapster worden, maar door die module ben ik er achter gekomen dat ik dat toch niet zo leuk vind. Nu heb ik voor Helpende gekozen. ■■■■ 'Ik doe ook Helpende, maar ik wist al wat ik wilde worden. Ik wil later mensen met syndroom van Down helpen.'

Beide meiden zijn enthousiast ten slotte over het programma dat ze volgen: 'Je hebt langer de tijd om een beslissing over je beroep te nemen. Dan weet je beter wat je wel en niet wilt.'

## 2.10. LOB en netwerken

Een uitgebreid netwerk is een krachtig instrument. Zeker voor studenten die aan het begin van hun loopbaan staan. Als zij weten hoe zij hun contacten optimaal kunnen gebruiken, krijgen ze tips, aanbevelingen en helpende handen die hen verder kunnen brengen. De werkgroep Netwerk heeft allerlei hulpmiddelen ontwikkeld die helpen om in het kader van LOB aandacht te besteden aan netwerken.

Wat opgeleverd of aangedragen?	Waar te vinden?
<b>Indexkaart met alle items van de groep Netwerken in de toolbox</b>	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
<b>Reader 'Strategisch, praktisch en virtueel netwerken'</b> (reader voor docenten/leerbegeleiders met handvatten om hun studenten te leren netwerken; ontwikkeld door consultancybureau La Red)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
<b>Reader 'Laat netwerken voor je werken'</b> (bijbehorende reader voor studenten; ontwikkeld door consultancybureau La Red)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
'Netwerken: zoek, verbind, breid uit, onderhoud en benut' (introdunctieboekje voor docenten/leerbegeleiders behorende bij bovenstaande readers)	In de toolbox. <a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
Het <b>Netwerkkwartet</b> (een speelse methode om je studenten te laten netwerken)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
<b>Adresboek</b> netwerkknooppunten	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
'Netwerken en Sociaal Kapitaal in het MBO: Hefboom of Slagboom' (reader ECBO)	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
<b>Overzicht webfilms</b> over netwerken	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
Overzicht beroepsoriënterende activiteiten: <b>tips en good practices</b>	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>
<b>Draaiboek</b> kenniscafé	<a href="http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken">www.mbodiensten.nl/lob/toolbox/netwerken</a>

## 2.11. LOB en doorstroom

Een student haalt betere resultaten in het hbo en op de arbeidsmarkt als zijn loopbaan bij zijn mbo-opleiding meer centraal komt te staan. Studenten en docenten in het mbo en hbo besteden daarom veel tijd aan individuele gesprekken en groepsgesprekken over de studieloopbaan. Ook LOB-instrumenten zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen en portfolio's krijgen veel aandacht. De werkgroep Doorstroom mbo/hbo/arbeidsmarkt ontwikkelde een kijkkader dat helpt zicht te krijgen op LOB binnen opleidingen, met een focus op de doorstroom naar het hbo of de arbeidsmarkt.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
'Kijkkader LOB voor de doorstroom naar het hbo en de arbeidsmarkt' ('rolodex' met <b>overzicht van best practices</b> op het gebied van doorstroom en met een <b>theoretische onderlegger</b> )	<i>In de toolbox.</i> <a href="http://www.mbodiensten.nl/LOB/toolbox/doorstroom">www.mbodiensten.nl/LOB/toolbox/doorstroom</a>

### Actie werkgroep

De ontwikkelde rolodex is tijdens een succesvolle resonantiebijeenkomst met experts van het mbo, hbo en kenniscentra bij Landstede op 24 april 2012 toegelicht door lector [REDACTED] van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Deze middag zijn de mogelijkheden verkend hoe het product binnen onderwijsorganisaties te gebruiken om de doorstroom of uitstroom van de studenten beter te laten verlopen. Vier scenario's voor doorontwikkeling zijn door deelnemende experts van feedback en randvoorwaarden voorzien. De vier geschetste scenario's waren respectievelijk 'een lob-portfolio voor studenten', 'een begeleidingsinstrument voor SLB-er', 'een database van succesvolle praktijkvoorbeelden van doorstroom lob' en 'een lob- doorstroom zelf-evaluatiescan voor opleidingen'. Alle vier de scenario's werden als realistisch bestempeld. Voor alle vier de scenario's is een pleidooi gehouden voor actieve betrokkenheid van de verschillende (bloed)groepen. Warme overdracht geldt niet enkel als belangrijke voorwaarde voor succesvolle doorstroom van studenten maar ook om dit soort initiatieven tot een duurzaam succes te maken.

## 2.12. MBO Raad en MBO Stad

Er zijn ongeveer 700 mbo-opleidingen op vier niveaus en in twee leerwegen. Voor veel jongeren is het heel lastig om daar overzicht over te krijgen en een keuze te maken. De MBO Raad heeft daarom de website [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) ontwikkeld.

MBO Stad is een website waar aankomende mbo-studenten zich kunnen oriënteren. De verschillende onderdelen van de stad staan voor een groep van opleidingen die bij elkaar horen. Hier is informatie te vinden over deze opleidingen. In de haven vind je bijvoorbeeld informatie over opleidingen in scheepvaart, transport en logistiek en in het stadion over opleidingen in de sport en veiligheid.

De site is primair op het vmbo gericht en is te gebruiken in de lessen of bij de voorlichting aan individuele studenten. MBO Stad is een plek waar vmbo-leerlingen kunnen rondkijken en ontdekken wat er allemaal mogelijk is in het mbo. De site is bedoeld als portal, als plek waar vmbo-leerlingen zich kunnen oriënteren op een vervolgopleiding op het mbo. Daarnaast is de site ook bedoeld voor ouders, decanen en studenten in het mbo die een andere opleiding willen gaan volgen. De informatie is vrij globaal. Voor meer gedetailleerde informatie verwijst de website door naar andere sites waar extra informatie te vinden is of waar beroepskeuzetesten staan.

Wat opgeleverd?	Waar te vinden?
Website MBO Stad	<a href="http://www.mbstad.nl">www.mbstad.nl</a> In de toolbox.

Zie voor uitvoerige en aanvullende informatie hoofdstuk 4 pagina 37.

### Enkele quotes van bezoekers website [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl)

#### Ouders:

- "Handig! Dan kan ik dit thuis ook eens bekijken met mijn kind".
- "Door deze rangschikking komt er een overzicht in de soep aan opleidingen".
- "Bestaat er eigenlijk ook HBO Stad?"
- "Het is zo moeilijk voor mijn kind om te kiezen, dit testje en deze website is een handig hulpmiddel om je verder te oriënteren."

#### Decaan:

- "Ik ga de website zeker gebruiken! En ik ben van plan om mijn collega's te informeren over de voordelen van MBO Stad".

#### Leerlingen:

- "Ik wil graag met kinderen werken, maar wist niet precies welke beroepen je dan kan doen en waar die bij hoorden. In het werkveld Zorg en welzijn krijg je dan een goed overzicht"
- "Ik kreeg door het werkveld Bouw en infra veel ideeën!
- "De site is best handig en informatief!"
- "Leuke plaatjes!"
- "MBO stad is vooral interessant als je nog niets weet"
- "De filmpjes geven een goed beeld!"



## BEVINDINGEN:

Binnen het onderdeel Effectmeting (pagina 29) wordt er uitvoerig stil gestaan bij de opbrengsten van het project. In aanvulling daarop volgen hier enkele opmerkingen die weergeven hoe in de projectperiode is (samen)gewerkt.

- Betrokkenheid studenten is hier en daar door werkgroepen geprobeerd. Echter dit is niet goed gelukt. Wel hebben werkgroepleden input geleverd op basis van hun ervaring en contacten met studenten in eigen onderwijsinstelling.
- Doordat er gedurende de projectfase geen helderheid was ten aanzien van voortgang, is er tot aan het einde van de projectperiode geen zicht gegeven op duidelijke implementatievoorstellen. Werkgroepen kregen hierdoor het idee dat "eigenaarschap" niet meer bij hen lag en vragen overtransfer bleven onbeantwoord.
- Samenstelling van werkgroepen is zeer divers geweest en daarmee is optimale input gerealiseerd. Deskundigheid van eenieder is tot zijn recht gekomen
- Afstemming met andere werkgroepen en onderdelen van het landelijk project is vormgegeven door periodieke landelijke bijeenkomsten. Langs die weg kon men enigszins kennismaken van waar de andere werkgroepen mee bezig waren. Deze bijeenkomsten zijn divers van aard geweest en daarmee ook met een zeer verschillend resultaat. De focus ontbrak hier en daar. Het zicht op elkaars producten is hiermee niet optimaal geweest. Soms heeft het moeite gekost het onderscheid helder te krijgen tussen het proces van de werkgroep, het landelijk project én de gang van zaken in de eigen instelling.
- Binnen de werkgroepen is geprobeerd "out of the box" te denken en te werken. Dit heeft geleid tot creatieve werkprocessen en daarmee gepaard gaand resultaat.
- Enthousiasme binnen de werkgroepen heeft ook tot resultaat gehad dat het halen van de deadlines af en toe moeilijk was. Ook het maken van keuzes ten gunste van het gewenste eindproduct heeft soms moeite gekost. Kiezen is en blijft bij betrokkenen een "knelpunt".
- Het vooraf "vaststellen" van het gewenste resultaat heeft zowel positief als negatief gewerkt. De deskundigen in de verschillende werkgroepen hebben soms moeite gehad af te wijken van het geformuleerde resultaat. Ook als dat inhoudelijk onderbouwd was. Het idee te "moeten voldoen aan" hinderde in het proces te komen tot het beste product, c.q. resultaat.
- Alle werkgroepen hebben gewerkt op basis van uitwisseling, vertrouwen, kennis en enthousiasme. Er is actief "genetwerkt" binnen de afzonderlijke werkgroepen, maar ook zeer zeker daarbuiten.
- De inbreng van de diverse externe deskundigen is als positief ervaren. Het "op het rechte gekozen pad blijven" is mede hierdoor goed gelukt.
- Het samenwerken in werkgroepen die zijn samengesteld uit betrokkenen uit diverse instellingen en regio's is als positief ervaren.
- Het faciliteren van uren door MBO Diensten, is zowel door de betrokken personen in de werkgroepen als door de onderwijsinstellingen gewaardeerd en heeft bijgedragen aan het uiteindelijke resultaat binnen de afgesproken tijd en de samenwerking binnen de werkgroepen.
- Binnen het huidige project is er geen ruimte geweest voor implementatieactiviteiten. Dit heeft men ervaren als "niet compleet" en "niet af". Het "moeten afstaan" van het ontwikkelde product zonder dat helder is wat er daarna mee gebeurt is als negatief ervaren. Ruimte in tijd en begroting voor borging van ontwikkelingen is noodzakelijk en moet in mogelijke vervolgprijzen worden

opgenomen. Dit puur ter realisering van projectdoel en ter voorkoming van "resultaat in een zwart gat laten vallen".

- De samenwerking met het vmbo is wel aan bod gekomen, bijvoorbeeld binnen VM2 werkgroep. Toch wordt deze samenwerking nog als te gering ervaren. Deze moet op meerdere vlakken ook op ontwikkel -en uitvoeringsniveau vorm en inhoud krijgen.

## COMMUNICATIE

Net als in de voorgaande periode is er op diverse manieren gewerkt aan communicatie rondom het project. Ook nu is de **werkgroep Communicatie** periodiek bij elkaar geweest om zaken door te spreken die van belang zijn voor het verspreiden van de ontwikkelingen en resultaten van het project. De **Nieuwsbrief** is enkele keren opnieuw uitgebracht. De laatste zal op basis van de slotbijeenkomst van 12 juni verschijnen.

Het "invullen" van de Nieuwsbrieven is en blijft niet eenvoudig. Het actief aanleveren van copy zorgt hier en daar voor vertragingen en ook het houden van interviews met projectbetrokkenen gaat niet altijd even soepel. Dat wil zeggen dat mensen het vaak te druk hebben met werkzaamheden en dit type activiteiten niet tot prioriteit verheffen.

Studenten die we graag willen verleiden tot het geven van input, zijn moeilijk te motiveren, c.q. bereiken. Daar waar de onderwijsinstelling mee wil werken, is het niet vanzelfsprekend dat de studenten dat ook doen. Het meest succesvol is het wanneer er ter plekke studenten worden benaderd en betrokken.

Gedurende de gehele projectperiode zijn er 6 Nieuwsbrieven verschenen.

De projectbetrokkenen zijn periodiek bij elkaar gekomen in de **bijeenkomsten voor extern deskundigen, kartrekkers en werkgroepleden**. In de achterliggende periode zijn er drie bijeenkomsten geweest. De eerste twee richten zich op kennisdeling vanuit werkgroepen met als inhoud het geven van informatie aan elkaar en het krijgen van input voor verdere ontwikkelingen in de werkgroepen. Deze bijeenkomsten zijn niet altijd even succesvol geweest. Soms was de opzet te veel eenrichtingsverkeer waardoor activering niet gelukt is en daarmee ook onvoldoende input is verkregen voor de betreffende werkgroepen. De laatste bijeenkomst is specifiek besteed aan het "verzamelen" van input voor een eventueel vervolgproject en voor implementatie ideeën. Door omstandigheden waren er niet veel mensen aanwezig. Dit heeft tot (positief) gevolg gehad dat men in klein verband op een intensieve wijze met elkaar van gedachten heeft kunnen wisselen over afgelopen projectperiode en bruikbare ideeën zijn geïnventariseerd. Deze laatste zijn/worden benut voor de opzet van de nieuwe projectperiode. Terugkijkend is het aan te raden deze bijeenkomsten in het vervolg opnieuw op te nemen, maar op een andere wijze te organiseren waarbij er meer sprake is van kennisdeling en het algemene projectidee helder voor het voetlicht komt en blijft. De verbanden moeten steeds zichtbaar blijven om met elkaar de projectdoelen te behalen en in samenhang met elkaar deze te ontwikkelen.

Uiteraard zijn er opnieuw twee **stuurgroep**bijeenkomsten geweest. De bemensing is onveranderd gebleven en ook de inhoud van de bijeenkomsten is overeenkomstig eerdere bijeenkomsten. Uiteraard steeds aangepast aan de actualiteit en projectontwikkeling.



Tot slot is er een **afsluitende bijeenkomst** in juni 2012 georganiseerd. Deze stond in het teken van terugkijken, waarderen, reflecteren, inspireren en ontdekken. Allemaal waarden die binnen Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding zeer van belang zijn. Deze bijeenkomst is door 87 personen bezocht. Dit zijn personen die (bijna) allen direct betrokkenen zijn geweest bij het project. De sfeer werd gekenmerkt door "waarderen en vieren van hetgeen is bereikt". [REDACTED] van Motivacion heeft gezorgd voor een inspirerende inleiding met als thema: **De Grenzeloze Generatie**, plus het Optimaal stimuleren van nieuwe Nederlanders in het mbo. [REDACTED] heeft vanuit haar deskundigheid gereflecteerd op de projectactiviteiten. iNtrmzoo zorgde voor de muzikale afsluiting.

Ook is ter afsluiting van het project een artikel geplaatst in de **MBO-krant**. Deze wordt in een oplage van 40.000 verspreid in het mbo-onderwijs.

## CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De conclusies, geformuleerd in de Tussenrapportage van november 2011 zijn grotendeels nog van kracht. Daarnaast is het van belang te melden dat alle betrokkenen in staat zijn gebleken de beoogde resultaten, beschreven in de projectaanvraag oktober 2010, in zijn geheel waar te maken. Zowel de werkgroepen, resulterend onder de regie van MBO Diensten hebben alle gewenste producten opgeleverd (zie hoofdstuk 2) als de activiteiten in het kader van Visie en Beleid, Deskundigheidsbevordering, Inventarisatie instrumenten en alle activiteiten van de projectpartners zijn volledig afgerond. Hier en daar zijn activiteiten wat "stil gelegd" mede gebaseerd op financiële mogelijkheden, elders zijn er extra activiteiten uitgevoerd omdat er nog financiële ruimte was. Kortom: er is het optimale uit de mogelijkheden gehaald, zowel inhoudelijk als financieel.

De evaluatieve opmerkingen zijn veelal terug te zien in de daarvoor betreffende producten, en ook in hoofdstuk 2. Bevindingen wordt er iets gezegd over conclusies en aanbevelingen voor de eventuele toekomst. Op deze plaats lijkt het echter nog wel gerechtvaardigd te melden dat deze projectperiode zich heeft gekenmerkt door ontwikkeling en oplevering van producten, maar zonder tijd en ruimte te hebben voor implementatie en verspreiding. Dat heeft gezorgd voor frictie op een aantal momenten, zeker tegen het einde van de projectperiode. Het "afgeven" van de producten is hier en daar dan ook als "niet prettig" ervaren, omdat men geen helderheid had over de vervolgstappen. Dat heeft gezorgd voor een "stilstand" in de ontwikkeling. Daar waar er de mogelijkheid ontstaat om vervolgvactiteiten te starten moet er in de planning rekening gehouden worden met tijd en geld voor implementatieactiviteiten voor nieuw ontwikkeld materiaal en/of ideeën.

De website MBO Stad is gelanceerd en de eerste voorzichtige samenwerkingsstappen met Beroepen in Beeld zijn gezet. Op een aantal momenten en plaatsen heeft men samengewerkt aan presentaties en profilering van het mbo-onderwijs. In de toekomst zal er nadrukkelijk gezocht worden naar verdere samenwerkingsmogelijkheden ten gunste van informatievoorziening voor studenten, ouders en docenten. Ideeën daartoe worden opgenomen in het nieuwe projectplan.

Skills-Netherlands heeft de beoogde doelen bereikt en alle informatie wordt uitvoerig gepresenteerd op de website [www.vakwedstrijden.nl](http://www.vakwedstrijden.nl). Ook al is de keuze (door derden) gemaakt als organisatie niet meer binnen dit project te participeren, de resultaten worden ingezet bij diverse mbo-instellingen. Daar waar er in de toekomst verbindingen gelegd moeten worden ten gunste van het uitvoeren van vakwedstrijden in het mbo, kan gebruik gemaakt worden van het eventuele toekomstige project.

De Stichting SBB is in de gelegenheid geweest de ontwikkelde producten uitvoerig in de praktijk te testen en heeft een onderzoek kunnen uitvoeren waardoor helder is geworden wat de succes- en faalfactoren zijn binnen de producten. Deze resultaten worden uiteraard benut bij een eventueel vervolg van het project.

Vanuit verschillende disciplines binnen het project is de wens geuit in de toekomst, nadrukkelijker dan nu het geval is geweest, te werken met kennisdelingsbijeenkomsten. Het leren van en met elkaar heeft een sterke voorkeur voor participanten. Niet steeds "opnieuw het wiel uitvinden" ligt hier aan ten grondslag.

Deze bijeenkomsten moeten bij voorkeur uitgevoerd worden in de regio en daar waar mogelijk in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Het item netwerken heeft de afgelopen projectperiode op diverse manieren uitvoerig de aandacht gekregen. Niet alleen ten gunste van het ontwikkelen van materialen voor studenten, maar ook voor alle projectbetrokkenen. Het elkaar leren kennen en gebruik kunnen maken van elkaars deskundigheid vanuit respect voor deze deskundigheid, heeft veel opgeleverd in relationele zin. Projectbetrokkenen weten elkaar te vinden en maken gebruik van elkaars expertise.

Samenvattend is te stellen dat er veel is gerealiseerd, dat er nu veel moet worden geïmplementeerd en er veel energie en enthousiasme is ontstaan bij de betrokkenen. De kunst is dit vast te houden in de nabije toekomst. Hiertoe hebben zowel projectervaringen, inzet van een ieder op dit niveau en respect voor elkaars inbreng een bijdrage geleverd.

## DOEL EN OPZET EFFECTMETING

In opdracht van MBO Diensten heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt onderzoek gedaan naar de effecten van het Stimuleringsproject. Omdat op korte termijn weinig effecten zijn te verwachten (en meten) op het niveau van het primaire LOB-proces, is de effectmeting gericht op het in kaart brengen van de mate waarin het Stimuleringsproject bijdraagt aan het realiseren van LOB in het mbo, niet op de effecten van LOB zelf. Concrete vragen zijn:

- In welke mate zijn de verschillende onderdelen van het project uitgevoerd zoals gepland, gelet op de beoogde doelen en resultaten en de kwaliteit die men zich gewenst had?
- In welke mate draagt het Stimuleringsplan (en de verschillende onderdelen daarvan) bij aan het realiseren van LOB op schoolniveau, de verbreding van de kennisbasis (inclusief instrumenten) en de ontwikkeling en transfer binnen het mbo als geheel?

In het Stimuleringsplan LOB in het mbo worden tal van bouwstenen genoemd voor succesvolle LOB, zoals goede gesprekken, beleid en visie, intake, goede simulaties en levensechte opdrachten. Die bouwstenen samen vormen een model waarin de elementen en voorwaarden zitten voor een succesvolle LOB in het mbo. Dit model vormt het referentiekader voor het bepalen van de effecten van het plan (zie pagina 37).

De aanpak van de effectmeting bestond uit twee hoofdonderdelen. Ten eerste zijn aan het begin en eind van het project alle twaalf projectactiviteiten nauwgezet in kaart gebracht en is op vijf project-scholen gekeken naar de realisatie van LOB op schoolniveau. Vervolgens is met een panel van deskundigen besproken in welke mate de verschillende projectactiviteiten bijdragen aan het realiseren van LOB. Dit panel vormde een afspiegeling van de verschillende stakeholders in het LOB-proces: het mbo (scholen en studenten), het bedrijfsleven, de wetenschap en de politiek.

Op basis van de uitkomsten van de casestudies én de argumenten van de deskundigen, zijn de onderzoeksvragen beantwoord.

## UITKOMSTEN CASESTUDIES

### Organisatie van de projectactiviteiten

Aan vrijwel elke activiteit is deelgenomen door mbo-scholen en organisaties met specifieke deskundigheden. In geen van de deelactiviteiten hebben studenten en bedrijven formeel (als onderdeel van de werkgroep en medeontwikkelaar) geparticipeerd. Wel zijn deze partijen in enkele gevallen betrokken bij de test van producten.

Bij enkele deelactiviteiten waren bij de start van het project nog niet alle deelnemers bekend of was er onduidelijkheid over de rolverdeling. Uit het vervolg van het project blijkt dat dit startproblemen waren, die verder niet van invloed zijn geweest op de uitvoering.

In twee gevallen is niet de beoogde samenstelling van de deelnemers gerealiseerd. Zo is het bij de activiteit 'Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen', niet gelukt de gewenste samenstelling van de schoolteams te bereiken, te weten met een substantiële vertegenwoordiging van het management van de school.

In een enkel geval wordt gemeld dat werkgroepleden niet de verwachte inzet hebben geleverd. Dat zijn uitzonderingen. Over vrijwel de gehele linie zijn de vertegenwoordigers van de deelactiviteiten goed te spreken over de bijdragen van de projectdeelnemers.

### **Beoogde doelen en resultaten**

In het Stimuleringsplan LOB in het mbo zijn voor elk van de deelactiviteiten ambities (doelen) en gewenste resultaten geformuleerd. Soms zijn de doelen in de projectgroepen in de beginfase (na oriëntatie op de opdracht) aangescherpt of geconcretiseerd. Zo heeft de werkgroep 'Levenschte opdrachten ontwikkelen' er voor gekozen geen tweehonderd opdrachten te gaan ontwikkelen (zoals in het Stimuleringsplan was voorzien) maar in plaats daarvan een handleiding voor docenten te maken om zelf opdrachten te kunnen maken, met daarbij enkele opdrachten als voorbeeld. Hierover is overleg geweest met het regiepunt.

Op een uitzondering na zijn de doelen van de meeste deelactiviteiten weinig concreet en meetbaar geformuleerd, maar in de vorm van wensen en intenties. Voorbeelden daarvan zijn: een betere LOB realiseren, actuele informatie aanleveren, docenten ondersteunen, studenten hun talenten laten ontwikkelen en een betere of optimale samenwerking bereiken. Dergelijke formuleringen bieden nauwelijks aanknopingspunten om vast te stellen of een doel is bereikt.

De deelactiviteiten waren in alle gevallen gericht op docenten, meestal in combinatie met een of meer andere doelgroepen. De deelactiviteiten waren het minst vaak gericht op Kenniscentra Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven, ouders en studenten. Vanuit het oogpunt van het realiseren van een leeromgeving waarin studenten loopbaancompetenties kunnen verwerven, ligt de keuze voor de docent voor de hand.

Dat is immers de eerst aangewezen die een dergelijke leeromgeving moet kunnen realiseren - maar uiteraard hebben daarbij ook het management van de school, het leerbedrijf en de student een rol.

### **Werkwijze**

In vrijwel alle deelactiviteiten is afgeweken van de geplande aanpak. Die afwijkingen hebben te maken met de planning (later, sneller), de deelnemers aan het project (anders dan gepland) en werkzaamheden die verkort of niet zijn uitgevoerd. Voor zover kan worden vastgesteld heeft dit niet geleid tot andere dan de beoogde doelen of resultaten.

Gedurende de hele projectperiode zijn door het regiepunt LOB diverse activiteiten ondernomen om samenhang en uitwisseling van ervaringen tussen de verschillende deelactiviteiten te bevorderen en informatie daarover te verspreiden onder de projectdeelnemers en het hele mbo-veld. Uit de gesprekken met kartrekkers en deskundigen blijkt dat deze activiteiten naar hun mening zeer hebben bijgedragen aan de bekendheid van de deelactiviteiten over en weer en het leggen van contacten tussen de verschillende activiteiten/werkgroepen. In twee gevallen wordt gemeld dat er (te) weinig zicht was op wat er in andere projecten gebeurde.

In het Stimuleringsplan is aangegeven dat het doel van LOB is om leersituaties te realiseren waarin studenten loopbaancompetenties moeten kunnen opbouwen. Die leersituaties moeten aan drie kenmerken voldoen: het leren is praktijkgestuurd, het leren is dialogisch en er moet voor de student iets te

kiezen zijn. In het Stimuleringsplan is aangegeven dat er uiteenlopende maatregelen nodig zijn om dergelijke leersituaties te realiseren. De projectactiviteiten samen voorzien in die maatregelen, op één na: het tot stand brengen van een landelijk expertisecentrum op het gebied van LOB.

### **Gerealiseerde doelen en opbrengsten**

In de verschillende deelactiviteiten lag het accent op het ontwikkelen van kennis en instrumenten en het maken van producten waarmee die kennis en instrumenten kunnen worden verspreid. In de helft van de activiteiten zijn er geen bouwstenen voor LOB gerealiseerd op schoolniveau. Ook wordt duidelijk dat er vooral producten zijn gemaakt waarmee kennis en instrumenten op een meer passieve manier kunnen worden verspreid (draaiboeken, brochures, handleidingen, lespakketten en publicaties met good practices). Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van de deelactiviteiten blijkt dat een deel daarvan het werken aan verspreiding niet als taak van de werkgroep heeft beschouwd. Maar in de meeste gevallen hebben de werkgroepen de prioriteit gelegd bij het ontwerpen van de beoogde producten en zijn ze aan de verspreiding daarvan niet toegekomen. Dit levert de merkwaardige situatie op dat de meeste producten klaar zijn (zie hierna), maar er in het project geen ruimte meer is voor implementatie daarvan.

In de helft van de twaalf deelactiviteiten zijn zowel de beoogde doelen als de beoogde resultaten gerealiseerd of grotendeels gerealiseerd. In vijf gevallen zijn de beoogde resultaten wel gerealiseerd maar de doelen gedeeltelijk (in één geval) of is het is het nog onduidelijk of de doelen gerealiseerd worden (in vier gevallen). Het gaat hierbij om activiteiten waarvan de doelen niet in de looptijd van het project konden worden vastgesteld omdat die zich pas op langere termijn zullen manifesteren (gaan scholen de gemaakte plannen uitvoeren of met de instrumenten aan de slag?) of omdat de resultaten nog niet zijn verspreid. In één deelactiviteit is niet vastgesteld of het doel is gerealiseerd. Volgens negen van de twaalf deelactiviteiten voldoet het door hen opgeleverde product aan de kwaliteitseisen die ze daaraan stellen. Voor twee deelactiviteiten is dat nog onduidelijk omdat dat moet blijken uit het gebruik van het product. In één geval is zodanig afgeweken van de opdracht dat dit buiten beschouwing is gelaten.

Zeven projectgroepen hebben hun resultaten getest. De wijze waarop dat is gebeurd, varieert van een systematische en uitgebreide test onder de beoogde gebruikersgroepen, tot het meer incidenteel en op beperkte schaal raadplegen van gebruikers. In drie deelactiviteiten is het instrument gedeeltelijk getest en in twee gevallen niet. Een en ander betekent dat in een substantieel deel van de activiteiten instrumenten zijn ontwikkeld waarvan niet is vastgesteld wat de kwaliteit ervan is en of ze daadwerkelijk het probleem waarop de betreffende deelactiviteit was gericht, (helpen) oplossen.

## **DE SCHOLEN**

De resultaten van de casestudies bij de vijf projectscholen laten zien dat het nog (grotendeels) onduidelijk of de scholen de beoogde doelen hebben gerealiseerd. Over de beoogde resultaten bestaat meer duidelijkheid; de meeste scholen hebben die in bepaalde mate (grotendeels of beperkt) behaald.



De aard van de gestelde doelen heeft deels bijgedragen aan het (nog) niet kunnen realiseren van de doelen, deze waren namelijk op de lange termijn en preventie gericht. Daarnaast hebben andere prioriteiten, het onvoldoende betrekken van het management en onduidelijkheid voor de toekomst meegespeeld in het niet kunnen bereiken van beoogde doelen en resultaten. Alle scholen hebben echter wel plannen, ideeën en ambities voor vervolg indien het project wordt voortgezet. Sommige scholen zijn zelfs van plan het project sowieso voort te zetten.

Wat betreft de partijen die scholen beoogd hadden te betrekken, is te zien dat het de meeste scholen niet is gelukt al deze partijen daadwerkelijk bij het project te betrekken. Het gaat dan vooral om het management en betrokkenen buiten de school, bijvoorbeeld het bedrijfsleven, scholen voor voortgezet onderwijs en ouders.

## VERSLAG PANELDISCUSSIE

Als onderdeel van de effectmeting is ook een expertpanel geraadpleegd, dat een afspiegeling vormt van de verschillende stakeholders in het LOB-proces: het mbo (scholen en studenten), het bedrijfsleven, de wetenschap en de politiek. Het panel is gevraagd een beargumenteerd oordeel te geven over de bijdrage van de deelactiviteiten in relatie tot het referentiekader. Doel daarvan is een bredere basis krijgen voor beoordeling van de bijdrage van de projectonderdelen aan de realisatie van de drie elementen in het referentiekader. De belangrijkste uitkomsten van de discussies zijn:

- Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen is een noodzakelijke voorwaarde om activiteiten in vast te zetten. Voor de aandacht voor LOB is het van belang dat LOB wordt geborgd in beleid. Iedere school zou LOB moeten opnemen in het beleid; de minister zou dit moeten stimuleren.
- Er moet één site of portal komen waar studenten met vragen op het gebied van LOB terecht kunnen; meerdere websites zijn onoverzichtelijk en onnodig.
- Het is belangrijk dat ook het bedrijfsleven betrokken wordt bij deskundigheidsbevordering. Daarnaast kunnen studenten elkaar ook stimuleren en helpen.
- De intake moet loopbaangericht gebeuren en leiden tot een begeleidingsplan.
- Het is belangrijk dat er samen met het bedrijfsleven wordt gekeken of opdrachten daadwerkelijk levensecht zijn.
- Doorlopende leerlijnen zouden niet alleen over het onderwijs moeten gaan, ook de arbeidsmarkt en voortijdig schoolverlaten zouden onderdeel kunnen zijn van een doorlopende leerlijn. Nu worden deze vaak gezien als eindpunt.

## CONCLUSIES

### **Uitvoering deelactiviteiten**

In welke mate zijn de verschillende onderdelen van het project uitgevoerd zoals gepland, gelet op de beoogde doelen en resultaten en de kwaliteit die men zich gewent had?

De algemene conclusie over de uitvoering van de deelactiviteiten is positief; vrijwel alle beoogde resultaten zijn behaald. Dat geldt ook voor de doelen, voor zover dat nu kan worden vastgesteld. Bij deze conclusie dienen wel een paar kanttekeningen te worden geplaatst. Gelet op het feit dat de meeste doelen weinig concreet waren geformuleerd, kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de wijze waarop respondenten tot het oordeel komen dat het doel is gerealiseerd. Ook is in een aantal

gevallen de test van het product zo weinig systematisch uitgevoerd, dat nauwelijks sprake is van een serieuze test. Ten slotte komt een deel van de respondenten tot het oordeel dat het product aan de kwaliteitseisen voldoet zonder dat dit is getest en worden in aan aantal gevallen min of meer impliciete (vooraf niet scherp niet gespecificeerde) kwaliteitseisen gehanteerd bij het beoordelen van het product.

## **Realisatie LOB**

Het referentiekader dat we hebben gehanteerd, bestaat uit drie elementen: de realisatie van LOB op schoolniveau, kennis en instrumenten en de verspreiding daarvan. In welke mate draagt het Stimuleringsplan hieraan bij?

De bijdrage van het Stimuleringsplan aan het realiseren van LOB op schoolniveau, wordt vooral duidelijk uit de casestudies op de scholen. Die laten zien dat de scholen ambitieus in het project zijn gestapt, maar dat werken aan LOB een kwestie van lange adem is. Gelet op de langetermijndoelen op het gebied van LOB van de scholen, hebben ze zich dat van tevoren ook wel gerealiseerd, maar dat is nog eens bevestigd door de ervaringen in het project. In alle gevallen blijkt het meer tijd te kosten dan gepland om concrete doelen en resultaten te bereiken, zoals het opstellen en implementeren van plannen en het betrekken van de verschillende partijen daarbij (met name het management).

De cruciale rol van de school bij het realiseren van LOB, wordt weerspiegeld in de doelgroepen waarop de deelactiviteiten zich richten; in alle gevallen zijn dat docenten, meestal in combinatie met andere doelgroepen. En vijf van de twaalf deelactiviteiten richten zich (ook) op het management van de school, vooral waar het gaat om het borgen van LOB in visie en beleid. In de paneldiscussie is nadrukkelijk gewezen op het belang daarvan. De constatering dat in de deelactiviteit 'Beleid- en visie-ontwikkeling stimuleren en ontwikkelen' de beoogde vertegenwoordiging van het management in de werkgroepen niet kon worden gerealiseerd, is dan ook een punt van zorg.

Alle deelactiviteiten hebben kennis en instrumenten opgeleverd. Daarmee wordt voldaan aan een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van LOB op schoolniveau, omdat daarvoor nu de benodigde kennis en instrumenten beschikbaar en toegankelijk zijn. Zoals eerder aangegeven dient een deel van die producten nog wel te worden getest (en zo nodig bijgesteld), voordat ze worden verspreid.

In de verschillende deelactiviteiten zijn vooral draaiboeken, handleidingen, brochures en andere publicaties opgeleverd, waarmee kennis en instrumenten voor het gehele mbo-veld voorhanden komt. De verwachting is dat dit onvoldoende tot verspreiding leidt. Zoals aangegeven zag een deel van de werkgroepen het niet als hun taak om te werken aan verspreiding van hun producten en de vraag is of dat gelet op de looptijd van het project (en wellicht ook de kennis die daarvoor nodig is) ook een reële opdracht zou zijn. De weinige aandacht voor actieve verspreiding van kennis en instrumenten kan overigens ook te maken hebben met de onduidelijkheid die lange tijd bij de projectdeelnemers bestond over voortzetting van het project.

Conclusie is dat het Stimuleringsplan alles in zich heeft om LOB in het mbo te bevorderen en de kwaliteit ervan te verhogen, maar de mate waarin dat voor de drie elementen van het referentiekader in de looptijd van het project gerealiseerd kon worden, verschilt. Het project draagt vooral bij aan het creëren van voorwaarden voor LOB (zoals het trainen van docenten) en het beschikbaar stellen van kennis en instrumenten voor het gehele mbo-veld. De resultaten op het gebied van het realiseren van LOB op schoolniveau en de verspreiding van kennis en instrumenten blijven daarbij achter. Voor het realiseren van succesvolle LOB op schoolniveau is het positief dat alle activiteiten zich (mede) hebben gericht op docenten en dat voor hun tal van instrumenten zijn ontwikkeld. Maar de achterblijvende betrokkenheid van het management van scholen bij LOB is een minpunt, omdat daarmee de borging van LOB in het geding is.

### **Aanbevelingen**

Gelet op de uitkomsten van de effectmeting kunnen we een aantal aanbevelingen formuleren voor de inrichting van een mogelijk vervolg van het Stimuleringsproject LOB in het mbo.

- Managers en docenten zijn de cruciale actoren bij het realiseren en borgen van LOB op schoolniveau. Zet daarom stevig in op een uitbreiding van de deelname van scholen aan beleid- en visieontwikkeling (in het bijzonder vanuit het management van scholen) en het trainen van docenten in loopbaangesprekken.
- Besteed meer aandacht aan de rol van LOB bij de overgangen tussen vmbo, mbo, hbo en arbeidsmarkt.
- Maak één site/portal waar studenten met vragen op het gebied van LOB terecht kunnen.
- Werk aan inbedding van instrumenten zoals websites, vakwedstrijden, opdrachten en simulaties in loopbaanleren.
- Test LOB-instrumenten voordat ze worden verspreid.
- Kennis is geen statisch fenomeen, maar moet voortdurend worden bijgesteld en aangepast. Zet daarvoor een landelijk expertisecentrum op, zoals in het huidige Stimuleringsplan wordt bepleit. Een dergelijk centrum kan ook een taak krijgen bij het testen en actief verspreiden instrumenten.
- Maak LOB onderdeel van de opleiding van docenten en praktijkopleiders.

## REFERENTIEKADER LOB

### Deelactiviteiten

### Resultaten ('wat')

	Realisatie LOB-model op schoolniveau	Kennis en instrumenten	Verspreiding (ontwikkeling en transfer)
1. Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzicht in stand van zaken LOB.</li> <li>Beleid en actieplan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LOB-scan voor mbo-veld.</li> <li>Ervaringen begeleidingstrajecten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begeleidingsaanbod.</li> <li>Advies/rapportage over ervaringen van begeleidingstrajecten.</li> </ul>
2. Beroepen in Beeld		<ul style="list-style-type: none"> <li>Professionalisering en bundeling afzonderlijke websites.</li> <li>Inzicht in voorwaarden voor instandhouding.</li> </ul>	
3. MBO Stad		<ul style="list-style-type: none"> <li>Portal.</li> <li>Inzicht in voorwaarden voor instandhouding.</li> </ul>	
4. Deskundigheidsbevordering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deskundigheidsbevordering docenten en BPV-begeleiders.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Succes van uitgevoerde training.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scholingstraject.</li> <li>Rapportage succes- en faalfactoren.</li> </ul>
5. Intake	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoer intakemethodiek.</li> <li>Scholing intakekers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Methodiek intake.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scholingstraject voor intakekers.</li> <li>Landelijke afspraken overstap vmbo-mbo.</li> </ul>
6. Levenschte opdrachten ontwikkelen		<ul style="list-style-type: none"> <li>'Momenteel wordt er gedacht aan 200 opdrachten'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Format voor levenschte opdrachten.</li> </ul>
7. Vakwedstrijden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzet vakwedstrijden als lesmateriaal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakwedstrijden.</li> <li>Betekenis vakwedstrijden voor LOB.</li> </ul>	
8. LOB praktijkiëren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ondersteuning bedrijven en voorbereiding op hun rol bij LOB.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorbeeld simulatiewerkplaats.</li> <li>Succes en faalfactoren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Draalboek voor werken binnen simulatiewerkplaatsen.</li> <li>Ondersteuningsaanbod bedrijven.</li> <li>Rapportage succes- en faalfactoren.</li> </ul>
9. Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (vmbo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programma voor voorbereiding en reflectie tijdens stage ingepast in curriculum</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Transparant aanbod van erkende, voor oriëntatie geschikte leerbedrijven.</li> </ul>
10. VM2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkeling gezamenlijk visie vmbo-mbo op LOB.</li> <li>Inventarisatie en actieplan.</li> <li>Deskundigheidsbevordering docenten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keuzemomenten van studenten binnen VM2 in beeld gebracht.</li> <li>Modellen LOB in VM2.</li> <li>Succes- en faalfactoren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage succes- en faalfactoren.</li> </ul>
11. Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contactdagen met bedrijven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Draalboek samenwerking bedrijfsleven.</li> <li>Handreikingen voor studenten 'werken met netwerken'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek bredere toepasbaarheid 'On stage'.</li> </ul>
12. LOB in de uitstroombfase mbo-arbeidsmarkt-hbo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrument voor overdracht mbo-hbo.</li> </ul>	

**Enkele reacties projectpartners op Effectmeting:**

- **JOB participeert als "kritische" toezichthouder.**
- **Het geeft een goed beeld van wat er allemaal is gedaan de afgelopen jaren.**
- **Het is duidelijk dat het niet klaar is en er moet veel tijd en aandacht zijn voor implementatie in de scholen.**
- **Aanbeveling één website is herkenbaar.**
- **Streven naar landelijk Expertisecentrum wordt ondersteund.**
- **Indruk bestaat dat onderzoekers voor wat betreft Vakwedstrijden echt beschikbare informatie niet of onvoldoende kenden. Informatie ten aanzien van distributie van ontwikkelde materialen is reeds lange tijd bekend**
- **Er wordt opnieuw veel waarde gehecht aan cognitieve aspecten van LOB. Het gaat om de beleving van de student!**
- **Geeft grondige en goede analyse van het verloop van het project.**
- **Inzet op visie en beleidsontwikkeling vraagt absolute prioriteit. Dit naast de expliciete aandacht voor implementatie.**
- **SBB is van mening dat enkele onderdelen een toevoeging verlangen buiten het rapport. Allereerst op een aantal plaatsen in de rapportage komt terug dat de aansluiting van de projectactiviteiten op het bedrijfsleven nog niet optimaal is. Dit deelt SBB. SBB en de kenniscentra kunnen hier een rol spelen. De kenniscentra beschikken over een achterban van meer dan 200.000 leerbedrijven. Daarnaast concluderen de panelleden dat: 'ieder leerbedrijf een gecertificeerde leermeester zou moeten hebben'. Dit is ook het geval, aangezien het reeds een voorwaarde voor erkenning is om een leermeester of praktijkopleider te hebben binnen het leerbedrijf. Als het panel bedoeld dat er binnen ieder leerbedrijf een leermeester/praktijkopleider zou moeten zijn die er ook op toegerust is om zich met de loopbaan van de student bezig te houden, dan is hier inderdaad nog een slag te maken. SBB heeft hier de afgelopen projectperiode op ingezet met het project 'professionalisering beroepsoriënterende stages'.**
- **Twee concrete aanvullingen vanuit SBB op de rapportage. (waarvan betreurt wordt dat deze ontbreken), te weten:**
  - **Werkwijze - Projectactiviteiten naar LOB-maatregel): Beroepen in Beeld is een project dat bijdraagt binnen 'voorlichting die dialoog mogelijk maakt'. De website is bedoeld om informatie te geven op basis waarvan met de student kan worden gesproken over beelden en verwachtingen van beroep en arbeidsmarkt.**
  - **Projectdeelnemers: Binnen het project Beroepen in Beeld zijn de kenniscentra een belangrijke deelnemer. dit zijn namelijk de leveranciers van de beroepeninformatie.**

## ACHTERGRONDINFORMATIE

De MBO Raad is een van de organisaties die in 2010 financiële middelen van het ministerie van OCW heeft gekregen uit het stimuleringsplan LOB. Die middelen zijn gestoken in het verbeteren van de voorlichting over het mbo op landelijk niveau. De voorlichting is primair gericht op vmbo-leerlingen die nog een keuze voor een mbo-opleiding moeten maken en mbo-studenten die van opleiding willen veranderen. Secundair op ouders, docenten en decanen die deze vmbo-leerlingen vanuit hun rol begeleiden bij het maken van de juiste keuze voor een opleiding die bij de leerling past. Er is voor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande informatie. Op dit moment is er veel informatie te vinden op allerlei verschillende plaatsen. Daarom is ervoor gekozen een digitale portal te bouwen waarop de informatie over het opleidingsaanbod in het mbo voor de bovengenoemde doelgroepen toegankelijk wordt ontsloten en waarbij wordt doorgelinkt naar andere websites die relevant kunnen zijn voor het keuzeproces van de student. De naam van de portal is [www.mbostad.nl](http://www.mbostad.nl).

## AANSPREKEND VOOR VMBO-LEERLINGEN EN MBO-STUDENTEN

In [www.mbostad.nl](http://www.mbostad.nl) kan de (aankomend) student zich digitaal oriënteren op het opleidingsaanbod in het middelbaar beroepsonderwijs. Om het opleidingsaanbod in het mbo voor de vmbo-leerlingen behapbaar te maken, en hen zo te ondersteunen bij het maken van de juiste keuze, is de indeling van de website gebaseerd op zestien opleidingsdomeinen. Op deze manier is het opleidingsaanbod geordend in clusters van verwante opleidingen die toe leiden naar een bepaald werkveld, bijvoorbeeld Bouw en infra of Handel en mode. De vmbo-leerling maakt zo eerst een keuze voor een bepaald opleidingsdomein en kan zich daarna gericht gaan oriënteren.

De website [mbostad.nl](http://mbostad.nl) onderscheidt zich van andere websites door de belangrijke visuele component die de doelgroep bijzonder aanspreekt.

Uit onderzoek van SARV naar de beoordeling van [www.mbostad.nl](http://www.mbostad.nl) door de doelgroep, blijkt dat de website aanslaat bij zowel vmbo-leerlingen als mbo-studenten:

*"Wat als eerste opvallend is dat deze site in ieder geval volstrekt anders is dan alle andere voorlichtingssites. Het visuele aspect met heldere indeling van de samenleving in domeinen en sectoren wordt hoog gewaardeerd door zowel leerlingen van het vmbo als van het mbo." en "de leerlingen zijn het er unaniem over eens dat deze site van alle getoonde sites verreweg de 'beste' is..." (bron SARV).*

Wanneer de vmbo'er een keuze heeft gemaakt voor een bepaald opleidingsgebied, wordt inzichtelijk gemaakt voor welke beroepen wordt opgeleid. Als de vmbo'er doorklikt, krijgt hij /zij meer informatie over een bepaalde opleiding en kan hij ook doorklikken naar andere websites waar meer informatie te vinden is over bijvoorbeeld het uiteindelijke beroep. Een voorbeeld is [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) waar filmpjes te zien zijn over bepaalde beroepen.

## LANCERING EN PROMOTIE

De website MBO Stad is in 2011 gebouwd en in oktober 2011 gelanceerd op het grootste jaarlijkse evenement voor de mbo-sector, Competent City. Conform het plan is de stad in eerste instantie vooral gepromoot bij het vmbo (decanen, docenten en leerlingen). Omdat de financiële middelen beperkt waren, is ook gezocht naar free publicity. De website mbostad.nl is frequent onder de aandacht van de onderwijsinstellingen gebracht in het magazine van de MBO Raad, Backstage, de digitale nieuwsbrief van de MBO Raad, op [www.mboraad.nl](http://www.mboraad.nl) en [www.sambo-ict.nl](http://www.sambo-ict.nl) en in Skills Magazine.

Van de middelen die beschikbaar waren voor promotie is een handzame plattegrond van de stad gemaakt met de titel: "MBO Stad heeft alle Beroepen in Beeld". Deze brochure is onder meer verspreid:

- Bij de lancering van de website op CompetentCity;
- Direct mail (2 x) naar mentoren en decanen vmbo;
- Op de jaarlijkse Onderwijsbeurs in de Jaarbeurs in Utrecht;
- Skills Masters Rotterdam (samen met Beroepen in Beeld);

Daarnaast zijn de flyers gratis toegestuurd aan de mensen die hierom hebben gevraagd. In totaal zijn inmiddels 20.000 brochures verspreid.

## ONDERZOEK WWW.MBOSTAD.NL

Bij de opzet van MBO Stad heeft het communicatiebureau gebruik gemaakt van een klankbordgroep waar onder meer vmbo-leerlingen en mbo-studenten in vertegenwoordigd waren. Zo kon de oorspronkelijke opzet van de website verder worden aangescherpt op basis van de wensen en behoeften van de doelgroep. En dit is succesvol gebleken. Het onderzoeksbureau Sarv heeft op verzoek van het ministerie van OCW onderzoek gedaan naar 35 websites voor informatievoorziening naar scholen. MBO Stad komt verreweg als beste uit de bus. Met name omdat het een ideale gelegenheid is om zich aan de domeinen te verbinden, zo appelleert de site aan het oriëntatieproces, waar kan ik mij thuis voelen? De respondenten noemden als kanttekening dat de informatie tot nu toe te beperkt is en dat de stad nog verder uitgebouwd zou moeten worden. Meer informatie per domein, maatschappelijke relevantie, toekomstmogelijkheden, soort mensen, type beroepen etc. Dat laatste leent zich uitstekend voor samenwerking met Beroepen in Beeld (BiB).

## BEZOEKERSAANTALLEN

Dat de promotie zijn effect heeft gehad en dat de website mbostad.nl de doelgroep aanspreekt, is ook zichtbaar in de bezoekersaantallen van de website. In april 2011 ging de website voor het eerst online.

In deze testfase is nog geen actieve bekendheid aan de website gegeven. Mensen konden deze site wel bezoeken en tips ter verbetering doorgeven. Deze testfase duurde tot de lancering op 3 oktober 2011 tijdens CompetentCity.

In deze testperiode had de website maandelijks ongeveer tussen de honderd en tweehonderd unieke bezoekers. Met de lancering schiet het bezoekersaantal omhoog naar bijna 1500 in oktober en tot bijna 2000 in december.

**Tabel: bezoekers MBO Stad in 2011**

	<b>Unieke bezoekers</b>	<b>Aantal bezoeken</b>
April	213	341
Mei	103	130
Juni	90	165
Juli	138	161
Augustus	271	296
September	359	452
Oktober	1487	2587
November	2639	6048
December	1946	4393
<b>Totaal</b>	<b>7.246</b>	<b>14.609</b>

In het eerste kwartaal van 2012 neemt zowel het aantal unieke bezoekers als het aantal bezoeken nog steeds toe met als hoogtepunt maar liefst 3081 unieke bezoekers en 5840 bezoeken in januari 2012.

**Tabel: bezoekers MBO Stad eerste kwartaal 2012**

Januari	3081	5840
Februari	2141	4571
Maart	2308	4834



## TOT SLOT

Er wordt dan ook gewerkt aan een vervolgplan waarbij wordt nagedacht over manieren waarop [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) nog beter kan aansluiten op de wensen van de doelgroep en hen nog beter kan ondersteunen bij het maken van een goede studiekeuze.

### Mediabericht: MBO Stad wint Comenius EduMedia Siegel

**19-06-2012 - MBO Stad heeft een Comenius EduMedia Siegel gewonnen. De prijsuitreiking vond op 22 juni plaats in Berlijn. In de categorie van MBO Stad ging QualityBoxXX er met de hoogste onderscheiding, een medaille, vandoor.**



Comenius-onderscheidingen worden toegekend aan multimedialproducten met een grote didactische waarde. GPI (die Gesellschaft für Pädagogik und Information) uit Duitsland kent de onderscheidingen toe aan producten.

#### **MBO Stad**

MBO Stad is een digitale portal die vmbo-leerlingen kunnen gebruiken bij hun oriëntatie op een vervolgonpleiding in het mbo. Zij kunnen virtueel rondlopen in de stad en allerlei werkvelden bekijken. In ieder werkveld is een aantal beroepen voorbeeldmatig uitgewerkt. De MBO Raad heeft MBO Stad ontwikkeld met communicatiebureau Podium.

## 'KWALITEITSVERBETERING BEROEPSORIËTERENDE BEDRIJFSBEZOEKEN (V)MBO'

Zie concrete productbeschrijving pagina 18-19.

In het kader van dit project zijn vier instrumenten opgeleverd om partijen te ondersteunen en de onderlinge samenwerking te verbeteren. De instrumenten zijn getest tijdens de pilot. De instrumenten zijn te vinden op de site van SBB [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl) en op de website [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl). De instrumenten zijn tevens gepresenteerd op CompetentCity en op bijeenkomsten in het kader van het Stimuleringsplan LOB.

### 1. Testen samenwerkingsproces en instrumenten in de pilot

De pilot is voor de zomer van 2011 gestart. Betrokken kenniscentra (KC Handel, Ecabo, Kenteq, Calibris en Aequor) zijn begonnen met het werven van een onderwijsinstelling en leerbedrijven om aan de pilot deel te nemen. Elk kenniscentrum heeft de ruimte gekregen om een eigen aanpak te hanteren en afspraken te maken tussen een onderwijsinstelling en leerbedrijven. Ook heeft elk kenniscentrum op een eigen manier gezorgd dat de leerbedrijven op hun taak zijn voorbereid en dat de onderwijsinstellingen worden ondersteund bij hun rol in het project.

Najaar 2011 vonden de beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken plaats. De omvang van de pilot is als volgt uitgevoerd: vier onderwijsinstellingen; 25 leerbedrijven en maximaal 250 studenten.

### 2. Opzet van het evaluatieonderzoek van de pilot

Door middel van vragenlijsten en interviews met de deelnemende onderwijsinstellingen, kenniscentra en leerbedrijven is de pilot in november en december 2011 geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten zijn de instrumenten bijgesteld en zijn adviezen voor samenwerking geformuleerd. Ook zijn kansen, bedreigingen en aandachtspunten voor een eventuele landelijke uitrol geformuleerd.

Tijdens de uitgebreide evaluatie is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. De evaluatie bestond uit observaties tijdens de bedrijfsbezoeken, het afnemen van schriftelijke vragenlijsten en mondelinge interviews met betrokken partijen. Tenslotte hebben er drie verdiepende groepsinterviews plaatsgevonden.

### 3. Onderzoeksvragen:

- a. *Hoe was de kwaliteit van het bedrijfsbezoek m.a.w. hebben de studenten hun verwachtingen van een beroep kunnen toetsen aan de werkelijkheid?*

De evaluatie heeft laten zien dat de doelstelling is bereikt: ongeveer 90 procent van de studenten geeft aan na het bedrijfsbezoek een realistisch beeld van het betreffende beroep te hebben.

- b. *Hoe verliep de samenwerking tussen scholen, leerbedrijven en kenniscentra?*

Over de samenwerking onderling zijn zowel onderwijsinstellingen als leerbedrijven en kenniscentra, tevreden. Wel zijn er aandachtspunten genoemd die in de landelijke uitrol worden meegenomen. Voorbeelden hiervan zijn: graag één vast contactpersoon bij deelnemende partijen; bij een goede instructie aan onderwijsinstellingen is contact tussen deze instellingen en kenniscentra niet noodzakelijk.

De helft van de onderwijsinstellingen geeft aan er de voorkeur aan te geven dat het contact met het leerbedrijf via het kenniscentrum verloopt. Wel wil men graag zelf de regie over de bezoeken. Aanwezigheid van docenten verhoogt de kwaliteit van bezoeken en arbeidsmarktrelevantie van bedrijfsbezoek wordt waardevol gevonden.

Enkele items vanuit de leerbedrijven: vinden dat de kwaliteit van de bezoeken verbeterd als er een docent aanwezig is; willen graag tijdig worden benaderd door onderwijsinstellingen of kenniscentra. Het enthousiasme van de studenten wordt door de leerbedrijven buitengewoon gewaardeerd.

- c. *Wat was de bruikbaarheid en het nut van de ontwikkelde instrumenten (voor de kenniscentra, leerbedrijven en scholen)*

De begeleiding vanuit het kenniscentrum wordt als prettig ervaren. Technische leerbedrijven willen graag ondersteuning bij het maken van doe-opdrachten voor de studenten. Suggesties voor verbetering zijn uiteraard meegenomen in de ontwikkeling van de definitieve instrumenten.

#### *Suggesties voor verbetering:*

Ontwikkelen van "de gouden regels voor de leerbedrijven en omgangstips"; verkorte versie van meest relevante informatie; "gouden regels voor bedrijfsbezoek voor onderwijs en lespakket van onderwijsinstelling voor leerbedrijven.

### 4. Overige bevindingen en verbeterpunten:

Biedt concrete opdrachten aan! De meeste waardering gaat uit naar: doe-opdracht tijdens het bedrijfsbezoek; rondleidingen; vragen kunnen stellen.

Presentaties moeten niet te lang zijn en bedrijven zouden meer moeten inspelen op de verwachtingen van studenten (bv door ze hiernaar te vragen).

Een overgrote meerderheid van de bedrijven geeft aan in de toekomst vaker een bezoek te willen organiseren. Redenen voor dit laatste item zijn: maatschappelijke betrokkenheid, toekomstige stagiaires en werknemers interesseren en enthousiasmeren, naamsbekendheid vergroten, sector promoten en passie voor hun eigen vak.

Vanuit onderwijsinstellingen wordt aangegeven dat bedrijfsbezoeken en bijdrage leveren aan de algemene ontwikkeling van studenten. Aansluitend op relevant onderzoek worden jongeren voorbereid op de bezoeken en geeft ruim 50% aan dat er ook wordt teruggeblikt op de bezoeken.

## 5. Verbreding en verdieping van het materiaal

De doelstelling van het project is, breed en flexibel loopbaanmateriaal te ontwikkelen. De pilot is verbreed en verdiept met aanvullende materialen voor drie doelgroepen:

- heroriënteerders (via UWV en leerbedrijven);
- beroepenvoorlichters uit de leerbedrijven;
- materiaal voor de onderwijsinstellingen.

## 6. De landelijke uitrol

Op basis van de evaluatieresultaten zijn begin 2012 de instrumenten voor onderwijsinstellingen, kenniscentra en leerbedrijven aangepast en de definitieve instrumenten beschikbaar gesteld. De verbeterpunten uit deze evaluatie zijn meegenomen om een landelijke uitrol te realiseren. De landelijke uitrol heeft plaatsgevonden door de verspreiding van het materiaal onder onderwijsinstellingen, kenniscentra en leerbedrijven. Verder zijn er activiteiten verricht om kennis van het materiaal te vergroten. Activiteiten in dit kader zijn: het ontwikkelen en verspreiden van de film: Op weg naar jouw droombaan!

Deze is te vinden op de website [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl) Deze film is opgebouwd rond 5 stappen, te weten: de oriëntatiefase waarbij de student een test kan doen en zicht krijgt op zijn talenten d.m.v. Beroepen in Beeld; informatievoorziening ten aanzien van actuele zaken rondom stage- en arbeid d.m.v. Beroepen in beeld en Kansopwerk.nl; deelname van student aan beroepsoriënterend bedrijfsbezoek; te zetten stappen door student om te komen tot beroep van hun keuze vanuit huidige situatie d.m.v. Studieroute; zoeken van stage bij inschrijving in opleiding van keuze d.m.v. Stagemarkt.nl

## ACTIVITEITEN BEROEPEN IN BEELD.NL

Beroepen in Beeld is op verzoek van het ministerie van OCW ontwikkeld en in juni 2010 gelanceerd. Hierna is de website doorontwikkeld in het kader van het Activiteitenplan Loopbaanoriëntatie en begeleiding Middelbaar Beroepsonderwijs 2009 en 2010. Door loopbaanbegeleidingsgesprekken op de instelling en via websites worden mogelijke beroepen verkend, die bij de student passen.

BeroepeninBeeld.nl maakt slim gebruik van de informatie die vanuit de wettelijke en niet-wettelijke taken van de kenniscentra beschikbaar is. De site is erop gericht om jongeren, ouders en docenten/decanen/mentoren te ondersteunen binnen het LOB-traject. Met behulp van een lesbrief en

het beschikbaar stellen van beroepeninformatie op zoveel mogelijk platforms wordt geprobeerd onderwijsinstellingen te ondersteunen bij het gebruik van Beroepen in Beeld.nl.

In het kader van het Stimuleringsplan LOB in het mbo is er langs vier lijnen ingezet op een verbetering van de website. De activiteiten binnen deze vier lijnen worden hieronder beschreven. De bekendheid van Beroepen in Beeld.nl is in 2011 toegenomen: het aantal bezoekers in 2011 is verviervoudigd ten opzichte van 2010. Ook de tevredenheid over Beroepen in Beeld.nl is onderzocht: respondenten van het usability-onderzoek gaven de website een gemiddeld rapportcijfer van 7,8.

## Algemeen

**Doelstelling: de verbinding met andere partijen wordt gezocht.**

Om het andere partijen gemakkelijk te maken om beroepeninformatie van Beroepen in Beeld.nl te laden in hun eigen website of systeem, is er een systematiek ontwikkeld (api) waarmee via een overlay de filmpjes en tekstvelden naar keuze uitgewisseld kunnen worden. Deze api wordt inmiddels gebruikt door de regio Haaglanden (Spirit4You). In 2012 zal de api aan meer partijen worden aangeboden. DeDecaan.net maakt gebruik van de 'slimme links' die zijn ingebouwd in Beroepen in Beeld.nl. Via dit systeem hebben ca. 300 vo-scholen vanuit hun eigen schoolomgeving toegang tot de informatie van Beroepen in Beeld.nl. Ook UWV (SmartStart) en het Consortium Beroepsonderwijs maken op deze wijze gebruik van de informatie op Beroepen in Beeld.nl.

In 2011 is een start gemaakt met een samenwerking met de Beroepenkrant. De Beroepenkrant verschijnt twee keer per jaar en geeft een overzicht van alle beroepen. De krant wordt hoofdzakelijk verspreid naar decanen, maar ook jongereninformatiepunten en studiebeurzen. De krant heeft een oplage van 60.000, met een geschat bereik van 100.000 scholieren, ouders en decanen. Via dezelfde informatieuitwisselings-systematiek als hierboven beschreven, zal de Beroepenkrant vanaf september 2012 de beroepeninformatie uit Beroepen in Beeld.nl gebruiken.

In het kader van de samenwerking met Skills Netherlands, was Beroepen in Beeld.nl aanwezig op Skills Masters 2011 en 2012. Bij de verschillende vakwedstrijden die op het evenement te zien zijn, zijn borden geplaatst met QR-codes.

Als bezoekers de code scannen met hun mobiele telefoon, ontvangen zij direct op hun telefoon de informatie voor het betreffende beroep vanuit Beroepen in Beeld.nl. In 2011 bemenste Beroepen in Beeld.nl samen met Stagemarkt.nl een gezamenlijke stand met UWV. In deze stand werd informatie gegeven over beroepen en de arbeidsmarkt. In 2012 is voor een gezamenlijke stand met de MBO Raad (MBO Stad) gekozen.

Beroepen in Beeld.nl en MBO Stad hebben naast de gezamenlijke stand op Skills Masters ook een aantal andere gezamenlijke communicatieactiviteiten ontplooid. Zo zijn beide websites gezamenlijk gepresenteerd op CompetentCity 2011. Ten behoeve van deze gezamenlijke presentatie is ook een gezamenlijke mailing verstuurd.

## Communicatie

**Doelstelling:** Beroepen in Beeld.nl wordt breed onder de aandacht gebracht bij decanen/docenten/mentoren en jongeren.

Via EDG Media is een gepersonaliseerde mailing verstuurd naar v(mbo) decanen. In deze brief wordt de mogelijkheid geboden om de eerder ontwikkelde lesbrieven te bestellen. Na deze mailing hebben ca. 1100 onderwijsinstellingen lesbrieven besteld.

Andere communicatieactiviteiten die zijn ontplooid:

- Artikelen in 'Bij de Les' (NVS-NVL) en 'Jaarboek voor Onderwijsvernieuwing' (Consortium Beroepsonderwijs);
- Bijdrage aan special 'Beroepen van de Toekomst' (De Telegraaf);
- Jurylidmaatschap van de Prima Mentorverkiezing: mentor van het jaar;
- Stand op Skills Masters 2011 in samenwerking met UWV;
- Stand op Skills Masters 2012 in samenwerking met MBO Raad;
- Presentatie met MBO Stad op CompetentCity 2011.

Hiernaast is Beroepen in Beeld.nl sinds maart 2012 actief op de sociale media kanalen Twitter, Facebook en Hyves. Doelstellingen van het sociale media beleid zijn:

- Informatie geven over beroepen in het mbo;
- Informatie geven over beroepenoriëntatie-activiteiten (als bijvoorbeeld open dagen)
- Luisteren naar- en reageren op opmerkingen over Beroepen in Beeld.nl en Test je Talent.

Vooraf het Twitter kanaal heeft in de korte tijd dat het kanaal bestaat, al een relatief grote basis aan volgers gekregen.

## Functionaliteiten

**Doelstelling:** Aan de hand van de resultaten van een test onder vmbo- en mbo deelnemers wordt Beroepen in Beeld.nl informatiever en toegankelijker gemaakt.

MatrixLab heeft een usability-onderzoek gedaan naar het gebruik van Beroepen in Beeld.nl. De website werd gemiddeld gewaardeerd met een 7,8. Naar aanleiding van de conclusies van het onderzoek is Beroepen in Beeld.nl gebruiksvriendelijker gemaakt. Voorbeelden van verbeteringen zijn:

- Toevoeging scherm met zoekresultaten.
- Mogelijkheden sociale media uitgebreid.
- Toevoeging 'autocomplete' met zoeksuggesties in het open zoekvak ('ik weet wat ik wil').
- Toevoeging mogelijkheid om beroepen te zoeken binnen domeinen.
- De kans op werk/stage informatie wordt verduidelijkt met een legenda.
- Bij de beroepeninformatie worden soortgelijke beroepen binnen dezelfde branche getoond.
- Functionaliteit om te stemmen op leuke beroepen.

Er zijn voorbereidingen getroffen voor een link met de Studieroute, die in de loop van 2012 klaar zal zijn. De Studieroute vult de informatie op Beroepen in Beeld.nl aan met informatie over opleidingen.

## Onderhoud

**Doelstelling:** De database van Beroepen in Beeld wordt geactualiseerd met de nieuwe crebo-nummers voor het schooljaar 2011-2012 en een aantal bugs wordt uit het systeem gehaald.

Beroepen in Beeld.nl is aangepast aan de wensen van de nieuwste types browser. Ook is de website geschikt gemaakt voor mobiele telefoons en tablets. Met het stijgende aantal bezoekers bleek de website niet stabiel genoeg. Er zijn aanpassingen gedaan waardoor de website stabiel en sneller is geworden.

De database van Beroepen in Beeld.nl is gebaseerd op de crebo-systematiek. De crebo-code's vormen de basis van het definiëren van beroepen en ook voor de koppeling met kans op werk/stage, Stagemarkt.nl en DigiK (de digitale versie van kwalificatiedossiers). De crebo-codes zijn inmiddels aangepast van de versie 2010-2011 naar 2011-2012 en naar 2012-2013. Zo geeft Beroepen in Beeld.nl het meest actuele overzicht van de beroepen in het mbo.

## AANSLUITING ZOEKSTRUCTUUR

Om de informatie in de bestanden van de kwalificatiestructuur, Beroepen in Beeld, Stagemarkt, Kansopstage/Kansopwerk voor het gebruik in de instrumenten voor LOB beschikbaar te hebben, is er een verbinding tussen de bestanden gemaakt die op dat gebruik is afgestemd. Dit is niet alleen van belang voor de diensten die de kenniscentra zelf leveren, maar ook voor het gebruik voor diensten van andere leveranciers die in het mbo actief zijn (Matchcare, LDC, Meurs, Casebuilders, Mediavisie e.a.).

De kenniscentra zijn in overleg getreden met de gebruikers over de gewenste verbindingen en heeft de configuratie aangepast. Tevens hebben de kenniscentra ten behoeve van deze gebruikers samen met het UWV een eindige beroepenlijst voor het gebruik in beroepenoriëntatie samengesteld en nodigen ze alle leveranciers van diensten uit gebruik te maken van deze beroepenlijst. Daarin zijn de ongeveer 3200 referentieberoepen en de daaraan gekoppelde 15.000 synoniemen. Deze zijn allen gekoppeld aan crebonummers van kwalificaties en via DUO ook gekoppeld aan opleidingen en opleidingslocaties.

Ook de diagnose-instrumenten die gebruikt worden voor arbeidsoriëntatie en –toeleiding in het VSO, Pro en in de SW bedrijven zoeken aansluiting met de beroepenlijst en de instrumenten *Dariusz*, *Melba* en *Heft in eigen handen* hebben de aansluiting inmiddels gemaakt. Anderen zullen volgen. Dit laatste was niet als projectresultaat in het plan beschreven maar is niettemin bereikt.

## 6 Skills Netherlands

Skills Netherlands heeft ervoor gekozen geen aparte input te leveren voor deze eindrapportage. In hoofdstuk 2.7 is weergegeven welke producten zijn opgeleverd en waar deze te vinden zijn.

Daarnaast is er een artikel opgenomen in dit hoofdstuk waarin vanuit een onderwijsinstelling een beeld gegeven wordt over de uitvoering van Vakwedstrijden in het mbo.

De opbrengst van het project bestaat tevens uit een uitgebreide handleiding hoe op basis van het kwalificatiedossier een LOB-proof vakwedstrijd te maken. Onderwijskundig is e.e.a. geborgd door de inbreng van onderwijskundige [REDACTED]. De vakwedstrijd is geen op zich zelf staand fenomeen. Ingebed in het onderwijs kan het een waardevol ontwikkelingsinstrument betekenen. Door vooraf leerdoelen te bepalen en de student een helder en duidelijk inzicht te verschaffen in hetgeen van hem of haar gevraagd wordt, verkrijgt de student inzicht in eigen kunnen. Doordat de vakwedstrijd in een veilige geconditioneerde omgeving wordt georganiseerd, ziet de student zichzelf in een andere rol. Op zaken die aandacht behoeven, wordt achteraf met de student gereflecteerd en deze worden besproken. De vakwedstrijd kan ingezet worden als voorbereiding op examens op de proeve van bekwaamheid.

Een andere opbrengst van het project zijn de 26 opdrachten die ontwikkeld en gevalideerd zijn. Deze opdrachten zijn gebundeld en zijn samen met de handleiding één totaalpakket.

De bij de beoordeling gebruikte internationale systematiek is compleet herschreven en geprogrammeerd en sterk vereenvoudigd. Het is eenvoudig in gebruik en afgelopen jaar diverse malen ingezet voor het organiseren van vakwedstrijden op mbo instellingen. Het beoordelingssysteem is eenvoudig online beschikbaar voor scholen die aan het project hebben meegewerkt. Het systeem beoordeelt, stelt de beoordelaars in staat (één uit de mbo instelling en één uit het bedrijfsleven) objectief en subjectief praktijkopdrachten te beoordelen. Inmiddels zijn er diverse aanvragen van mbo instellingen om samen met Skills Netherlands meer opdrachten te ontwikkelen. Het stimuleringsprogramma LOB-mbo loopt per 30 juni af. De ontwikkelde systematiek wordt gebruikt en doorontwikkeld in het project Excellent MBO, meesterlijk presteren.

Voor de verspreiding van de opdrachten is de website [vakwedstrijden.nl](http://vakwedstrijden.nl) gebouwd. Hierin wordt de systematiek uitgelegd, kunnen de ontwikkelde opdrachten worden gedownload en kan men een demoversie van het beoordelingssysteem bekijken. Na verplichte registratie kan een mbo instelling zelfstandig de vakwedstrijd organiseren en beoordelen. Om het systeem verder te ontwikkelen is de inzet van de mbo instelling nodig voor het leveren van de gewenste expertise. De vakwedstrijd wordt gevalideerd door deskundigen uit het bedrijfsleven en Skills Netherlands, alvorens deze worden gedistribueerd.



De praktijkbeoordeling van de proeven van bekwaamheid, examens op basis van de kwalificatiedossiers mbo, verschillen sterk qua kwaliteit en validiteit. Met de ontwikkeling van vakwedstrijden in dit project ontwikkelde systematiek wordt een solide en betrouwbare manier van beoordelen van praktijkleren geboden. Het biedt studenten een duidelijk ontwikkelingsgericht instrument om talenten te ontwikkelen en te sturen op het onderwijsproces. Hierbij wordt nadrukkelijk de link gelegd naar het kwalificatie dossier en niet in de laatste plaats op de voor de opleiding relevante beroepspraktijk.

Door een budgetneutrale verschuiving zijn kosten door hen gemaakt in 2012 deels vergoed en is de mogelijkheid ontstaan dat de meest urgente zaken door zijn gegaan.

De inhoudelijke ontwikkeling van integrale opdrachten is ook in deze laatste projectfase in nauwe samenwerking gebeurd met de werkgroep levenssechte opdrachten en onder leiding van dezelfde extern deskundige. De eerste conceptresultaten zijn gepresenteerd bij de Vip bijeenkomst in maart bij Ahoy Rotterdam. Daar was Skills-Netherlands gastheer van de gezamenlijke bijeenkomst, zoals beschreven in hoofdstuk 2.3 Communicatie.

Daar waar het inhoud betreft is er een aparte bijeenkomst uitgevoerd met OCW, extern deskundige en projectleider om inhoudelijk scherp te krijgen waar accenten liggen van vakwedstrijden mbo, LOB en meerwaarde voor de student. Helder werd dat het fenomeen vakwedstrijden zeer zeker inzetbaar is voor studenten in het mbo, maar mogelijk niet exclusief een "lob-aangelegenheid" betreft. Studenten worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen en te laten zien waar hun talenten liggen. Dit kan als resultaat hebben dat hiermee de uitdaging voor de toekomst van deze student een impuls krijgt en hij/zij daarmee succesvol is/wordt op de betreffende arbeidsmarkt.

De werkgroep heeft gebruik gemaakt van deskundigen uit Frankrijk en Finland. Deze gasten hebben de werkgroep bezocht en informatie gegeven over de werkwijze in de twee landen. Zowel ten aanzien van de nationale als internationale activiteiten. Deze input heeft geresulteerd in nieuwe inspiratie voor de werkgroepleden.

Tot slot heeft Skills-Netherlands met regelmaat een bijdrage geleverd aan de inhoud van de Nieuwsbrief. Hier zijn diverse artikelen en interviews terug te lezen over de activiteiten van Skills-Netherlands. In het vervolgproject zullen partijen waar de wegen elkaar kruisen gebruik maken van elkaars producten, deskundigheid en netwerk.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

MBO Diensten  
t.a.v. de heer [REDACTED]  
Houttuinlaan 6 Postbus 2051  
3440 DB WOERDEN

Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

T [REDACTED]@minocw.n

IPC 2150

Onze referentie  
429184

Uw brief van  
26 juni 2012

Uw referentie  
EHE/215686/2012

Datum **24 AUG. 2012**  
Betreft Goedkeuring eindrapportage stimuleringsproject LOB in het mbo

Geachte heer [REDACTED]

Ik heb uw eindrapportage van het stimuleringsproject LOB in het MBO (verplichtingnummer 61200-19328) juli 2012 met belangstelling gelezen. U geeft een helder overzicht van de activiteiten en resultaten die door u en de projectpartners (Colo, MBO Raad, Skills Netherlands) zijn verricht vanaf november 2010 op basis van het projectplan dat eind 2010 werd goedgekeurd (brief subsidietoekenning LOB-project 2010-2012 (OND/ODB-10/92317 U). Hierbij verleen ik mijn goedkeuring aan de eindrapportage inclusief de effectmeting.

Op uw verzoek zal de aanvraag tot subsidievaststelling met financiële verantwoording, inclusief accountantsverklaring later plaatsvinden t.w. uiterlijk 1 november 2012. Dit is vastgelegd in de wijziging subsidiebeschikking (kenmerk 387290).

Als gevolg hiervan zal de resterende 20% van het begrote bedrag over 2011 (20% van € 1.599.518,20) t.w. € 319.903,64 niet in september 2012 worden betaald maar na de vaststelling van de subsidie op basis van de financiële rapportage inclusief goedkeurende accountantsverklaring.

Het LOB-stimuleringsproject is gericht op bevordering van loopbaanoriëntatie en ondersteuning van studenten in het Mbo en Vmbo en maakt onderdeel uit van een groeiplan. Het project bouwt voort op eerder ingezette activiteiten in 2009 en 2010. De activiteiten die in deze fase (2010-2012) zijn ontwikkeld behoeven een verdere implementatie en verbreding in het mbo (en vmbo) veld. Hiertoe heeft u een nieuw projectplan ingediend, welk afzonderlijk beoordeeld zal worden.

Ik dank u en uw projectpartners voor uw inzet en bereikte eindresultaten. Het was een ambitieus project en ik hoop, dat de studenten in het mbo (en vmbo) hier de vruchten nu en op termijn van kunnen plukken.

**Datum**

**Onze referentie**  
429184

Hoorachtend

de directeur Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie,

Cc:

[redacted], Skills Nederlands

[redacted] SBB

[redacted] MBO Raad

[redacted] JOB

[redacted] MBO Diensten

Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) Zoetermeer  
Unit OND/ODB  
Postbus 606  
2700 ML ZOETERMEER

Houttuinlaan 6  
3447 GM Woerden  
Postbus 2051  
3440 DB Woerden

T 0348 753 602  
F 0348 753 501  
I info@mbodiensten.nl  
W www.mbodiensten.nl

KvK 30 28 63 79  
Rabo 12.71.29.618  
BTW 8222.96.810B01

Woerden, 21 november 2012

Ons kenmerk: AKE/219941/2012

Doorkiesnummer: 

Onderwerp: Financiële verantw. Loopbaan Oriëntatie


Uw brief van:

OND/ODB-10/92318 U

Geachte mevrouw ,

Hierbij treft u de financiële verantwoording over de periode 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012 voor het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB)", verplichtingnummer OND/ODB-10/92318 U aan.

Met vriendelijke groet,

  
Directeur

TREFW.: VNBVE VORM: AAN  
TEAM: OSB BRINNR.:

REG. d.d. 2 8 NOV 2012

AFDV: 27-11-2013  
REG.NR.: OND-2012/83452

Houttuinlaan 6  
3447 GM Woerden  
Postbus 2051  
3440 DB Woerden

T 0348 753 602  
F 0348 753 501  
I info@mbodiensten.nl  
W www.mbodiensten.nl

KvK 30 28 63 79  
Rabo 12.71.29.618  
BTW 8222.96.810B01

Deloitte Accountants B.V.

T.a.v. de heer [REDACTED]

Postbus 90721

2509 LS DEN HAAG

Woerden, 21 november 2012

Ons kenmerk: AKE/219942/2012

Doorkiesnummer [REDACTED]

Onderwerp: Bevestiging bij financiële verantwoording ingevolge het project  
"Loopbaan Oriëntatie Begeleiding"

Uw brief van: OND/ODB-10/92318 U

Geachte heer [REDACTED]

Deze bevestiging bij de financiële verantwoording wordt afgegeven in samenhang met uw controle van de financiële verantwoording ingevolge het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding" van de vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. te Woerden over de periode 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012. Deze controle is gericht op het afgeven van een controleverklaring dat de financiële verantwoording de werkelijke uitgaven juist weergeeft, in overeenstemming met de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U en de wet Overige OCW-subsidies.

#### **Onjuistheden en fraude**

Onder de term fraude wordt verstaan een opzettelijke handeling door één of meer personen uit de kring van de leiding, de organen belast met governance, het personeel of derden, waarbij misleiding wordt gebruikt om een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. Ook afwijkingen die voortkomen uit het onrechtmatig onttrekken en doen toevloeien van waarden aan de vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A., waaronder het ongeautoriseerd bezwaren van activa,

vallen hieronder. Frauduleuze financiële verslaggeving omvat opzettelijke afwijkingen of het weglaten van bedragen of toelichtingen in de financiële verantwoording om gebruikers te misleiden.

Wij erkennen onze verantwoordelijkheid voor de opzet en invoering van de werking van de interne beheersing om fraude te voorkomen en te ontdekken.

Er zijn geen fraudegevallen die de vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. beïnvloeden, waarbij betrokken zijn:

- Het management;
- Werknemers met een belangrijke rol in de interne beheersing; Of
- Anderen, in het geval dat de fraude een effect zou kunnen hebben dat van materieel belang kan zijn voor de financiële verantwoording.

Er zijn geen aantijgingen van fraude of van vermoede fraude die de financiële verantwoording van de vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. beïnvloeden, geuit door directie, bestuurder, andere werknemers, voormalige werknemers, analisten, regelgevers of toezichhouders of via anderen.

Wij hebben de resultaten gemeld van onze inschatting van het risico dat de financiële verantwoording afwijkingen van materieel belang zou kunnen bevatten als gevolg van fraude.

#### **Overige bevestigingen**

Wij hebben navraag gedaan bij het management en medewerkers van de huishouding met relevante kennis en ervaring van het project Loopbaan Oriëntatie Begeleiding. Dienovereenkomstig, bevestigen wij naar ons beste weten en overtuiging het volgende:

1. De financiële verantwoording is opgesteld in overeenstemming met de eisen zoals deze zijn gesteld in de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U en de wet Overige OCW-subsidies en die zijn opgenomen in de subsidieaanvraag en de hierop afgegeven beschikking.

2. Wij hebben u inzage gegeven in de gehele administratie, de daaraan ten grondslag liggende gegevens en alle notulen van in het kader van Loopbaan Oriëntatie Begeleiding relevante vergaderingen.
3. De huishouding heeft voldaan aan alle relevante subsidievoorwaarden en wet- en regelgeving, die bij niet nakoming van materieel belang zou kunnen zijn voor de financiële verantwoording.
4. Wij zijn van mening dat de invloeden van niet-gecorrigeerde afwijkingen, afzonderlijk of geaggregeerd, niet van materieel belang zijn voor de financiële verantwoording als geheel.
5. Wij hebben de rechten en verplichtingen ten aanzien van het project Loopbaan Oriëntatie Begeleiding op een juiste wijze in de financiële verantwoording verwerkt of toegelicht. Alle verplichtingen (in rechte afdwingbaar of feitelijk) waarvan het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen noodzakelijk is, zijn verwerkt.
6. Wij zijn van mening dat de significante veronderstellingen die zijn gehanteerd bij het maken van schattingen redelijk zijn.
7. Er hebben zich geen gebeurtenissen na einde projectperiode voorgedaan, die aanpassing vereisen van de financiële verantwoording of de toelichting daarop.

Hooftend. 

Directeur

# Deloitte.

**Deloitte Accountants B.V.**  
Schenkade 47  
2595 AR Den Haag  
Postbus 90721  
2509 LS Den Haag  
Nederland

Tel: 088 288 2888  
Fax: 088 288 9886  
www.deloitte.nl  
Beconnummer 200943

Aan de directie van  
Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A.  
T.a.v. mevrouw [REDACTED]  
Houttuinlaan 6  
3447 GM WOERDEN

Datum

21 november 2012

Behandeld door

drs. [REDACTED]

Ons kenmerk

GC/328.250/2012/005-ln

Onderwerp

Controleverklaring bij de verantwoording project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding" (verplichtingnummer 61200-19328)

Uw kenmerk

-

Geachte mevrouw [REDACTED],

Hierbij doen wij u toekomen onze controleverklaring d.d. 21 november 2012 inzake de financiële verantwoording van het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding".

Deze controleverklaring wordt afgegeven ten behoeve van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De door ons gewaarmerkte financiële verantwoording dient nog namens de directie van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. te worden ondertekend.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
Deloitte Accountants B.V.

Bijlagen: - Eén controleverklaring en één gewaarmerkte financiële verantwoording project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding".



## **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

### **Afgegeven ten behoeve van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

Aan de directie van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A.

Wij hebben bijgaande en door ons gewaarmerkte, financiële verantwoording inzake het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding" van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. te Woerden over de periode 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012 gecontroleerd.

### **Verantwoordelijkheid van de directie**

De directie van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. is verantwoordelijk voor het opstellen van de financiële verantwoording in overeenstemming met de gestelde subsidievoorwaarden conform de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U. De directie is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opstellen van de financiële verantwoording mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

### **Verantwoordelijkheid van de accountant**

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de financiële verantwoording op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de financiële verantwoording geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de financiële verantwoording. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de financiële verantwoording een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opstellen van de financiële verantwoording door de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A., gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A.

# Deloitte.

Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor het opstellen van de financiële verantwoording, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de financiële verantwoording.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.


## **Oordeel betreffende de financiële verantwoording**


Naar ons oordeel is de financiële verantwoording inzake het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding" van de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. te Woerden over de periode 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012 in alle van materieel belang zijnde aspecten opgesteld in overeenstemming met de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U.

## **Beperking in gebruik en verspreidingskring**

De financiële verantwoording is opgesteld voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met als doel de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. in staat te stellen te voldoen aan de voorwaarden gesteld in de subsidiebeschikking gedateerd op 8 december 2010 met het kenmerk OND/ODB-10/92318U. Hierdoor is de financiële verantwoording mogelijk niet geschikt voor andere doeleinden. De financiële verantwoording met onze controleverklaring is derhalve uitsluitend bestemd voor de Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A. en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en dient niet te worden verspreid aan of te worden gebruikt door anderen.

Den Haag, 21 november 2012

  
Deloitte Accountants B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden 

**Financiële verantwoording Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB)**

Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A.

Projectperiode: 15 november 2010 tot en met 30 juni 2012  
 Datum opmaak: 21 november 2012  
 Referentie: OND/ODB-10/92318 U

Onderdeel	Begroot €	Realisatie - Personele	Realisatie -	Totaal
		kosten €	Materiële kosten €	realisatie €
Regiepunt LOB	392.950,00	488.510,00	63.156,73	551.666,73
Vergaderkosten Stuurgroep	3.630,00	-	263,88	263,88
Startbijeenkomst project	23.000,00	-	3.983,21	3.983,21
Beleid en Visie Ontwikkeling	846.737,60	-	866.682,51	866.682,51
LOB in onderwijscurriculum	328.784,00	-	226.649,00	226.649,00
LOB binnen beroepspraktijk	901.482,40	-	828.202,19	828.202,19
	<b>2.496.584,00</b>	<b>488.510,00</b>	<b>1.988.937,52</b>	<b>2.477.447,52</b>

**Niet-bestede middelen na afloop van de activiteiten:**

Begroot	Totaal realisatie	Niet bestede middelen
2.496.584,00	2.477.447,52	19.136,48

**MBO RAAD**

Onderdeel	Begroot €	Realisatie - Personele	Realisatie -	Totaal
		kosten €	Materiële kosten €	realisatie €
Projectorganisatie intern	40.000,00	35.421,00	-	35.421,00
Projectorganisatie extern	175.625,00	-	180.218,39	180.218,39
Bureaunkosten	-	-	102,00	102,00
	<b>215.625,00</b>	<b>35.421,00</b>	<b>180.320,39</b>	<b>215.741,39</b>

**SKILLS NETHERLANDS**

Onderdeel	Begroot €	Realisatie - Personele	Realisatie -	Totaal
		kosten €	Materiële kosten €	realisatie €
Projectorganisatie intern		254.928,00	-	254.928,00
Projectorganisatie extern		-	49.524,00	49.524,00
PR & Communicatie		-	14.544,00	14.544,00
Projectuitvoering		-	105.981,00	105.981,00
Representatie incl. R&V		-	65,00	65,00
Bureaunkosten		-	77.294,00	77.294,00
	<b>445.000,00</b>	<b>254.928,00</b>	<b>247.408,00</b>	<b>502.336,00</b>

**COLO (Stichting SBB)**

Onderdeel	Begroot €	Realisatie - Personele	Realisatie -	Totaal
		kosten €	Materiële kosten €	realisatie €
Professionaliseren van oriëntatie in de beroepspraktijk	538.965,20	202.806,02	371.071,89	573.877,91
Beroepenportal Beroepen in Beeld	174.995,00	114.617,83	137.039,51	251.657,34
Verbetering aansluiting zoekstructuur	30.831,00	25.199,27	17.295,46	42.494,73
	<b>744.791,20</b>	<b>342.623,12</b>	<b>525.406,86</b>	<b>868.029,98</b>

**TOTAAL**

Onderdeel	Begroot €	Realisatie - Personele	Realisatie -	Totaal
		kosten €	Materiële kosten €	realisatie €
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding	3.902.000,20	1.121.482,12	2.942.072,77	4.063.554,89
	<b>3.902.000,20</b>	<b>1.121.482,12</b>	<b>2.942.072,77</b>	<b>4.063.554,89</b>

\* Daar waar realisatie hoger uitvalt is er sprake van inzet van eigen middelen.

Voor akkoord:

Vereniging MBO Diensten in coöperatief verband U.A.

Naam: Dhr.

Functie: Directeur

Datum:

Voor waarmakingsdoeleinden  
 Behorend bij controleverklaring  
 d.d. 21-11-2012

Datum: 21-11-2012



Dienst Uitvoering Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

MBO Diensten  
De heer [REDACTED]  
Postbus 2051  
3440 DB WOERDEN

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

Doorkiesnummer  
[REDACTED]

Datum **20 DEC 2012**  
Betreft Definitieve vaststelling subsidie  
**verplichtingnummer 61200-19328**

Onze referentie  
OND/ODB-12/83452 U

Uw brief van  
21-11-2012

Uw referentie  
AKE/219941/2012

Bijlagen

Geachte heer [REDACTED],

Met uw bovenvermelde brief ontving ik de financiële eindverantwoording van de subsidie, toegekend voor het project "Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB)". Ook ontving ik de bijbehorende accountantsverklaring. De inhoudelijke eindrapportage ontving ik al eerder.

Met mijn brief en bijbehorende beschikking van 8 december 2010, kenmerk OND/ODB-10/92317 U, respectievelijk OND/ODB-10/92318 U, kende ik voor de periode 2010-2012 een subsidie toe van maximaal € 3.902.000,20. Hiervan is een bedrag van € 3.582.096,56 in twee termijnen als voorschot verstrekt.

Uit de verantwoording blijkt dat de gerealiseerde uitgaven op € 4.063.554,89 zijn uitgekomen en dat de gelden in overeenstemming met de subsidievoorwaarden zijn ingezet. Verder heb ik geconstateerd dat bij een aantal posten grote verschillen zijn ontstaan tussen de begroting en de realisatie. Ik kan ermee instemmen dat de tekorten en overschotten bij de verschillende begrotingsposten met elkaar zijn verrekend. Gelet hierop stel ik het maximaal toegekende bedrag van € 3.902.000,00 als definitieve subsidie vast.

Het verschil van € 319.903,64 tussen de definitief vastgestelde en de reeds verstrekte subsidie zal zo spoedig mogelijk worden overgemaakt, onder vermelding van het **verplichtingnummer 61200-19328**.

Over de al eerder ontvangen eindrapportage heb ik reeds geïnformeerd met mijn brief van 24 augustus 2012, kenmerk 429184.



Dienst Uitvoering Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

Onze referentie  
OND/ODB-12/83452 U

Heeft u vragen? Op [www.duo.nl](http://www.duo.nl) vindt u onder 'Zakelijk' informatie over actuele ontwikkelingen in uw onderwijssector. Onder 'Instellingsinformatie' vindt u voorlichting over onder meer regelgeving, crebo en bekostigingsinformatie over de onderwijsinstellingen. U kunt natuurlijk ook telefonisch contact opnemen met het Informatiecentrum onderwijs of mailen naar [ico@duo.nl](mailto:ico@duo.nl). Het informatiecentrum is op werkdagen van 08.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur te bereiken via telefoonnummer: [REDACTED].

Hoogachtend,  
De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
namens deze,  
Clustermanager OND/ODB



drs. [REDACTED]



(Mede)parafering

Voorparaaf		Medeparaaf		Eindparaaf	
Eenheid	Datum	Eenheid	Datum	Paraaf	CFI
ontvangst OND/ODB	30/11	BVE/STELSEL	29/11	Zie mail Zie groentje	van Luljken
20 DEC 2012		BVE/CBB	29/11		4/12
FMC/FDM					

Registratie minuut

Naam ontwerper: [Redacted] Bestandsnaam: Mindef61200-19328.doc  
 Eenheid: OND/ODB Aantal pagina's brief: 2  
 Toestel: 2020 Datum ontwerp: 29-11-2012

Juridische en financiële consequenties e.a.

Registratie brief

ICO-telefoonnummer:  ICO BVH 079 - 323 26 66  
 ICO BPO 079 - 323 23 33  ICO Vrz 079 - 323 40 00  
 ICO BVO 079 - 323 24 44  Geen  
 Trefwoord (onderwerpenlijst):  
 Onderwerp: Definitieve vaststelling subsidie verplichtingnummer 61200-19328  
 Bestuur-/BRJN-nr.:  
 Uw kenmerk: 21-11-2012  
 Uw referentie: AKE/219941/2012  
 In vervolg op:

Betalingsoverkeer

Rin. consequenties:  Ja  Nee  
 Agendaregel:  Ja  Nee  
 Organisatie-eenheid:  
 Betreft:  Verplicht.  Vordering  VAW  
 Nummer:  
 Nummer E-verplichting:

Oordeelsvorming

Vorm uitgaand document:  
 BBK (Bekostigingsbeschikkingen)  RBB (Rectificatie Bekostigingsbeschikkingen)  
 OBK (Overige beschikkingen)  ROB (Rectificatie Overige Beschikkingen)  
 IBR (Informatie brieven)  RIB (Rectificatie Informatie brieven)  
 UVA (Uitvoeringsanalyse)  UVT (Uitvoeringstoets)  
 Besluitcode:  
 Toegewezen  Standaard (keuze 1)  
 Deels toegewezen  6:18 / 6:19 (keuze 2)  Geen  
 Afgewezen  DCIM/TOW (keuze 3)  
 Niet van toepassing  Landb (keuze 4)

Verzenden brief

Bijlagen:  Ja  Nee  
 Omschrijving:  
 1  
 2  
 3  
 Mede afgedaan: OND-12/76832

Afschriften

Afschriften Intern  
 Naam: [Redacted] Eenheid: OND/ODB Kamer:  
 Afschriften extern  
 Aantal afschriften: (adresstickers bijvoegen)  
 Afschriften inspectie  
 Naam: RIK

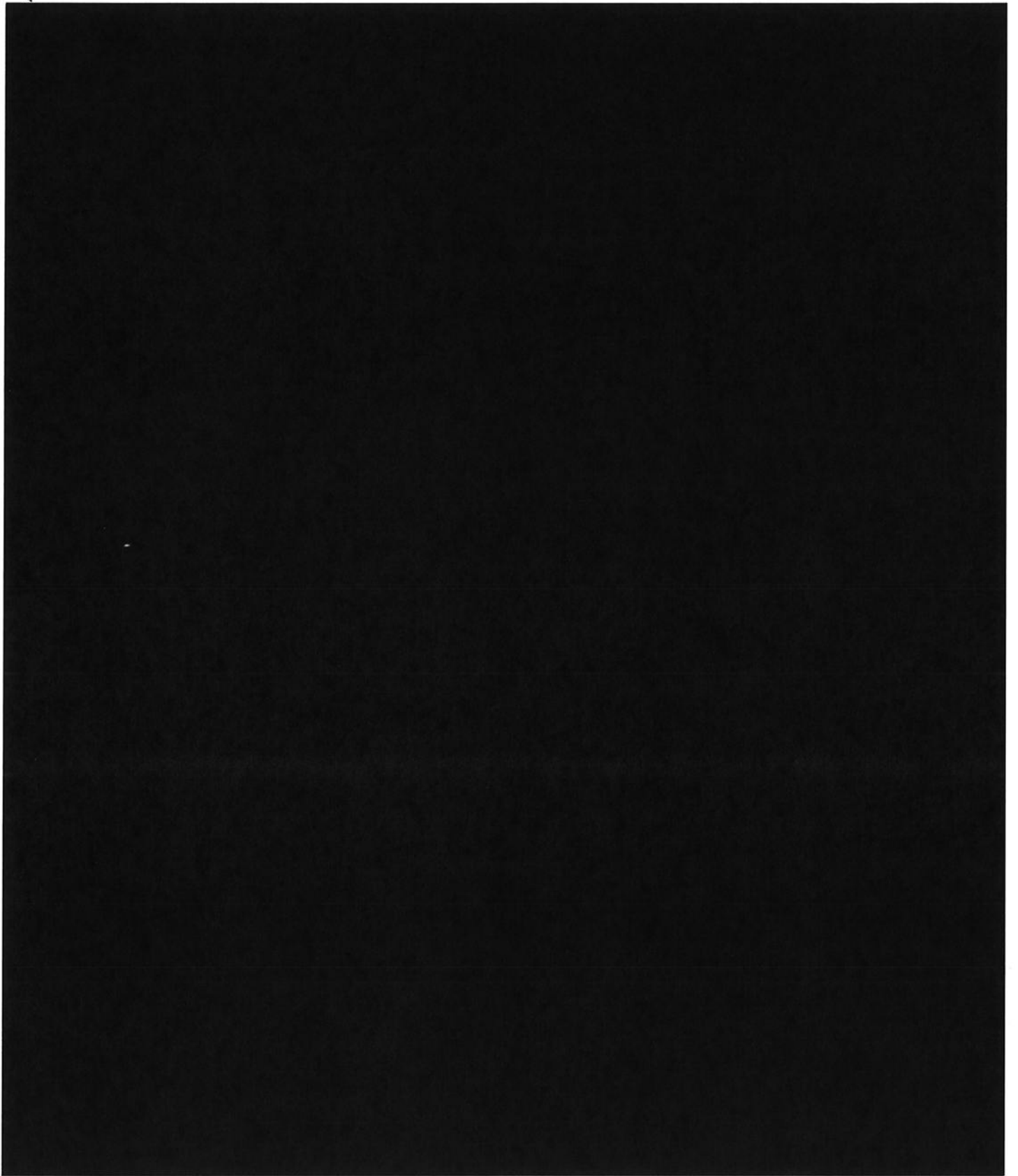
7 Collationeren

Uitgaande brief gezien Datum Paraaf

20 DEC. 2012

20 DEC. 2012

2x





Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

MBO Diensten  
t.a.v. dhr. [REDACTED], directeur  
Postbus 2051  
3440 DB WOERDEN

Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**

T [REDACTED]@minocw.n  
IPC 2150

**Onze referentie**  
432846

**Uw brief van**  
12 juli 2012

**Uw referentie**  
EHE/216484/2012

Datum 23 AUG, 2012  
Betreft Doorstart van het project 'LOB in het mbo'

Geachte heer [REDACTED],

Ik dank u voor het toezenden van het projectplan (inclusief begroting) t.b.v. subsidiering van de doorstart van het project 'LOB in het MBO'. Zoals eerder is besproken met de projectleider mw. [REDACTED] (MBO Diensten) en is bevestigd in de mail van mw. [REDACTED] (directie BVE) aan de stuurgroepleden op 2 april 2012, is de intentie om het LOB-project voort te zetten met accenten op implementatie van ontwikkelde producten en verbreding en verdieping met een focus op versterking van LOB binnen de mbo-scholen. In dit bericht is ook aangegeven dat OCW streeft naar een verhouding van 80%-20% als het gaat om investeringen in LOB binnen de onderwijsorganisatie en andere zaken zoals websites en dergelijke. MBO Diensten, [REDACTED] (projectleider), is verzocht om bij de uitwerking van het vervolg LOB-plan daar waar nodig samenwerking te zoeken met anderen. In telefonisch en mondeling overleg is bovenstaande eerder al toegelicht aan de heren [REDACTED] en [REDACTED] van SBB.

Alvorens tot goedkeuring van dit LOB-plan en toekenning van de subsidie over te kunnen gaan, verzoek ik u om de aanbiedingsbrief en het voorwoord van het LOB-plan te herzien op een aantal elementen en wel de volgende:

Ten behoeve van een heldere en efficiënte aansturing van dit stimuleringsprogramma beschouwt het ministerie van OCW MBO Diensten als de subsidie-aanvrager.  
MBO Diensten is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en kan daartoe meerdere samenwerkingspartners inschakelen waaronder SBB, MBO Raad alsook andere organisaties en deskundigen.  
De subsidie zal na de goedkeuring van het plan en bijbehorende begroting worden toegekend aan MBO Diensten. Er worden geen afzonderlijke bedragen toegekend aan samenwerkingspartners/uitvoerders.  
Het ministerie beschouwt MBO Diensten als eindverantwoordelijk en als aanspreekpunt voor de voortgangsgesprekken, rapportages en evaluaties.



OCW hecht eraan dat u een klankbordgroep instelt t.b.v. advisering en begeleiding bij de uitvoering van dit project. Naast een vertegenwoordiger van SBB en MBO Raad acht OCW het wenselijk om een goede vertegenwoordiging vanuit de mbo-instellingen en studenten te realiseren. Het gaat immers vnl. om versterking van de LOB-functie, implementatie en verbreding voornamelijk binnen de scholen. Toevoeging van een onafhankelijke deskundige aan deze begeleidingscommissie wordt eveneens aanbevolen. Ik verzoek MBO Diensten voor de definitieve inrichting van de klankbordgroep in overleg te treden [REDACTED], directie BVE.

Daar waar er in de toekomst keuzes gemaakt moeten worden ten aanzien van positionering van projectresultaten, verwacht ik van MBO Diensten een voorstel te zijner tijd.

Het stimuleringsplan omvat 3 schooljaren. De intentie van het ministerie van OCW is om voor nu een subsidiebeschikking voor één jaar af te geven (zo u wenst met terugwerkende kracht vanaf juli 2012 t/m juli 2013).

Ik verzoek u om de subsidieaanvraag en het voorwoord conform bovenstaande te herzien en per ommegaande via de mail toe te zenden.

Ter informatie deel ik u nu alvast mede, dat voor het onderdeel 6 'informatievoorziening' directie BVE prioriteit wil geven aan een op te stellen voorstel voor de studiebijsluiters en een voorstel voor de structurele informatievoorziening op de lange termijn, inclusief de regievoering over websites. Totdat hierover een besluit is genomen (streven in 2012) verzoek ik u terughoudendheid te betrachten voor wat betreft aanpassingen, nieuwe toevoegingen of integratie van de websites Beroepen in Beeld en Mbo Stad.

Met vriendelijke groet, [REDACTED]

de directeur Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie,  
[REDACTED]

Cc: SBB, MBO Raad, MKB/VNO-NCW, FNV-Jong  
[REDACTED]



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Aan:

[redacted], SBB  
[redacted], MBO Raad  
[redacted], MKB/VNO-NCW  
[redacted], FNV-Jong  
[redacted], MBO Diensten

Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**

[redacted]  
T [redacted] @minocw.n  
I [redacted]  
IPC 2150

**Onze referentie**  
435154

Datum 23 AUG. 2012  
Betreft Doorstart van het project 'LOB in het mbo'

Geachte heer/mevrouw,

Bijgaand treft u een afschrift aan van mijn brief aan dhr. [redacted], directeur MBO Diensten, naar aanleiding van het ingediende projectplan ten behoeve van de doorstart van het project 'LOB in het MBO', kenmerk EHE/216484/2012.

Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben over de wijze waarop het Ministerie van OCW de subsidieverstrekking t.b.v. het LOB-stimuleringsprogramma in het MBO voor de komende jaren vorm wil geven. De definitieve subsidiebeschikking wordt na goedkeuring verstrekt aan MBO Diensten. Ten behoeve van de realisering van de projectonderdelen wordt er na toekenning van het project, indien van toepassing, door MBO diensten contact opgenomen met uw instelling.

Met vriendelijke groet, [redacted]

de directeur Beroepsopleidingen en Volwasseneneducatie,  
[redacted]

Ministerie van OCW

Mevrouw [REDACTED]

Postbus 16375

2500 BJ DEN HAAG

Houttuinlaan 6  
3447 GM Woerden  
Postbus 2051  
3440 DB Woerden

T 0348 753 602  
F 0348 753 501  
I [info@mbodiensten.nl](mailto:info@mbodiensten.nl)  
W [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl)

KvK 30 28 63 79  
Rabo 12.71.29.618  
BTW 8222.96.810B01

Woerden, 10 september 2012

Ons kenmerk: EHE/218206/2012

Doorkiesnummer: [REDACTED]

Onderwerp: Doorstart stimuleringsproject LOB in het mbo

Uw brief van:

Geachte mevrouw [REDACTED]

Hierbij bied ik u het definitieve projectplan aan ten behoeve van de doorstart van het project 'LOB in het MBO'.

Conform uw verzoek is dit plan opgesteld door mw. [REDACTED], projectleider LOB van MBO Diensten. Uitgangspunten voor doorstart van het project zijn o.a.:

- OCW verstrekt voor het vervolgtraject subsidie
- MBO Diensten treed op als subsidieaanvrager in dit project
- Uitvoering en realisatie van het project ligt bij MBO Diensten

In nauw overleg met uw ministerie wordt er een klankbordgroep samengesteld. Partijen die hier in participeren, zijn onder andere MBO Raad, SBB, JOB en externe deskundigen op het gebied van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding vanuit de MBO instellingen en daarbuiten.

In de eerste fase van het project zijn al heel wat resultaten geboekt, maar er was weinig tot geen ruimte voor implementatie. Mede hierom zal er in de vervolgfase veel aandacht worden besteed aan het implementatietraject. In de eerste fase van het project hebben circa vijftien onderwijsinstellingen actief geparticipeerd. LOB staat nu bij deze onderwijsinstellingen op diverse manieren op het netvlies.

Daarnaast zijn er nog ongeveer 50 onderwijsinstellingen die door middel van dit doorstartproject, actief betrokken moeten worden bij het onderwerp LOB.

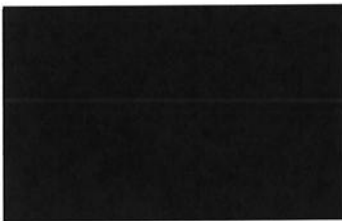
Voor de komende periode staan er dan ook nog de volgende zaken op de agenda: implementatie van activiteiten, verduurzaming van bereikte resultaten en ontwikkelingsgerichte activiteiten.

Dit geldt zeker voor de eerste periode in deze nieuwe fase. In een later stadium zal het accent, naar verwachting, nog meer worden verlegd naar implementatie en borging.

Wij verzoeken U bij een positief besluit over dit subsidieverzoek, het gevraagde subsidiebedrag over te maken naar bankrekening nummer 127129618 (Rabobank)t.n.v. MBO Diensten onder vermelding van Doorstartproject LOB in het mbo.

Uiteraard zijn wij altijd bereid om, indien daartoe aanleiding is, dit plan van een nadere toelichting te voorzien.

Met vriendelijke groet,



directeur MBO Diensten

Bijlage: Projectplan "Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo" september 2012

c.c.

██████████ - directeur SBB

██████████ - directeur MBO Raad

# Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo

Projectaanvraag september 2012



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



# Inhoud

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Uitgangspunten OCW</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Doelstelling, duur en partners</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Projectinhoud</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Informatievoorziening</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Kwaliteitsborging</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>Effectmeting</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>Communicatieproject</b>	<b>24</b>
<b>Bijlage 1:</b>	<b>Loopbaanoriëntatie en -begeleiding als probleem</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage 2:</b>	<b>Loopbaan en Burgerschap</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage 3:</b>	<b>De LOB scan voor het mbo</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 4:</b>	<b>Excellentie in het mbo</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage 5:</b>	<b>LOB en domeinen</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage 6:</b>	<b>Ouderbetrokkenheid in het mbo</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage 7:</b>	<b>LOB en risicogroepen</b>	<b>33</b>

In de periode september tot en met november 2010 hebben de projectpartners van het Stimuleringsproject LOB in het mbo, te weten MBO Diensten, MBO Raad, SBB en Skills Netherlands, samen gewerkt aan de opzet en inhoudelijke component van het item LOB in het mbo. JOB heeft als 'kritische toezichthouder' bijgedragen aan de inhoud en de ontwikkeling van het plan en vervult deze rol gedurende deze projectperiode.

Door het ministerie van OCW zijn middelen toegekend en ingezet in de periode januari 2011 tot en met juli 2012. In juni 2012 is er een afrondende bijeenkomst voor alle projectbetrokkenen georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst zijn de gerealiseerde producten gepresenteerd en is op een feestelijke wijze aandacht besteed aan de afronding van de eerste projectfase.

Het projectplan is opgesteld door de projectleider LOB van MBO Diensten. OCW zal voor het vervoltraject subsidie vertrekken. MBO Diensten vervult de rol van subsidie aanvrager. Uitvoering en realisatie van het project liggen bij MBO Diensten. In nauw overleg met OCW wordt er een klankbordgroep samengesteld. Partijen die hier in participeren zijn onder andere MBO Raad, SBB, JOB en externe deskundigen op het gebied van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding vanuit de mbo-instellingen en daarbuiten.

Daar waar er in de toekomst keuzes gemaakt moeten worden ten aanzien van positionering van projectresultaten, wordt dit in een periodiek overleg tussen OCW en MBO Diensten besproken.

Er zijn al heel wat resultaten geboekt in de eerste pro-

jectfase, maar er was geen ruimte voor implementatie. Daarom wordt hier in de volgende fase veel aandacht aan besteed. Er hebben vijftien onderwijsinstellingen actief geparticipeerd. Verder zijn er enkele instellingen waarvan de aanvraag tot deelname in januari 2011 niet is gehonoreerd vanwege hun reeds aanwezige beleid en acties in het kader van LOB. Een van de doelstellingen van de eerste fase was namelijk LOB zo breed mogelijk te initiëren bij instellingen verspreid over het land. LOB staat nu bij ongeveer twintig onderwijsinstellingen op diverse manieren al op het netvlies. Daarnaast zijn er nog 50 onderwijsinstellingen die door middel van dit Doorstartproject LOB actief betrokken moeten worden bij het onderwerp.

Voor de komende periode staan de volgende zaken op de agenda: implementatie van activiteiten, verduurzaming van bereikte resultaten en ontwikkelingsgerichte activiteiten. Dit geldt zeker voor de eerste periode van deze nieuwe fase. In een later stadium is het accent, naar verwachting, nog meer verlegd naar implementatie en borging. De ordening van het projectplan is daarom rondom deze zaken beschreven.

  
Projectleider MBO Diensten

September 2012

De inhoud van het project is ook in deze nieuwe fase mede gebaseerd op bevindingen uit onderzoek. Hieronder zijn de meest essentiële kenmerken in het kort weergegeven.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) geeft een student meer inzicht in zijn eigen kwaliteiten, zijn mogelijkheden en drijfveren. Om dit te bereiken krijgt een student goede, reële en betrouwbare informatie over beroepen en arbeidsmarkt. Zo helpt LOB een student bij het maken van de juiste, afgewogen opleidings- en beroepskeuzes. Uit onderzoek blijkt dat jongeren behoefte hebben aan meer begeleiding op dit vlak. Concreet gaat het bij LOB om het ontwikkelen van vijf loopbaancompetenties (zoals opgesteld door [REDACTED]):

- **Capaciteitenreflectie:** over welke capaciteiten beschik ik?
- **Motievenreflectie:** passen deze capaciteiten bij wat ik voor ogen heb en bij mijn eigen drijfveren/waarden?
- **Werkexploratie:** welk soort werk past bij mijn wensen/waarden en wat zijn mijn toekomstmogelijkheden?
- **Loopbaansturing:** hoe geef ik vorm aan mijn loopbaan om bovenstaande te bereiken? Welke zaken moet ik mij nog eigen maken qua leer- en of werkproces?
- **Netwerken:** hoe bouw ik binnen mijn werkgebied contacten/netwerk op, gericht op een baan of verdere loopbaangerichte ontwikkeling?

In bijlage 1 ('Loopbaanoriëntatie en -begeleiding als probleem') staat een theoretische onderbouwing van het bovenstaande.

De participerende onderwijsinstellingen hebben in de afgelopen jaren alle (verplicht) gewerkt aan de ontwikkeling van visie en beleid en docenten hebben actief gewerkt binnen de deskundigheidsbevorderingstrajecten. Tevens heeft iedere onderwijsinstelling gezorgd voor een afvaardiging van een of meerdere werkgroepen.

## Deelprojecten

Binnen het voorafgaande project is er gewerkt met diverse onderdelen. Het gaat hierbij om activiteiten ten behoeve van: Visie en Beleid, Deskundigheidsbevordering, Inventarisatie LOB-instrumenten, Productontwikkeling, (gebaseerd op wetenschappelijke bevindingen van Frans Meijers, Marinka Kuijpers en collega's), Informatievoorziening via websites en Lesmateriaal voor het maken van instrumenten die helpen bij de oriëntatie en het organiseren van bedrijfsbezoeken.

Reeds ontwikkelde producten zijn:

- **Kwaliteitsimpuls LOB in het mbo.** Deze brochure wordt in najaar 2012 herzien en aangevuld met een brochure met implementatieadviezen.
- **Leren luisteren en loopbaanleren.** Deze publicatie bevat informatie over de opzet en uitvoering van de training van coaches en docenten, plus bevindingen uit onderzoek van deze training.
- Inventarisatie van reeds aanwezig LOB-materiaal.
- Film, posters en Ansichtkaarten om de discussie rondom het voeren van het juiste LOB-intakegesprek aan te wakkeren.
- De publicatie *Handleiding voor het schrijven van levensechte opdrachten*.
- De publicatie *Bouwstenen voor een krachtige leeromgeving*, inclusief inspiratiekaarten voor het ontwikkelen van een visie voordat men de keuze maakt voor deze ontwikkeling.
- Introductieboekje voor docenten/leerlingbegeleiders voor het gebruik van readers die studenten leren te netwerken. In dit kader is er eveneens een Netwerkwartet ontwikkeld.
- Vanuit VM2 is een *Praktische handleiding voor integratie LOB binnen VM2* geschreven.
- Rolodex voor het item Doorstroom mbo-arbeidsmarkt en hbo. Deze bevat praktijksituaties op het gebied van doorstromen, inclusief een theoretische onderbouwing.
- De website MBO Stad ([www.mbostad.nl](http://www.mbostad.nl)) waarop aankomende mbo-studenten zich kunnen oriënteren en informatie krijgen over een te kiezen opleiding.
- De website Beroepen In Beeld ([www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl)) met informatie voor studenten om een



beeld te vormen van diverse beroepen en de kans op stage en/of werk.

- Lesmateriaal voor zowel onderwijsinstellingen, leerbedrijven als kenniscentra voor het professioneel uitvoeren van beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken.
- Praktijkopdrachten voor het uitvoeren van Vakwedstrijden in het mbo. Deze opdrachten zijn voorzien van een Handboek dat ondersteunt bij het gebruik van deze opdrachten.

Deze producten zijn te vinden in de zogeheten Toolbox Stimuleringsproject LOB in het mbo (te vinden op [www.mbodiensten.nl/lob/toolbox](http://www.mbodiensten.nl/lob/toolbox)).

In vergelijking met de periode waarin het LOB-project van start ging (2009), is de situatie in het mbo veranderd. Voor het mbo zijn nieuwe beleidslijnen uitgezet in het actieplan Focus op Vakmanschap van OCW. Dit beleid bouwt voort op wat al eerder in gang was gezet en is gericht op verhoging van de kwaliteit van het beroepsonderwijs. Voor het LOB-project is vooral relevant dat in het mbo - meer dan tot nu toe - de nadruk wordt gelegd op intensieve, efficiënte en effectieve leerwegen. Daardoor worden de opleidingen naar verwachting uitdagender en leiden ze tot betere prestaties, zowel van studenten als van scholen. De bekostigingssystematiek wordt zodanig vormgegeven dat de gewenste ontwikkelingen erdoor worden gestimuleerd.

Een van de effecten van dit beleid en de bijbehorende bekostigingssystematiek is het sterk toegenomen belang van intake en begeleiding van studenten. In Focus op Vakmanschap is opgenomen dat LOB en beroepskeuzevoorlichting een stevige impuls moeten krijgen. Bestuur en management van de instellingen zijn zich hiervan bewust. Voor de tweede fase van het LOB-project biedt dit een uitgelezen kans omdat de gewenste ontwikkelingen van het LOB-project en van het landelijke beleid dezelfde richting uitgaan: formulering van visie en beleid, draagvlak en steun voor LOB-beleid bij bestuur en management, aansluiting bij professionalisering- en personeelsbeleid in de instellingen.

Hiernaast vormen beroepsonderwijs en bedrijfsleven sinds 1 januari 2012 gezamenlijk de stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). LOB wordt door de partijen binnen SBB gezien als een verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven samen. Het accent van het LOB-proces ligt daarbij op de begeleiding door de onderwijsinstellingen. LOB is eveneens gericht op uitstroom naar de arbeidsmarkt en doorstroom naar het hbo aan het einde van het onderwijstraject. Hiermee raakt LOB het belang van het bedrijfsleven. Deze heeft immers goede, gemotiveerde werknemers nodig. En dus is er belang bij het verstrekken van goede en reële voorlichting over die arbeidsmarkt. Het thema "doelmatigheid" vraagt eveneens om deze voorlichting. Wanneer studenten goed zicht hebben op de arbeidsmarktrelevantie en kwaliteit van opleidingen, zijn ze in staat een meer afgewogen opleidingskeuze te maken.

Tevens vormt het document 'Loopbaan en Burgerchap in het mbo' (mei 2010) de basis waarop loopbaanoriëntatie en -begeleiding vorm en inhoud krijgen in de mbo-instellingen. Deze kwalificatie-eisen geven samen met de kwalificatie-eisen van het betreffende kwalificatiedossier en de eisen op het terrein van Nederlandse taal en rekenen aan wat er van een student verwacht wordt om het betreffende diploma te halen (zie bijlage 2: Loopbaan en Burgerschap).

De aanbevelingen die geformuleerd staan in de Effectmeting van het Stimuleringsproject LOB in het mbo zijn meegenomen in de plannen en werkwijze van dit Doorstartproject. Voorbeelden hiervan zijn: het werken aan één website; streven naar actieve betrokkenheid en verantwoordelijkheid van management ten aanzien van ontwikkeling visie en beleid en aandacht voor LOB in de overgang vmbo-mbo-hbo.

Een aantal items is door middel van beleid-'onderleggers' uitvoeriger beschreven en zijn terug te vinden in de bijlagen bij dit projectplan.

Verdere informatie over de achterliggende projectperiode is te vinden in de Eindrapportage, die separaat aan deze projectaanvraag is ingediend bij OCW. Hier is eveneens informatie uit de uitgevoerde Effectmeting terug te lezen.

Naast bevindingen uit de wetenschap, eerdere projectervaringen en het document LLB zijn er zowel speerpunten als uitgangspunten aangeleverd door OCW. Deze bepalen mede de inhoud en aanpak van de nieuwe projectfase. Deels hebben deze exclusief betrekking op het mbo, deels gaat het om sectoroverstijgende uitgangspunten. Met name deze laatste punten vragen om een sectoroverstijgende aanpak met relevante partners.

#### Sectoroverstijgende speerpunten

- professionalisering van docenten
- verbetering sectorovergangen (overgang vmbo-mbo-hbo)
- ouderbetrokkenheid
- meer zelfsturing van leerling en student bij LOB/studiekeuze

#### Overige uitgangspunten

- Het accent moet liggen bij onderwijsinstellingen (minimaal 80 procent onderwijsorganisaties, maximaal 20 procent overigen, zoals websites).
- Implementatie activiteiten vanuit huidige projectactiviteiten.
- Ruimte voor kennisdeling tussen onderwijs en betrokkenen, bijvoorbeeld LOB-café.
- Onderwijsinstellingen alle aan de slag met de LOB-scan t.b.v. ontwikkeling visie en beleid.
- Bevordering instroom studenten in de sectoren zorg en techniek.
- Aansluiten bij domeinenstructuur binnen het mbo/intensivering begeleiding van eerstejaars studenten.
- Expliciete aandacht voor keuzeprocess bij allochtone studenten.
- Aandacht voor zowel excellente studenten als risicogroepen binnen het mbo.
- Informatievoorziening door middel van bijsluiters voor opleidingen; één toegankelijke website (op basis van huidige sites Beroepen in Beeld en MBO Stad).
- Mogelijk goed practices over ouderbetrokkenheid en bevordering overstap.

## Doelstelling

De doelstelling van de nieuwe projectfase kenmerkt zich door implementatie, verbreding naar andere mbo-instellingen, verdieping en ontwikkeling. De opgeleverde resultaten van Stimuleringsproject LOB in het mbo 2010-2012 worden geïmplementeerd bij de huidige projectscholen. Op basis van implementatie-ervaringen worden deze wel/niet aangepast en hierdoor geperfectioneerd. Alle mbo-instellingen formuleren een Visie en Beleiddocument met behulp van de LOB-scan voor het mbo.

Om de doelstellingen te bereiken, worden materialen ontwikkeld. Het gaat hierbij met name om resultaten die een directe relatie hebben met de sectoroverstijgende speerpunten, bevordering instroom tekortsectoren, specifieke zaken voor zowel excellente als risicogroepen binnen het mbo en ontwikkeling van informatievoorziening. Voorbeelden hiervan kunnen zijn: activiteiten die instroombevorderend werken, handleiding voor LOB specifiek voor risicogroepen en een projectwebsite als vindplaats voor actuele materialen en informatie.

Het uiteindelijke resultaat van deze nieuwe projectfase is terug te zien als: aandacht voor LOB binnen alle mbo-instellingen, deskundige docenten en praktijkbegeleiders en onderwijscurriculum.

Kortom:

LOB zit in de haarvaten van het onderwijs! Dit impliceert dat studenten ervaren dat ze een goede LOB-ondersteuning krijgen, loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen en in staat zijn tot zelfsturing! De student beschikt over een goed en reëel beeld van beroepen en arbeidsmarkt!

De concretisering van de beschreven doelstelling is samen te vatten in de zogenaamde 6 v's: **verdiepen, verbreden, verankeren, verenigen, vernieuwen, verwijzen!**

## Duur projectperiode

Het projectplan van deze tweede fase loopt van juli 2012 tot augustus 2015.

## Samenwerkingspartners

Het spreekt voor zich dat ook in deze projectfase samenwerking met diverse partners cruciaal is. Denk aan de MBO Raad, SBB, het georganiseerd en regionaal bedrijfsleven (onder andere door middel van Regionale Adviesteams), VO-raad, Forum, onderwijsinstellingen, kenniscentra, HBO-raad, Stichting Studiekeuze 123, Euroguidance et cetera. Er komt een klankbordgroep met vertegenwoordigers van de betrokken partners (zie voorwoord).

De inhoud van het Doorstartproject LOB wordt zoals aangegeven gekenmerkt door implementatie en ontwikkeling. Deze twee onderwerpen vormen de kapstok waaraan de beoogde activiteiten worden 'opgehangen'. LOB moet 'los' komen: er moet verdiept en actief gewerkt worden met wat er al is. Naast verdieping is ook verbreding nodig: de mbo-instellingen moeten gevoed worden met kennis en informatie. Hier en daar wordt er een onderscheid gemaakt tussen de onderwijsinstellingen die al aan de slag zijn (geweest) met visie en beleid LOB en instellingen die mede door dit project gestimuleerd worden om LOB op de kaart te zetten in hun eigen instelling. Er zijn diverse projectonderdelen die 'verplichtend' zijn voor nieuwe deelnemers. Verder zijn er activiteiten waarop men op basis van 'vrijwilligheid' kan participeren. **Maatwerk** is eveneens een kernbegrip binnen deze projectperiode.

### Regionale aanpak

In dit onderdeel worden de inhoudelijke componenten beschreven, inclusief de samenwerkingspartners die bij de verschillende onderdelen in beeld zijn. Gezien de verruiming van het project, wordt er in deze nieuwe fase sterk **regionaal** gewerkt. De eerste gedachten gaan uit naar kennisdelingsbijeenkomsten met organisaties in de regio. Dit betreft zowel betrokkenen uit het onderwijs als het regionale bedrijfsleven. Hierbij

worden deskundigen betrokken die vanuit Nederlandse en/of Europese insteek een bijdrage kunnen leveren. In dit laatste geval gaat het vooral om Euroquidance. In alle andere situaties leveren diverse deskundigen een actieve bijdrage afhankelijk van onderwerp en actualiteit.

### Effectmeting en onderzoek

Om de voortgang van de LOB-ontwikkelingen te volgen, wordt er een specifiek hoofdstuk besteed aan **Kwaliteitsborging** en de te maken afspraken met alle betrokkenen. Evenals in de eerste fase wordt gebruik gemaakt van een zogenaamde **Effectmeting**. De uitwerking van dit onderdeel gebeurt in nauw overleg met OCW en wordt na toekenning van projectgelden uitgewerkt. Mede door het tijdsaspect wordt dit onderdeel op dit moment niet opgenomen.

Tot slot wordt de suggestie van [REDACTED] opgenomen wat betreft de inzet van een promovendus voor een uitvoeren van een **onderzoek**. Na projecttoekenning wordt in nauwe samenwerking met Kuijpers gekeken welk onderdeel van het project zich leent voor deze activiteit.

In de begroting wordt er daarom een bedrag gereserveerd voor zowel Effectmeting als Onderzoek. De totale begroting wordt apart van deze projectaanvraag verstuurd.

## 5.1 Implementatie en verdieping

Vanuit het Stimuleringsproject is de zogenaamde LOB-scan (zie bijlage 3) ontwikkeld en ter beschikking gesteld. In de huidige projectperiode zijn er positieve ervaringen opgedaan met dit instrument. Deze scan is een uitstekend hulpmiddel om in de onderwijsinstellingen aan de slag te gaan met de ontwikkeling van visie en beleid. Alle instellingen die reeds een LOB-beleidsplan hebben, gaan mede op basis van verkregen kennis en vragen aan de slag met de doorontwikkeling van dit geformuleerde en hopelijk ook geaccordeerde beleid. De eerste implementatiestappen zijn gezet. De onderwijsinstellingen moeten extra investeren om deze eerste pogingen schoolbreed in te zetten en ervoor te zorgen dat er draagvlak is. Hiertoe kunnen ze vanuit het project ondersteuning op maat verwachten. Dat wil zeggen: iedere onderwijsinstelling dient wensen in, gebaseerd op de eigen situatie en in relatie tot wat zij als visie en beleid hebben geformuleerd. Bij honorering wordt er in samenspraak gezocht naar de juiste experts en financiering.

Afhankelijk van de wens is er sprake van cofinanciering. Vooraf is er per instelling een bedrag vastgesteld door de projectorganisatie. Het uiteindelijke resultaat voor deze organisaties resulteert in een werkbaar en in de praktijk uitvoerbaar LOB-plan.

### Resultaat

Betreffende onderwijsinstellingen hebben aan het einde van deze projectperiode een Beleidsplan LOB dat is geconcretiseerd in de praktijk van het onderwijs. Het plan omvat minimale uitgangspunten en acties die rechtstreeks bijdragen aan het realiseren van draagvlak en ingaan op de vraag hoe LOB kan worden opgenomen in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg van de onderwijsinstelling. Het reeds beschikbare product Kwaliteitsimpuls LOB in het mbo is geactualiseerd. Verder is er een brochure samengesteld op basis van ervaringen met implementatieactiviteiten. Deze beoogde brochure is in het najaar van 2012 beschikbaar.

### Samenwerkingspartners

Binnen dit projectonderdeel wordt er samengewerkt met de betrokken onderwijsinstellingen, MBO Diensten en betrokken deskundigen.

## Deskundigheidsbevordering

De onderwijsinstellingen kunnen op het terrein van deskundigheidsbevordering een beroep doen op maatwerkondersteuning voor de docenten en schoolcoaches die getraind zijn in de eerste projectfase. Evenals bij het onderdeel Visie en Beleid hebben betrokkenen aangegeven mogelijk gebruik te willen maken van een of meerdere contacten met de deskundigen op dit terrein. Ook hier wordt de mogelijkheid geboden tot cofinanciering als de vraag het beschikbare budget overschrijdt en een vooraf vastgesteld bedrag wordt begroot. Tevens wordt de expertise van de schoolcoaches en in de eerste fase getrainde docenten ingezet bij het voeren van de dialoog en tijdens de reflectie met studenten.

### Resultaten

Alle instellingen hebben het ingezette professionaliseringstraject vervolmaakt en uitgebreid naar minimaal twee andere teams. Binnen de onderwijsinstelling zijn de vooraf benoemde teams geschoold en in staat de training met het principe 'train-the-trainer' over te brengen op collega's van andere teams.

### Samenwerkingspartners

Waar het wenselijk dan wel noodzakelijk is, wordt er een beroep gedaan op huidige experts binnen het deskundigheidsbevorderingstraject en op experts die nu nog niet in beeld zijn.

## Producten

De producten (zie Inleiding) die in de eerste projectperiode zijn ontwikkeld door de thematische werkgroepen en door de deelnemende scholen en kenniscentra, worden binnen deze instellingen opgenomen in het onderwijscurriculum en de begeleidingsstructuur. Deze producten hebben immers een directe relatie met de gewenste levensechte opdrachten, krachtige leeromgeving, het leren netwerken door studenten, het programmamateriaal voor bedrijfsbezoeken et cetera. De instellingen maken gebruik van de opgedane deskundigheid met de diverse producten om implementatie en uitvoering aan te zwengelen en eventueel uit te voeren.

Een instelling kan er bijvoorbeeld voor kiezen het onderwijscurriculum van een of meerdere opleidingen expliciet 'in te richten' in het kader van LOB-stimulering. Aanwezige producten worden hiervoor ingezet, ervaringen besproken en verbetervoorstellen gedaan. Deze voorstellen gebruikt de projectleider om de huidige producten te perfectioneren. Het kan ook zijn dat een instelling de keuze maakt voor de implementatie van één product dat voor haar het meest aansluit bij de actualiteit. Bijvoorbeeld de vernieuwing van de intake van nieuwe studenten, het inbedden van levensechte opdrachten in de begeleidingsstructuur, het ontwikkelen van een handleiding Intake met actieve sessies op de werkvloer, het actief betrekken van het bedrijfsleven bij het 'adopter' van onderdelen uit de Toolbox of het ontwikkelen van alumni beleid in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven.

Waar sprake is van de inzet van producten kan er ook gebruik gemaakt worden van producten die buiten dit project zijn ontwikkeld en inzetbaar zijn voor het doel van dit project. De inventarisatie van bestaand materiaal is in de eerste projectfase afgerond.

Bij het inzetten van producten vindt er een stimulans plaats ten gunste van de genoemde speerpunten binnen dit project (zie hoofdstuk 3).

De ontwikkelde producten voor Intake (posters, ansichtkaarten en film) en Doorstroom mbo-hbo-arbeidsmarkt (rolodex met praktijkvoorbeelden en theoretisch kader) zijn uitstekend in te zetten bij die groepen die activiteiten uitvoeren die een rechtstreeks verband houden met de verbetering overstap vo-mbo-hbo (zie Inleiding). De producten ten behoeve van de beroepsoriënterende stages en bedrijfsbezoeken (ontwikkeld door SBB en via de digitale weg opgenomen in de Toolbox) worden gebruikt als leidraad voor voorbereiding en reflectie van studenten bij het opdoen van praktijkervaring.

Aansluitend op deze activiteiten gaat SBB aan de slag met implementatie en sturing op het juiste gebruik van de producten. Doel hiervan is om de loopbaandialoog te stimuleren op het niveau van onderwijsinstelling, leerbedrijf en regionale samenwerking. Gezien het feit dat de loopbaandialoog gedurende het hele leerproces van de student van belang is, wordt er in aansluiting op de activiteiten zoals beschreven op pagina 12 (deskundigheidsbevordering) en met ondersteuning van de kenniscentra gewerkt aan de gewenste deskundigheidsbevordering van de praktijkopleiders. Mogelijk kan hierbij tevens aansluiting gezocht worden bij de opdracht die vanuit de wetenschap uitgevoerd wordt binnen deze projectperiode (zie pagina 8).

Voor deze implementatieactiviteiten wordt een beroep gedaan op de werkgroep- en projectbetrokkenen uit de eerste fase. In eerste instantie richt de vraag zich op de huidige katrekkers van de werkgroepen, de betrokkenen van SBB en, waar wenselijk dan wel noodzakelijk, op de betrokken extern deskundigen. Verbetervoorstellen worden gedaan om de producten te perfectioneren. Mogelijk is de ontwikkeling van een Businessgame een uit te voeren optie, waarin alle aspecten van LOB aan de orde komen, en dat aansluit bij de belevingswereld van de student.

### Resultaat

Op zijn minst hebben alle onderwijsinstellingen die in de eerste fase actief betrokken zijn geweest bij het LOB-project een of meerdere producten in de praktijk gebracht. Ze hebben dit van verbetervoorstellen voorzien en er is een 'definitieve' versie van het betreffende product beschikbaar. In deze nieuwe versie zijn ervaringen met het product verwerkt, tevens zijn er succes- en faalfactoren beschreven. Behalve de ontwikkelde producten gedurende de projectperiode is er gewerkt met nieuwe producten, die eveneens voorzien zijn van feedback ten aanzien van bruikbaarheid voor de doelgroep binnen het mbo.

### Samenwerkingspartners

Binnen dit onderdeel wordt er op diverse manieren en met diverse partners samengewerkt. Grotendeels gaat het om de huidige projectbetrokkenen, zoals onderwijsorganisaties, SBB en MBO Diensten. Alle huidige projectscholen zijn actief betrokken.

## 5.2 Ontwikkeling en verbreding

De beschrijving van de activiteiten voor en door de nieuwe projectscholen is gebaseerd op 50 instellingen. Dit getal is gekozen omdat er 67 mbo-instellingen in Nederland zijn, er al 15 instellingen actief betrokken zijn geweest bij de eerste fase en er enkele scholen zijn die reeds veel ontwikkeld hebben op het gebied van LOB. Mogelijk zijn er binnen deze laatste categorie ook instellingen die actief willen werken aan Visie en Beleid en deskundigheidsbevordering. Hun wordt deze kans op deze manier in ieder geval geboden. Vanuit OCW is de nadrukkelijke 'wens' geuit dat alle mbo-instellingen actief betrokken moeten worden bij

het LOB-project in deze tweede fase. Dat betekent dat de onderwijsinstellingen die tot dit moment niet actief geparticipeerd hebben door MBO Diensten worden 'uitgenodigd/gestimuleerd' een aanvraag tot deelname in te dienen. Op basis van reeds aanwezige aandacht voor het item LOB in de onderwijsinstelling en de eventuele wens van de instelling kan er wel/niet een 'verplichtend' advies gegeven worden door de project-leider ten aanzien van activiteiten op gebied van Visie en Beleid en deskundigheidsbevordering.

### Visie en beleid

De (50) nieuwe deelnemers aan het project gaan op basis van ervaring en werkwijze uit de eerste project-fase aan de slag met het ontwikkelen en formuleren van hun Visie en Beleid ten gunste van LOB in hun onderwijsinstelling. Hierbij maken ze gebruik van de ervaringen, opgedaan in de eerste projectperiode en de ondersteuning van deskundigen uit deze eerste periode. Het reeds ontwikkelde materiaal in dit kader is ter beschikking gesteld en er kan gebruik gemaakt worden van de ervaringen van ervaren onderwijsinstellingen. Aan het einde van het eerste projectjaar leveren zij een document Visie en Beleid waarbij het management actief betrokken is en dat draagvlak heeft. Een half jaar na de opleveringsdatum van dit document wordt er ondersteuning geboden door deskundigen en worden aanzetten tot implementatie ontwikkeld. Gedurende het laatste deel van deze projectperiode kunnen ook zij een beroep doen op maatwerk ondersteuning op basis van cofinanciering. Dan gelden dezelfde afspraken als geformuleerd bij het onderdeel Implementatie Visie en Beleid. Dat betekent dus dat aan het einde van het project, einde schooljaar 2014-2015, alle mbo-instellingen beschikken over een Visie en Beleidsdocument dat de fase van implementatie en bijstelling gepasseerd is en waarvan de vertaalslag naar de onderwijspraktijk zichtbaar is.

#### Resultaat

Alle mbo-instellingen beschikken in het schooljaar 2013-2014 over een Visie en Beleidsplan LOB en de vertaling voor de onderwijspraktijk is gemaakt. Na een periode van inzet maatwerk en implementatie ervaring is LOB in 2014-2015 opgenomen in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg.

#### Samenwerkingspartners

De samenwerking voor dit deel is gericht op de onderwijsinstellingen, MBO Diensten en de experts die het traject Visie en Beleid voor hun rekening nemen.

## Deskundigheidsbevordering

Voor de nieuwe participanten zijn dezelfde afspraken van toepassing, die ook in de eerste fase van het project hebben gegolden en gewerkt. Dat wil zeggen dat alle 50 nieuwe participanten aan de slag gaan met een scholingstraject voor zowel schoolcoaches als docenten. Iedere instelling levert twee docenten die als coach opgeleid worden en vervolgens 10 docenten per instelling die aan de slag gaan met de training gespreksvoering, de dialoog met de student. De training wordt conform de ervaringen en evaluaties van de eerste projectperiode uitgevoerd. De resultaten van het onderzoek over de eerste periode worden hierbij benut. Deze zijn te lezen in de brochure 'Leren luisteren en loopbaanleren'. In deze nieuwe trajecten wordt actief gezocht naar mogelijkheden om de training uit te voeren in samenwerking met praktijkopleiders, gekoppeld aan het docententeam dat deelneemt aan de training. Indien dit niet lukt, dan wordt er in een later stadium gebruik gemaakt van de ervaring van de training gegeven door schoolcoaches aan praktijkopleiders. De training wordt in deze nieuwe periode ook regionaal aangeboden.

Het streven is erop gericht dat dezelfde trainers de training verzorgen, met het oog op de gewenste continuïteit.

Na het doorlopen van de training vindt er een maatwerktraject plaats zoals dat ook geldt voor het traject visie en beleid.

Om de expertise ten aanzien van gespreksvoering en uiteindelijk het kunnen voeren van de gewenste dialoog te vergroten, investeren een aantal (of alle) van de voorhoedescholen expliciet in het professionaliseren van de praktijkopleiders in de leerwerkbedrijven van hun opleidingen. De belastbaarheid van het bedrijfsleven moet hierbij minimaal zijn. Er moet voorkomen worden dat bedrijven overspoeld worden met aanbod en dus afhaken. Kenniscentra krijgen een actieve rol in dit traject. SBB wordt door projectleiding benut ten gunste van deze gewenste betrokkenheid van kenniscentra.

Voor de uitvoering en ondersteuning van de beoogde training kan men gebruik maken van de huidige trainers en op basis van een hiertoe vastgesteld bedrag. De resultaten van deze extra investering monden uit in een product dat overdraagbaar moet zijn naar alle andere onderwijsinstellingen en bedrijfsbetrokkenen.

### Resultaat

Aan het einde van het traject zijn er 100 docenten getraind als schoolcoach en dus in de gelegenheid hun collegadocenten te ondersteunen in het traject ten behoeve van gespreksvoering met de studenten. Daarnaast zijn er 500 docenten (en eventuele praktijkopleiders) bekwaam in de gewenste gespreksvoering, namelijk het voeren van een dialoog/trialoog met de studenten. In de laatste projectperiode zijn er door de schoolcoaches nog een keer twee teams in hun eigen instelling getraind.

Er zijn trainingen uitgevoerd voor praktijkopleiders in de leerbedrijven door huidige schoolcoaches. Deze trainingen zijn beschikbaar en beschreven in een hanteerbaar document, waardoor overdraagbaarheid gerealiseerd wordt. Streven is dat minimaal 30 praktijkopleiders de beoogde training hebben gevolgd in het eerstvolgende projectjaar. Daarna wordt dit aantal verruimd naar 150-200.

Op basis van zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten wordt nader bekeken of de ontwikkelde trajecten opgenomen worden in het scholingsbeleid van de kenniscentra. Hierbij worden relaties gelegd met de resultaten uit implementatie-activiteiten door SBB uitgevoerd zoals beschreven op pagina 10.

### Samenwerkingspartners

De samenwerking in dit deel bestaat uit alle onderwijsorganisaties, kenniscentra en bedrijven in de regio. Daarnaast is de samenwerking met de landelijke trainers van cruciaal belang, evenals die met MBO Diensten. Voor een succesvol traject voor alle betrokkenen is het van belang dat iedereen zich aan gemaakte afspraken houdt.

Bij de training voor praktijkopleiders wordt er een beroep gedaan op de huidige experts binnen het deskundigheidsbevorderingstraject, en daarnaast op experts die nu nog niet in beeld zijn. Hierbij gaat het dan om deskundigen in de beroepspraktijk. Concreet kan men hier denken aan ondersteuningsinstellingen, kenniscentra en regionaal bedrijfsleven. Om de relevante partijen te benaderen, wordt gebruik gemaakt van het netwerk van de kenniscentra en betrokken onderwijsorganisaties.



## Inzet producten

De ontwikkelde Toolbox, resultaat uit eerste projectfase, wordt in vijfvoud verspreid naar alle onderwijsorganisaties die voorheen nog niet actief betrokken waren. Hierin zijn de producten in hard copy te vinden en ook is er verwijzing naar digitale informatie opgenomen. Deze nieuwe instellingen maken, daar waar mogelijk, ook gebruik van de opgeleverde producten uit de eerste projectperiode. Ook zij kunnen gebruik maken van de deskundigen uit deze periode. Hier is extra alertheid gewenst, gezien het feit dat het inzetten van producten binnen het onderwijscurriculum, zonder dat er een LOB-visie, en daarmee mogelijk geen of gering draagvlak, niet altijd tot een succes leidt.

### Resultaat

De implementatie van de ontwikkelde producten uit de eerste projectfase is breed ingezet en ervaringen van zoveel mogelijk onderwijsinstellingen worden gebruikt voor de eindversies van de diverse producten.

### Samenwerkingspartners

Dit deel van het project vraagt om een nadrukkelijke samenwerking tussen alle onderwijsinstellingen, extern deskundigen en MBO Diensten.

## Ontwikkelingen voor realisering speerpunten

Er zijn diverse zaken die samen ontwikkeld en uitgevoerd kunnen/moeten worden:

- bevordering instroom studenten in de sectoren zorg en techniek en in aansluiting op beleid doelmatigheid
- aansluiten bij domeinstructuur binnen het mbo en intensivering begeleiding van 1e jaars studenten
- expliciete aandacht voor het keuzeproces bij allochtone studenten
- aandacht voor zowel excellente studenten als risicogroepen binnen het mbo
- samenwerking tussen scholen bij overgangen vmbo-mbo en mbo-hbo

Er wordt samengewerkt met relevante partners (ook buiten het onderwijsveld) om activiteiten te ontplooiën die een substantiële bijdrage leveren aan verbetering van deze aspecten. Initiatieven van technische brancheorganisaties en kenniscentra "TechniekTalent.nu" en het Masterplan Bèta en Technologie bieden bijvoorbeeld aanknopingspunten voor instroombevordering in de sector techniek.

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van de expertise van kenniscentra, organisaties als Forum (bij allochtonenvraagstukken) en deskundigen uit het Platform Entree (bij risicogroepen). De excellente studenten vragen weer om een andere vorm van betrokkenheid. Hier kan gebruik gemaakt worden van die organisaties die in eerdere instantie bij elkaar verkenningen gedaan hebben naar onderwijs aan en begeleiding van

excellente studenten (zie bijlage 4 voor achtergrond informatie).

Daarnaast geldt voor alle items dat deze benaderd kunnen worden vanuit de verschillende aspecten binnen de LOB-scan (visie/beleid, ontwikkeling/begeleiding, organisatie, samenwerking). Eventuele toekomstige werkgroepen krijgen dan ook het advies de vraagstukken te benaderen vanuit deze onderwerpen. Doel: een optimale verkenning van de vraagstukken en het ontwikkelen van 'antwoorden' die resulteren in bruikbare en overdraagbare producten.

Voor de start van mogelijke activiteiten wordt er gezocht en gewerkt met zogenaamde **kwartlismakers**. Deze personen komen uit het onderwijsveld en krijgen de opdracht om in het najaar van 2012 de opdracht te verkennen in samenwerking met de projectleider. Mogelijk vindt er eerst een inventarisatie plaats van activiteiten die zijn ontwikkeld en uitgevoerd en die een rechtstreeks verband hebben met het onderwerp. Op basis van geformuleerde doelstellingen en resultaten wordt er gezocht naar een passende werkwijze om het geformuleerde resultaat te bereiken.

Afhankelijk van de gekozen werkwijze voor de verschillende onderdelen worden onderwijsorganisaties uitgenodigd zich als partners aan te melden om vooraf vastgestelde producten en activiteiten te ontwikkelen, passend bij het betreffende onderwerp. Verkregen resultaten moeten overdraagbaar zijn naar alle projectscholen. De te kiezen werkwijze wordt mede

gebaseerd op de werkwijze uit de eerste projectperiode. Betrokkenen worden geselecteerd op basis van affiniteit en deskundigheid en worden ondersteund door experts op de verschillende terreinen. Concreet gaat het om acht ontwikkelingen:

- bevordering instroom techniek
- bevordering instroom zorg en andere sectoren in het licht van doelmatigheid, zoals de groensector
- intensivering begeleiding eerstejaars
- keuzeprocessen allochtone studenten
- werken met excellente studenten in het mbo
- keuzeprocessen bij risicogroepen
- overgangen vmbo-mbo en mbo-hbo
- ouderbetrokkenheid

Uiteraard horen bij de verschillende items verschillende participanten, zowel uit het onderwijsveld als daarbuiten. Zo wordt er voor de bevordering van de **doorstroom vmbo-mbo** samengewerkt met de VO-raad en AOC Raad. De resultaten van de inventarisering doorstroom portfolio door Balk Consultancy zijn hierbij behulpzaam. Activiteiten rond dit thema worden na de zomer 2012 concreet uitgewerkt. Een eerste idee hiervoor is het ontwikkelen van een activerende handleiding aan de hand van actieve sessies op de werkvloer en op basis van de producten uit de eerste projectfase. Andere ideeën zijn het houden van actieve sessies met management of teams (eventueel landelijk) over LOB en Intake en de inzet product VM2 en LOB.

De mogelijkheid om een van de projecten uit de vier grote steden in het kader van 'Geslaagd in de techniek' te verbinden aan dit projectonderdeel is een serieuze optie. Deze projecten ontwikkelen en voeren activiteiten uit voor bevordering van de instroom in de techniek binnen de vier grote steden. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met zowel vmbo- als mbo-instellingen. En uiteraard in nauwe samenwerking met technische bedrijven. Resultaten van deze projecten bieden eveneens input voor het speerpunt 'bevordering instroom techniek sector'. Mede om die reden wordt er op dit moment in de begroting hiervoor een bedrag gereserveerd dat in een later stadium concreet wordt gekoppeld aan activiteiten.

Het thema **Ouderbetrokkenheid** wordt momenteel ook nog niet geconcretiseerd, omdat OCW de KPC Groep een project heeft toegekend met ouderbetrokkenheid als onderwerp. Afspraken over verdere inhoud en mogelijkheden vinden plaats voor de zomer van 2012. De insteek is in ieder geval samenwerking en afstemming. Op basis van deze verkenning en mogelijk-

heden, worden er binnen dit project nieuwe activiteiten ontwikkeld en/of uitgevoerd. Tot het moment van concretisering wordt er ook voor dit item een bedrag gereserveerd dat in een later stadium toegelicht en gekoppeld wordt aan concrete activiteiten.

Voor verdere inhoudelijke achtergrond over diverse genoemde thema's wordt hier verwezen naar de bijlagen.

### **Resultaat**

In samenspraak met de betrokkenen en partners wordt bij aanvang het gewenste resultaat verkend. Het gaat om een product dat voor alle onderwijsorganisaties en relevante partijen bruikbaar is in de dagelijkse praktijk van het LOB-onderwijs. De betrokkenen leveren na 18 maanden het gewenste product op. Dit resultaat wordt in de daarop volgende periode geïmplementeerd en verbetervoorstellen worden in eindversies opgenomen.

### **Samenwerkingspartners**

De partners die binnen deze activiteit samenwerken zijn zeer divers. Per item zullen andere partners in beeld zijn. Zo wordt er bij de eerste activiteit contact gezocht met Forum, Platform Bèta Techniek, relevante kenniscentra en Regionale Adviesteams. Het Platform Entree wordt benaderd om actief zaken te ontwikkelen bij het ontwikkelen en beschrijven van de keuzeprocessen voor en door risicogroepen. Ook Forum is benaderd om een bijdrage te leveren aan het onderwerp keuzeprocessen bij allochtone studenten. Het spreekt vanzelf dat dit item niet los gezien kan worden van de ouderbetrokkenheid van deze doelgroep.

## Overige items

Vanuit OCW is er nog aandacht gevraagd voor de uitvoering van drie pilots. Het gaat hierbij om de volgende items:

1. Pilot studiekeuzegesprekken
2. Pilot inzet deskundig LOB-advies voor twijfelaars overstappers vmbo-mbo en mbo-hbo
3. Haalbaarheidsonderzoek naar Online Studiekeuzehulplijn en telefonische helpdesk: ouders/studenten met keuzevragen

Deze onderwerpen vragen om een verdere verkenning alvorens te komen tot een concreet voorstel voor aanpak en acties. Daarom wordt hier op dit moment geen voorstel gedaan, behalve dat we deze onderwerpen na de zomerperiode in nauw overleg met OCW willen verkennen, mogelijkheden willen onderzoeken en op basis van die resultaten concreet een pilot te starten. Om in een later stadium niet voor 'verrassingen' te staan, wordt er nu wel een bedrag gereserveerd voor dit onderdeel van het project.

## Gewenst resultaat (globale weergave per schooljaar)

### Schooljaar 2012-2013

#### Visie en Beleid

1. Er is een geactualiseerde brochure Visie en Beleid.
2. Er is een brochure Implementatie Visie en Beleid.
3. Er zijn geconcretiseerde beleidsplannen LOB van huidige projectscholen. In het plan zijn minimaal acties opgenomen die rechtstreeks te maken hebben met draagvlak, opname in cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg.
4. Alle 'nieuwe' projectscholen beschikken over een beleidsplan LOB.

#### Deskundigheidsbevordering

5. Alle huidige onderwijsinstellingen hebben het ingezette professionaliseringstraject vervolmaakt.
6. Professionalisering is binnen deze instellingen uitgebreid naar minimaal twee andere teams binnen de onderwijsorganisatie.
7. Binnen deze onderwijsinstellingen zijn de vooraf benoemde teams geschoold en in staat de training middels het principe 'train-the-trainer' over te brengen op collega's van andere teams.
8. Aan het einde van het traject zijn er 100 extra docenten getraind als schoolcoach.

#### Producten:

9. Alle onderwijsinstellingen, bedrijven en kenniscentra, die in de eerste fase actief betrokken zijn geweest, hebben een of meerdere producten in de praktijk gebracht.
10. Producten zijn voorzien van verbetervoorstellen en er is een 'definitieve' versie van het betreffende product beschikbaar. Hierin zijn ervaringen met het product verwerkt en zijn succes- en faalfactoren beschreven.

#### Speerpunten

11. Speerpunten zijn verkend en opdrachten en gewenste resultaten zijn vastgelegd.
12. De eerste stappen voor realisering van de opdracht zijn gezet.
13. Er ligt een concreet plan voor zowel de overstap vmbo-mbo als de overstap mbo-hbo.
14. Er is helderheid over de samenwerking met KPC Groep inzake het item Ouderbetrokkenheid. Indien wenselijk is er een opdracht geformuleerd en zijn acties in gang gezet.

NB: activiteiten uit verkenning Overige items zijn helder en mogelijke acties zijn in het stappenplan opgenomen.

### Schooljaar 2013-2014

#### Visie en Beleid

15. Alle mbo-instellingen beschikken in het schooljaar 2013-2014 over een Visie en Beleidsplan LOB. De vertaling voor de onderwijspraktijk is gemaakt.

#### Deskundigheidsbevordering

16. Aan het einde van het traject zijn er honderd docenten getraind als schoolcoach.
17. Er zijn vijfhonderd docenten (en eventuele praktijkopleiders) bekwaam in de gewenste gespreksvoering (het voeren van de dialoog/trialoog).
18. Er zijn trainingen uitgevoerd voor praktijkopleiders in de leerbedrijven door huidige schoolcoaches. Deze trainingen zijn beschikbaar en beschreven in een hanteerbaar document. Streven is gericht op dertig praktijkopleiders.
19. Trainingsaanbod is opgenomen in het scholingsaanbod van kenniscentra.

#### Producten

20. Producten die niet binnen het project zijn ontwikkeld, zijn alle van feedback en advies voorzien op basis van ervaring met het betreffende product.

#### Speerpunten

21. De eerste producten of activiteiten zijn beschikbaar, horend bij de verschillende items. Deze moeten overdraagbaar zijn voor alle betrokken partijen.

## **Schooljaar 2014-2015**

---

### **Visie en Beleid**

22. Na een periode van inzet maatwerk en implementatie ervaring is LOB in 2014-2015 opgenomen in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg.

### **Deskundigheidsbevordering**

23. In de laatste projectperiode hebben de schoolcoaches nog een keer twee teams in hun eigen instelling getraind.
24. Training van praktijkopleiders is verruimd naar 150-200.

### **Producten**

25. Alle onderwijsinstellingen en leerbedrijven zijn bekend met de ontwikkelde producten. Ze hebben hiermee ervaring in de praktijk.

### **Speerpunten**

26. Resultaten worden geïmplementeerd en verbetervoorstellen worden in eindversies opgenomen.

Zoals de wetenschap heeft aangetoond, is goede informatievoorziening altijd verbonden met dialoog en reflectie. (zie bijlage 1).

Studenten hebben behoefte aan juiste en realistische informatie om (voorlopig) gemaakte keuzes voor zichzelf te onderbouwen. Ook ouders en docenten hebben belang bij overzichtelijke informatie. Bovendien sluit het beschikbaar maken van realistische informatie over beroepen en arbeidsmarkt aan bij het beleid rond macrodoelmatigheid. Hierbij hebben we te maken met twee onderdelen die rechtstreeks verband houden met het onderwerp informatievoorziening: **Ontwikkelen en samenvoegen websites** en de **Studiebijsluiter**.

In de nieuwe projectperiode worden de in de vorige periode opgeleverde websites Beroepen in Beeld en MBO Stad verder ontwikkeld. Er wordt toegewerkt naar **één toegankelijke website** voor zowel vmbo- en mbo-studenten als de betrokken ouders en docenten. Op zeer korte termijn (streefdatum december 2012) worden er stappen gezet richting afspraken in het

kader van onderhoud, regie en samenwerking met bijvoorbeeld Stichting Studiekeuze 123.

De integratie en professionalisering van deze website ligt in handen van de MBO Raad en SBB. Daarom is onderstaand plan door beide partners geschreven en onderschreven. Bij de start van het project wordt er in samenwerking met de projectleider van MBO Diensten gewerkt aan een projectplan voor dit onderdeel. Dit plan wordt voorgelegd aan OCW en op basis van goedkeuring worden gereserveerde gelden ingezet voor realisering van dit projectonderdeel.

Het onderdeel betreffende de ontwikkeling **Studiebijsluiter** is belegd bij SBB en MBO Raad. Deze zal dit in nauwe samenwerking met het onderwijs en bedrijfsleven uitvoeren. In navolging van de ontwikkelde bijsluiters voor het hbo, gaat SBB aan de slag met de ontwikkeling van de gewenste bijsluiters. De ervaringen van het hbo worden hierbij meegenomen. Tevens vindt op verzoek van OCW een nadrukkelijke samenwerking plaats met de betrokken ambtenaar op het ministerie.

## 6.1 Website Beroepen in Beeld en MBO Stad

### Algemeen

Beroepen in Beeld (een samenwerkingsproject van de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven) en MBO Stad (een project van de MBO Raad) maken deel uit van het Stimuleringsplan LOB in het mbo. Onder deze vlag maken zij de wereld van het mbo en de bijbehorende beroepen inzichtelijk voor jongeren die moeten gaan kiezen voor een vervolgstudie en een beroep. Deze gezamenlijke doelstelling maakt dat samenwerking voor de hand ligt. Dat is dan ook de inzet van dit document.

### Opdracht

Maak één website die studenten op een toegankelijke wijze informatie biedt over zowel opleidingsmogelijkheden als arbeidsmarktperspectieven. Uitgangspunt voor ontwikkeling is de student in het mbo en de leerling in het vmbo. De vmbo-leerling is immers de toekomstige student voor het mbo. De beoogde website biedt eveneens informatie voor docenten en ouders. De MBO Raad en SBB maken onder leiding van de projectleiding van MBO Diensten een gezamenlijk plan van aanpak om dit te realiseren. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De site is en blijft het resultaat van een gezamenlijk traject van onderwijs en bedrijfsleven.
- De sterke punten van beide websites zijn daarbij het vertrekpunt.
- In de uitwerking wordt geluisterd naar en rekening gehouden met de gebruikers/ doelgroepen.
- Waar nodig, wordt deskundigheid en expertise van (bijvoorbeeld) een werkgroep/klankbordgroep ingebracht.
- Er wordt gestreefd naar meer efficiency en beheersbaarheid, voor de korte en de lange termijn.
- Het eindresultaat is toegankelijk (platformafhankelijk<sup>1</sup>), gebruiksvriendelijk en begrijpelijk (SARV).

In de praktijk zijn er al diverse initiatieven ontplooid om Beroepen in Beeld en MBO Stad meer met elkaar te verbinden. Zo is er in het Stimuleringsproject LOB in het mbo gezamenlijk opgetrokken in diverse communicatie- en promotionele activiteiten van beide websites. In opdracht van OCW wordt voor de tweede fase van het project gekeken naar mogelijkheden voor verregaande samenwerking tussen en uiteindelijk integratie van (de

data van) beide sites. Dit houdt in dat de data slechts op één plek beheerd hoeven te worden. Verder wordt er maximaal rendement gehaald door de beschikbare content met elkaar te verbinden en te delen.

### Betere studie- en beroepskeuze-informatie

Naast de kostenefficiëntie is het voor de gebruiker gemakkelijk en overzichtelijk als er voor het mbo één portal is waar alle informatie rondom het beroep, opleiding, stage, kansen (arbeidsmarktperspectief), cijfers, tips en handleidingen te vinden is. De data van de websites gezamenlijk kunnen de aankomend mbo-student helpen met oriënteren en testen/onderzoeken zonder de weg kwijt te raken. OCW heeft (door SARV) onderzoek laten doen naar websites met studie- en beroepskeuze-informatie. Hieruit komt naar voren dat aankomend mbo-studenten een reëel en eerlijk beroepsbeeld willen krijgen. SBB en MBO Raad beschikken gezamenlijk over de juiste content om dit te realiseren en kunnen de doelgroep daarmee optimaal van dienst zijn.

### Resultaat

- Er is een plan van aanpak voor samenwerking en integratie van MBO Stad en Beroepen in Beeld, op basis van een inhoudelijke analyse en expertise van een werkgroep. In dit plan wordt uitgewerkt hoe de websites worden verbonden.
- Het plan van aanpak wordt uitgewerkt. MBO Raad en SBB bundelen de krachten en creëren vanuit hun krachten, kijkend en luisterend naar de doelgroep een gezamenlijke omgeving.
- Er is een krachtige portal die overzicht biedt in de breedste zin van het woord zonder onoverzichtelijk te worden. De omgeving wordt ondersteund met handvatten voor vmbo-leerlingen, mbo-studenten/docenten/decanen/mentoren en voor ouders.

### Structuur

Dit onderdeel van het project wordt onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten gerealiseerd. Er komt een projectgroep, met SBB/MBO Raad als karterkers en eventuele ondersteuning van onafhankelijke deskundige(n). De huidige ontwikkelaars en beheerders van beide sites worden zeer zeker vanaf aanvang actief betrokken.

<sup>1</sup> dat wil zeggen voor diverse besturingssystemen, Android, Apple etc.

## Mogelijke uitwerking/werkwijze

### Korte termijn (2012)

1. Actualiseren, aanpassen/aanvullen en onderhouden van de websites (voordat de nieuwe kwalificatiestructuur van kracht is, dus voor 1 augustus 2012). Zo is er een aantal wensen uit het veld die we door willen voeren, zoals andere beroepen/poppetjes. Maar ook de domeinen moeten worden teruggezet, nu de nieuwe wetgeving van kracht is. De beroepeninformatie en zoekfunctie van Beroepen in Beeld wordt nog verder verbeterd aan de hand van het eerder gedane usability-onderzoek. Verder wordt de webservice beter afgestemd op de wensen van de samenwerkingspartners en de eisen om in de toekomst nog betere koppelingen te maken met andere relevante sites, zoals de Studieroute.
2. Verder promoten van websites (in ieder geval via free publicity, maar eventueel ook met aanvullende middelen), benaderen van secundaire doelgroepen, zoals ouders en de mbo-sector.

### Middellange termijn (schooljaar 2012/2013)

1. Intensiveren samenwerking Beroepen in Beeld en MBO Stad, onderzoek integratiemogelijkheden. Hierbij wordt gekeken naar mogelijkheden om elkaar zowel in uitvoering als in communicatie te versterken. Op gebied van communicatie vindt dit reeds plaats. Dit zou geïntensiveerd moeten worden. Het uiteindelijke doel is te komen tot overzichtelijke en transparante studie- en beroepskeuze-informatie voor potentials en mbo'ers. Zij zijn het beste af met één digitale omgeving.

2. Ontwikkelen van een goede beroepskeuzetest, samen met de doelgroep en mogelijke partners met ervaring op dit gebied (bijvoorbeeld Studiekeuze 123).
3. Koppelen van de arbeidsmarkt/opleidingsbijsluiter aan de website. Deze wordt in een apart traject ontwikkeld, in samenwerking met beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Bij de ontwikkeling wordt er rekening mee gehouden dat ook deze bijsluiter uiteindelijk als onderdeel wordt opgenomen in de gezamenlijke website. De ontwikkeling van deze bijsluiter valt buiten de kaders van deze website.

### Langere termijn (2013/2015)

1. Technische realisatie integratie sites.
2. Waar kan ik welke opleiding volgen? Inmiddels zijn er ook al verzoeken vanuit de leden i.v.m. de kosten die er betaald moeten worden aan ROC.nl. Dit dient nader onderzocht te worden (landkaart, aanbieders in beeld brengen)?
3. Onderzoek naar de mogelijkheden van koppeling met andere informatie, bijvoorbeeld uit de Benchmark mbo, stagemarkt, kans op werk en overige partijen als ROC.nl en Studiekeuze 123.



## 6.2 Studiebijsluiter

---

SBB en MBO Raad ontwikkelen voor het mbo een arbeidsmarkt- of opleidingsbijsluiter naar het voorbeeld van de bijsluiter voor het hoger onderwijs. Deze bijsluiter zal op termijn worden ontwikkeld voor alle kwalificaties in het mbo. Momenteel is er nog geen keuze gemaakt voor een aggregatieniveau. De eerste verkennende gesprekken ten gunste van realisering van de beoogde bijsluiters worden in samenspraak met OCW gevoerd. Onderstaande plannen, c.q. ideeën worden op basis van de uitkomsten van deze gesprekken aangepast, uitgewerkt en uitgevoerd. Ook dit projectonderdeel staat onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

De verdere planvorming wordt in fases opgebouwd en zal periodiek in overleg met OCW en projectbetrokkenen worden besproken, waardoor plannen tijdig bijgesteld, aangevuld of verbeterd kunnen worden. Onderstaand beeld moet dan ook gezien worden als een mogelijke opbouw voor realisering van dit projectonderdeel.

De bijsluiter voor het mbo zal in een aantal stappen worden gerealiseerd. Tijdens het schooljaar 2012-2013 zal in een pilot met een aantal onderwijsinstellingen worden bepaald welke informatie voor het mbo relevant is. Een aparte module zal worden ontwikkeld zodat alle beschikbare informatie eenvoudig beschikbaar en ontsloten wordt. In de daaropvolgende jaren (2013-2014 en 2014-2015) zal de reeds opgenomen informatie worden onderhouden en zal beschikbaarheid van de bijsluiter worden uitgebreid naar meer onderwijsinstellingen.

In de ontwikkeling worden belanghebbende partijen, zoals onderwijs, bedrijfsleven, OCW, JOB en LAKS betrokken. Bij de ontwikkeling van de bijsluiter wordt er rekening mee gehouden dat deze de samenwerking tussen MBO Stad en Beroepen in Beeld niet in de weg staat.

In de begroting is uitgegaan van de ontwikkeling en onderhoud van een arbeidsmarkt- /opleidingsbijsluiter voor een periode van drie jaar. Hierbij is uitgegaan van de ervaringen van Studiekeuze 123 binnen het hoger onderwijs. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat het landschap binnen het mbo wat betreft data complexer is: gegevens zullen vanuit meerdere bronnen verzameld moeten worden. Bovendien is te verwachten dat, zoals nu ook binnen het ho gebeurt, er een debat zal plaatsvinden na het uitbrengen van de eerste serie bijsluiters, waarna er inhoudelijk nog aanpassingen gedaan zullen worden.

Bij aanvang van het project wordt er door middel van een overleg met de leden van het College van Bestuur informatie verstrekt over het project. Bij deze informatiebijeenkomsten wordt een beroep gedaan op gastsprekers uit de wetenschap, onderwijs en bedrijfsleven. Ervaren instellingen geven informatie over ervaringen in eerste projectfase.

De nadruk wordt gelegd op de actieve betrokkenheid van het management binnen de instellingen. Zonder deze betrokkenheid is de slaagkans van een goed functionerend LOB-beleid beduidend geringer.

Om een en ander op een verantwoorde wijze te realiseren en voortgang met elkaar te monitoren, wordt er gewerkt met een samenwerkingsovereenkomst tussen MBO Diensten en de betreffende instelling. De 'verplichtende' delen (zoals het ontwikkelen van Visie en Beleid en de training deskundigheidsbevordering), worden nadrukkelijk met elkaar doorgesproken op haalbaarheid en risico's. Eveneens worden wegen besproken voor de inzet en implementatie van producten. Op basis van plannen en intakegesprekken worden afspraken gemaakt en vastgelegd.

Te maken **afspraken** zijn:

- uitvoering Visie en Beleid aan de hand van LOB-scan
- managementverantwoordelijkheid
- uitvoering traject deskundigheidsbevordering: twee schoolcoaches en tien docenten/praktijkopleiders
- inzet ten gunste van productgebruik
- inzet thema's die worden uitgevoerd in de mbo-instelling
- urenregistratie
- financiële vergoedingen
- periodieke gesprekken met projectleiding
- vastlegging van LOB in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg

De **financiële vergoedingen** worden op basis van urenregistratie, passende facturen en gemaakte en vastgelegde afspraken gerealiseerd. De gemaakte prestatieafspraken worden periodiek in overleg met projectleider geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Om een en ander te kunnen 'markeren' als groei en ontwikkeling, is het raadzaam een zogenaamde **kwaliteitskaart** te ontwikkelen. De LOB-scan kan hierbij behulpzaam zijn en eventueel als borging van processen gezien worden. Hiertoe wordt een opdracht verstrekt aan deskundigen en/of worden voorbeelden gezocht die bruikbaar zijn in deze situatie.

## Effectmeting

Evenals in de eerste projectfase wordt er gewerkt met een zogenaamde Effectmeting. In deze eerste fase heeft Kenniscentrum Onderwijs Arbeidsmarkt door middel van zogenaamde case-studies onderzoek gedaan naar alle activiteiten die gedurende het project zijn uitgevoerd. Mogelijk kan de analyse van deze fase dienen als nulmeting.

In ieder geval zijn de geformuleerde conclusies en aanbevelingen van belang om in deze nieuwe projectfase ter hand te nemen.

- Bevindingen moeten meegenomen worden in de keuze van Effectmeting in deze volgende periode.
- In overleg met OCW worden er na start van het Doorstartproject keuzes gemaakt over de invulling van deze activiteit.
- Het nemen van de student als uitgangspunt is hierbij nu cruciaal.

Gezien de aard van het project is communicatie de komende periode van groot belang. Mede om die reden is er gekozen voor de ontwikkeling van een **project-website**. Deze wordt ontwikkeld voor kennisdeling, informatieverstrekking en productdeling. De te organiseren activiteiten worden aangekondigd - literatuur, ontwikkelingen en informatie worden gedeeld.

Daarnaast worden communicatie en netwerken gestimuleerd door middel van periodieke **Nieuwsbrieven** (wel/niet digitaal) en **LOB-café** bijeenkomsten in samenwerking met de VO-raad en op termijn met andere belangstellende partijen. De jaarlijkse **landelijke bijeenkomsten** dragen eveneens bij aan de gewenste communicatie en kennisdeling. Zo wordt er in het voorjaar van 2013 een landelijke conferentie georganiseerd in nauwe samenwerking met VO-raad en Studiekeuze 123. **Kennisdeling** vindt gericht plaats in de regio's, waarbij er wellicht gewerkt wordt met zogenaamde flitsbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten kunnen gekoppeld worden aan een specifiek thema of projectbreed van aard zijn. Externe deskundigen worden ingezet om bepaalde onderwerpen op zich te nemen en hiervoor een vernieuwende presentatie te verzorgen.

Tot slot wordt het project afgesloten met een grote **LOB-conferentie**.

Brochures met **praktijkvoorbeelden** rondom diverse items bieden een inkijk in voorbeelden die als stimulans voor derden gelezen kunnen worden. Thema's die zich hiervoor lenen zijn: ouderbetrokkenheid, keuzebegeleiding specifieke doelgroepen, intensivering eerstejaars studenten et cetera.

Om de **input van het bedrijfsleven** een nadrukkelijk plaats te geven, is het wenselijk dat er bij zo veel mogelijke bijeenkomsten input vanuit het bedrijfsleven komt. Hierbij valt te denken aan het verzorgen van presentaties en het geven van inspirerende inleidingen en masterclasses.

De **communicatiekanalen van projectpartners** worden benut voor het verspreiden van de relevante ontwikkelingen op het gebied van LOB. Via deze kanalen wordt eveneens de nieuwsbrief verspreid, naast de directe mailing naar geïnteresseerden. Uiteraard zijn er gedurende de projectperiode nog tal van activiteiten waar LOB-ontwikkelingen voor het voetlicht gebracht zullen worden. Een evenement zoals MBO City is hier een voorbeeld van.

### Resultaat

- Er is een projectwebsite beschikbaar.
- Er is een aantal bijeenkomsten geweest in het kader van het LOB-café.
- Er zijn drie landelijke bijeenkomsten georganiseerd en uitgevoerd.
- Er zijn regionale bijeenkomsten uitgevoerd.
- Er zijn jaarlijks vier nieuwsbrieven verschenen.
- Er is een afsluitende conferentie uitgevoerd.
- Er zijn minimaal drie brochures met praktijkvoorbeelden rondom een vooraf gekozen item verschenen.

### Samenwerkingspartners

De diverse communicatieactiviteiten worden uitgevoerd met alle betrokkenen. Daarbij ligt de centrale rol bij de projectorganisatie van MBO Diensten. Er wordt waar nodig gebruik gemaakt van deskundigen op een van de specifieke gebieden. Uiteraard vindt er samenwerking plaats rondom de activiteiten als LOB-café, landelijke bijeenkomsten en conferenties.

Auteur: Frans Meijers

Tot voor kort was de vanzelfsprekende basis van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding de zogenoemde 'matchingsbenadering' (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Kort samengevat was de redenering dat een student een goede keuze kon maken, wanneer hij wist wat zijn talenten waren en tegelijkertijd op de hoogte was welke beroepen pasten bij zijn talenten.

Een goede keuze is dus een geïnformeerde keuze. Daarmee kon het handelen van professionals die het individu wilden helpen bij het maken van een goede keuze, snel en eenvoudig gedefinieerd worden: zorgen voor goede (= betrouwbare) informatie over het individu (bij voorkeur via psychometrische tests en gesprekken met ervaren keuzepsychologen) en informatie over de inhoud van beroepen.

Daar is in de jaren zestig van de vorige eeuw nog het geven van informatie over vervolgoopleidingen bijgekomen, omdat mensen uit groepen die traditioneel gezien niet deelnamen aan hogere vormen van onderwijs, dit in toenemende mate wél gingen doen. De matchingsbenadering werkte prima, zolang er sprake was van stabiele arbeidsverhoudingen en van stabiele waarden en normen in de samenleving. Stabiele arbeidsverhoudingen zorgden immers voor een heldere beroepenstructuur en voor duidelijke beroepen die qua inhoud slechts langzaam veranderden. Stabiele waarden en normen zorgden voor duidelijke rolverwachtingen, die het op hun beurt mogelijk maakten dat individuen een duidelijke identiteit opbouwden (identiteit = identificatie met verschillende sociale rollen).

### **De matchingsbenadering onder druk**

De matchingsbenadering verloor haar waarde vanaf het moment dat waarden en normen ter discussie kwamen (doordat kerken en politieke partijen enorm aan invloed verloren), de arbeidsverhoudingen steeds flexibeler werden (employability/flexibele loopbanen et cetera) en het aantal beroepen afnam, terwijl het aantal veel vager omschreven functies juist toenam. Het werd – in de eerste plaats – steeds moeilijker om informatie over de persoon en de beroepenwereld te geven, die eenduidig te interpreteren is. Ten tweede verdween het hele sociaal-culturele kader dat individuen in staat stelt om zich te identificeren met sociale

rollen en zo met hoofd, hart en hand loopbaankeuzes te maken. Zonder een zingevend kader maakt informatie over persoon en beroep het maken van een keuze feitelijk alleen maar lastiger: 'Zoveel keuzemogelijkheden dat ik door de bomen het bos niet meer zie. Help, wat moet ik nou?' Het is dan ook niet verwonderlijk dat heel veel (inter)nationaal wetenschappelijk onderzoek laat zien dat jongeren de informatie die ze krijgen via decanen, testen, beroepskeuzepsychologen en instituties als de KBB's en SBB stelselmatig negeren en dus niet gebruiken (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010, met name hoofdstuk 2). Nadat ze een keuze voor een opleiding of beroep hebben gemaakt, gebruiken ze deze informatie overigens vaak wel om de gemaakte keuze te rechtvaardigen tegenover anderen. Aan deze feiten mag niet de conclusie worden verbonden dat objectieve informatie over studie en beroep onnodig is; dat is zeker niet het geval. Jongeren gebruiken de beschikbare informatie niet omdat ze meestal een omgeving missen die hen in staat stelt persoonlijke betekenis aan de informatie te geven. Een krachtige 'loopbaanleeromgeving' is praktijkgestuurd en dialogisch en biedt de lerende een toenemende medezeggenschap over haar/zijn eigen leerproces. Daarom moet het beschikbaar stellen van goede informatie over studie en beroep hand in hand gaan met het creëren van een goede loopbaanleeromgeving. De kenniscentra kunnen daaraan – naast goede inhoudelijke informatie – vooral een bijdrage leveren door het ontwikkelen van deskundigheid bij praktijkopleiders om, in nauwe samenwerking met de stagedocenten van scholen, hun aandeel te leveren in het loopbaanleren. Concreet betekent dit dat praktijkopleiders moeten worden opgeleid om zowel in het stagegesprek (dus samen met stagedocenten) als op de werkvloer met leerlingen een reflectief loopbaangesprek te voeren.

De studenten gebruiken de informatie alleen wanneer ze hun studie- of beroepskeuze feitelijk – veelal op basis van toeval of intuïtie – al gemaakt hebben en informatie nodig hebben om anderen te overtuigen van de juistheid van hun keuze. Kort samengevat: in een samenleving die geen duidelijke waarden en normen kent met betrekking tot de 'goede loopbaan', worden jongeren onzeker en dus angstig van informatie. Maar omdat ze onzeker zijn, vragen ze wel om informatie.

Echter: hoe meer informatie ze krijgen, hoe onzekerder en angstiger ze worden en hoe meer ze de aangeboden informatie negeren. Dat is de paradox waarmee loopbaanbegeleiders tegenwoordig te maken hebben: jongeren vragen om informatie, maar gebruiken deze niet!

### **LOB in onzekere tijden**

Hoe moet LOB in een 'onzekere samenleving' er dan wel uitzien? Professionals op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding zijn het er in toenemende mate over eens dat het doel van LOB niet meer moet zijn 'het maken van de juiste keuze' maar 'het verwerven van loopbaancompetenties' conform het parool van de ontwikkelingssamenwerking: 'Geef mensen geen vis, maar leer ze vissen'. Uit recent wetenschappelijk onderzoek (Kuijpers & Meijers, 2009; Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011) blijkt dat leerlingen in staat zijn loopbaancompetenties op te bouwen in een leersituatie die aan drie kenmerken voldoet:

- a. Het leren moet praktijkgestuurd zijn.
- b. Het leren moet dialogisch zijn.
- c. Er moeten keuzemogelijkheden zijn.

### **Rol intake**

Daarnaast blijkt ook de intake een belangrijke rol te spelen: uit recent onderzoek naar de overgang van vmbo naar mbo blijkt dat eerstejaars in het mbo méér loopbaancompetenties ontwikkelen als zij een loopbaangerichte intake hebben gehad. Een intake is loopbaangericht wanneer een betrokken mbo-docent de student de kans geeft uitgebreid te vertellen over zijn ervaringen in het vmbo, over wat de student van die ervaringen heeft geleerd, hoe zijn beroepswens tot stand is gekomen en wat de concrete verwachtingen van de student zijn met betrekking tot de hulp die de school hem kan bieden bij het realiseren van die beroepswens (Kuijpers, Meijers & Winters, 2009). Het intakegesprek moet, kortom, gericht zijn op het inschatten van de student. Tot nu toe is het evenwel vaak gericht op het afschatten van de student: 'Wat zijn de risico's als we deze studenten tot een bepaalde opleiding toelaten?'

### **Meer dialoog**

Onderzoek laat zien dat de scholen de laatste jaren, vooral onder invloed van de invoering van competentiegericht onderwijs, hebben geïnvesteerd in meer praktijksturing en het vergroten van keuzemogelijkheden. Ze hebben echter nog nauwelijks geïnvesteerd in meer dialoog. In een recent onderzoek naar de inhoud van bpv-gesprekken bleek dat docenten gedurende 65 procent van de tijd *tegen*, 21 procent *over* en slechts 9 procent *met* de student spreken (Winters e.a., 2009). Er zijn voor wat betreft de docenten verschillende redenen voor het ontbreken van een dialoog. In de eerste plaats ontbreken de gespreksvaardigheden. Vervolgens de cultuur van het onderwijs: bijna een eeuw lang was het vanzelfsprekende doel van het onderwijs de overdracht van kennis; daarmee was er sprake van een monologische cultuur. En ten slotte de persoonlijkheid van de docent. Een organisatie die lange tijd stabiel blijft (zoals het onderwijs) trekt, aldus de organisatieonderzoeker Quinn (1991), een type persoonlijkheid aan dat sterk gericht is op controle en dat slecht tegen onzekerheid kan.

Het realiseren van méér dialoog in het onderwijs – en daarmee het realiseren van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving – is dus ingewikkeld. Docenten moeten leren om met studenten over hun ervaringen in praktijkgericht onderwijs te spreken. En dus niet alleen – zoals lang vanzelfsprekend was – enthousiast over hun vak tegen studenten praten. Dit vraagt om een verandering van de professionele identiteit van de docent. Een dergelijke verandering is – zo blijkt uit een recente dissertatie (Hensel, 2010) – niet via een traditioneel professionaliseringstraject (c.q. scholing) te realiseren, maar vereist een onorthodoxe aanpak.

'Loopbaan en Burgerschap in het mbo' is een essentieel onderdeel van het onderwijscurriculum in het mbo. Alle studenten worden binnen hun opleiding geconfronteerd met LOB. De onderwijsinstellingen zijn verplicht dit op een professionele manier te ontwikkelen, aan te bieden, te begeleiden en te beoordelen. De domeinstructuur geeft een extra stimulans voor de instellingen de inhoud van LOB tegen het licht te houden en te perfectioneren.

Dat grote aantallen studenten voortijdig het mbo-onderwijs verlaten levert een ongewenste situatie op, zowel voor de individuele student als voor het imago van het mbo. Dit moet een wending nemen en leiden tot succesvolle onderwijstrajecten. Om dat te bereiken moet de curatieve benadering omgebogen worden naar een meer preventieve aanpak.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding en burgerschapsvorming vormen een integraal onderdeel van het middelbaar beroepsonderwijs. LOB draagt bij aan het vermogen van de student om zicht te krijgen op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren. LOB helpt de student de juiste keuzes te maken ten aanzien van opleiding en toekomstig beroep.

Het document 'Loopbaan en Burgerschap in het mbo' (mei 2010) is de basis waarop het item loopbaanoriëntatie en -begeleiding vorm en inhoud krijgt in de mbo-instellingen. Deze kwalificatie-eisen geven samen met de kwalificatie-eisen van het betreffende kwalificatiedossier en de eisen op het terrein van Nederlandse taal en rekenen aan wat er van een student verwacht wordt om het betreffende diploma te halen.

Naast het beschrijven van de kwalificatie-eisen heeft het document als doel te bewerkstelligen dat de thema's op het gebied van loopbaan en burgerschap ordentelijk aan bod komen in het onderwijs. Daarom zijn naast inhoudelijke kwalificatie-eisen ook eisen opgenomen die gaan over het vastleggen van het onderwijs- en begeleidingsaanbod op deze gebieden.

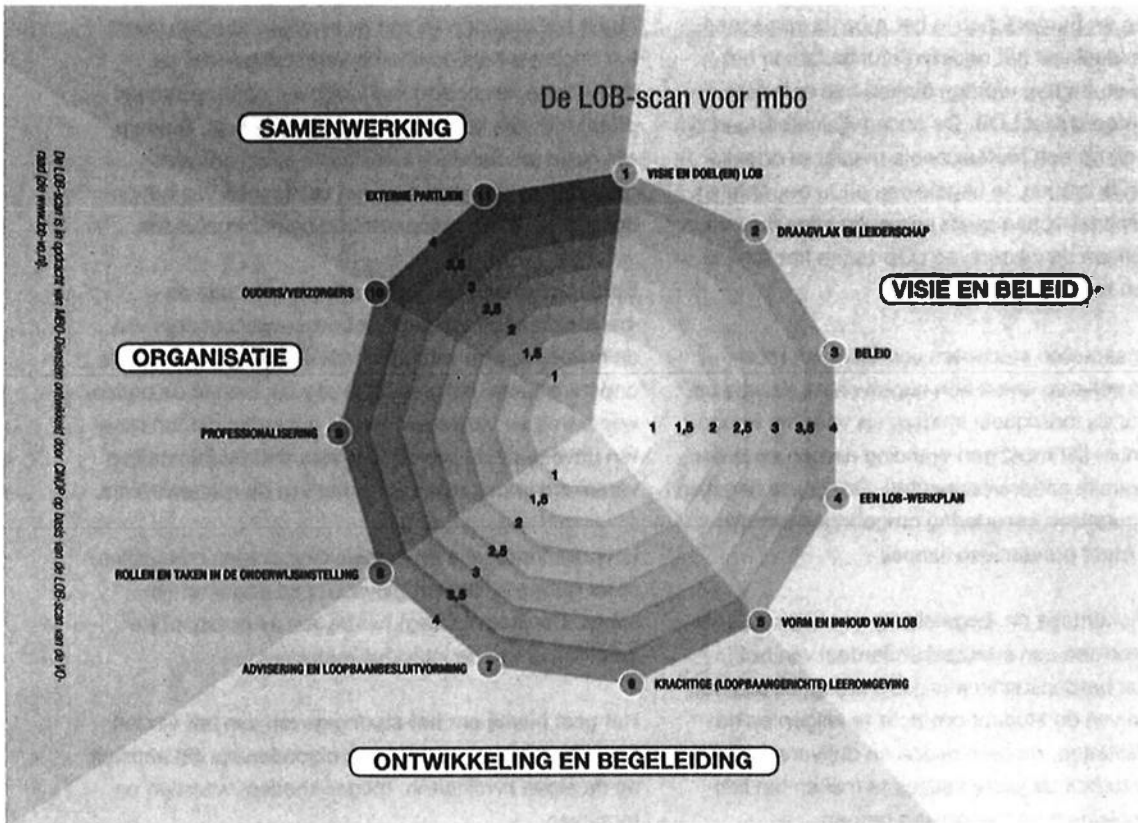
Burgerschapsvorming en loopbaanoriëntatie en -begeleiding zijn, net als het beroepsgericht deel van de opleiding, een verantwoordelijkheid van het gehele onderwijsteam. Het vereist draagvlak binnen de onderwijsteams en vertrouwen in de docenten die het moeten uitvoeren. Dit wordt door elke onderwijsinstelling verankerd in de professionaliteit van de medewerkers.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding dragen maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt het bij aan de persoonlijke ontplooiing van de individuele student.

Het gaat hierbij om het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven.

Daarvoor is nodig dat een student daar inzicht in heeft. Maar het vereist ook oriëntatie op en inzicht in de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. De student is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk. Ook oriëntatie op mogelijke doorstroomtrajecten in het vervolgonderwijs (hbo of een volgend niveau in het mbo) zijn hierbij van belang. Op basis van vergelijking komt de student tot weloverwogen keuzes en vervolgstappen om gemaakte keuzes te realiseren.

## Bijlage 3 LOB-scan





### **Excellente studenten en het mbo**

In het Nederlandse onderwijs komt steeds meer aandacht voor excellente prestaties. Deze aandacht richt zich zowel op (hoogbegaafde) leerlingen, als op het bieden van programma's voor studenten die qua kennis en vaardigheden in de wereldtop kunnen meedraaien. In deze toenemende aandacht voor excellentie wordt ook een appel op het mbo gedaan. Welke betekenis heeft excellentie in het mbo? Waar in andere sectoren meestal uitgegaan wordt van excellentie op de dimensie kennis (hoge cijfers, hogere opleidingsniveaus en hogere snelheid bij het doorlopen van de programma's), ligt dat in het mbo anders. Het gaat daar immers om een breder scala aan competenties.

### **Verkenning van het begrip in mbo-steekwoorden**

In het mbo zou aan excellentie drie betekenissen gegeven kunnen worden:

- Excellentie in het mbo heeft de betekenis van vakmanschap, creativiteit in het vak, ondernemerschap, bijzondere prestaties (willen) leveren.
- Op excellentie wordt een beroep gedaan in speciale programma's die meer van de leerlingen vragen dan de reguliere programma's (beroep doen op ambities, doorzettingsvermogen, bijzondere competenties). Deze programma's kennen een specifieke toelatingsprocedure, hogere prestatienormen en een intensieve programmering.
- Excellentie wordt herkend door de beroepspraktijk, door de verbondenheid van excellente bedrijven/ beroepsbeoefenaren aan de programma's en door de banen die excellente aankomende vaklieden worden aangeboden.

### **Wat kan het doel van het onderdeel 'excellente in het mbo' in het LOB-project zijn?**

In het primair en voortgezet onderwijs is de invulling van het thema excellentie gericht op het bieden van extra leerstof, dan wel aanvullende programma's voor hoogbegaafde leerlingen. Deze programma's worden zeer verschillend ingevuld, met meer en minder cohesie. In het hoger onderwijs is het begrip verbonden aan het Sirius Programma, dat 'hogescholen en

universiteiten in staat stelt de beste studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen'. Met andere woorden: programma's te ontwikkelen om studenten uit te dagen hogere, excellente, prestaties te leveren<sup>2</sup>. Waar het po en vo hun oriëntatie starten bij de leerling, begint het ho bij de programma's.

Excellentie in het mbo zou beide invalshoeken kunnen verbinden:

1. In het mbo wordt 'excellentie' zichtbaar in programma's die een appel doen op leerlingen om te excelleren.
2. Er zijn al veel leerlingen in het mbo die goed zijn in hun vak en daarvoor met hart en ziel hebben gekozen. Ook zijn er voorzieningen die deze leerlingen in en buiten het mbo zichtbaar maken. Door deze programma's kunnen de leerlingen zich in hun mbo-periode nog sterker ontwikkelen. Maar er wordt vooral een beroep gedaan op alle (potentiële) mbo-studenten een traject te kiezen om het beste uit henzelf te halen.
3. Door het verbinden van deze programma's aan als excellent bekend staande bedrijven en vakmensen krijgt – om het wat abstract te formuleren – excellentie de drievoudige inkleuring die bij het mbo past: het begrip excellentie verbindt leerlingen, scholen (programma's ontwikkelen) en het bedrijfsleven in het streven hogere prestaties te leveren.

De uitkomsten van een eerdere inventarisatie (december 2011) en de bereidheid die verschillende deelnemers (scholen en andere partijen) hebben uitgesproken om dit verder te ontwikkelen kunnen benut worden in de voorgestelde werkgroep 'werken met excellente studenten in het mbo'.

### **Doel van de werkgroep:**

- In het mbo meer bewustzijn (en draagvlak) creëren voor het inrichten van programma's voor excellentie;
- Buiten de sector aan het mbo (ouders, leerlingen, breed publiek) meer bekendheid te geven als onderwijs dat toegang geeft tot excellent vakmanschap.

<sup>2</sup> Zie: <http://www.orionprogramma.nl/docs/Sirius/2011juni-ho-management-excellentieprogrammas-in-het-ho.pdf>

Per 1 augustus 2012 zijn de opleidingsdomeinen in het mbo van kracht. Instellingen hebben hiermee een extra mogelijkheid om studenten die nog niet precies weten voor welke kwalificatie of kwalificatiedossier zij willen worden opgeleid, een breder opleidingsprogramma aan te bieden op basis van (een bundel van kwalificaties uit) een opleidingsdomein. Studenten die wel weten waarvoor zij willen worden opgeleid, kunnen (en moeten) gewoon in een kwalificatie worden ingeschreven. De extra mogelijkheid staat open voor studenten in de BOL 2, 3 en 4.

### Aansluiting belevingswereld

De opleidingsdomeinen zijn een bundeling van de mbo-opleidingen in zestien clusters van verwante opleidingen. Hiermee wordt het aanbod van mbo-opleidingen voor jongeren overzichtelijker. Dit helpt hen bij het kiezen van een opleiding. De opleidingsdomeinen sluiten meer aan op de belevingswereld van de jongeren die voor een opleidingskeuze staan. De jongere weet vaak wel dat hij iets wil doen met techniek, maar heeft nog onvoldoende beeld van de opleidingen en de beroepen die daarin mogelijk zijn en welke daarvan het beste bij hem passen. De periode in het opleidingsdomein geeft de student de mogelijkheid om zich te oriënteren in een bepaald vakgebied, bijvoorbeeld doordat de student beroepspraktijkvorming bij verschillende bedrijven kan volgen. Dit maakt mogelijk dat de student een meer gefundeerde keuze kan maken voor een kwalificatie. De onderwijsactiviteiten die de student in het domein volgt, zijn bovendien kwalificerend. Hierdoor loopt de student geen studievertraging op. Anders gezegd: de onderdelen die de student in

het domein volgt, moeten mee kunnen tellen voor de kwalificatie die hij uiteindelijk zal behalen. Bijvoorbeeld de bpv, algemene theorie die voor een aantal kwalificaties relevant is maar bijvoorbeeld ook taal en rekenen, of activiteiten in het kader van L&B en natuurlijk ook LOB-activiteiten.

### Extra ondersteuning

Het spreekt voor zich dat activiteiten in het kader van loopbaanoriëntatie een belangrijk aandeel zouden moeten krijgen in een domeinperiode. In het domein zitten jongeren die nog wat extra ondersteuning nodig hebben bij de studiekeuze. Gedacht kan worden aan begeleidingsgesprekken, bijvoorbeeld tijdens of na afloop van de bpv om te kijken welke aspecten van die specifieke bpv de student juist wel maar ook juist niet aanspreken. Deze ervaringen kunnen dan worden meegenomen bij de keuze van een volgende bpv-plek en uiteindelijk ook bij de definitieve keuze voor een kwalificatie. Maar er zijn meer mogelijkheden denkbaar. Idealiter worden LOB-activiteiten een integraal onderdeel van het opleidingsprogramma in het opleidingsdomein.

In het vervoltraject van het project LOB is het goed om een werkgroep (bestaande uit onderwijsinstellingen) in kaart te laten brengen op welke manieren LOB-activiteiten in het onderwijstraject in een domein kunnen worden verankerd. Zodat de student ook in het domein inhoudelijk goed wordt begeleid om de juiste opleidingskeuze te maken.

Ouderbetrokkenheid staat in het Nederlandse onderwijs op dit moment vol in de belangstelling. Van oudsher is het een onderwerp dat met name in het po en het vo speelt. In het mbo hebben ouders een ambivalente houding ten opzichte van hun betrokkenheid. Aan de ene kant zijn ouders graag betrokken bij de prestaties van hun kinderen. Aan de andere kant is het mbo een belangrijke stap op weg naar zelfstandigheid. Ouders houden dan ook meer afstand.

Maar ook in het mbo kan ouderbetrokkenheid voordeel opleveren voor zowel de student en de school als de ouders. Zo blijkt dat ouders nog altijd een doorslaggevende invloed hebben op de opleidingskeuze van hun kinderen. Voor mbo-instellingen vormen zij daarmee een belangrijke doelgroep. Ook omdat een verkeerde opleidingskeuze een van de voornaamste redenen is voor voortijdig schoolverlaten. Onderzoek wijst uit dat wanneer een student vanuit het thuisfront (moreel) gesteund wordt bij het volgen van een studie, de kans op het behalen van een diploma groter is. Ouders spelen een belangrijke rol in die gevallen dat de student moeite heeft met de discipline die opleidingen vragen, bij sociale problematiek en bij het bevorderen van doorzettingsvermogen. Iedere student, met of zonder sociale of studieproblemen, presteert beter met de nodige aandacht en wanneer nodig hulp.

### **Leeftijd van de student versus ouderbetrokkenheid.**

Het mbo kent studenten van 16 jaar of 17 jaar (minderjarigen), maar ook meerderjarigen van 18 of bijvoorbeeld 33 jaar. Bij de BOL-opleidingen ligt de leeftijd gemiddeld veel lager dan bij de BBL-opleidingen. Er is dus een erg groot verschil in leeftijds categorieën onder mbo-studenten. Vanzelfsprekend heeft de 16-jarige meer begeleiding nodig dan de volwassene. De rol van de betrokkenheid van de ouders zal bij de school dan ook geleidelijk aan afnemen; hetzelfde zie je terug in het onderwijsconcept. De mbo-instelling zal moeten bepalen of, en zo ja welke informatie zij geeft aan ouders over het verloop van de schoolcarrière van de student en hoe ze dit regelt (toestemming vragen bij 18+).

### **In het mbo kan bij ouderbetrokkenheid in het kader van LOB aan de volgende activiteiten worden gedacht:**

- Het betrekken van de ouders bij de schoolkeuze van de student, het goed informeren van ouders over het brede scala van opleidingen en de toekomstperspectieven die het behalen van de opleiding biedt.
- Het betrekken van de ouder bij de (verlengde) intake;
- Het houden van (10-minuten) gesprekken met ouders, zodat ze op de hoogte blijven van de voortgang van de studie van hun kind; eventueel inzicht bieden in de (online) leerresultaten van zoon of dochter.

### **Schoolkeuze**

Voor een 16-jarige is het zelfstandig maken van de keuze voor een beroepsopleiding vaak niet eenvoudig. Wanneer de ouders daar niet of slechts in geringe mate bij betrokken zijn, zal de jongere zijn keuze vaak baseren op de keuzes die vrienden hebben gemaakt of op de dichtstbijzijnde school. Zonder dat voldoende aandacht is gegeven aan de mogelijkheden (of onmogelijkheden) van de jongere zelf. De ouder kent het kind en het karakter van het kind en kan op grond daarvan helpen bij het kiezen van een geschikte beroepsopleiding.

### **Intake**

Bij sommige mbo-instellingen wordt ervoor gekozen bij de intake zowel kennis te maken met de jongere als met zijn ouders. Doel daarvan is kennismaking met de school. Verder krijgt de school een indruk van de thuissituatie van de student. Bij verlengde intake is het veel gebruikelijker dat de ouders betrokken worden. Verlengde intake duidt er vaak op dat de gewenste studiekeuze niet passend is bij de student of dat er leerproblemen te verwachten zijn. Het is dan goed ouders zo vroeg mogelijk te betrekken om samen met hen te bespreken wat een goede/haalbare studierichting voor de zoon of dochter is en welke extra ondersteuning eventueel nodig is om de studie succesvol te volgen.

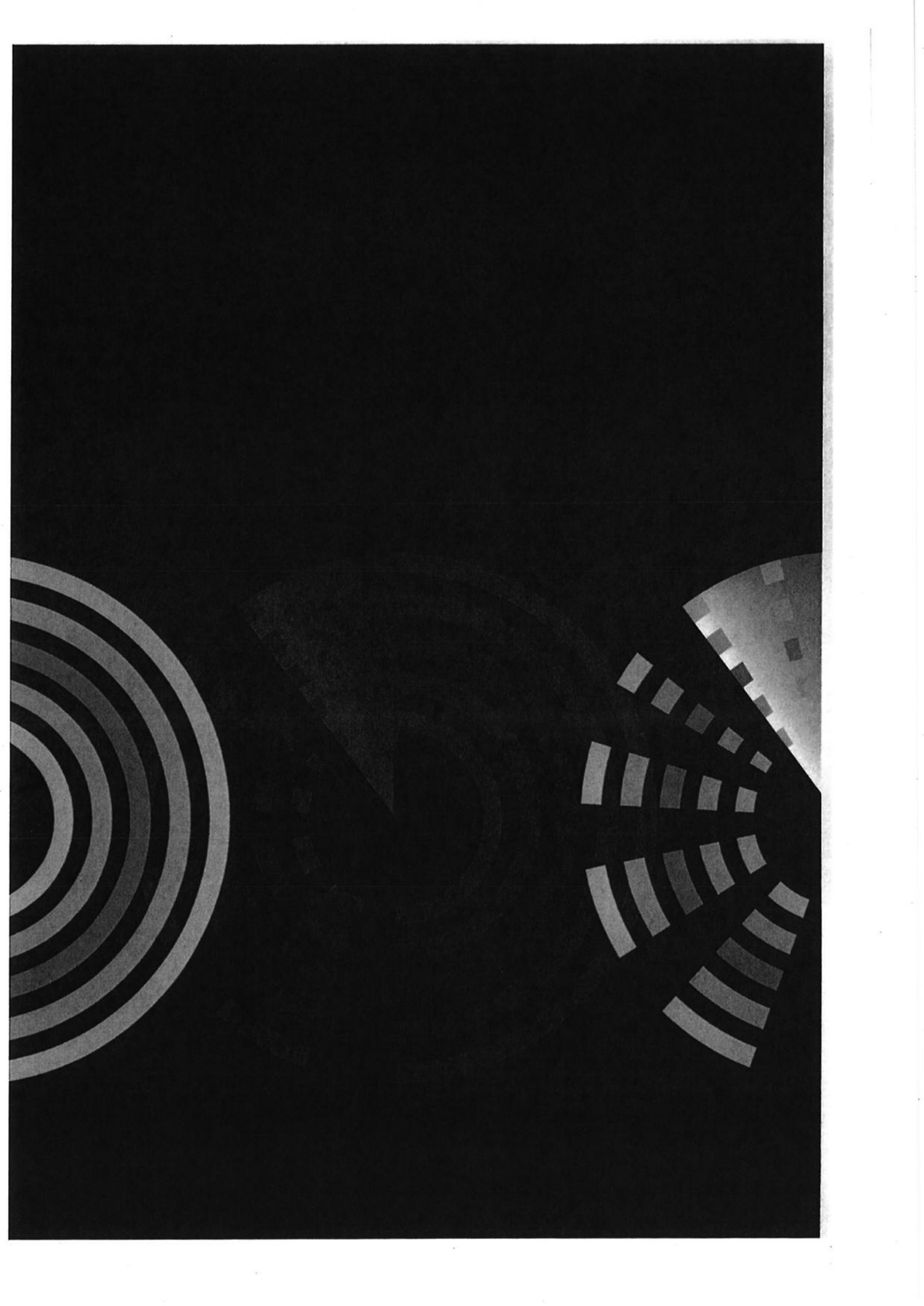
In de afgelopen jaren is al vele malen onderzoek gedaan naar het begeleiden van risicjongeren in het onderwijs en het voorkomen van schooluitval. Er blijkt niet één kant-en-klaar recept te zijn om alle jongeren succesvol hun opleiding te laten doorlopen. Dit heeft te maken met het scala aan achterliggende problemen van jongeren. Risicjongeren zijn extra kwetsbaar. Dit komt doordat ze in ongunstige omstandigheden opgroeien, zoals een arm gezin of achterstandsbuurt. Of omdat ze ouders hebben met een lage opleiding, zonder werk, met schulden of psychische problemen.

### **Aandachtspunten bij loopbaanbegeleiding van risicjongeren**

Uit onderzoeken zijn enkele zaken rond loopbaanontwikkeling te destilleren die in principe voor iedere jongere goed zijn, maar juist voor de risicjongeren van belang zijn. Sommige aspecten hebben betrekking op de school zelf of het klimaat in de school. Andere aspecten hebben betrekking op leerstijlen, begeleidingsmethoden of motivatiemethoden.

- **Schoolklimaat:** In *De school verlaten zonder startkwalificatie* noemen studenten zelf het schoolklimaat het vaakst als oorzaak van hun voortijdig schoolverlaten. Zij ervoeren van de kant van de school een gebrek aan interesse in hun wel en wee; zij voelden zich onvoldoende gesteund en min of meer in de steek gelaten. Het is nodig studenten te ondersteunen, uit te dagen en met hen in dialoog te gaan (niet tegen en over studenten spreken, maar mét hen). Verder moet jongeren een realistische leer- en oriëntatieomgeving aangeboden worden. Uit onderzoek blijkt dat er veel te weinig aandacht is voor het leren bewuste, passende en toekomstgerichte keuzes te maken. De meest krachtige loopbaanleeromgeving is een omgeving waarin leerlingen veel praktijkervaringen kunnen opdoen. Maatwerk en flexibiliteit zijn daarbij belangrijk.
- **Flexibele Instroom** bij de meeste beroepsopleidingen is belangrijk. Op die manier kan een jongere ook als er problemen zijn, toch op een redelijke termijn weer verder studeren. Hij hoeft dan niet te wachten tot het nieuwe schooljaar begint. Wachten werkt nu eenmaal niet positief op de motivatie van de jongeren. Voor voltijdse opleidingen geldt dat de meeste hiervan geen flexibele instroom kennen. Bij de combinatie van leren en werken is sprake van conjuncturele sturing. Het ontbreken van voldoende betaalde werkplekken voor vier dagen per week is dan tevens de rem op het volgen van het bijbehorende onderwijs. Dit brengt zowel loopbaanbegeleider als de (her)gemotiveerde jongere in een lastig parket. Niet-kunners verdienen aparte aandacht: zij hebben een uitgebreid voortraject en veel begeleiding nodig. Wachlijsten bij bijvoorbeeld maatschappelijke hulp maken dat een deel van de jongeren er niet aan toe is om met een leerwerktraject te starten.
- **Een plusschool** of plusvoorziening is een school die 'overbelaste' jongeren structuur en verbondenheid biedt. Een plusschool gaat partnerschappen aan met ouders en hulpverlenende instanties als de jeugdzorg en de GGD. Verder werkt de plusschool samen met de buurt en lokale arbeidsmarkt. Deze kunnen immers bij uitstek de contextrijke leeromgeving bieden die voor deze leerlingen goed werkt.
- **Talentontwikkeling** houdt een positieve benadering in: jongeren krijgen waardering voor iets waarin zij goed zijn. Ze worden ook geholpen dat talent verder te ontplooien. Door de nadruk op talent worden jongeren geprikkeld zich in te spannen, verder te leren en initiatieven te nemen. Het kan risicjongeren motiveren het beste uit zichzelf te halen, successen te boeken, daarop trots te zijn en zo de smaak te pakken te krijgen om hun prestaties te verbeteren. Talentontwikkeling kan de handelingsmogelijkheden vergroten. Er ontstaan sociale contacten. Verder kan talentontwikkeling een positieve invloed hebben op het verdere leven. Met name sport, kunst en ICT zijn bij risicjongeren geschikt voor talentontwikkeling. (*Hoe werkt talentontwikkeling bij 'risicjongeren'*?, Van Hoorik, I, 2011).

- **Ondernemend leren.** Het is belangrijk dat risicojongeren zelf de regie hebben over hun leerproces. Om aan te sluiten bij wat jongeren zelf willen en hen te helpen hierop te reflecteren. Door reflectie leren zij zich bewust te worden van wie zij zelf zijn, over welke mogelijkheden zij beschikken en hoe zij hun doelen kunnen bereiken. Daarbij is het van groot belang dat zij leren zich ook te richten op doelen die op langere termijn gerealiseerd kunnen worden en dat het behalen van kortetermijndoelen niet altijd een verstandige keuze is. Keuzes kunnen maken is daarbij een belangrijk gegeven. Kiezen is voor jongeren ingewikkeld. Reflectie daarbij is onontbeerlijk. Risicjongeren worden nog te vaak uitsluitend als problematisch benaderd. Te weinig aandacht is er voor de talenten waarover ze beschikken, te veel zorg voor dat wat niet of onvoldoende aanwezig is. Het begrip 'risicjongeren' doet geen recht aan wat zij wel kunnen, weten en willen. We mogen de ogen niet sluiten voor de risico's die zij lopen, maar we moeten hen ook zien als talentvolle jongeren. Dat kan een opmaat zijn voor succesvolle interventies.
- **Coaches en mentoren.** Veel risicjongeren hebben weinig goede voorbeelden in hun omgeving. Ouders bieden te weinig steun en in de wijk zijn er nauwelijks succesverhalen. Deze jongeren kunnen baat hebben bij een positief rolmodel, een persoonlijke coach of mentor die er alleen voor hen is. Iemand die het goede voorbeeld geeft. Niet omdat er wat mis is met de jongere, maar om zijn talenten te ontwikkelen en de negatieve spiraal te doorbreken. Het is van belang dat de mentor niet te dicht bij de jongere staat, maar er ook niet te ver vanaf. De mentor moet zich kunnen inleven in de wereld van de jongere zonder hulpverlener te zijn.







LOB Doc 9

org: archief  
wpij:

Dienst Uitvoering Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

MBO  
De heer [redacted] directeur  
Postbus 2051  
3440 DB WOERDEN

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Doorkiesnummer**

**Onze referentie**  
OND/ODB-12/61045 U

**Uw brief van**

**Uw referentie**

**Bijlagen**  
OND/ODB-12/61049 U

11 OKT 2012

Datum  
Betreft Subsidiebeschikking doorstart project 'LOB in het MBO';  
**verplichtingnummer 61200-22788**

Geachte heer [redacted]

Het stimuleringsproject 'Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het mbo' heeft tot nu toe mooie eindresultaten opgeleverd. Met de doorstart van dit project treden we een nieuwe fase in, waarbij de focus is gericht op verdere ontwikkeling, implementatie en verduurzaming van de tot nu toe bereikte resultaten.

In Focus op Vakmanschap is het belang van intensivering van deskundige en betrokken (loopbaan)begeleiding benadrukt. Daarom heeft de minister van OCW in haar brief van 23 augustus 2012 (kenmerk 432846) aangegeven dat het onderhavige stimuleringsproject vooral gericht wordt op stimulerende en ondersteunende activiteiten t.b.v. professionele loopbaanbegeleiding van studenten in het onderwijsproces.

De minister heeft tevens bovensectorale speerpunten benoemd die verbetering behoeven, te weten professionalisering (van docenten), een betere overgang tussen vmbo-mbo-ho, het versterken van ouderbetrokkenheid bij LOB en het bevorderen van zelfsturing van leerlingen/studenten. Bij de nadere uitwerking van de keuzeprocessen bij risicogroepen wordt speciaal aandacht gevraagd voor professionele lob-begeleiding van kwetsbare studenten. Ook is onder meer aandacht gevraagd voor activiteiten gericht op een realistische voorlichting aan studenten.

Met uw subsidieaanvraag van 10 september 2012, kenmerk EHE/218206, voor een doorstart voor de eerstvolgende drie studie jaren (2012-2013, 2013-2014 en 2014-2015) heeft u de uitgangspunten en wensen uitgewerkt in een driejarenplan. Met bijgevoegde beschikking wordt aan MBO Diensten een subsidie verleend van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013. Thans ben ik met een regeling bezig op basis waarvan de subsidieperiode voor onderhavig project verlengd kan worden tot het einde van het studiejaar 2014-2015.

De subsidie wordt toegekend aan de vereniging MBO Diensten te Woerden. Deze is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en het beoogde eindresultaat. Uiteraard is het wenselijk dat MBO Diensten hierbij de samenwerking zoekt met relevante partners zoals MBO Raad, JOB, SBB, VO Raad en sociale partners.





Dienst Uitvoering Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Onze referentie**  
OND/ODB-12/61045 U

**Uw brief van**


**Uw referentie**

Het totale subsidiebedrag is maximaal € 7.847.745,00. De subsidievoorwaarden treft u aan in de bijgevoegde beschikking.

Voor eventuele vragen of overleg kunt u contact opnemen met dossierhouder mevrouw [REDACTED], directie BVE, telefoon [REDACTED].

Heeft u vragen? Op [www.duo.nl](http://www.duo.nl) vindt u onder 'Zakelijk' informatie over actuele ontwikkelingen in uw onderwijssector. Onder 'Instellingsinformatie' vindt u voorlichting over onder meer regelgeving, crebo en bekostigingsinformatie over de onderwijsinstellingen. U kunt natuurlijk ook telefonisch contact opnemen met het Informatiecentrum onderwijs of mailen naar [ico@duo.nl](mailto:ico@duo.nl). Het informatiecentrum is op werkdagen van 08.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur te bereiken via de telefoonnummers: 079 - 323 2333 (po), 079 - 323 2444 (vo) of 079 - 323 2666 (bvh).

Hoogachtend,  
De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
namens deze,  
clustermanager OND/ODB





Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

**Doorkiesnummer**

**Onze referentie**  
OND/ODB-12/61049 U

**Uw brief van**

**Uw referentie**

**Bijlagen**

Datum 11 OKT 2012  
Betreft

### **Subsidiebeschikking**

#### **De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,**

Gelet op de artikelen 2 en 4 van de Wet overige OCW-subsidies;

#### **Besluit:**

##### **Artikel 1. Subsidieverlening**

1. Aan de coöperatie MBO Diensten te Woerden (hierna: subsidieontvanger) wordt subsidie verleend voor implementatie van activiteiten, verduurzaming van bereikte resultaten en ontwikkelingsgerichte activiteiten in het kader van het project 'LOB in het MBO' op grond van de subsidieaanvraag d.d. 10 september 2012, het daarbij behorende projectplan 'Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo' en de daarbij behorende begroting.
2. De subsidie wordt verleend voor de periode 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013.

##### **Artikel 2. Subsidiebedrag**

1. De subsidie bedraagt € 7.847.745,00.
2. De subsidie wordt vastgesteld op basis van werkelijke kosten.

##### **Artikel 3. Begrotingsvoorwaarde**

Subsidie ten laste van een begroting die nog niet is vastgesteld wordt verleend onder de voorwaarde, bedoeld in artikel 4:34, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

##### **Artikel 4. Aanbestedende dienst**

Indien de subsidieontvanger in het kader van de subsidieverstrekking diensten of werkzaamheden door derden wil laten uitvoeren, neemt hij daarbij de Europese aanbestedingsregeling in acht.

##### **Artikel 5. Toepassing Regelling OCW-subsidies**

De Regelling OCW-subsidies is van toepassing.



#### Artikel 6. Nadere verplichtingen

Aan de subsidieontvanger worden de volgende verplichtingen opgelegd:

- a. De subsidieontvanger zendt aan de minister vóór 1 juni 2013 een voortgangsrapportage die ten minste omvat een overzicht van de stand van zaken van het totale project, onderverdeeld naar de onderscheiden activiteiten, als opgenomen in het projectplan 'Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo', en met financiële paragraaf
- b. De subsidieontvanger zendt ter goedkeuring aan de minister vóór 31 december 2012 de nadere invulling van de volgende onderwerpen, bedoeld in het in artikel 1, eerste lid, genoemde projectplan:
  1. Effectmeting;
  2. bevorderen instroom techniek, zorg en andere sectoren in het licht van doelmatigheid;
  3. intensivering begeleiding eerstejaarsstudenten;
  4. keuzeprocessen allochtone studenten
  5. werken met excellente studenten in het mbo;
  6. keuzeprocessen bij risico- en kwetsbare groepen
  7. overgangen vmbo-mbo en mbo-hbo;
  8. ouderbetrokkenheid;
  9. pilot studiekeuzegesprekken;
  10. pilot inzet deskundig LOB-advies voor twijfelaars overstap vmbo-mbo en mbo-hbo;
  11. haalbaarheidsonderzoek naar online studiekeuzehulplijn en telefonische helpdesk: ouders/studenten met keuzevragen;
  12. ontwikkeling van een studiebijsluiter; en
  13. ontwikkeling van één website.
- c. De subsidieontvanger stelt in overleg met het ministerie van OCW een klankbordgroep in.

#### Artikel 7. Wijzigingen

1. Eventuele aanpassingen in de, in het plan van aanpak en/of de begroting vastgelegde wijze van uitvoeren van de gesubsidieerde activiteit worden, voor zover daarmee een budget van meer dan € 25.000 samenhangt, vooraf schriftelijk ter goedkeuring aan de minister voorgelegd. Met de voorgestelde wijzigingen wordt geen aanvang gemaakt voordat de schriftelijke goedkeuring hiertoe van de minister is ontvangen.
2. De melding, bedoeld in artikel 9 van de Regeling OCW-subsidies, geschiedt schriftelijk aan:  
het ministerie van OCW  
Directie BVE,  
t.a.v. mw. [REDACTED] (ipc 2150)  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag.

#### Artikel 8. Vaststellen

De aanvraag tot subsidievaststelling vindt plaats binnen 13 weken na afloop van de subsidieperiode, bedoeld in artikel 1, tweede lid. De subsidie wordt vastgesteld binnen 22 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling.

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
www.ocwduo.nl

Onze referentie  
OND/ODB-12/61049 U

Uw brief van

Uw referentie



#### Artikel 9. Verantwoording met activiteitenverslag

1. De subsidieontvanger toont aan de hand van een activiteitenverslag als bedoeld in artikel 19 van de Regeling OCW-subsidies aan dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verstrekt, zijn verricht en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen.
2. Het activiteitenverslag wordt binnen 13 weken na afloop van de subsidieperiode, bedoeld in artikel 1, tweede lid, gezonden aan DUO/OND/ODB, Postbus 606, 2700 ML Zoetermeer.

#### Artikel 10. Verantwoording over kosten

1. De subsidieontvanger rekening en verantwoording af aan de hand van een financieel verslag als bedoeld in artikel 21 en 22 van de Regeling OCW-subsidies.
2. Het financieel verslag wordt binnen 13 weken na afloop van de subsidieperiode, bedoeld in artikel 1, tweede lid, gezonden aan DUO/OND/ODB, Postbus 606, 2700 ML Zoetermeer.

#### Artikel 11. Voorschot

De minister verleent de subsidieontvanger een voorschot onder vermelding van **verplichtingnummer 61200-22788**:

- a) € 4.847.745,00 dat wordt uitgekeerd in de maand oktober 2012;
- b) € 3.000.000,00 dat wordt uitgekeerd in de maand juli 2013 na ontvangst en goedkeuring van de tussenrapportage, bedoeld in artikel 6, onder a.

  
namens deze,  
clustermanager OND/ODB

drs. 

Europaweg 2  
2711 AH Zoetermeer  
Postbus 606  
2700 ML Zoetermeer  
T 079 - 323 23 23  
F 079 - 323 32 20  
[www.ocwduo.nl](http://www.ocwduo.nl)

Onze referentie  
OND/ODB-12/61049 U

Uw brief van

Uw referentie



Ministerie van OCW  
 Mevrouw [REDACTED]  
 Postbus 16375  
 2500 BJ DEN HAAG

Houttuinlaan 6  
 3447 GM Woerden  
 Postbus 2051  
 3440 DB Woerden

Woerden, 27 juni 2013      Ons kenmerk: EHE/227198/2013      Doorkiesnummer: 0348-753501

T: 0348 - 75 35 00

Onderwerp: Tussenrapportage doorstart stimuleringsproject LOB in het mbo

F: 0348 - 75 35 01

info@mbodiensten.nl

www.mbodiensten.nl

Geachte mevrouw [REDACTED] beste [REDACTED]

Hierbij biedt MBO Diensten u de tussenrapportage aan van het "Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo". Het projectplan is in september 2012 in opdracht van het Ministerie van OCW geschreven en goedkeuring is verleend middelen het schrijven van 11 oktober 2012; Subsidiebeschikking doorstart project "LOB in het mbo" verplichtingnummer 61200-22788.

Na goedkeuring van het projectplan Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo (kenmerk: EHE/218206) is MBO Diensten met ingang van oktober 2012 gestart met het opnieuw initiëren en voortzetten van de diverse projectactiviteiten uit de eerste projectperiode (2010-2012). De resultaten van die eerste projectfase zijn het startmoment geweest voor de inhoud van het nieuwe projectplan. Zij vormen de basis waarop de in te zetten activiteiten zijn gebaseerd. Uiteraard met de nodige aanvullingen.

Voor de leesbaarheid van deze tussenrapportage is ervoor gekozen de indeling van het projectplan te volgen. Verder staat de tussenevaluatie stil bij eventueel behaalde **resultaten, conclusies en aanbevelingen**.

Het is in deze fase van het project nog niet mogelijk om stil te staan bij de effecten voor de studenten in het mbo. Hetzelfde geldt (in mindere mate) voor de effecten bij de ondernomen projectactiviteiten. Om toch enigszins tegemoet te komen aan de wens vanuit OCW, hebben er enkele **Interviews** plaatsgevonden, onder andere met studenten. De interviews zijn als kaderteksten opgenomen in deze tussenevaluatie en zijn steeds aan het einde van een hoofdstuk te vinden.

Het project "Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo" wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

[REDACTED]  
De financiële rapportage wordt als afzonderlijk document aangeleverd.

[REDACTED]  
Op korte termijn zal door de projectleider, mevrouw [REDACTED] van MBO Diensten, een afspraak gepland worden om een nadere toelichting op deze rapportage te geven.

[REDACTED]  
Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
directeur MBO Raad

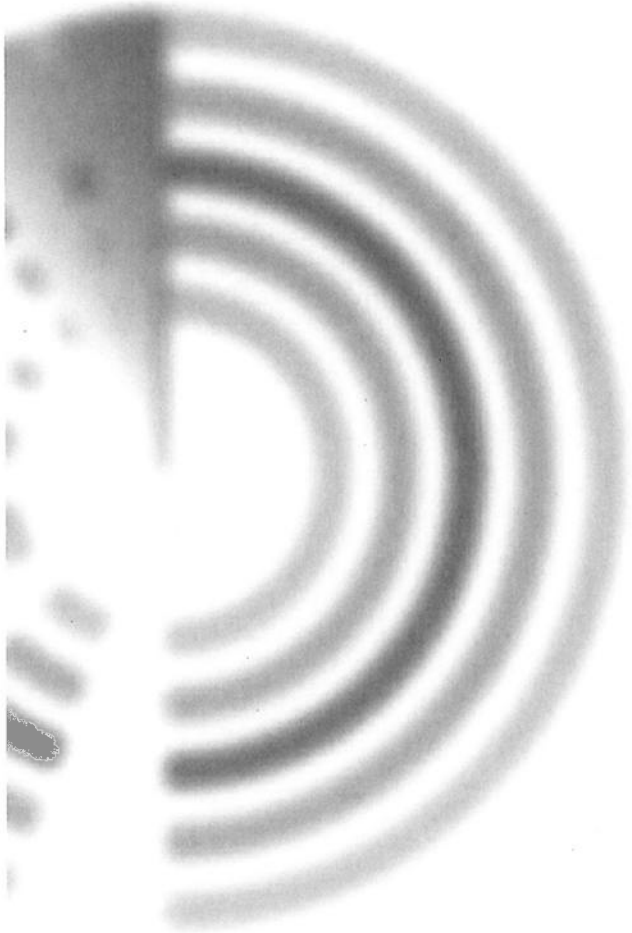
Bijlage 1: Tussenrapportage juli 2013: Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo

Het project "Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo" wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

# **Tussenrapportage**

**Doorstart Stimuleringsproject  
Loopbaanoriëntatie en begeleiding in het mbo**

Juni 2013



Titel	: Tussenrapportage
Project/Werkgroep	: Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo
Auteur(s)	: ██████████ MBO Diensten
Redactie en interviews	: ██████████ & ██████████
MBO Diensten	: Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden T: 0348 - 75 35 00 E: <a href="mailto:info@mbodiensten.nl">info@mbodiensten.nl</a> I: <a href="http://www.mbodiensten.nl">www.mbodiensten.nl</a>
Woerden	: Juni 2013
Versienummer	: EHE/227089/2013

**TUSSENRAPPORTAGE LOB**

HET PROJECT "DOORSTART STIMULERINGSPROJECT LOB IN HET MBO" WORDT GESUBSIDIEERD DOOR HET MINISTERIE VAN OC&W EN WORDT UITGEVERD ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN MBO DIENSTEN.







# Inhoud

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b> .....	5
1.1	OPZET TUSSENRAPPORTAGE .....	5
1.2	DOELSTELLING VAN HET PROJECT.....	5
1.3	UITGANGSPUNTEN .....	6
<b>2</b>	<b>CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN</b> .....	9
2.1	CONCLUSIE .....	9
2.2	AANBEVELINGEN.....	10
<b>3</b>	<b>IMPLEMENTATIE EN VERDIEPING</b> .....	14
3.1	DEELNEMENDE ONDERWIJSINSTELLINGEN:.....	14
3.2	EERSTE BEVINDINGEN TEN AANZIEN VAN DE IMPLEMENTATIE .....	15
3.3	TE ONDERNEMEN STAPPEN TEN BEHOEVE VAN VOORTGANG.....	17
<b>4</b>	<b>ONTWIKKELING EN VERBREIDING</b> .....	20
4.1	DEELNEMENDE INSTELLINGEN TWEEDE PROJECTPERIODE.....	20
4.2	BEVINDINGEN .....	21
<b>5</b>	<b>ONTWIKKELING SPEERPUNTEN</b> .....	28
5.1	ALGEMEEN .....	28
5.2	GEKOZEN WERKWIJZE.....	28
5.3	RESULTATEN OP DIT MOMENT .....	29
<b>6</b>	<b>STAND VAN ZAKEN TEN AANZIEN VAN GEFORMULEERD RESULTAAT IN PROJECTAANVRAAG</b>	
	<b>SEPTEMBER 2012</b> .....	38
6.1	ALGEMEEN .....	38
6.2	TE ONDERNEMEN STAPPEN TEN BEHOEVE VAN REALISERING .....	41
6.3	BIJSTELLING BEOOGD RESULTAAT.....	42
<b>7</b>	<b>INFORMATIEVOORZIENING</b> .....	45
7.1	WEBSITES BEROEPEN IN BEELD EN MBO STAD.....	45
<b>8</b>	<b>KWALITEITSBORGING</b> .....	49
<b>9</b>	<b>EFFECTMETING EN ONDERZOEK PROMOVENDUS</b> .....	50
<b>10</b>	<b>COMMUNICATIE PROJECT</b> .....	51



10.1	PROJECTWEBSITE.....	51
10.2	REGIONALE KENNISDELINGBIJeenKOMSTEN.....	52
10.3	PERIODIEKE GESPREKKEN MET ONDERWIJSINSTELLINGEN EN PROJECT BETROKKENEN.....	52
10.4	NETWERK MAXIM@@L.....	53
11	BIJLAGEN: .....	56

# 1 Inleiding

---

## 1.1 Opzet Tussenrapportage

Na goedkeuring van het projectplan Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo (kenmerk: EHE/218206) is MBO Diensten met ingang van oktober 2012 gestart met het opnieuw initiëren en voortzetten van de diverse projectactiviteiten uit de eerste projectperiode (2010-2012). De resultaten van die eerste projectfase zijn het startmoment geweest voor de inhoud van het nieuwe projectplan. Zij vormen de basis waarop de in te zetten activiteiten zijn gebaseerd. Uiteraard met de nodige aanvullingen.

De activiteiten vallen enerzijds onder de noemer Implementatie en Verdieping en anderzijds onder Ontwikkeling en Verbreding. Samen weven zij de rode draad die ook is opgenomen in het projectplan. Daarnaast zijn er enkele specifieke Speerpunten, het item Informatievoorziening, Kwaliteitsborging en Communicatie.

Voor de leesbaarheid van deze tussenrapportage is ervoor gekozen de indeling van het projectplan te volgen. Verder staat de tussenevaluatie stil bij eventueel behaalde resultaten, conclusies en aanbevelingen. De onderdelen 1.2 en 1.3 zijn daarom integraal overgenomen uit het projectplan.

Het is in deze fase van het project nog niet mogelijk om stil te staan bij de effecten voor de studenten in het mbo. Hetzelfde geldt (in mindere mate) voor de effecten bij de ondernomen projectactiviteiten. Om toch enigszins tegemoet te komen aan de wens vanuit OCW hebben er enkele interviews plaatsgevonden, onder andere met studenten. De interviews zijn als kaderteksten opgenomen in deze tussenevaluatie en zijn steeds aan het einde van een hoofdstuk te vinden.

De tussenrapportage wordt afgerond met een financiële rapportage en een aantal relevante bijlagen.

## 1.2 Doelstelling van het project

De doelstelling van de nieuwe projectfase kenmerkt zich door implementatie, verbreding naar andere mbo-instellingen, verdieping en ontwikkeling. De opgeleverde resultaten van Stimuleringsproject LOB in het mbo 2010-2012 worden geïmplementeerd bij de huidige projectscholen. Het gaat hier om de vijftien instellingen die gestart zijn in de eerste projectfase.



Op basis van implementatie-ervaringen worden resultaten al dan niet aangepast en hierdoor geperfectioneerd. Alle mbo-instellingen formuleren een Visie- en Beleidsdocument met behulp van de LOB-scan voor het mbo.

Om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken, worden materialen ontwikkeld. Het gaat hierbij met name om resultaten die een directe relatie hebben met de sector overstijgende speerpunten, bevordering instroom tekortsectoren, specifieke zaken voor zowel excellente als risicogroepen binnen het mbo en ontwikkeling van informatievoorziening. Voorbeelden hiervan zijn: activiteiten die instroom bevorderend werken, een handleiding voor LOB, activiteiten gericht op risicogroepen en een projectwebsite als vindplaats voor actuele materialen en informatie.

De beoogde resultaten van deze nieuwe projectfase zijn: aandacht voor LOB binnen alle mbo-instellingen, bij deskundige docenten en praktijkbegeleiders en in het onderwijscurriculum.

Kortom:

*LOB zit in de haarvaten van het onderwijs! Dit impliceert dat studenten ervaren dat ze een goede LOB-ondersteuning krijgen, loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen en in staat zijn tot zelfsturing! De student beschikt over een goed en reëel beeld van beroepen en arbeidsmarkt!*

De concretisering van de beschreven doelstelling is samen te vatten in de zogenaamde 6 V's:

- 1 Verdiepen;
- 2 Verbreden;
- 3 Verankeren;
- 4 Verenigen;
- 5 Vernieuwen;
- 6 Verwijzen.

### 1.3 Uitgangspunten

In het projectplan geformuleerde en geaccordeerde uitgangspunten zijn:

#### Sectoroverstijgend

- professionalisering van docenten.
- verbetering sectorovergangen (overgang vmbo-mbo-hbo).
- ouderbetrokkenheid.
- meer zelfsturing van leerling en student bij LOB/studiekeuze.

### Overig

- accent bij onderwijsinstellingen (minimaal 80 procent onderwijsorganisaties, maximaal 20 procent overig, zoals landelijke websites)
- implementatieactiviteiten vanuit projectactiviteiten eerste fase
- ruimte voor kennisdeling tussen onderwijs en betrokkenen, bijvoorbeeld LOB-café
- start bij alle onderwijsinstellingen met de LOB-scan en de ontwikkeling van hun Visie en Beleid
- bevordering van de instroom van studenten in de sectoren zorg en techniek
- aansluiting bij de domeinstructuur binnen het mbo/intensivering begeleiding van eerstejaars studenten
- expliciete aandacht voor het keuzeprocess bij allochtone studenten
- aandacht voor zowel excellente studenten als risicogroepen in het mbo
- informatievoorziening door middel van bijsluiter voor opleidingen: een toegankelijke website (op basis van huidige sites Beroepen in Beeld en MBO Stad)
- mogelijk good practices over ouderbetrokkenheid en bevordering overstap



■■■■■ (19), tweedejaars studente Design & Styling, AOC Terra:



'Ik wist vroeger al welke opleidingsrichting ik zou kiezen. Ik ben heel creatief. Heb ik een cadeautje voor iemand nodig, dan knutsel ik zelf iets. En mijn eigen kamer verander ik voortdurend. Mijn moeder zegt weleens dat ze twee keer verven per jaar genoeg vindt. Maar ik betaal alles zelf, dus laat ze me toch maar mijn gang gaan. Verder kan ik natuurlijk ook mijn passie kwijt in mijn opleiding. Ieder blok leer ik wat anders. Op dit moment loop ik stage bij een kunstenaar die les geeft op een school. Hij maakt daarnaast posters en promoot evenementen. Vorig jaar liep ik stage in een winkel. Volgend jaar ligt de focus op binnenhuisarchitectuur; het vierde jaar doen we ervaring op met het opzetten van een eigen onderneming. Zo kom ik in aanraking met de vele kanten van Design & Styling. En ontdek waar mijn kwaliteiten liggen.

Voor die ontdekkingstocht is hier op AOC Terra veel aandacht. Dat merk je ook heel duidelijk in de gesprekken. Daar krijgt je steeds allereerst de vraag wat je allemaal goed vindt gaan. Een hele positieve insteek, waardoor je een totaal ander gevoel krijgt dan wanneer je het eerst gaat hebben over wat er fout gaat. Dat viel me vooral op toen een van mijn stages wat minder verliep: ik had een conflict met mijn stagebegeleider. Diens hulp had ik nog wel nodig om een workshop voor te bereiden, dus het was belangrijk om het conflict op te lossen. Ik ging met lood in mijn schoenen naar het gesprek. Maar we hadden het eerst over wat er goed ging. Wat ik allemaal geleerd had. En welke kwaliteiten ik had ontdekt. Daarna keken we samen wat ik nog kon verbeteren. Tja, dan ga je het gesprek uit met het gevoel van "ik kan 't, ik weet nu wat ik nog moet doen en ik ga ervoor!". Erg motiverend. Ik heb de stage dan ook gewoon kunnen afronden!



## 2 Conclusies en aanbevelingen

---

De informatie uit deze tussenrapportage geeft een beeld van de werkelijkheid gedurende de projectperiode die achter ons ligt (oktober 2012-juni 2013). De hieronder aangegeven conclusie en aanbevelingen worden in de hoofdstukken 3 tot en met 10 verder in detail en context beschreven.

### 2.1 Conclusie

Terugkijkend naar het eerste jaar van de tweede projectperiode valt het volgende op:

- De projectactiviteiten waren voor de onderwijsinstellingen lastig in te plannen. Dit komt doordat de activiteiten lopende het schooljaar zijn gestart. Dat heeft ongewenste vertraging voor alle betrokkenen opgeleverd. Doordat de normjaartaken van de betrokkenen lopende het schooljaar definitief zijn ingevuld, is het lastig om mensen vrij te roosteren voor actieve deelname aan een project. Het onderwijs vraagt simpelweg een langere voorbereidingsperiode. Daar komt bij dat in de instelling dit keer een intensievere voorbereiding en afweging is gemaakt voordat het besluit valt tot actieve deelname aan het project. Een wezenlijk verschil met de start van de eerste projectfase. Maar als er eenmaal is gekozen voor deelname, dan tonen de uitvoerders die betrokken zijn bij (delen van) het project een optimale bereidheid tot ontwikkeling.
- De betrokkenheid van management bij LOB ontwikkelingen en vernieuwing moet nog verder worden verbeterd. Er wordt goedkeuring gegeven voor vernieuwing, maar het management staat onvoldoende stil bij het zetten van de gewenste vervolgstappen en de consequenties van de gemaakte keuzes. Zichtbaar is dat knelpunten voor succes vaak zijn terug te voeren tot implementatievraagstukken.
- Zelfs als er een mogelijkheid ligt tot gebruik van extra financiële middelen, is het niet vanzelfsprekend dat die (meteen) benut worden. Hier speelt bovendien mee dat de relevante informatie niet altijd tijdig bij de juiste personen terecht komt. Communicatie in de onderwijsinstellingen vraagt veel (veel overleg en veel tijd). Het komt dan ook voor dat er sprake is van miscommunicatie.
- Implementatie vraagt veel tijd. Tijdens de tweede kennisdelingsbijeenkomst in de regio's is er uitvoerig stil gestaan bij dit vraagstuk. Vanuit het NJI (Nederlands Jeugd Instituut) is veel onderzoek verricht en aandacht besteed aan vraagstukken die rechtstreeks te maken hebben met implementatie. Dit heeft geleid tot de Implementatiewijzer. Op basis van deze ervaringen heeft een medewerker van het NJI een presentatie en inleiding verzorgd. Daarin werd helder dat het implementeren van LOB gerekend kan worden tot de zogenaamde 'derde orde vraagstukken'.

Dat impliceert dat het gaat om een complexe situatie die veel tijd en ruimte vraagt (zie bijlage 1). Onderzoek heeft uitgewezen dat de implementatiefase van deze vraagstukken minimaal twee tot vier jaar duurt. Deze fase gaat van start na de ontwikkelfase. Voor het LOB project betekent het dat er gedurende de projectfase ruimte gecreëerd en benut moet worden om stappen te zetten in dit proces. Waarbij het tempo reëel en haalbaar moet zijn. Dit moet uiteraard gebeuren zonder daarbij het enthousiasme van allen 'in te dammen'.

- De deelprojectplannen zijn niet altijd even soepel en voortvarend gerealiseerd. Het verkennen van het onderwerp, het ontwikkelen van een landelijk plan met een beoogde meerwaarde, c.q. resultaat voor alle mbo-instellingen, in relatie tot het overkoepelende thema LOB heeft mede geleid tot deze vertraging. De kerngroep heeft steeds kritisch meegelezen en gekeken en de conceptplannen van feedback voorzien. Dit heeft er toe geleid dat de opdracht in een enkel geval naar derden is verplaatst. In een andere situatie is gekozen voor het starten vanuit een expertmeeting.

## 2.2 Aanbevelingen

Hoewel er nog voldoende werk te verzetten is, zijn de direct betrokkenen bij het project enorm gedreven. Dit geldt zeer zeker ook voor de afvaardiging uit de diverse onderwijsinstellingen. Zij willen zich hard maken voor een professionele LOB-begeleiding van de studenten in het mbo. De werkelijkheid is soms weerbarstig, maar het beeld bestaat dat velen zich niet uit het veld laten slaan. Om de aanwezige energie op een positieve manier te kunnen benutten en te stroomlijnen zijn de volgende aanbevelingen relevant. Deze zijn zowel voor de projectleiding en projectbetrokkenen bedoeld als voor de vertegenwoordigers uit de participerende instellingen.

### Aanbevelingen:

- Stel het onderwerp Implementatie meer centraal tijdens diverse projectactiviteiten. De regionale kennisdelingsbijeenkomsten kunnen daarbij helpen: deze bijeenkomsten zijn er immers om de projectbetrokkenen nauwer samen te laten werken. Zo ook op dit item. Daarbij moet onder meer gedacht worden aan implementatie van Visie en Beleid, Deskundigheidsbevordering en de inzet van instrumenten uit Toolbox. Implementatie moet ook een rode draad in de communicatie worden, zodat dit onderwerp op ieders netvlies gebrand staat. De nog te lanceren projectwebsite kan hier met enige regelmaat aandacht aan besteden. Bij het voeren van de beoogde periodieke gesprekken met de contactpersoon en management van de betrokken instellingen, kunnen projectleiding, trainers en experts op gebied van Visie en Beleid gezamenlijk optrekken.
- Maak financiële ruimte voor het geven van feedback op de aangeleverde Visie- en Beleidsdocumenten (nadat er een half jaar ervaring is opgedaan met het betreffende document). Deze ruimte kan gecreëerd worden door kritisch naar de begroting te kijken en mogelijk een paar zaken te verschuiven.





- Werk actief aan een actieve betrokkenheid van een lid van het College van Bestuur om het draagvlak te verbreden bij het item LOB. Mogelijk kan er ruimte gerealiseerd worden in de landelijke of regionale bijeenkomst voor onderwijsdirecteuren van onderwijsinstellingen of anderszins plaats op een relevante agenda 'geclaimd' worden. Dit alles in nauwe samenwerking met de MBO Raad. Het betrekken van een sprekende inleider kan hierbij een succesvol idee zijn.
- Organiseer masterclasses, waarbinnen het werken met en de ontwikkeling van de Toolbox centraal staan. Hierdoor kunnen er nog meer stappen gezet worden om de instrumenten uit de Toolbox daadwerkelijk in te zetten. Verder kan hierdoor versnippering van de inzet van kerngroepleden voorkomen worden. In deze landelijke bijeenkomsten kunnen landelijke thema's die professionalisering van het LOB-item bevorderen uitgedragen worden, waarna maatwerk te organiseren is. Eventueel kunnen combinaties van instellingen gevormd worden om bepaalde thema's te verdiepen en uit te breiden. De extern deskundigen uit de eerste projectfase kunnen hierbij ingezet worden. De masterclasses kunnen tevens gebruikt worden voor landelijke thema's, die relevant zijn voor bekendheid van en meningsvorming over LOB-vraagstukken.
- Voer stimulerende activiteiten uit om de realisatie van het aangeboden maatwerk te bevorderen. Er kunnen zowel vanuit de dagelijkse praktijk als vanuit het management impulsen komen voor de gewenste vernieuwing. De projectwebsite kan hierbij een bijdrage leveren, evenals de periodieke gesprekken met de contactpersonen en managementleden van de instellingen. In de regiobijeenkomsten kan de afvaardiging uit de instellingen ideeën aangereikt krijgen. Het gaat hier zowel om mensen uit het midden management, staffunctionarissen en onderwijsgeevenden.
- Richt een klankbordgroep in om werkzaamheden te toetsen, nieuwe ideeën te genereren en samenwerking te bevorderen. De samenstelling van deze groep wordt in samenspraak met OCW bepaald.
- Organiseer een overleg tussen deskundige kerngroepleden, wetenschap, bewindspersoon van OCW en projectleiding om daadwerkelijk concrete en bruikbare activiteiten in het kader van Intake te ontwikkelen. Plan is om hiermee meteen na de zomer te starten, gezien de ontwikkelingen in dit kader en de relevantie hiervan. Hierbij wordt aangesloten op de bevindingen en resultaten uit de eerste projectperiode.
- Start bij de ontwikkeling van deelprojectplannen vanuit een expertmeeting met deskundigen (uit beroepspraktijk, wetenschap en beleid). De beoogde resultaten worden ter toetsing voorgelegd aan de betrokkenen voordat de eindversie wordt aangeleverd aan opdrachtgever.



- Kijk of het in het kader van de ontwikkeling van de websites Beroepen in Beeld en MBO Stad meerwaarde heeft om een extern onafhankelijke deskundige te betrekken voor de oriëntatie op langere termijn in kader van positionering en bekostiging van deze vormen van informatievoorziening. Wordt deze vraag bevestigend beantwoord? Dan moet er direct na de zomer actief geworven worden naar deze persoon en moet er een duidelijke opdracht geformuleerd zijn.
- Zorg voor een zogenaamde kwaliteitskaart om borging van de resultaten te realiseren. Het is wenselijk dat de opdracht voor de ontwikkeling hiervan op zeer korte termijn verstrekt wordt. Daarnaast moet er binnen gesprekken aandacht zijn voor dit item.
- Zorg voor een goede en bruikbare effectmeting. Deze kan een kwaliteitsimpuls geven. Mede om die reden wordt er een oriënterend gesprek gevoerd met ervaren bureaus om de mogelijkheden vanuit die organisatie te verkennen en eventueel te benutten.
- Onderzoek de mogelijkheden van nieuwe media binnen het project. Dit idee is mede gelet op resultaten uit een onderzoek van LAKS ontstaan. Het gaat hier niet uitsluitend om het gebruik door en met studenten, maar ook bijvoorbeeld het gebruik van nieuwe media binnen de communicatie van het project. Vanuit het netwerk is er door Microsoft reeds aangegeven dat men hierover mee wil denken en mogelijk ondersteunen.

## 'Niet alleen kwestie van een goed gesprek'

### Arcus College

█ en █ van Arcus College zijn volop bezig met de onderdelen Visie en Beleid en Deskundigheidsbevordering van het LOB-project. Hoewel de ervaringen nog pril zijn, hebben ze helder voor ogen wat ze willen bereiken. █: 'Loopbaangesprekken moeten meer anticiperend van aard worden en meer uitgaan van beleving.'

Vanochtend hebben ze net de eerste Visie & Beleid-bijeenkomst gehad en morgenochtend staat alweer de derde bijeenkomst op stapel voor Deskundigheidsbevordering. De agenda toont weinig witte regels, maar ze zijn razend enthousiast: onderwijskundig ondersteuner █ en docent Economie en mentor █ van Arcus College. Sinds dit schooljaar doen zij mee aan het Stimuleringsproject van LOB.

#### Draagvlak

Het Stimuleringsproject komt voor █ en █ als geroepen. █ 'Het sluit naadloos aan op het schoolbeleid waarbij Focus op Vakmanschap centraal staat. We zijn nu bezig dit beleid te vertalen naar de werkvloer en dat valt perfect samen met het LOB-traject Visie & Beleid dat we nu zijn ingegaan.' Niet dat █ en █ denken dat alles ineens anders gaat bij Arcus College. 'De afgelopen maanden hebben in het teken gestaan van accentverschuiving binnen het mentoraat. Met meer nadruk op de vijf loopbaancompetenties en loopbaanbegeleiding', vertelt █ 'Maar dat wil niet zeggen dat alle mentoren van de ene op de andere dag ook met deze competenties werken. Dat heeft tijd nodig. Er moet eerst draagvlak voor komen.'

#### Continuïteit waarborgen

Samen met nog een andere collega zijn █ en █ schoolcoach. Met z'n drieën volgen zij de training Deskundigheidsbevordering en gaan vervolgens zelf tien collega's trainen in het voeren van loopbaangesprekken. 'Het idee van "train-de-trainer" is enorm waardevol', vertelt █ 'Maar drie schoolcoaches is wel wat weinig op een docentencorps van zevenhonderd man. Het effect zou beter zijn als al onze tien onderwijskundig medewerkers de training tot schoolcoach konden volgen. Zo is er een veel betere waarborging van de continuïteit.' Ook het aantal bijeenkomsten voor Visie & Beleid vindt hij wat karig. 'Wil je echt iets van de grond krijgen, dan zijn drie sessies wel erg krap.'

#### Grondig observeren

Toch is het vooral enthousiasme wat overheerst bij de twee Arcus-professionals. █ 'Ik merk zelf dat ik als mentor vooral reactief loopbaangesprekken voer. Gelukkig heb ik een heel goed en open contact met mijn leerlingen en heb ik het snel door als er iets mis is. Maar je loopt natuurlijk het risico achter de feiten aan te lopen. Loopbaangesprekken moeten dus meer anticiperend van aard worden en meer uitgaan van de beleving van de leerling. Samen moeten we in gesprekken op zoek naar wat ze echt willen. Want nu blijkt in de praktijk nog wel eens dat ze denken dat ze iets leuk vinden, terwijl dat eigenlijk niet zo is.' █ vult aan: 'Een goede loopbaanbegeleiding is niet alleen een kwestie van een goed gesprek voeren, maar ook van grondig observeren tijdens de lessen. Hoe gemotiveerd komt een leerling over? Is hij wel bezig met zijn passie? Als je dat voortdurend – binnen en buiten de lessen – in de gaten houdt en terugkoppelt naar de leerling, ben je al een heel eind op weg om echt een goede loopbaanbegeleider te worden.'

### 3 Implementatie en Verdieping

---

Dit onderdeel beschrijft de ervaringen van de onderwijsinstellingen uit de eerste projectfase ten aanzien van de items Implementatie en Verdieping. De beschrijving is conform de indeling van het projectplan. Uiteraard gaan de instellingen, die in de tweede fase zijn aangesloten, aan de slag met implementatie. Dit krijgt echter naar verwachting pas accenten in het volgende schooljaar.

#### 3.1 Deelnemende onderwijsinstellingen:

In de eerste fase hebben vijftien instellingen gewerkt aan ontwikkeling Visie en Beleid. Er zijn coaches en teams geschoold door deskundigen. Daarnaast hebben vertegenwoordigers van deze instellingen als kartrekker of deelnemer gefungeerd in verschillende werkgroepen. Dertien van de vijftien instellingen zijn in de tweede fase gestart met de implementatie en verdieping.

Bij de start van deze tweede projectfase zijn alle betrokkenen van de onderwijsinstellingen benaderd met de vraag of zij de activiteiten wilden voortzetten binnen dit project. Dit is gebeurd tijdens een algemene informatiebijeenkomst en tijdens individuele gesprekken met alle instellingen door de projectleiding.

De overige actief betrokken instellingen vanuit de eerste fase zijn:

- 1 ROC Aventus
- 2 Drenthe College
- 3 Friesland College
- 4 Helicon Opleidingen locatie Nijmegen
- 5 Landstede
- 6 Leeuwenborgh Opleidingen
- 7 Onderwijsgroep Noord, AOC Terra
- 8 ROC van Amsterdam
- 9 ROC Midden Nederland
- 10 ROC Mondriaan
- 11 Scalda
- 12 STC-Group
- 13 Summa College

Twee instellingen hebben er voor gekozen zich niet meer aan te sluiten bij het landelijke project. De motivaties hiervoor waren verschillend. Zo heeft één instelling er bewust voor gekozen de prioriteit te leggen bij de recente gemeentelijke ontwikkelingen. Beschikbare tijd heeft ook geleid tot deze keuze. De ander instelling heeft, onder meer door interne wisseling van personen en taken, de focus vooral intern gelegd ten gunste van ontwikkelingen in het kader van Focus op Vakmanschap

## 3.2 Eerste bevindingen ten aanzien van de implementatie

### Visie en Beleid

Voor de implementatieactiviteiten is er in het project een bedrag van 5.000,- euro per onderwijsinstelling begroot. Alle instellingen kunnen op basis van wensen een voorstel bij de projectleiding indienen. Dit voorstel is voorzien van motivatie, begroting en organisatie (de persoon die men deze activiteit wil laten uitvoeren). Dit is ook aan alle dertien instellingen gecommuniceerd. Het blijkt een moeizaam proces te zijn om het geformuleerde en geaccordeerde beleid dat in de eerste projectfase is ontwikkeld, om te zetten in concrete acties die de implementatie stimuleren. Onder meer het wisselen van mensen of het stellen van andere prioriteiten liggen hier veelal aan ten grondslag.

Toch hebben enkele instellingen al gebruik gemaakt van het aanbod en de mogelijkheid. Zo heeft een instelling een managementbijeenkomst georganiseerd waar alle managers actief aan de slag zijn gegaan met het invullen van de LOB-scan. ██████████ hield op deze bijeenkomst een inleiding. Mede op basis van deze resultaten is er onlangs door het gehele managementteam groen licht gegeven voor het beleid ten aanzien van LOB.

Ook heeft een instelling ervoor gekozen het aanbod te koppelen aan een instellingsbreed beleidsplan voor onderwijsinnovatie. LOB heeft hierbinnen een plaats gekregen. Hier wordt ook de relatie gelegd met de eveneens beschikbare ondersteuning vanuit het project voor deskundigheidsbevordering. Het afstemmen van ideeën en wensen vanuit de onderwijsinstellingen en coördineren van deze wensen en beschikbaar budget door projectleiding verdient hierbij uiteraard aandacht.

### Deskundigheidsbevordering

Ook binnen het item Deskundigheidsbevordering kunnen de onderwijsinstellingen een beroep doen op maatwerkondersteuning van de trainer die hen in de eerste projectfase heeft getraind en begeleid. En ook voor dit projectonderdeel is er per instelling een bedrag van 5.000,- euro begroot. De inzet van deze middelen wordt, net als bij het onderdeel Visie en Beleid, nog niet optimaal benut.

Wel zijn er momenteel diverse gesprekken gepland met de trainers en de instellingen om concreet afspraken hieromtrent te kunnen maken.

De indruk bestaat dat de stagnatie ligt in een paar oorzaken. Zo hebben opgeleide schoolcoaches vaak functies, waardoor het gewenste olievlekeffect niet op gang komt. Het komt ook voor dat de opgeleide schoolcoaches niet meer in dienst zijn. Of dat het niet opgenomen is in de plannen van



de betreffende teams dat er andere teams geschoold zouden worden.

Daarnaast is het simpele feit dat er gedurende een korte periode geen zicht was op doorstart van het project ook met enige regelmaat genoemd als oorzaak.

Tot slot moet ook worden vermeld dat er een grote discrepantie bestaat tussen de uitvoerende coaches en teams enerzijds en het management anderzijds. Op basis van gesprekken met betrokkenen bestaat de indruk dat het management zich te weinig realiseert dat er meer moet gebeuren dan enkel de projectactiviteit. Deze zijn 'slechts' stimulerend en hebben een aanjagende functie. Het 'echte' werk moet toch echt in de instelling plaatsvinden en ondersteund en gestimuleerd worden door het management.

Op dit moment laat een korte inventarisatie zien dat er met het merendeel van de instellingen concreet afspraken gepland zijn voor de invulling van het maatwerk aanbod. Deze worden na de zomer verder geëffectueerd. In een enkele situatie worden de gelden ingezet tot het trainen van een extra team door de trainer. Deze training vindt dan *in company* plaats en wordt als maatwerk ontwikkeld en aangeboden. Mochten de beschikbare middelen in deze situaties niet toereikend zijn, dan wordt er gewerkt met zogenaamde co-financiering.

### Inzet instrumenten Toolbox

Het projectplan geeft aan dat de producten uit de Toolbox binnen de instellingen uit deze eerste projectfase worden opgenomen in het onderwijscurriculum en de begeleidingsstructuur. De instelling kan daarbij gebruik maken van de opgedane deskundigheid van de zogenaamde 'kartrekkers' die actief betrokken waren bij de ontwikkeling van de diverse instrumenten.

Binnen de individuele gesprekken met de instellingen is uitvoerig stilgestaan bij de keuze die zij willen maken voor inzet van een bepaald product(en). Ook de vraag of zij daarbij ondersteuning nodig hebben kwam aan de orde. Veelal waren er wel ideeën over de productkeuze. Concreet aangeven hoe, en zo ja, bij welke groepen er ondersteuningswensen zijn, is (nog) niet of nauwelijks expliciet aangegeven.

Onderwerpen waar de aandacht naar uitgaat zijn: intake, doorstroom vmbo-mbo, ontwikkelen levenschte opdrachten en doorstroom mbo-hbo. Vaak sluiten deze thema's aan bij ontwikkelingen die in de instellingen plaats vinden in het kader van VSV -projecten en aansluitingsprojecten in de regio. Het thema 'intake' heeft tevens extra aandacht vanuit de ontwikkelingen die in het kader van bekostiging plaatsvinden.

Om de gewenste ondersteuning daadwerkelijk te kunnen bieden, zijn de 'kartrekkers' allen bereid gevonden om zich voor minimaal 8 uur per week te verbinden aan het project. Deze betrokkenen zijn gedetacheerd vanuit hun onderwijsinstelling voor het vastgestelde aantal uren voor de duur van het eerste projectjaar. Hen is gevraagd als een zogenaamde kerngroep te functioneren voor de projectleiding.



Op deze manier kunnen de kartrekkers gezamenlijk komen tot een verantwoorde ondersteuning en samenhang tussen de verschillende onderdelen.

Vanuit deze rol leveren ze tevens een ondersteunende en kritische rol naar de ontwikkelingen binnen het gehele project. Zij zorgen ook vanuit het 'team' voor input, feedback en ideeën.

De omzetting van ideeën naar concrete ondersteuning van de onderwijsinstellingen moet nog verder op gang komen. Dit hangt uiteraard nauw samen met de beschreven situatie in de instellingen. In een enkele situatie zijn er wel vragen voor ondersteuning gesteld en is er gezocht naar een passend aanbod. Dat wil zeggen: gezocht naar een evenwicht tussen de vraag en de mogelijkheden vanuit het project. In dit type situaties ligt het risico op de loer dat het project 'overvraagd' wordt.

Er zijn concreet vragen gekomen ten behoeve van ontwikkeling van levensechte opdrachten. Dit gebeurde tijdens de individuele gesprekken van de projectleiding met de contactpersonen van de instellingen en bij de eerste kennisdelingbijeenkomsten (zie hoofdstuk 10 Communicatie project). Voor de vragen wordt momenteel naar werkbare 'oplossingen' gezocht. Bijvoorbeeld door ontwikkeling van bruikbaar format, dat door alle instellingen gebruikt kan worden bij de ontwikkeling van levensechte opdrachten.

### 3.3 Te ondernemen stappen ten behoeve van voortgang

- Om de implementatie van Visie en Beleid te stimuleren, wordt er op zeer korte termijn een dringend verzoek gedaan naar alle contactpersonen om plannen in te dienen en de ruimte te benutten die het project biedt. Denk hierbij aan het voorleggen van vragen aan de kerngroep. De regionale kennisdelingbijeenkomsten (zie 10 Communicatie project) worden eveneens benut om aandacht te besteden aan het item Implementatie (lees het sfeerverslag van de kennisdelingbijeenkomst van Regio Zuid aan het eind van hoofdstuk 10).
- De schoolcoaches uit de eerste fase van het project krijgen een oproep om het management te stimuleren actie te ondernemen ten behoeve van de inzet van het maatwerkeraanbod door de trainers. De gedachte hierachter is dat ontwikkelingen mogelijk sneller en beter op gang komen wanneer 'de werkvloer' input levert en stimulerende acties onderneemt. Ook zijn de trainers gestart met het benaderen van de instellingen en 'aandringen' op activiteiten die het gewenste verdiepingseffect kunnen bereiken.
- Het idee is ontstaan dat instellingen met eenzelfde vraag gezamenlijk aan de slag gaan met de implementatie en verdere ontwikkeling van de instrumenten. Zo nodig kan er in dat geval een beroep gedaan worden op de extern deskundigen uit de eerste projectfase.



- **Mogelijke diepgang en verbreding probeert de projectleiding vanaf het nieuwe schooljaar tevens vorm te geven in masterclasses.**
- **Gelet op het grote belang van een professionele intake in het kader van LOB, worden er met ingang van het nieuwe schooljaar aparte acties en ontwikkelingen hierop gezet. De eerste stappen daartoe worden nog voor de vakantie gezet in samenwerking met deskundigen. Na de vakantieperiode kan er dus redelijk snel met activiteiten in dit kader gestart worden.**





## 'Het zijn gesprekken die tot de kern doordringen'

**AOC Terra is een van de onderwijsinstellingen die al vanaf de start deelneemt aan het Stimuleringsproject LOB in het mbo. Met resultaat. 'Het onderbuikgevoel dat we het niet goed deden is verdwenen.'**

Ze volgden gezamenlijk de Deskundigheidsbevorderingstraining van [REDACTED] [REDACTED]. En beide docenten-met-SLB-taken blikken hier met tevredenheid op terug: [REDACTED] [REDACTED] (AOC Terra Meppel) en [REDACTED] [REDACTED] (AOC Terra Groningen) zijn blij met de geboden handvatten. 'Ik had altijd al een onderbuikgevoel dat we het niet goed deden', legt [REDACTED] uit. 'Als er iets mis ging, wilden we allereerst weten wat de leerling fout had gedaan. Daarmee doe je hem of haar tekort. Het was ook te situatiegericht. Waardoor ik het gevoel had dat we niet echt hulp boden. Nu zijn we ons ervan bewust dat het veel beter is om juist het goede te benadrukken. En dan te kijken wat de verbeterpunten kunnen zijn.'

### Praktisch

[REDACTED] heeft ons dat helder gemaakt, vult [REDACTED] aan. 'Bijvoorbeeld door ons met cijfers te confronteren: hoeveel procent van het gesprek is de leerling zelf aan het woord? Die zegt "ja" en "amen" en dat is het. Verder kregen we op de training filmpjes te zien en de nodige achtergrondinformatie.' 'Dat was allemaal van hoog niveau', onderstreept [REDACTED]. 'Heel praktisch ook. Waardoor we zelf aan de slag konden. We kregen een cameraatje mee om de gesprekken te filmen. Dat leverde veel inzichten op. Vooral toen ik een leerling vroeg het gesprek te beoordelen. Die jongen zat aan het einde van zijn opleiding, was weggestuurd bij zijn stage en had in gesprekken alleen maar gehoord wat er fout ging. Dit was het eerste gesprek dat geheel anders verliep. Want ik vroeg hem wat hij allemaal goed had gedaan, wat de baas goed had gedaan. Waarom het dan toch stuk gelopen was. Of de jongen dat eerlijk vond of niet. En hoe we een en ander konden verbeteren. In plaats van een draai om de oren kreeg hij een handreiking: dit zijn jouw kwaliteiten, dit kun je nu anders doen. Dus werk daaraan. De jongen is mét diploma van school gegaan.'

### Olievlekwerking

'Bij de training hebben we ook geleerd hoe de leerlingen zelf het denkproces op gang kunnen brengen en met een oplossing kunnen komen', haakt [REDACTED] in. 'Steeds vanuit de vijf loopbaancompetenties kwaliteitreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Dit alles gaan we nu volgens het train-de-trainer concept aan onze collega's overbrengen. Wij zijn samen met enkele collega's van andere vestigingen naar de tweedaagse training van [REDACTED] gegaan. Aan ons om de kennis, maar ook het enthousiasme binnen onze eigen vestigingen te verspreiden. Ook de vestigingen die nog geen mensen hebben laten trainen komen aan bod. Dat traject loopt nu. Soms hebben collega's het idee dat ze een cursus volgen omdat ze het voorheen niet goed zouden doen. Dat is natuurlijk niet waar. [REDACTED]. 'Een verkeerde gedachte, want LOB is eigenlijk niets nieuws. Diverse elementen voeren we al jaren uit.'

### Heldere structuur

'En na het mbo willen we graag ook onze vmbo-collega's trainen', meldt [REDACTED]. 'Zodat we straks overal op dezelfde manier LOB invullen. Dat geeft leerlingen een heldere structuur om loopbaangerichte competenties te ontwikkelen.' 'En laten we de stagebedrijven niet vergeten', benadrukt [REDACTED]. 'Die moeten op zijn minst weten wat LOB is. Want ze merken dat we nu andere gesprekken voeren. Als ik een stagebedrijf bezoek trek ik een uur of anderhalf voor het gesprek met een stagiaire uit. Dan ben ik van negen uur 's ochtends tot half zes met vijf gesprekken bezig. Daar hebben we eigenlijk geen tijd voor, maar het zijn wel gesprekken waarbij ik tot de kern door kan dingen.'

Beide docenten beseffen dat het veel tijd, aandacht en enthousiasme vraagt om LOB goed in de organisatie te laten landen. 'Hier heb je minimaal vier jaar voor nodig', stelt [REDACTED]. 'En daar heb je gelijk al het grote probleem: je moet mensen hiervoor vrij kunnen maken. Gelukkig staat het management volledig achter LOB'. 'Het mooie is ook dat we LOB kunnen koppelen aan het zogeheten "regioleren", dat we in samenwerking met het bedrijfsleven en de overheid uitvoeren', besluit [REDACTED]. 'Dat is projectmatig onderwijs waarbij leerlingen een stichting opstarten en daarbij alles zelf regelen. Daarna gaan ze de regio in om opdrachten uit te voeren. Allemaal erg loopbaangericht. De leerlingen vervullen allerlei functies binnen die stichting en ontdekken zo wat hun interesses en kwaliteiten zijn. Het plan is om aan elke stichting mensen te koppelen die het Deskundigheidsbevorderingstraject hebben doorlopen. En zo krijgt LOB steeds meer voet aan wal binnen onze organisatie...'



## 4 Ontwikkeling en Verbreding

---

Dit hoofdstuk besteedt aandacht aan de activiteiten en bevindingen van de instellingen die in deze tweede projectfase zijn aangesloten. De accenten liggen bij hen voornamelijk op ontwikkeling en verbreding. In tweede instantie (na zomer 2013) gaan ook zij actief aan de slag met de implementatie en verbreding.

### 4.1 Deelnemende instellingen tweede projectperiode

Naast de dertien onderwijsinstellingen die vanuit de eerste fase van het project zijn doorgegaan naar de tweede projectfase, zijn er twintig onderwijsinstellingen die zich in de tweede fase hebben aangemeld voor het project.

Onderwijsinstellingen die vanaf de tweede projectfase zijn aangesloten:

- 1 AOC De Groene Welle
- 2 AOC Oost
- 3 Arcus College
- 4 Da Vinci College
- 5 Deltion
- 6 ID College
- 7 Koning Willem 1 College
- 8 MBO Amersfoort
- 9 MBO Utrecht
- 10 Noorderpoort College
- 11 ROC A12
- 12 ROC van Amsterdam, locatie Hilversum
- 13 ROC de Leijgraaf
- 14 ROC Leiden
- 15 ROC Tilburg
- 16 ROC TOP
- 17 ROC van Twente
- 18 ROC West Brabant
- 19 Sint Lucas
- 20 Wellantcollege

## 4.2 Bevindingen

### 'Werving' nieuwe mbo-instellingen

In de periode juni – oktober 2012 zijn er naar de onderwijsinstellingen geen activiteiten ondernomen in het kader van het project LOB. Dit heeft deels te maken met de zomervakantie die in deze periode viel. En deels met het 'wachten' op een formele toekenning op de aanvraag van de doorstartactiviteiten.

Begin oktober 2012 is er een informatieve bijeenkomst georganiseerd. Dit gebeurde na uitnodiging aan alle College van Bestuur-leden van de mbo-instellingen die nog niet actief betrokken waren in de eerste projectfase. Tijdens de bijeenkomst werd helder dat er slechts een, naar verhouding, gering aantal instellingen aanwezig was. Terugkijkend blijkt dat het versturen van een brief naar de genoemde groep betrokkenen onvoldoende effect heeft gehad. Er gaat enige tijd overheen voordat de informatie bij de juiste persoon terecht komt. Hierdoor is 'snel' handelen niet gelukt.

Maar in de maanden daarop volgend hebben diverse onderwijsinstellingen zich alsnog gemeld. Met als uiteindelijk resultaat dat er twintig nieuwe instellingen zich definitief hebben aangesloten. Dit projectjaar participeren zij actief.

Daarnaast zijn er twee instellingen die zich uiteindelijk hebben teruggetrokken. Ongeveer vijf à zes instellingen hebben zich gedurende het schooljaar gemeld; zij overwegen om met ingang van schooljaar 2013 aan te sluiten.

Naast de hierboven genoemde informatiebijeenkomst zijn er met alle geïnteresseerde instellingen gesprekken gevoerd. Dit gebeurde over het algemeen met een afvaardiging uit het management en de beoogde contactpersoon. Tijdens de gesprekken is uitvoerig stil gestaan bij de verschillende onderdelen uit het project en de consequenties na verbinding aan het project. Er is ook gesproken over de wijze van vergoeding en ondersteuning en de specifieke situatie van de betreffende onderwijsinstelling. Dit met het doel vooraf helderheid te krijgen over wensen en mogelijkheden, zowel vanuit het project als vanuit de onderwijsinstelling. Daarnaast is er nadrukkelijk gesproken over de betrokkenheid van het management bij het project. Zonder deze betrokkenheid is de slaagkans van een goed functionerend LOB-beleid immers beduidend geringer.

Op deze manier kon er tot een helder maatwerk aanbod voor de individuele instelling gekomen worden. Uiteraard met het plan als rode draad voor alle activiteiten.

Deze persoonlijke benadering is door iedereen als zeer tijdrovend, maar vooral ook als zeer zinvol ervaren. Op deze manier is er optimaal aandacht geweest voor het geven van de juiste informatie, het beantwoorden van specifieke, instellingsgerelateerde vragen en voor het maken van de juiste keuzes.

De bevindingen en uiteindelijke afspraken zijn vastgelegd in de zogenaamde Samenwerkingsovereenkomst.

In de genoemde periode zijn naar alle mbo-instellingen vijf exemplaren van de Toolbox verstuurd met een begeleidend schrijven waarin de instellingen werden gestimuleerd de instrumenten te gaan benutten binnen de LOB-activiteiten. Door gesprekken te voeren is opnieuw helder geworden dat het lastig is om deze informatie op de juiste plaats te krijgen. Zeker daar waar de informatie niet specifiek gericht naar een persoon is verstuurd.

## Visie en Beleid

De twintig instellingen die zich in de tweede projectperiode hebben aangesloten, zijn in de periode maart - mei 2013 gestart met de ontwikkeling van een Visie en Beleidsdocument voor hun eigen onderwijsinstelling. Hierbij hebben externe professionals ondersteuning gegeven. Deze experts zijn voor een deel ook actief betrokken geweest in de eerste projectfase. Zij geven de gewenste ondersteuning dus op basis van de ervaringen die zij de afgelopen jaren hebben opgedaan. De verwachting is dat de afronding van dit eerste deel van de ondersteuning (het beschikbaar hebben van een Visie en Beleidsdocument in het kader van LOB), afgerond is in de periode juni - oktober 2013.

Een instelling startte begin juli met dit ontwikkeltraject. De overige instellingen zijn eind mei 2013 gestart.

De extern deskundigen verzorgen bij iedere instelling drie bijeenkomsten. Deze zijn vanuit een gemeenschappelijke lijn opgezet. De ervaringen uit de eerst projectperiode worden hier nadrukkelijk in meegenomen. De onderwijsbetrokkenen besteden de tijd tussen de bijeenkomsten aan 'huiswerk, c.q. voorbereiding'.

Bij een aantal instellingen zijn er twee bijeenkomsten geweest. De verwachting is dat elf instellingen voor de zomer het traject Visie en Beleid afronden. Dat wil zeggen dat er drie bijeenkomsten geweest zijn en dat de instellingen visie, beleidsuitgangspunten en implementatieplan ter beschikking hebben. Op negen scholen vindt na de zomer de derde bijeenkomst plaats. Dit gebeurt bij voorkeur vóór 1 oktober, maar in ieder geval vóór de herfstvakantie. Rekening houden met ritme en timing in de instelling is essentieel voor succes.

Het is opvallend dat er ondanks de informatie die is verstrekt toch veel vragen zijn bij de start van het traject binnen de instellingen. Dit ondanks een brede voorbereiding en het feit dat de projectleiding gesprekken heeft gevoerd met alle instellingen. De werkgroepen Visie en Beleid van de betreffende onderwijsinstelling worden vaak pas zeer kort voor aanvang van de eerste bijeenkomst samengesteld.

De aanwezigheid van management/directie is niet of in onvoldoende mate gerealiseerd. Dit ondanks de nadruk die hierop wordt gelegd door de projectleiding en externe adviseurs. Dit is een zorgpunt, zeker gelet op de implementatie in het nieuwe studiejaar. Adviseurs blijven benoemen dat de managementbetrokkenheid van groot belang is. Zij zoeken ook actief met de werkgroepen naar manieren waarop management/directie al tijdens het traject kan aansluiten. Denk hierbij aan: aansluiten bij overleggen van management/directie en het thema LOB dan agenderen; hen 'meenemen' in het traject en aansturen op besluitvorming.

Verder valt op dat het bij een aantal mbo-instellingen soms erg moeilijk is om mensen vrij te roosteren voor dit projectonderdeel. Daar waar de instellingen docenten actief willen betrekken is dat een groot knelpunt. De nadruk ligt immers op primair proces; naar de overige taken wordt kritisch gekeken. Echter: hun inbreng is wel van belang voor dit traject.

Daadwerkelijke implementatie van LOB vanuit de Visie en Beleidsplannen is volgend studiejaar essentieel. In het traject besteden de adviseurs hier veel aandacht aan. Binnen alle instellingen is het zaak dat de werkgroep samen blijft komen om de implementatie te monitoren en te ondersteunen. Dit geldt zeker voor de grote mbo-instellingen of instellingen waar de afzonderlijke teams/locaties veel autonomie hebben.

Op organisatorisch vlak zijn er enkele knelpunten die voor de vervolgfase van het project van belang zijn. Het gaat dan om de volgende zaken:

- De contactpersonen zoals bekend bij de projectleiding, zijn in de praktijk niet altijd ook de contactpersonen voor het onderdeel Visie en Beleid. Dit zorgt in een aantal situaties voor verwarring en maakt het niet helder hoe verantwoordelijkheden en opdrachten belegd zijn in de instellingen.
- Ten gunste van informatievoorziening en voorbereiding hebben de adviseurs van het traject Visie en Beleid telefonisch contact gezocht met de contactpersonen van de instellingen. In dezelfde periode zijn er eveneens contacten gelegd door de trainers van het onderdeel Deskundigheidsbevordering. Dit heeft een aantal keren voor verwarring gezorgd bij de instellingen. Voor eventueel nieuw te starten trajecten is het wellicht aan te bevelen als zowel projectleiding, trainers en adviseurs hierin samen optrekken en gezamenlijk, of in afstemming met elkaar, contact zoeken met de instelling.
- Wat betreft de start merken de adviseurs dat het veel van instellingen vraagt om een dergelijk traject halverwege een studiejaar te starten. Informatie in het voorjaar en starten na de zomerperiode zou meer passend zijn bij het ritme van de instellingen.

## Deskundigheidsbevordering

### Opzet training

In voorjaar (april 2013) vond de eerste training plaats in het kader van het scholingstraject 'Deskundigheidsbevordering loopbaanbegeleiding' waaraan teams van 22 mbo-instellingen deelnemen. Naast de twintig nieuwe instellingen, hebben twee instellingen uit eerste projectfase om moverende reden (gefuseerde instelling en grote dislocatie op afstand) de kans gekregen extra coaches en team te leveren voor de training.

In eerste instantie was het de bedoeling dat naast docenten ook praktijkopleiders/ begeleiders vanuit stagebiedende bedrijven en instellingen aan de deskundigheidsbevordering zouden deelnemen. Dit bleek evenwel voor de mbo-scholen (nog) niet haalbaar. Wel wordt in het kader van de doorstart van het 'Stimuleringsprogramma LOB in het mbo' een kleine pilot opgezet waarin koppels van docenten/praktijkbegeleiders training krijgen in het voeren van reflectieve loopbaangesprekken. Omdat deze pilot nog moet starten, kan hierover nog niet gerapporteerd worden.

De Deskundigheidsbevordering loopbaanbegeleiding is opgezet als een tweefasen- en tweetraps-constructie. Voor de tweefasen-constructie is gekozen omdat professionalisering op de werkplek vaak problematisch verloopt. De werkdruk (qua tijd en prioriteitstelling) werkt belemmerend; expertise ontbreekt of niet wordt (h)erkend. Bij de tweefase-constructie gaat het om een combinatie van externe training (d.i. training buiten de school) en interne coaching. Bij de externe training is rust en focus op het onderwerp van professionalisering mogelijk. Bij de interne coaching wordt de transfer van theorie naar praktijk gefaciliteerd. Door deelname aan het professionaliseringstraject in teams te organiseren, wordt collectief leren bevorderd. En daarmee ook de leervoorwaarden op de werkvloer. Voor verspreiding en verankering van kennis in de organisatie is een tweetraps-constructie gebruikt. Hierbij bereiden landelijke experts door en tijdens het professionaliserings-traject deskundigen in de organisaties voor om de professionalisering binnen de organisatie verder vorm te geven.

Concreet betekent dit dat de mbo-docenten op een centrale plaats in het land worden getraind in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken. Zo nodig worden zij daaraan voorafgaand getraind op basisgesprekstechnieken door landelijke experts op dit gebied. Zij krijgen tussendoor praktijkopdrachten. Vervolgens worden zij op hun eigen school in teamverband begeleid door middel van video-interactiecoaching en individueel door middel van coachingsgesprekken. De normale intake- en bpv-gesprekken vormen hiervoor de basis. Elke deelnemende school stelt twee eigen schoolcoaches. Deze hebben de taak docenten en praktijkopleiders in de eigen school te begeleiden. Zij begeleiden hun team tijdens de centrale training op school door minimaal twee video-interactiecoachingsbijeenkomsten en minimaal twee coachingsgesprekken met elk individueel teamlid. Schoolcoaches krijgen training en begeleiding van landelijke experts.

## Deelnemers

Aan het traject 'Deskundigheidsbevordering loopbaanbegeleiding' nemen in totaal 53 schoolcoaches en circa 220 docenten van 22 nieuwe scholen deel. Deze scholen zijn voor de training 'Loopbaanbegeleiding' naar regio ingedeeld. (zie Bijlage 2)

De training wordt gegeven op een locatie in de betreffende regio. De training voor de schoolcoaches wordt centraal gegeven. De training heeft vijf cursusdagen, waarvan de laatste als terugkomdag gezien moet worden. Deze laatste bijeenkomst heeft tot doel het trainingstraject af te sluiten en de verdere voortgang van het ontwikkeltraject waar de scholen aan zijn begonnen, te stimuleren. Daarnaast wordt er in het najaar, op een nog nader vast te stellen locatie, een training 'basisgesprekstechnieken' gegeven. Hieraan kunnen schoolcoaches en docenten uit alle groepen op vrijwillige basis aan deelnemen. Deze training wordt gegeven omdat de ervaring heeft geleerd dat sommige docenten en coaches de basisgesprekstechnieken nog onvoldoende beheersen of die graag nog willen 'opfrissen'. Basisgesprekstechnieken zijn immers voorwaardelijk voor het voeren van een loopbaangesprek.

## Werkwijze

Voor de eerste trainingsdag zijn alle scholen bezocht door hun landelijke coaches. Er zijn gesprekken gevoerd met de schoolcoaches, maar ook met hun direct leidinggevende(n) en de contactpersonen van de scholen. Allereerst is het doel, de opzet en de werkwijze van het professionaliseringstraject nogmaals toegelicht. Vervolgens is gezamenlijk nagegaan welke mogelijke belemmeringen er zouden kunnen zijn voor een effectieve realisering van het gehele traject (zowel de deelname van een docententeam als de schoolcoaches aan het 'off the job'-gedeelte en het 'on the job'-gedeelte van de training). Eventuele oplossingen zijn besproken en er zijn definitieve afspraken gemaakt.

Aan de eerste trainingsdag op namen 53 schoolcoaches deel. Tussen de eerste en de tweede trainingsdag werd duidelijk dat een onderwijsinstelling niet meer zou deelnemen aan het professionaliseringstraject. Dit ondanks eerdere afspraken met zowel de landelijke projectleider als met de landelijke coach. Aan de daaropvolgende trainingen namen respectievelijk 49 en 50 schoolcoaches deel. Niet alleen nemen gemiddeld twee coaches van de zogenoemde 'nieuwe' scholen deel aan het traject, maar er nemen ook zeven coaches van 'oude' scholen deel. Docententeams van twee andere scholen zullen op kosten van de scholen en 'on the job' getraind worden. Mogelijk wordt hiervoor het beschikbare maatwerk budget ingezet.

Tijdens de eerste dag lag het accent op de theorie met betrekking tot loopbaanleren, loopbaancompetenties en gespreksvoering. De tweede dag stond vooral in het teken van het oefenen van basistechnieken voor het voeren van een reflectief loopbaangesprek. Tijdens de derde dag stond de analyse van op video opgenomen loopbaangesprekken en het begeleiden van docenten bij de bespreking van dergelijke opnamen centraal.

De aangeboden training is een geheel geüpdate en op onderdelen ook volledig herziene versie van de training die in de eerste projectfase is aangeboden (voor een beschrijving van deze training: zie Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Woerden: MBO Diensten). De herzieningen en revisies zijn gebaseerd op ervaringen uit de eerste projectfase en in eerste instantie uitgevoerd door [REDACTED] [REDACTED]. Vervolgens is dit uitgebreid besproken door de gezamenlijke trainers gedurende vier besprekingen.

## Vervolg

In de afgelopen periode zijn talloze voorbereidingen getroffen voor de training van docententeams. Deze wordt vanaf september 2013 gerealiseerd. De training is inhoudelijk aangepast (zie hierboven). Verder is in overleg met het secretariaat van MBO Diensten locaties gezocht en gereserveerd voor de regionale trainingen van docententeams. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met de twee scholen die een pilot willen starten waarin koppels van docenten en praktijkbegeleiders gezamenlijk getraind worden.

## Inzet instrumenten Toolbox

Binnen de gesprekken met deze zogenaamde (20) nieuwe instellingen, is ook stil gestaan bij het gebruik van instrumenten uit de Toolbox binnen het onderwijscurriculum. Wel is in dit soort situaties geen nadruk gelegd op het daadwerkelijke gebruik. Het is meer in de sfeer van 'kijk ernaar en mogelijk kun je al instrumenten gebruiken'. Dit vanuit het idee dat inzet van instrumenten, zonder beleid ten aanzien van LOB, vaak niet 'echt' binnen komt.

Helder werd dat toch ook 'starters' nagedacht hebben over eventueel gebruik van de Toolbox. De genoemde items wijken niet af van de items die door de 'eerste fase instellingen' worden genoemd.

Ook hier wordt het accent gelegd op items als intake, levensechte opdrachten en doorstroom (zowel vmbo-mbo als mbo-hbo/arbeidsmarkt). Waarbij wel aangetekend dient te worden dat mbo-arbeidsmarkt beduidend minder vaak wordt genoemd dan mbo-hbo.

Het is nu 'te kort door de bocht' om hier conclusies aan te verbinden. Maar het beeld ontstaat dat de doorstroom naar de arbeidsmarkt minder specifiek op het netvlies staat bij de onderwijsbetrokkenen. Een opvallend verschijnsel, gezien het feit dat mbo beroepsonderwijs is.

Deze constatering wordt wel nadrukkelijk meegenomen in de doorontwikkeling van het speerpunt 'Succesvol doorstromen na het mbo' (zie hoofdstuk 5).

De benadering van deze instellingen wordt verder op gelijke wijze opgepakt als beschreven onder hoofdstuk 2: inzet Toolbox instrumenten. Inmiddels zijn alle onderwijsinstellingen actief aan de slag en zijn zich bewust van de samenhang van de verschillende projectactiviteiten.



## projectleider LOB ROC West-Brabant:

'ROC West-Brabant doet sinds begin 2013 mee aan het Stimuleringsproject. Tot die tijd draaiden we samen met HPBO een project over keuzeprocessen. Dit leidde ondermeer tot onze website [www.keuzeprocessen.nl](http://www.keuzeprocessen.nl). Eigenlijk zijn we al jaren continue bezig met loopbaanleren en -oriëntatie. Eerst regionaal, en nu, door het Stimuleringsproject, ook op landelijk niveau. Die stap heeft beslist meerwaarde. We kunnen nu kennis en ervaringen delen met mbo-instellingen uit het gehele land. Het is erg nuttig om te horen wat andere ROC's aan het doen zijn. Wat hun successen zijn en waar ze tegen aan lopen.'

'Prettig is ook het deskundigheidsbevorderingstraject. We zitten in een fase waarin voor iedereen – management én werkvloer – helder is wat de kerngedachte en het belang van LOB zijn. Daar hebben we veel tijd ingestoken, maar nu zijn we klaar voor de volgende stap. We hebben nog wel handvatten nodig om onze leerlingen door middel van gesprekken echt te kunnen helpen beroepsbeelden te vormen. Twee collega's zijn al gestart met de training.'

'Daarnaast doorlopen we ook het traject van Visie en Beleid. Dat wordt een uitdaging: in plaats van acht min of meer verschillende ideeën over loopbaanleren komt er nu een centrale visie. ROC West-Brabant bestaat immers uit acht Colleges, elk met een eigen naam en een eigen focus. Cingel College richt zich bijvoorbeeld op horeca en Prinsentuin op groen. Die eigenheid van de Colleges willen we niet aantasten.'

'Wat anderen van ons kunnen leren? Sowieso onze regionale aanpak. Zeker met het vmbo en het bedrijfsleven hebben we een hechte samenwerking opgezet. Elk van onze acht Colleges heeft een sterk netwerk. De bedrijven met wie we al bij het HPBO-project samenwerkten zien het belang van goed gemotiveerde medewerkers. Zij zijn nu als sympathisant betrokken bij LOB. Goed om hen erbij te hebben, want de bedrijven hebben goede ideeën. Zo organiseert een van onze sympathisanten, zorginstelling Thebe, gastlessen, doe-dagen en korte stages om vmbo-leerlingen te laten proeven, voelen en ruiken aan ouderenzorg. Thebe doet daarbij expliciet een beroep op de ouders van de leerlingen. Op dergelijke initiatieven moet je als school aansluiten. Het onderwijs moet meer vertrouwen hebben in wat bedrijven ondernemen.'

'Een ander sterk punt is de deskundige ondersteuning die we hier in huis hebben. We hebben een eigen lector: [REDACTED]. Hij is echt een aanjager die ervoor zorgt dat we betrokken mensen bij elkaar krijgen. Ik hoop dat we met dit alles ervoor kunnen zorgen dat zowel bij de scholen – ook vmbo – als bij de bedrijven het LOB-gedachtegoed echt goed toegepast wordt. Dat onze leerlingen zich de loopbaancompetenties hebben toegeëigend en zichzelf weten te redden. Een mooi streven.'

## 5 Ontwikkeling Speerpunten

---

### 5.1 Algemeen

Bij de start van het project zijn er in nauw overleg met OCW een aantal specifieke speerpunten benoemd binnen het projectplan:

- Begeleiden excellente studenten
- Begeleiden risicogroepen
- Begeleiden keuzeprocessen allochtone jongeren
- Bevordering ouderbetrokkenheid
- Bevordering instroom techniek sectoren
- Bevordering instroom zorg sectoren
- Doorlopende leerlijn vmbo-mbo
- Succesvol doorstromen na het mbo, zowel arbeidsmarkt als hbo

Voor deze specifieke items worden deelprojectplannen ontwikkeld en vervolgens uitgewerkt. Deze deelprojectplannen moeten uiteraard in het teken staan van LOB in het mbo, resultaatgericht geformuleerd zijn en na afloop van het project een meerwaarde hebben voor alle mbo-instellingen.

### 5.2 Gekozen werkwijze

De meeste plannen zijn ontworpen door experts op het betreffende gebied. In twee situaties is hiervan afgeweken en is er een zogenaamde expertmeeting gehouden. Op basis van de verkregen input is vervolgens een plan geschreven. Daarna heeft de kerngroep de conceptplannen op hoofdlijnen besproken. Indien wenselijk c.q. noodzakelijk zijn er aanpassingen verricht. De eindversies zijn allen in lay-out van het Doorstart Stimuleringsproject geplaatst en aan de contactpersoon van OCW voorgelegd.

Binnen het ministerie worden de betreffende deelplannen voorgelegd aan collega's van de afdeling. Het kan ook zijn dat een plan voorgelegd wordt aan een afdeling die aan de slag is met aanpalend beleid of projecten. Denk bijvoorbeeld aan VSV als het gaat om risicogroepen. Indien wenselijk worden plannen op basis van nieuwe of extra input aangepast. Mogelijk wordt er relatie gelegd tussen beschikbare gelden.

De deelprojecten worden gerealiseerd door onderwijsbetrokkenen uit de participerende instellingen binnen het Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo. Op onderdelen worden er betrokkenen gevraagd worden uit bedrijfsleven, vmbo en ho. De verwachting is dat er veelal gewerkt gaat worden in een landelijke werkgroep. Deze wordt voorgezeten door een zogenaamde 'kartrekker' en bijgestaan door een expert in het betreffende onderwerp. De projectleiding heeft een regiefunctie, coördineert de eindresultaten en geeft deze vorm.

Op basis van affiniteit, reeds bestaand beleid of benoemd speerpunt in de onderwijsorganisatie, kunnen betrokkenen zich melden. Deze aanmelding wordt voorzien van motivatie en beschikbaarheid. Vanuit de projectleiding wordt gezocht naar de actieve betrokkenheid van iedere onderwijsinstelling en een match gemaakt tussen de verschillende deelprojectplannen. Dit om een zo breed mogelijke spreiding en stimulering te realiseren.

De beoogde 'kartrekkers' zijn eveneens betrokkenen uit het onderwijs. Voor de inzet is een vergoeding ter beschikking. Voor de 'kartrekkers' gaat het om 6 uur per week gedurende het hele schooljaar 2013-2014; voor de werkgroepleden zijn 2 uur per week per persoon beschikbaar. Ook hier gaat het uiteraard om inzet gedurende het schooljaar 2013-2014. De vergoedingen worden ook in dit geval door middel van getekende urenregistratie en facturering uitbetaald. Gemiddeld zullen de werkgroepen bestaan uit 5 tot 6 personen.

### 5.3 Resultaten op dit moment

#### Excellente studenten

#### Werkwijze

Er is formatie verzameld door literatuurstudie en interne 'onderzoek' bij zowel studenten als docenten. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met experts op gebied LOB en met studenten, medewerkers en bestuur van het SintLucas College.

#### Beoogde resultaten

- 1 Een gemeenschappelijke 'taal' om te spreken over excellentie in het mbo  
Er wordt een landelijke verkenning gehouden over het thema excellentie. Dit gebeurt onder een representatieve groep betrokkenen binnen het mbo. Dit om recht te doen aan de heterogeniteit binnen het mbo. De resultaten worden gepresenteerd in een aansprekende vorm (bijvoorbeeld een animatie of korte film).*
- 2 Een set van ideeën om excellentie in het mbo te stimuleren  
Deze set wordt aangedragen door mbo-studenten van verschillende niveaus en sectoren (bijvoorbeeld in de vorm van wedstrijd, naar voorbeelden in het hoger onderwijs).*
- 3 Een product/tool dat studenten helpt de loopbaancompetentie 'kwaliteitsreflectie' te ontwikkelen  
De tool moet talenten zichtbaar kunnen maken en kan ingezet worden voor LOB activiteiten.*
- 4 Een product/tool waarmee het proces van erkennen, -betekenis geven, begeleiden, programmeren en waarderen van excellentie binnen het mbo gestimuleerd kan worden  
Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een spel dat met verschillende doelgroepen gespeeld kan worden en uitdaagt tot het doen van uitspraken over deze elementen.*

## **Werkwijze en voorwaarden**

- Scholen die een werkgroep lid aandragen zijn allen bereid LOB en excellentie in hun organisatie te implementeren.
- Alle projectgroepleden zijn verplicht vanaf de start een actieve bijdrage aan het project te leveren.
- De projectgroep bevat minimaal twee leden die als aanjager en schrijver/ontwikkelaar in staat zijn de input vanuit de groep op papier te zetten en te vertalen naar concrete producten. De leden die expliciet deze rol toebedeeld krijgen, krijgen daarom ook meer tijd. De andere leden fungeren als actieve klankbordgroep. Hiermee wordt de kans vergroot dat aan het eind van de projectfase de producten ook daadwerkelijk opgeleverd worden en zijn getoetst in de praktijk.

## **Begeleiden Risicogroepen**

### **Werkwijze**

Er is deskresearch geweest door bestudering van relevante literatuur in kader van LOB en begeleiding risicogroepen. Daarnaast zijn er gesprekken geweest met landelijke deskundigen (met focus op ervaringen en/of ontdekte succesfactoren bij het werken met deze groepen). Ook zijn leden van de kerngroep Platform Entree geraadpleegd. Er was periodiek overleg met de projectleider van MBO Diensten.

### **Gekozen invalshoeken**

- 1 talentontwikkeling en coaching
- 2 competenties van docenten en coaches
- 3 praktijkgerichte leeromgeving

### **Conclusie en inzet**

Op basis van literatuur en praktijkvoorbeelden is de conclusie dat om te komen tot resultaatgerichte loopbaanbegeleiding van risicjongeren er ingezet moet worden op:

- bijscholing van coaches en docenten op o.a. het gebied van kennis van relevante kenmerken van de doelgroep, de jongerencultuur en het proces van talentontwikkeling
- ondersteuning bieden aan scholen bij het opzetten van mentor- of coachingsstructuren
- ondersteuning bieden aan scholen bij het opzetten van krachtige leeromgevingen

In de periode van mei 2013 tot juni 2014 werkt een werkgroep, met experts uit het veld, verder aan verschillende producten. Hiermee komt deze werkgroep aan bovenstaande aspecten tegemoet.

## Beoogde producten

- 1 *Een opleidingsmodule voor deskundigheidsbevordering voor coaches en docenten van risicojongeren*
- 2 *Een film met concreet in beeld gebracht mogelijke mentor- en/of coachingsstructuren en een bijbehorende brochure met voorwaarden om te komen tot een deugdelijke mentor en/of coachingsstructuur*
- 3 *Een film met concreet in beeld gebracht goede voorbeelden van krachtige leeromgevingen en een bijbehorende brochure met voorwaarden om te komen tot een krachtige leeromgeving*

Bij voorkeur committeren minimaal vier scholen zich aan het werken met bovenstaande producten. Gedurende minimaal zes maanden worden de ervaringen van deze scholen gevolgd. Hiervan wordt een korte film gemaakt. Doel van de film is de kwaliteitsverbetering bij de loopbaanbegeleiding van risicojongeren te ondersteunen. Gekozen is voor het medium film omdat zo een breed publiek bereikt kan worden.

## Begeleiden keuzeprocessen allochtone studenten

### Werkwijze

Voor dit deelprojectplan is er gewerkt met een zogenaamde expertmeeting. Hiervoor zijn zowel actief betrokkenen uit het onderwijs (vmbo-mbo-hbo), beleidsmakers vanuit OCW en Sociale Zaken en onderzoekers uitgenodigd. Daarnaast is er nog een gesprek gevoerd met een Rotterdamse promovendus die actief aan de slag is met het thema pedagogische driehoek thuiscultuur, schoolcultuur en straatcultuur. Op basis van verkregen input wordt er een deelprojectplan opgesteld. Streven is er op gericht dat dit plan eind juni 2013 is afgerond.

### Te verwachten richting

*Gezien de verkregen input lijkt het er nu op dat er bij alle deelprojectplannen specifiek aandacht besteed gaat worden aan de allochtone student in het mbo. Mogelijk schuift bij realisering van ieder plan een actief betrokkene aan vanuit dit item. Het idee is dat deze deskundigen (uit de onderwijsinstellingen) elkaar daarnaast periodiek ontmoeten om uit ideeën en ervaringen vanuit de verschillende 'werkgroepen' uit te wisselen, elkaar 'scherp' te houden et cetera. Om dit thema beter op het netvlies van de onderwijsbetrokkenen te krijgen, kan een aantal landelijke masterclasses aangeboden worden.*

## Bevordering Ouderbetrokkenheid

### Werkwijze

Dit deelprojectplan is op basis van een ontwikkeld visiedocument opgesteld door KPC groep. Het eindresultaat is voorgelegd aan OCW. Het aangeleverde plan wordt niet als zodanig uitgevoerd. Dit komt omdat er binnen OCW ook voor de komende periode een projectdirectie Ouderbetrokkenheid actief aan de slag is en blijft. Er is voor gekozen de beide projecten samen te voegen, c.q. te verbinden.

### Te verwachten richting

*Er komt een nieuw projectplan. Dit om de genoemde ontwikkelingen te verbinden en daarmee te versterken. Dat gebeurt ondermeer op basis van het genoemde visiedocument. Vanuit de kerngroep is daar nu een eerste voorzet voor gemaakt. Deze wordt vervolgens in nauwe overleg met betrokkenen bij OCW besproken. Dit betekent dat de doelstellingen van beide 'afdelingen' bij OCW op elkaar afgestemd moeten worden. Het is op dit moment nog onvoldoende duidelijk welke accenten gelegd gaan worden. Wel is helder dat de Directie Ouderbetrokkenheid het thema in het licht van LOB willen stellen.*

## Bevordering instroom Techniek sectoren

### Werkwijze

Dit plan is ontwikkeld door een iemand die zowel bij een van de technische btg's als bij het Techniepact betrokken is. Er zijn gesprekken gevoerd met diverse actief betrokkenen op dit terrein en met de projectleiding, waaronder mensen die een rol hebben gehad bij het Masterplan Bèta en Technologie. Hierbij werd met enige regelmaat helder dat er al vele jaren diverse activiteiten zijn uitgevoerd die kennelijk niet het gewenste resultaat bereikt hebben. Tot slot is er uitvoering stil gestaan bij de vele rapporten die in dit kader zijn verschenen. Bijvoorbeeld het ROA onderzoek van 2011 ten aanzien van arbeidsmarktprognoses, DUO informatie voor cijfermateriaal in kader van voortijdig uitval uit de diverse sectoren, materiaal dat beschikbaar is uit de VSV-informatie en informatie over het zogenaamde BètaMentality model (ontwikkeld door Platform Bèta Techniek, 2011-2016).

Het eindresultaat is nog niet voorgelegd aan OCW. Wel heeft de kerngroep zich vastgesteld dat het huidige plan onvoldoende nieuwe resultaten oplevert in relatie tot het gewenste resultaat. De kerngroep constateert ook dat het aantal voortijdige schoolverlaters in de sector techniek duidelijk is teruggelopen.

## **Te verwachten richting**

*Het resultaat van de opzet van het projectplan richt zich nu als eerste op het aanpassen van LOB-materiaal voor de sector techniek en deskundigheidsbevordering van docenten in de technische sector. Vanuit de kerngroep is de opvatting dat wanneer het genoemde BetaMentality model wezenlijk is voor jongeren die studeren in de technische sector, dit het uitgangspunt van ontwikkeling en handeling moet zijn. Vanuit dit onderzoek en de praktijkervaringen hiermee dienen er activiteiten en producten ontwikkeld te worden om de instroom in de sector techniek te bevorderen. Activiteiten/producten die ontwikkeld zijn bij reeds gemaakt keuzes krijgen een vervolg. Daarnaast is een optie om de deskundigheid van techniekbetrokkenen (zowel in het vmbo als het mbo) te 'scholen' met betrekking tot deze onderzoeksresultaten. Het gaat daarbij met name over hoe dit invloed heeft op het onderwijs aan de toekomstige techniekstudenten. Nog voor de zomervakantie worden er, vanuit de projectleiding en de kerngroep, afspraken gemaakt met experts rondom dit thema om vanuit deze input te komen tot een werkbaar deelprojectplan.*

## **Bevordering instroom zorg sectoren**

### **Werkwijze**

In eerste instantie heeft er een korte inventarisatieronde plaatsgevonden van verschillende LOB gerelateerde activiteiten en voorlichtingsinstrumenten voor de sector zorg. Op basis daarvan zijn er gerichte interviews afgenomen met zorg- en LOB-gerelateerde deskundigen, zowel uit vmbo, mbo kenniscentra en de praktijk van de zorg. Tot slot hebben er nog gesprekken plaats gevonden met studenten. Periodiek was er afstemming met de projectleiding. Het doel van de gesprekken was om specifieke wensen en behoeften aan activiteiten in beeld te brengen. Vanuit deze inventarisatie zijn ideeën, suggesties en voorbeelden vertaald naar concrete inzichten. Deze dienen als basis voor uitwerking van activiteiten.

### **Gekozen invalshoeken**

Vanuit gevoerde gesprekken bleek dat het niet primair van belang is om breed naar buiten te treden als sector zorg en om vervolgens een breed publiek te bereiken met algemene informatie. Het is vooral van belang dat de beroepen en opleidingen in de sector zorg op een betrouwbare en reële manier worden gepresenteerd en toegankelijk worden gemaakt. Hierbij moet de nadruk liggen op de mogelijkheid om zelf te ervaren, te voelen, en te proeven wat de beroepen inhouden. Hierdoor kunnen (toekomstige) studenten een concreet beroepsbeeld ontwikkelen. Zij krijgen bovendien een goed beeld van de sector zorg als geheel.

## Conclusie en inzet

Samenvattend zijn er drie invalshoeken te onderscheiden:

- instroom bevorderen in de zorg
- achterhalen wat vmbo- leerlingen en mbo studenten willen weten
- structurele samenwerking versterken

## Beoogde producten

*Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen:*

- 1 Activiteiten gericht op het zelf beleven van beroepen en de werkomgeving in de zorgsector:*
  - *oriëntatie carrousel voor vmbo-leerlingen*
  - *speeddaten voor vmbo-leerlingen*
  - *zorg -professionals bezoeken vmbo-leerlingen*
  - *mbo-student als ambassadeur*
  - *mbo-student als buddy*
  - *Skills Lab Masterclasses*
- 2 Activiteiten gericht op informatieoverdracht van beroep en de werkomgeving in de sector zorg:*
  - *Facebook (social media)*
  - *serious game (spelenderwijs zelf ervaren van de sector zorg)*
  - *film (innovaties vanuit de sector zorg in beeld)*

## Doorlopende leerlijn vmbo-mbo

### Werkwijze

Er is een expertmeeting geweest met zowel afvaardiging uit vmbo, mbo als beleidsmakers. Daarnaast is er deskresearch geweest door bestudering van de relevante literatuur in het kader van het onderwerp 'doorlopende leerlijn vmbo-mbo'. Ook zijn er gesprekken gevoerd met landelijke deskundigen, volgend op de uitgevoerde expertmeeting. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met mensen uit de praktijk, zowel vanuit vmbo als mbo. Er was ook periodiek overleg met de projectleider van MBO Diensten. Gelet op het feit dat ontwikkelaar van dit deelprojectplan niet exclusief deskundig was op dit terrein, is er gebruik gemaakt van een projectbetrokkene die actief heeft 'meegelezen' en het plan periodiek van feedback heeft voorzien.



## Gekozen invalshoeken

Het item doorlopende leerlijnen vmbo-mbo is al vele jaren 'actueel'. Dat wil zeggen er wordt al een aantal jaren op diverse manieren aandacht is voor de verbetering van de doorstroom vmbo-mbo.

De VM2-projecten zijn hier een voorbeeld van. Het instrument ontwikkeld in de eerste projectfase is hier eveneens een voorbeeld van en bruikbaar voor dit thema. Veel instellingen hebben dit onderdeel uit de Toolbox al enthousiast opgepakt. Mede gelet op de lange 'ervaringen' met dit thema is er gekozen voor de volgende indeling, geformuleerd in drie vragen:

- Wat is het probleem bij een doorlopende leerlijn LOB van vmbo naar mbo? Is er eigenlijk wel sprake van een doorlopende leerlijn?
- Wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen?
- Wat zijn de kritische succesfactoren?

## Conclusie en inzet

Vanuit de 3V's (Verschilmakers, Voorwaarden en Verbinding) is gekozen voor de volgende invalshoeken:

- verbinding leggen tussen scholen en initiatieven
- bewustzijn creëren over wat loopbaanbegeleiding is
- blijven professionaliseren van docenten en coaches op gebied van voeren van loopbaanreflectie gesprekken
- ondersteuning bieden bij het opzetten van samenwerkingsverbanden en loopbaangerichte leeromgeving

## Beoogde producten

*Algemeen beoogd resultaat is samen te vatten als 'LOB als ruggengraat!'*

- *Actief inzetten van bestuurders uit vmbo en mbo om landelijke bestuurlijke steun te krijgen  
Dit zijn de zogenaamde LOBbyisten.*
- *Organiseren en faciliteren van regionale inspiratiebijeenkomsten  
Hierbij worden studenten betrokken. Een draaiboek is in ontwikkeling.*
- *Koppeling van deskundige docenten om de implementatie te ondersteunen  
Hierbij kan er gebruik gemaakt worden van zogenaamde 'kennismakelaars' in de regio.*
- *Ontwikkelen van projectvormen vanuit het LOB-perspectief  
Het gaat hierbij om projecten waarbij studenten centraal staat. Er wordt aan de hand van inhoudelijke thema's gewerkt.*

## Succesvol doorstromen na het mbo

### Werkwijze

In de eerste projectfase is er in een werkgroep gewerkt aan hetzelfde thema. Een expert vanuit de HAN bood hierbij ondersteuning. Het resultaat van deze werkgroep is terug te vinden in de Toolbox in de vorm van het Kijkkader. De expertrol van de HAN is positief beoordeeld. Vandaar dat de vraag voor het ontwikkelen van een vervolgtraject bij hen neergelegd. Het plan sluit dan ook aan bij de resultaten uit de eerste projectfase.

### Gekozen invalshoeken

Doel van dit vervolgproject is de resultaten te verdiepen en te verbreden met de focus op de individuele student. Het accent wordt nu gelegd op:

- het perspectief van de studenten
- regionale samenwerking tussen scholen, mbo-instellingen en partners op de arbeidsmarkt (de zogenoemde ketenbenadering!)

De ondersteuning van studenten in het kader van LOB, gericht op doorstroom, krijgt vorm door middel van vijf dimensies:

- 1 kenmerken van de student
- 2 het sociaal kapitaal waarvan een student gebruik kan maken
- 3 een optimale leeromgeving
- 4 samenwerking in de regio van de regionale LOB-keten (mbo-hbo-arbeidsmarkt)
- 5 de conjunctuur en het politieke klimaat

### Beoogde producten

- 1 *Inventarisatie van succesvolle door-/uitstroom trajecten*
- 2 *Set met gevalideerde, doordachte en onderbouwde ontwerpeisen*  
*Waar moet op gelet worden bij het ontwerpen van een ondersteuningstraject voor succesvolle doorstroom vanuit studentperspectief?*
- 3 *Concrete ervaringen met in de praktijk toegepaste ontwerpeisen*
- 4 *Practice based evidence voor de op mbo niveau ontwikkelde en gerealiseerde LOB doorstroom ontwerpen*
- 5 *Beschrijving van vier LOB doorstroom ontwerpen voor twee niveaus (3 en 4), respectievelijk naar arbeidsmarkt en vervolgopleiding*
- 6 *'LOB-netwerken' in een viertal regio's die gebruik maken van de ontwerpscenario's c.q. de ontwerpeisen*
- 7 *Publicatie, zowel in hard copy als via de website van het Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo en via andere media*

'Ze schetsten meteen de mogelijkheden voor stage en werk'



**Leerlingen aan het Arcus College in Heerlen hebben bij aanvang van hun studie doorgaans een goed beeld van wat hen te wachten staat. Drie jongeren vertellen.**

Sinds september 2013 volgen [REDACTED] de mbo niveau 3-opleiding tot verkoopspecialist. In dit eerste jaar lopen zij negen maanden stage. Een drukke tijd, waarin ze ook nog twee dagen naar school gaan. Maar dankzij deze lintstage zijn opleiding en praktijk nauw met elkaar verbonden. [REDACTED] 'Het gebeurt regelmatig dat ik tijdens mijn werk tegen iets aanloop waarvan ik denk: "Hé, daar hebben we het vorige week in de les over gehad." Dat maakt het leereffect wel sterker, denk ik.'

#### **Heldere intake**

Voor zowel [REDACTED] als [REDACTED] is deze mbo-opleiding niet de eerste die ze volgen. [REDACTED] deed al eerder SPW en [REDACTED] die van Apothekersassistent. Beiden aan een ander ROC dan Arcus College. Ze bleken niet op hun plek te zitten. Hoe anders is dat nu. Mede dankzij het uitgebreide intakegesprek weten ze precies waar ze met hun opleiding aan toe zijn. [REDACTED] 'Meteen al bij de intake vroegen ze wat ik wilde bereiken met deze opleiding. Dat vond ik wel sterk.' [REDACTED] 'Ze vroegen door op mijn interesses en mijn motivatie voor de opleiding. Des te duidelijker werd het dat deze opleiding voor mij de juiste was.' Ook [REDACTED] was aangenaam verrast door het heldere beeld van de opleiding dat tijdens de intake naar voren kwam. 'Ze schetsten meteen de mogelijkheden voor stage en werk in de autobranche. Ook de opties voor een versneld traject kwamen meteen in beeld. Door bepaalde punten te halen, kun je de opleiding een half jaar inkorten. Goed om dat aan het begin van het jaar al te weten.'

#### **Toekomstplannen**

Volgend schooljaar ronden de drie leerlingen hun opleiding tot verkoopspecialist af. Maar wat hen betreft zijn ze dan nog niet uitgeleerd. [REDACTED] en [REDACTED] gaan allebei de niveau 4-opleiding tot ondernemer volgen. [REDACTED] gaat voor de niveau 4-opleiding tot filiaalmanager. [REDACTED] wil uiteindelijk graag in de autobranche werken. 'Ik heb een enorme interesse in auto's, dus als ik daar mee aan de slag kan, is dat geweldig. Deze opleiding en mijn stage bij een Mercedes-dealer zijn daar een mooie opstap voor.'

## 6 Stand van zaken ten aanzien van geformuleerd resultaat in projectaanvraag september 2012

---

### 6.1 Algemeen

Op basis van de opgenomen resultaten in het projectplan (steeds weergegeven in een kader) volgt telkens een beschrijving van de reeds bereikte resultaten. Er wordt ook stil gestaan bij de mogelijke oorzaken voor het niet realiseren van het beoogde resultaat en de eventuele bijstelling van het beoogde resultaat. Tot slot wordt beschreven hoe het beoogd resultaat toch behaald kan worden.

#### Visie en Beleid

#### Beoogd resultaat

- 1 *Er is een geactualiseerde brochure Visie en Beleid.*
- 2 *Er is een brochure Implementatie Visie en Beleid.*
- 3 *Er zijn geconcretiseerde beleidsplannen LOB van huidige (= uit de eerste projectfase) projectscholen. In het plan zijn minimaal acties opgenomen die rechtstreeks te maken hebben met draagvlak, opname in cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg.*
- 4 *Alle 'nieuwe' projectscholen beschikken over een beleidsplan LOB.*

#### Feitelijk

Er is voor gekozen één nieuwe brochure te ontwikkelen die het gehele traject beschrijft. Dit op basis van ervaringen uit de eerste projectfase ten aanzien van de ontwikkeling van Visie en Beleidsplannen, aangevuld met de ervaringen die in de eerste fase zijn opgedaan met de implementatievraagstukken. Dit resultaat is te lezen in de brochure Van Inspiratie naar Realisatie (februari 2013). Hiermee is het beoogde resultaat 1 en 2 gerealiseerd.

De realisatie van punt 3 is nog niet zichtbaar. Zoals eerder vermeld is het moeizaam de stappen vanuit het ontwikkelde beleid om te zetten naar concrete acties. Het opnemen van activiteiten in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg is zeer zeker nog 'een brug te ver'. Argumenten zijn terug te voeren op zaken die reeds benoemd zijn in hoofdstuk 2.2.

In dit schooljaar zijn de 20 'nieuwe' instellingen gestart met de ontwikkeling van een Visie en Beleidsdocument. Hoofdstuk 4.2 laat zien dat de helft van de instellingen voor de zomer 2013 het beoogde document afgerond. De overige 10 instellingen ronden het document voor oktober 2013 af. Hierover zijn heldere afspraken gemaakt, zowel met deskundigen die instellingen begeleiding bij dit ontwikkelproces als met projectleiding.

## Deskundigheidsbevordering

### Beoogd resultaat

- 1 *Alle huidige onderwijsinstellingen hebben het ingezette professionaliseringstraject vervolmaakt.*
- 2 *Professionalisering is binnen deze instellingen uitgebreid naar minimaal twee andere teams binnen de onderwijsorganisatie.*
- 3 *Binnen deze onderwijsinstellingen zijn de vooraf benoemde teams geschoold en in staat de training door middel van het principe 'train-de-trainer' over te brengen op collega's van andere teams.*
- 4 *Aan het einde van het traject zijn er 100 extra docenten getraind als schoolcoach.*

### Feitelijk

Het ingezette traject Deskundigheidsbevordering bij scholen uit de eerste fase van het project is afgerond. En daarmee is formeel resultaat 5 behaald. Beoogd resultaat 6 is niet behaald. De meeste instellingen hebben nog geen constructief overleg georganiseerd in het kader van maatwerk door trainer uit eerste projectfase. Dit ten gunste van ondersteuning en begeleiding van de coach bij het trainen van nieuwe teams. Enkele instellingen hebben wel afspraken gemaakt. Daar zijn stappen gezet om de olievlekwerking in dit kader te realiseren. Zo hebben enkele onderwijsinstellingen met extra subsidie vanuit VSV-projecten 25 teams laten scholen, conform de ontwikkelde training die is uitgevoerd in de eerste projectfase. Daar staat tegenover dat de meeste instellingen nog geen concrete actie hebben ondernomen. Of nog in het stadium zijn van gesprekken voeren met trainer ten behoeve van realisatie maatwerkondersteuning. De verwachting was anders. Er blijkt dat het behalen van dit resultaat extra aandacht behoeft in de vervolgperiode. Hiermee is beoogd resultaat 7 niet behaald.

Resultaat 8 is wel al behaald. Dat wil zeggen: het tijdspad is aangepast. De planning en uitvoering laten zien dat er gedurende deze fase van het project 53 schoolcoaches zijn getraind. Dit aantal is overeenkomstig het aantal deelnemende onderwijsinstellingen.

## Producten

### Beoogd resultaat:

- 1 *Alle onderwijsinstellingen, bedrijven en kenniscentra, die in de eerste fase actief betrokken zijn geweest, hebben een of meerdere producten in de praktijk gebracht.*
- 2 *Producten zijn voorzien van verbetervoorstellen en er is een 'definitieve' versie van het betreffende product beschikbaar. Hierin zijn ervaringen met het product verwerkt en zijn succes- en faalfactoren beschreven.*

### Feitelijk

In hoofdstuk 3.2 is stil gestaan bij de ervaringen met de implementatie van de instrumenten uit de Toolbox. Daarnaast is de start van deze projectfase niet geheel volgens de planning verlopen. Dat wil zeggen dat de daadwerkelijke start pas gerealiseerd werd in februari 2013. Daarmee wordt helder dat én ondersteuning én implementatie én ervaring met de instrumenten én verbetering van de instrumenten een niet haalbare kaart is gebleken. Achteraf gezien is dit ook los van dit tijdpad een niet realistisch resultaat. In één schooljaar is het niet mogelijk deze genoemde activiteiten professioneel uit te voeren. Conclusie is dus dat de beschreven resultaten (9 en 10) niet haalbaar en derhalve dan ook niet bereikt zijn.

## Speerpunten

### Beoogd resultaat

- 1 *Speerpunten zijn verkend en opdrachten en gewenste resultaten zijn vastgelegd.*
- 2 *De eerste stappen voor realisering van de opdracht zijn gezet.*
- 3 *Er ligt een concreet plan voor zowel de overstap vmbo-mbo als de overstap mbo-hbo.*
- 4 *Er is helderheid over de samenwerking met KPC Groep inzake het item Ouderbetrokkenheid. Indien wenselijk is er een opdracht geformuleerd en zijn acties in gang gezet.*

### Feitelijk

De beschrijving van dit onderdeel komt al aan bod in hoofdstuk 5. Duidelijk is dat er intensief gewerkt is aan de ontwikkeling van reële deelprojectplannen. Een aantal plannen is op moment van deze Tussenrapportage min of meer geaccordeerd door OCW. De plannen worden aan collegabeleidsvoerders voorgelegd. Dit levert een absolute meerwaarde. Tegelijkertijd ontstaat hierdoor een lichte 'vertraging' op van de voortgang. Zonder daarbij overigens een negatief geluid te willen afgeven: de te verwachten meerwaarde is van dien aard dat het tijdstip van vaststellen en omzetten in actie verantwoord is.

Daarmee zijn de vier benoemde resultaten (11 tot en met 14) niet een-op-een in deze projectperiode behaald, maar zijn de verwachtingen dat er succes geboekt wordt hoog.

Activiteiten uit verkenning Overige items zijn helder en mogelijke acties zijn in het stappenplan opgenomen.

In het projectplan staan drie items benoemd die specifieke aandacht vragen. Zowel vanuit de projectleiding als vanuit OCW:

- pilot studiekeuzegesprekken
- pilot inzet deskundig LOB-advies voor twijfelaars overstappers vmbo-mbo en mbo-hbo
- haalbaarheidsonderzoek naar Online Studiekeuzehulplijn en telefonische helpdesk (ouders/studenten met keuzevragen)

In de achterliggende projectperiode is er slechts zeer summier aandacht besteed aan de beschreven items. En dat ook alleen in de gesprekken tussen projectleiding en contactpersoon OCW. Mogelijk ligt de oorzaak hiervan in het feit dat er andere prioriteiten aan de orde waren en de items in een enkel geval ook min of meer 'samenvallen' met de ontwikkeling van enkele deelprojectplannen. Denk bijvoorbeeld aan de plannen in kader van doorstroom vmbo-mbo en succesvol doorstroom na mbo.

## 6.2 Te ondernemen stappen ten behoeve van realisering

Terugkijkend ontstaat er een beeld, dat de niet bereikte resultaten terug te voeren zijn tot vraagstukken die te maken hebben met implementatie. Gedurende de periode van ontwikkeling verlopen de activiteiten naar tevredenheid. Dit zowel in kader van Visie en Beleid, instrumenten als wat betreft het volgen van trainingen. Op het moment dat deze ontwikkelfase achter de rug is, worden betrokkenen weer in beslag genomen door andere activiteiten die meestal direct te maken hebben met de dagelijkse gang van zaken. De zogenaamde 'waan van de dag'. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de gesprekken die gevoerd zijn met de scholen. Men was ook van tijd tot tijd 'verrast' over de te nemen vervolgstappen. Dit belemmert de daadwerkelijk gewenste vernieuwing in het onderwijs. Het ontbreekt zogezegd aan investeringsbeleid. Er wordt te vaak op korte termijn gedacht. Met als gevolg dat goede en bruikbare initiatieven stranden. Een mogelijke oorzaak kan liggen in het gegeven dat de contactpersonen niet altijd beschikken over een zogenaamde 'lijnbevoegdheid'. Er bestaat dan onduidelijkheid over de verschillende rollen van betrokken personen en daarmee is er geen helderheid over beslissingsbevoegdheden.

Het advies is dat er in de volgende projectperiode volop ingezet wordt op implementatie van diverse activiteiten. Dit moet een onderwerp en actie zijn van alle projectbetrokkenen. Zodat uiteindelijk de gewenste LOB-begeleiding van studenten gerealiseerd kan worden. De projectbetrokkenen uit de instellingen geven zelf ook aan dat hier een groot knelpunt zit om vernieuwing te realiseren.

Mede op hun verzoek is er een aanzet tot bespreking van implementatievraagstukken gestart in de tweede regionale bijeenkomst (zie verder hoofdstuk 9 Communicatie).

De extern deskundigen voor ontwikkeling van Visie en Beleid worden benaderd voor het geven van extra feedback op reeds beschikbare implementatiedocumenten. Dit gebeurt nadat de onderwijsinstellingen een half jaar ervaringen hebben opgedaan met betreffende acties benoemd in de instellingsplannen. Omdat deze activiteiten nu niet geormerkt zijn opgenomen in de begroting, betekent dit dat deze hierop enigszins bijgesteld moet worden.

De trainers gaan gedurende het gehele scholingstraject als een rode draad de implementatieactiviteiten bespreken en vragen hier met enige regelmaat aandacht voor. Mogelijk kunnen er 'reflectiegesprekken' (projectleiding, trainer, deskundige Visie en Beleid en contactpersoon/manager onderwijsinstelling) gevoerd worden met het oog op de te zetten haalbare stappen in de onderwijsorganisatie. Mogelijk kan er op deze manier extra maatwerk vanuit het project geboden worden.

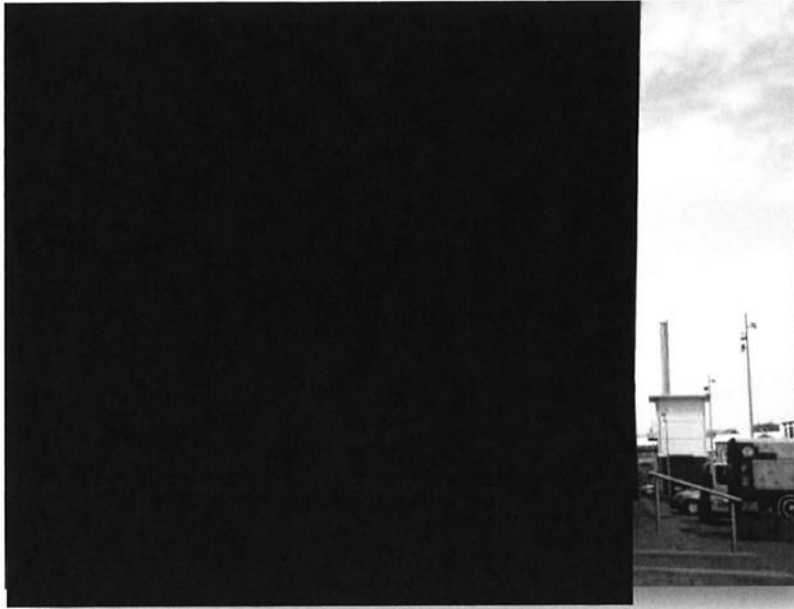
### **6.3 Bijstelling beoogd resultaat**

De beschreven beoogde resultaten lijken niet te hoog gegrepen. Daar waar zaken niet behaald zijn, zijn er oorzaken beschreven. De start van het project is mede debet aan het (nog) niet halen. De instellingen zijn in januari/februari 2013 gestart met de projectactiviteiten. Zo'n start halverwege het jaar levert binnen onderwijsinstellingen problemen op met inzetbaarheid van personeelsleden, planningsproblemen en daarmee dus stagnerend voor beoogd resultaat.

Andere oorzaken liggen niet in de sfeer van 'niet reële resultaten', maar zijn veelal terug te voeren op interne oorzaken binnen de instellingen. Deze behoeven uiteraard extra aandacht, zoals hierboven beschreven. Dat betekent dat de resultaten niet aangepast moeten worden. Er is wel een extra investering nodig om de implementatie van diverse zaken in goede banen te leiden.



'Ik heb nu pas het gevoel dat ik op mijn plaats ben'



**Ambitie? Check. Motivatie? Check. Helder beroepsbeeld? Check. Afgewogen keuzes? Check. Of in ieder geval: *in the making*. ██████████, allen tweedejaars BOL-3 Verzorgende IG op het ROC van Twente, hebben hun stippen op de horizon gezet. 'Ik ben er eindelijk uit'.**

Het is halverwege juni en het zomert eindelijk. Ondanks het vrije uur en de uitnodigende zon, maken ██████████ toch even tijd vrij om hun ervaringen over loopbaanoriëntatie en -begeleiding op te laten tekenen. 'Ik heb nu pas het gevoel dat ik op mijn plaats ben', vertelt ██████████. Zij heeft, net als haar twee klasgenoten, onlangs twee van de vier oriënterende stages van vijf weken afgerond. Elke stage is op een ander 'werkveld'. Straks, in het derde jaar, krijgen de dames de vraag geschoteld waarin zij zich willen specialiseren: somatische ouderenzorg, PG, kraamzorg of gehandicaptenzorg. 'Dat gaat dus PG worden! Het liefst gecombineerd met een interne opleiding tot verpleegkundige', laat ██████████ weten. Een vastberaden keuze. Maar wel eentje met een lange aanloop. 'Ik heb eerst een opleiding metaaltechniek gevolgd. Daarna een opleiding tot secretaresse, de zorgopleiding Helpende en nu – eindelijk – deze opleiding.'

Haar klasgenoot ██████████ bewandelde eveneens een lang pad met als grote omweg een opleiding op de pabo. 'Daar ben ik uiteindelijk mee gestopt', vertelt ze. 'Via een baantje in de thuiszorg en na gesprekken met mijn buurvrouw die kraamhulp is, kwam ik hier terecht.' 'Ik wist wel al vrij vroeg dat ik in ieder geval iets in deze richting wilde doen', haakt ██████████ in. 'Met kinderen werken lijkt me erg leuk, maar ik voel nu ook veel voor somatische ouderenzorg. Deze opleiding bevalt, maar ik zou eigenlijk het liefst gelijk willen werken. Ik ben dan ook blij dat we al vanaf het begin van onze opleiding stage lopen. We zitten in een experiment, waarbij je drie dagen per week naar school gaat en twee dagen stage loopt. Een tweede klas loopt pas later stage.'

#### **Duidelijke beroepsbeelden**

Door de oriënterende stages krijgen de studenten duidelijke beroepsbeelden. Over de ervaringen die zij tijdens de stage opdoen wordt veel gesproken. Vooral klassikaal. ██████████ 'Op donderdag krijgen we les van een van de twee docenten die ook onze SLB'ers zijn. We bespreken dan van alles: dit is een hechte klas.'

Daarnaast zijn er ook 1-op-1 gesprekken. 'We hebben laatst een toets gekregen waarbij je allerlei vragen kreeg over je drijfveren, je toekomst en de kwaliteiten en competenties die je daarvoor nodig hebt', vertelt [REDACTED]. 'Meer gesprekken hebben we eigenlijk niet. We kunnen nu eenmaal veel kwijt in de klas. Als je toch even een gesprek wilt, bijvoorbeeld over een stage die niet zo goed loopt, kun je altijd bij de SLB'ers terecht.' 'En soms vraagt de docent of je nog even vijf minuutjes hebt', vult [REDACTED] aan. 'Maar structurele gesprekken hebben we niet.'

De dames hebben hoe dan ook een helder beeld van hun toekomst. [REDACTED] gaat de PG-kant op. [REDACTED] houdt vast aan somatiek en wil in de avonduren een opleiding tot verpleegkundige volgen. [REDACTED] kiest eveneens voor de ouderenzorg. Al is deze laatste keuze wel ingegeven door arbeidsmarktperspectieven. 'Het liefst ga ik de kraamzorg in', vertelt [REDACTED]. 'Maar daarin is voorlopig weinig werk. Zoiets krijg je natuurlijk mee uit het nieuws, maar ook van mijn SLB'er. Die vindt overigens wel dat ik vooral mijn hart moet volgen. Toch kies ik eerst voor ouderenzorg. Dan kan ik me nog altijd laten omscholen...'

## 7 Informatievoorziening

---

### 7.1 Websites Beroepen in beeld en MBO Stad

De websites Beroepen in Beeld en MBO Stad zijn nu nauw met elkaar verbonden, dit met de gezamenlijke doelstelling een onafhankelijk informatieplatform te zijn.

De doelgroepen van de verschillende websites vragen echter om een andere benadering. **MBO Stad** is er voor jongeren van 12 (groep 8) tot 16 jaar. Zij kunnen lekker door 'de stad wandelen' om zich te oriënteren en informatie te vinden (grafisch weergegeven en in korte teksten). De groep 16 tot 21-jarigen voelen zich beter thuis bij **Beroepen in Beeld**. Zij willen meer informatie: is er kans op werk, wat ga ik verdienen en waar kan ik die opleiding volgen?

Naar aanleiding van uitgevoerde bijeenkomsten met klankbordgroepen en onderzoeken (SARV) zijn beide partijen in gesprek gegaan om te kijken hoe aan de wensen van de gebruiker kan worden voldaan.

Er zijn enkele zaken die voor de gezamenlijke doelstelling van de websites moeten wijzigen.

Voor Beroepen in Beeld wordt er gekeken naar de *look & feel* van de website. Deze moet worden geactualiseerd. Dit moment in de projectfase wordt gebruikt om de websites meer op elkaar te laten aansluiten. Zodat voor de buitenwacht het beeld ontstaat dat de websites 'familie van elkaar zijn'.

De teksten worden aangepast en toegankelijker gemaakt. Er wordt een redactieslag gemaakt op basis van de verkregen feedback.

MBO Stad is momenteel ontworpen in flash. Dit kan veel gebruiksvriendelijker. De website wordt omgezet naar HTML. Ook hier wordt er gebruik gemaakt van het moment om de websites qua structuur op elkaar aan te laten sluiten. Nog niet alle opleidingen zijn uitgewerkt. Bij de website Beroepen in Beeld is dit al wel gerealiseerd. De content wordt geredigeerd; teksten worden toegankelijk gemaakt voor de doelgroep.

'Waar kan je welke opleiding volgen?' De belangrijkste vraag c.q. feedback die de doelgroepen stellen. Er is een start gemaakt om een en ander te verbeteren en optimaliseren. De instellingen denken actief mee in een denktank om ervoor te zorgen dat bestaande content actueel en geschikt blijft en er nieuwe content wordt toegevoegd.

## Planning voorjaar – herfst 2013

Contentinventarisatie	Mei/juni
Interactieontwerp	Mei/juni
Bouw database	Juni/juli
Omzetten flash - HTML	Juli
Bouw overige functionaliteiten	Juni/augustus
Design	Juni/juli
Contentvulling	Juli/augustus/september
Livegang	1 oktober

## 7.2 Bijsluiters

SBB ontwikkelt een opleidingsbijsluiters in het kader van het Doorstart Stimuleringsplan LOB in het mbo. Dit gebeurt in opdracht van OCW in en samen met onderwijs, bedrijfsleven, (aankomende) studenten en andere stakeholders.

Deze tussenrapportage richt zich op de eerste fase van het project. In dit deel worden verslag gedaan van twee belangrijke aspecten: de inrichting van de projectstructuur en de inhoudelijke ontwikkeling van de bijsluiters.

### Projectstructuur

Om de bijsluiters tot een succes te maken is het van belang alle partijen die hierbij een rol spelen te betrekken voor het verkrijgen van voldoende draagvlak en het genereren van expertise. Via de thema-adviescommissie Doelmatigheid en het bestuur van SBB worden inhoud en proces rond de bijsluiters afgestemd met onderwijs en bedrijfsleven. Op deze wijze wordt geborgd dat de bijsluiters een product is van onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk. Er ontstaat zo ook bij beide partijen draagvlak voor dit product. De voorstellen voor de thema-adviescommissie Doelmatigheid worden voorbereid door een gebruikersgroep met vertegenwoordigers van jongerenorganisaties en een aantal onderwijsinstellingen. De gebruikersgroep bestaat uit vertegenwoordigers van vijf bekostigde onderwijsinstellingen, twee niet bekostigde onderwijsinstellingen en de jongerenorganisaties JOB, FNV Jong en LAKS. Deze gebruikersgroep bespreekt de wensen van de gebruikers en de praktische uitvoerbaarheid van de bijsluiters.

Verder is een klankbordgroep ingericht. Daarin adviseren landelijke partijen over de randvoorwaarden waarbinnen het project opleidingsbijsluiters kan worden gerealiseerd. In deze klankbordgroep zijn vertegenwoordigd: VNO-MKB, FNV, JOB/LAKS, MBO Raad, projectleider Stimuleringsproject MBO Diensten en NRTO.

## Inhoud van de bijsluiter

De bijsluiter is een blokje met informatie over een opleiding. Deze wordt in het voorlichtingsmateriaal van mbo-instellingen opgenomen. De bijsluiter bevat relevante, betrouwbare, onafhankelijke, actuele, toegankelijke en vergelijkbare informatie over de arbeidsmarktkansen per opleiding en regio en kwaliteit van de opleiding per onderwijsinstelling. In eerste instantie richt de versie van de bijsluiter tijdens de pilotfase zich op BOL-opleidingen. De Thema Advies Commissie Doelmatigheid buigt zich nog over deze insteek. Mogelijk wordt er op korte termijn de keuze gemaakt om de bijsluiter al bij aanvang te richten op zowel BOL- als BBL-opleidingen. Er wordt een bijsluiter gemaakt voor de opleidingen op de niveaus 2, 3 en 4. Ten slotte is de bijsluiter bedoeld voor het complete onderwijsveld: bekostigde en niet-bekostigde onderwijsinstellingen.

De informatie is afkomstig uit landelijk beschikbare en objectieve bronnen. De data wordt op een centraal punt (SBB) verzameld, berekend en ontsloten. De categorieën zijn altijd hetzelfde, waardoor er gemakkelijk kan worden vergeleken. SBB sluit bij het maken van berekeningen en definities zoveel mogelijk aan bij al bestaande en beschikbare informatie. Definities en berekeningen worden afgestemd met OCW, DUO, MBO Raad en NRTO. Er wordt openheid gegeven in het gebruik van bronnen, definities en berekeningen.

In totaal hebben 325 vmbo'ers, mbo'ers, ouders en docenten meegewerkt aan de eerste testsessie van een prototype bijsluiter.

In mei 2013 heeft de Thema-adviescommissie Doelmatigheid een set van 7 indicatoren vastgesteld, die van toepassing zijn bij de ontwikkeling van de opleidingsbijsluiter voor de pilotscholen. SBB stelt de bijsluiter aan de pilotscholen digitaal beschikbaar. Vanaf augustus 2013 kunnen zij de bijsluiter gebruiken voor studievoorlichting. De pilotfase eindigt in maart 2014. Daarna volgt een evaluatie en wordt vanaf april 2014 de database ontwikkeld. Hieruit kunnen alle mbo-instellingen voor hun opleidingen bijsluiters afnemen.

## 'Alles valt op zijn plek'

**ROC van Twente is een van de mbo's die net is begonnen aan het LOB Stimuleringsproject. Projectleider, docent en studieloopbaanbegeleider [REDACTED] vindt het project een verademing. 'Het werkt echt.'**

Het LOB-project draait momenteel als pilot in de teams Verzorgende IG niveau 3 en Economie & Management niveau 1 t/m 4. [REDACTED] ziet het project als een logische vervolgstap op de verbreding van de studieloopbaanbegeleiding die een paar jaar geleden al werd ingezet. 'Met LOB maken we een duidelijke koppeling naar het onderwijs. Alles valt op zijn plek, bijvoorbeeld als het gaat om de aansluiting van niveau 2 op niveau 3 binnen onze opleiding Verzorgende IG. En de intakegesprekken waarmee we op dit moment aan het experimenteren zijn. Het werkt echt.'

### Stok achter de deur

Niet dat alles over rozen gaat bij ROC van Twente. [REDACTED] 'Het is soms een hele worsteling om tot een goed visiedocument te komen. Wat zet je op papier? Hoe diep ga je erop in? Wat kun je aan elkaar koppelen? Ook is het lastig in de waan van de dag tijd vrij te maken voor zoiets abstracts als een visiedocument. Daarover zal iedere docent het met mij eens zijn. Des te blijer ben ik dan ook met de begeleiding die we in het kader van LOB ontvangen. Een prachtige stok achter de deur.' Ook over de Regionale kennisdelingbijeenkomsten is [REDACTED] erg te spreken. 'Die zijn echt geweldig. Alsof ik in een paradijs wandel en overal vruchten van kan plukken. De verhalen uit de praktijk zijn goud waard. Zo wordt LOB voor ons heel concreet.'

### Twee woorden

Hoewel het draagvlak en begrip bij het management niet groter konden zijn, ziet [REDACTED] daar ook een valkuil. 'Vanuit de focus op vakmanschap ziet iedereen de relevantie van LOB. Natuurlijk is het aan mij om het management steeds bij het LOB-verhaal te blijven betrekken, daar ligt ook mijn taak. Maar ik hoef inhoudelijk niets meer uit te leggen. Ik heb bij wijze van spreken aan twee woorden genoeg om het verhaal duidelijk te maken. Toch schuilt daar het gevaar dat je soms zaken voor elkaar gaat invullen. Je denkt elkaar te begrijpen, maar doet dat in feite niet. Dat is iets waar we continu scherp op moeten blijven.'

### Flink aan de bak

Op dit moment zit een aantal trainers van de ROC Academie in het deskundigheidsbevorderingstraject. 'Zij ervaren het als een waardevol traject waarbij ze flink aan de bak moeten', aldus [REDACTED]. 'Luisteren is niet genoeg, ze worden steeds teruggeworpen op zichzelf. De trainers zijn zelfs zo enthousiast, dat ze de basiscursus studieloopbaanbegeleiding die ze aan onze docenten geven, willen vervangen door deze training. Naar mijn idee een beetje voorbarig, maar het geeft wel aan hoe positief de trainers in het deskundigheidsbevorderingstraject staan.'

### Delen met netwerk

In deze fase is het ROC nog vooral met zichzelf bezig als het om LOB gaat. Maar [REDACTED] ziet de ervaringen wel als iets wat ze uiteindelijk gaat delen met anderen uit het netwerk. 'We hebben een aansluitingsnetwerk vmbo-mbo en een aansluitingsnetwerk mbo-hbo. De contacten zijn er dus en de bereidheid om kennis en ervaringen met elkaar te delen, is groot. Ik zie een mogelijke LOB-samenwerking dan ook vol vertrouwen tegemoet.'

## 8 Kwaliteitsborging

---

Op basis van de gevoerde individuele gesprekken van de projectleiding met de contactpersonen van de verschillende instellingen zijn er afspraken gemaakt en vastgelegd in de **Samenwerkingsovereenkomst**.

Hierin zijn de volgende zaken beschreven:

- uitvoering Visie en Beleid aan de hand van de LOB-scan
- managementverantwoordelijkheid
- uitvoering traject Deskundigheidsbevordering: twee schoolcoaches en 'team' van tien docenten
- inzet ten gunste van productgebruik
- inzet thema's die worden uitgevoerd in de mbo-instellingen
- urenregistratie
- financiële vergoedingen
- periodieke gesprekken met projectleiding en actieve deelname regionale kennisdeling bijeenkomsten
- vastlegging van LOB in de cyclus van zelfevaluatie en kwaliteitszorg

Naast deze afspraken worden de gemaakte prestatieafspraken periodiek in overleg met projectleiding geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De afgelopen periode is er nog geen sprake geweest van dit genoemde periodieke overleg. Wel zijn er in een paar situaties aparte gesprekken gevoerd, zowel telefonisch als *face to face*. Deze gesprekken hebben plaats gevonden op initiatief van de instelling of van de projectleiding. In een aantal gevallen was de deelname aan de kennisdelingbijeenkomsten hiertoe aanleiding. In een enkel geval wilde de onderwijsinstelling extra informatie, toegespitst op de eigen situatie.

Het laatste item uit de afsprakenlijst, inzake Kwaliteitsborging, is nog onvoldoende aan bod gekomen. Er is te weinig of slechts vluchtig stil gestaan bij het opnemen van LOB in de cyclus van zelfevaluatie et cetera.

Ook is er nog geen opdracht verleend aan experts om een zogenaamd Kwaliteitskaart te ontwikkelen. Deze actie moet bij de start van het schooljaar meteen gepland en uitgevoerd worden. Ervaringen in het hoger onderwijs kunnen mogelijk hierbij behulpzaam zijn.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat er in nauwe afstemming met de MBO Raad nagedacht wordt over een ondersteunende rol van een van de leden om LOB breder 'op de kaart zetten'. Naar verwachting kan dit op korte termijn geëffectueerd worden.

## 9 Effectmeting en Onderzoek Promovendus

---

In de eerste projectfase is er een effectmeting uitgevoerd. De aanbevelingen zijn meegenomen in deze fase van het project. Het streven was gericht om in nauwe samenspraak met OCW te kiezen voor een passende vorm van effectmeting. Daarbij moet het effect voor de mbo-student uitgangspunt zijn.

█ heeft de vraag gesteld of het wenselijk en mogelijk is een promovendus de opdracht te geven tot het uitvoeren van een onderzoek over de effecten van het project. Zij is met ingang van december 2012 als bijzonder hoogleraar verbonden is aan de Open Universiteit en actief verbonden aan het Stimuleringsproject: zij is immers trainer voor het onderdeel Deskundigheidsbevordering. Na een brainstormbijeenkomst, enkele gesprekken met OCW en feedback vanuit de kerngroep, heeft de Open Universiteit een verzoek ingediend. Dit wordt gehonoreerd uit de projectbegroting (zie voor korte inhoud onderzoeksopdracht bijlage 3). De beoogde promovendus wordt begeleid door █; █ zal als co-promotor zijn medewerking verlenen.

Deze beide ontwikkelingen zijn nauw met elkaar verbonden. Om die reden is er dan ook nog geen keuze gemaakt voor de verdere invulling en uitvoering van de effectmeting. Gedacht wordt o.a. te onderzoeken of er gebruik gemaakt kan worden van de ervaring en expertise van ResearchNed. Het betreft hier een onafhankelijk onderzoeksinstituut dat is gespecialiseerd in sociaalwetenschappelijk onderzoek, beleidsadvisering en kennisoverdracht op onderwijsgerelateerde thema's in brede zin. ResearchNed heeft ook ervaring met en kennis over specifieke beleidsissues als studenttevredenheidsonderzoek, uitval en voortijdig schoolverlaten, instroom en studiekeuze, kwaliteit, structuur en organisatie van het onderwijs en de onderwijsarbeidsmarkt. Verkennende gesprekken worden na de zomerperiode uitgevoerd door de projectleiding in samenwerking met de kerngroep. Op basis van bevindingen worden vervolgspraken en keuzes gemaakt in afstemming met OCW.



## 10 Communicatie project

---

De communicatie rondom het project wordt in deze fase op diverse manieren vorm en inhoud gegeven. Hierbij zijn er een paar items nadrukkelijk te benoemen.

Bij de start van deze projectperiode is er een projectenschema (zie bijlage 4) opgesteld dat in een oogopslag laat zien welke fase al is doorlopen, welke resultaten in die periode zijn bereikt en welke fases zijn te onderscheiden binnen de doorstartperiode van het project. Uiteraard zijn ook de beoogde resultaten van de huidige projectperiode benoemd.

Halverwege het jaar is er tevens een zogenaamd communicatieschema ontwikkeld (zie bijlage 5). Hierin staan alle activiteiten, communicatielijnen en projectonderdelen op een A4. Het schema is ontworpen vanuit het gezichtspunt van de projectleiding. Vanuit dit oogpunt zijn de lijnen uitgezet en vastgelegd.

Beide schema's hebben in een korte tijd hun meerwaarde bewezen. Het project wordt, zowel door de betrokkenen als door de 'buitenwereld', vaak gezien als een 'mega'-project. Het is niet altijd helder is hoe activiteiten met elkaar verbonden zijn en welke activiteiten in het kader van het project worden uitgevoerd. Door middel van beide schema's kan op eenvoudige manier uitgelegd en toegelicht worden wat er reeds bereikt is, wat we nog willen bereiken, welke activiteiten er allemaal uitgevoerd worden, hoe verbindingen tussen diverse items gelegd worden, welke partijen er allen actief bij betrokken zijn en tot slot hoe er vanuit de projectleiding gecommuniceerd wordt met alle partijen en vertegenwoordigers van de diverse projectonderdelen.

Kijkend naar het schema is helder dat er nog niet actief gewerkt is met een beoogde klankbordgroep. Dit hoort tot de activiteiten die bij de start van het nieuwe schooljaar opgepakt worden. Afgelopen periode is er wel periodiek overleg geweest met diverse partijen zoals MBO Raad, JOB, VO-raad en SBB. Soms is dit gebeurd door samen te werken op een specifiek terrein: VO-raad t.a.v. LOB-café en op te zetten netwerk, SBB in kader van klankbordgroep bijsluiter en website, MBO Raad periodiek met beleidsadviseur en ontwikkelaar website en JOB in de sfeer van input voor website, projectinhoud.

Uiteraard is er periodiek overleg geweest met de contactpersoon vanuit OCW. Dit is zowel telefonisch, via mail, ad hoc en gepland gebeurd.

### 10.1 Projectwebsite

In de eerste projectfase is er geen energie geïnvesteerd in het ontwikkelen van een projectwebsite. Wel is herhaaldelijk vanuit de praktijk de wens geuit hier aandacht aan te besteden. Niet alleen voor het informeren van alle betrokkenen, maar ook om de beoogde kennisdeling mede te stimuleren en vorm te geven.

Nog voor de zomer is het frame (en alles wat daarbij hoort) gerealiseerd. Daarna is er een periode nodig om de site te vullen met relevante informatie. Het streven is dat de site gelijk na de zomer actief de lucht in gaat en dat de projectleiding vanaf dat moment de website actief gaat benutten om informatie te verstrekken, literatuur aan te bieden, linken aan te geven naar interessante informatie van collega-instellingen die actief aan de slag zijn met LOB, et cetera. Tevens wordt er gewerkt met de ontwikkeling van een LinkedIn groep die de mogelijkheid biedt te communiceren over LOB op een andere wijze dan tot nu toe gebruikelijk. De verwachting is dat de website het uitbrengen van een periodieke nieuwsbrief op een professionele wijze kan vervangen.

## 10.2 Regionale Kennisdelingbijeenkomsten

In het voorjaar is er gestart met de regionale kennisdelingbijeenkomsten. Deze zijn in de periode april tot juli twee maal per regio uitgevoerd. De thema's Instrumenten uit de Toolbox en Implementatie zijn aan bod gekomen. De bijeenkomsten zijn deels informatief. Er wordt elke keer op verzoek van de aanwezigen een thema vastgesteld. De projectleiding bereidt deze kennisdelingbijeenkomsten voor in nauwe samenspraak met de kerngroep. De leden van de kerngroep zijn in principe aanwezig bij de bijeenkomsten. In ieder geval bij de bijeenkomst in hun eigen regio (zie bijlage voor de indeling en planning). Afhankelijk van het thema kunnen er collega's vanuit de instelling aanschuiven bij deze bijeenkomsten.

De eerste ervaringen met deze bijeenkomsten zijn positief. Dit terwijl de planning pas tijdens het jaar bekend werd en het hier en daar 'trekken' was om zoveel mogelijk participanten aanwezig te laten zijn. Naast de kennismaking met elkaar in de regio, zijn er ervaringen en initiatieven gedeeld en heeft men het als inspirerende bijeenkomsten ervaren. Zowel door de organisatoren als door de betrokkenen van de onderwijsinstellingen. Het streven is daadwerkelijk met elkaar uit te wisselen daar waar het gaat om producten, ideeën, suggesties voor verbetering et cetera. Daarin zijn na deze twee bijeenkomsten al de eerste concrete afspraken met elkaar gemaakt. Het fenomeen 'elkaar kennen, vertrouwen en iets gunnen' is hier meteen van toepassing. De verwachting is dat deze lijn zich op constructieve wijze voortzet in de vervolperiode van het project. Er is een eerste stap gezet tot het vormen van regionale netwerken, die optimaal benut kunnen worden voor de uitvoering van diverse deelprojectplannen.

## 10.3 Periodieke gesprekken met onderwijsinstellingen en project betrokkenen

In voorgaande tekst is op diverse momenten aangegeven dat er periodieke gesprekken plaatsvinden met de contactpersonen van de instellingen. Deze manier van werken wordt ook in de volgende periode voortgezet. De nadruk moet gelegd worden op de kwaliteitsverbetering en vraagstukken over implementatie. Deze items staan in de volgende periode centraal in de gesprekken, naast de voortgang in de instelling en specifieke projectontwikkelingen.

Verder vindt er periodiek overleg plaats met de betrokkenen die verantwoordelijk zijn voor de onderdelen Visie en Beleid en Deskundigheidsbevordering. Om input vanuit de praktijk in het kader van het betreffende projectdeel te horen en van feedback te voorzien, is er periodiek overleg met elkaar zodat bevindingen afgestemd kunnen worden, vragen beantwoord en knelpunten opgelost. De praktijk heeft al laten zien dat dit erg effectief is om fouten en vergissingen te voorkomen. Het is vooral prettig adequaat te kunnen reageren op ontstane situaties. Het creëren en hanteren van korte lijnen tussen alle betrokkenen heeft ook hier zijn meerwaarde bewezen. En ook hier geldt dat dit plaats vindt op basis van respect en vertrouwen.

De kerngroep is samengesteld uit actief betrokkenen bij de werkgroepen uit de eerste projectfase. Het op die manier ontstane team komt maandelijks bij elkaar om alle projectzaken te bespreken, ideeën te ventileren, ontwikkelingen te signaleren en feedback te geven daar waar nodig en desgevraagd. Verder ondersteunt de kerngroep de projectleiding bij de regionale bijeenkomsten, de ontwikkeling van de projectwebsite en het 'scherp' houden ten aanzien van een succesvolle voortgang van het gehele project. In de nabije toekomst kunnen teamleden ook een rol hebben bij de communicatie naar de onderwijsinstellingen, dit naast de rol van ondersteuner bij de implementatie instrumenten Toolbox.

De teamleden van de kerngroep hebben eveneens een rol bij de vragen vanuit het ministerie. Met name daar waar zich nieuwe producten en/of voorstellen aandienen die rechtstreeks te maken hebben met LOB. Instrumenten of aanbod wordt kritisch getoetst. Soms worden er verkennende gesprekken gevoerd. Afhankelijk van resultaat worden bevindingen gedeeld met contactpersonen van de onderwijsinstellingen.

#### 10.4 Netwerk Maxim@@I

Er zijn in de eerste projectperiode ervaringen opgedaan met de organisatie en uitvoering van het LOB-café. Hierop wordt nu voortgebouwd. Er is in samenwerking met de projectleiding van het Stimuleringsproject LOB in het VO een opdracht verleend aan een externe deskundige. De opdracht richt zich specifiek op het opzetten van een professioneel netwerk tussen de beroepskolom vo-mbo-ho.

##### Beoogd resultaat:

- Beide projecten beschikken gezamenlijk over een sturingsmechanisme ten behoeve van groei van beoogd netwerk.
- Er is een netwerkkaart.
- Er zijn ideeën ten aanzien van thema's die aan bod kunnen komen binnen LOB-café bijeenkomsten.
- Er ligt een draaiboek LOB-café.
- Er zijn getrainde netwerkspelleiders zowel uit vo als mbo sector.

Het netwerk Maxim@@I streeft er naar een landelijk LOB-netwerk te zijn dat onderwijsprofessionals, beleidsmakers, politici, ouders, studenten en het bedrijfsleven bij elkaar brengt (zie bijlage 7). Na de projectperiode moet het beoogde netwerk zelfvoorzienend zijn en dusdanig professioneel dat dit met succes doorgang kan vinden.

Gedurende het laatste projectjaar zijn er twee LOB-café bijeenkomsten uitgevoerd met een succesvol resultaat. De planning laat zien dat er per schooljaar 3 tot 4 bijeenkomsten gerealiseerd worden. In de projectperiode vormt de projectleiding van zowel VO-raad als MBO Diensten de stuurgroep en heeft derhalve de regie over de te plannen activiteiten.

## Verslag Kennisdelingbijeenkomst regio Zuid

'Dan moet je echt dit onderzoek lezen!'

**Het Stimuleringsproject LOB in het mbo houdt regelmatig Kennisdelingbijeenkomsten. Zo kwamen op 4 juni de projectleiders van de onderwijsinstellingen uit de regio Zuid samen om kennis en ideeën te brengen en te halen. Verslag van een synergetische dag.**

Tilburg, stipt 10.00 uur. [REDACTED], projectleider van het Stimuleringsproject LOB in het mbo neemt eerst wat huishoudelijke zaken door. Ze vertelt dat ze na deze bijeenkomst samen met [REDACTED] (Landstede) naar [REDACTED] [REDACTED] lector van ROC West-Brabant, gaat om te praten over LOB & intake. Wellicht dat hier weer slimme vervolgstappen uit naar voren komen. Verder worden enkele interessante onderzoeken aangestipt en spreken de aanwezigen nog even kort over het succesvolle LOB-café, dat enige dagen geleden gehouden werd. Ook vandaag belooft een inspirerende bijeenkomst te worden. [REDACTED] van het Summa College wil haar medeprojectleiders meenemen naar een van de moeilijkste fasen van elk verandertraject: de implementatie. Dit thema is op verzoek van de scholen op de agenda gezet. Logisch, want aan een heldere visie heb je niets als deze niet structureel landt in je organisatie. De plannen moeten uitgevoerd worden.

### Speerpunten

Maar voordat het zover is, nemen de aanwezigen de 'nieuwe speerpunten' door. Voor elk van deze speerpunten – acht in totaal – komt er een deelprojectplan. En een werkgroep. Het doel: zorgen voor landelijk overdraagbare resultaten. [REDACTED] vraagt de aanwezigen of zij willen aanhaken bij een speerpunt waarvoor zij echt van meerwaarde kunnen zijn. Al snel blijkt dat de projectleiders goed ingevoerd zijn. Bij het speerpunt 'Excellente studenten' bijvoorbeeld gaat het al snel over allerlei vormen van excellentie. 'Doorzettingsvermogen en ondernemingszin zijn ook vormen van excellentie', hoor je. En: 'Op de Entree-opleidingen heb je ook talentvolle kinderen. Daar moet bij het projectplan wel rekening mee gehouden worden.'

Bij het speerpunt 'Begeleiden risicogroepen' vertelt projectleider [REDACTED] (ROC de Leijgraaf) over de gesprekken die zij met docenten heeft gehad over dit onderwerp en de literatuurstudie die daarop volgde. 'Wat ik hoorde in de gesprekken sloot mooi aan bij de literatuur', vertelt ze. 'Er is te weinig aandacht voor deskundigheidsbevordering van docenten. Je hebt toch echt specifieke competenties nodig om deze jongeren te begeleiden.' Speerpunt na speerpunt passeert zo de revue. En steeds dragen de aanwezigen hun steentje bij. 'Is dat niet een interessante organisatie om erbij te betrekken?' 'Die moeten we eens uitnodigen voor een masterclass!' En: 'Dan moet je echt dit onderzoek lezen!' Kennis en tips gaan hand in hand.

### Kapitale kracht van het geluk

Dan is [REDACTED] aan de beurt. Vooraf hebben de projectleiders allerlei literatuur ontvangen over implementatie. Inclusief de opdracht om een knelpunt of dilemma in te brengen. 'Iedereen is doordrongen van het belang van LOB. Maar hoe maak je die concrete slag? Een vraag waarvoor ik jullie vandaag inspiratie wil aanreiken', vertelt [REDACTED]. Dat gebeurt op twee manieren: door het gesprek met elkaar aan te gaan. En door te leren van een best practice: de verandering die de Braziliaanse ondernemer [REDACTED] heeft doorgevoerd in Semco, het bedrijf dat hij overnam van zijn vader. [REDACTED] toont de documentaire die VPRO's Tegenlicht onlangs uitzond: *De kapitale kracht van het geluk*. [REDACTED] filosofie is dat een medewerker die zich gelukkig voelt in zijn of haar werk er alles aan zal doen om het werk goed te doen. En het werkt. Met vertrouwen, openheid en liefde als kernwaarden bouwde [REDACTED] een imperium op, dat zelfs een eigen school kent. Je kunt immers niet vroeg genoeg beginnen mensen bewust te maken dat regels en druk van bovenaf de creativiteit en productiviteit belemmeren. De werknemers van Semco mogen alles zelf bepalen, eigenlijk doen waar ze zin in hebben. Er geldt slechts één regel: als het werk maar op tijd klaar is.

[REDACTED] filosofie is uitermate prikkelend, ook in het licht van de implementatie van LOB. Zouden vertrouwen, openheid en liefde de sleutelwoorden zijn die ervoor zorgen dat LOB voorgoed landt? We nemen het drietal begrippen aan het eind van deze bijeenkomst in ieder geval mee in onze bagage...

## 11 Bijlagen:

---

- 1 Sheet nummer 5 presentatie NJI
- 2 Indeling voor uitvoering trainingen
- 3 Onderzoeksvraag Open Universiteit
- 4 Projectenschema 1.
- 5 Projectenschema 2
- 6 Regio indeling Kennisdelingbijeenkomsten
- 7 Factsheet Maxim@@I

## Bijlage 1: Sheet nummer 5 presentatie NJI

---

Eerste orde	Tweede orde	Derde orde
Kleine eenvoudige veranderingen	Vernieuwen van inzichten	Verandering in (on)bewuste overtuigingen
Gebruik van nieuwe hulpmiddelen, best practices, andere systemen	Deel van gedrag aanpassen	Omgaan met contrasterende opvattingen
Makkelijk toe te passen	Bewust gaan werken	Raakt kern van organisatie/persoon/werk
Verandert essentie van gedrag en werkwijze niet	Verbreden van repertoire	Niet op te lossen, wel te hanteren
Kan gestandaardiseerd worden	Ruimte voor variatie	Niet vast te pakken

## Bijlage 2: Indeling voor uitvoering trainingen

Groep	Naam scholen	Naam coach	Trainingsdata docententeams
<b>Groep 1 Noord/Oost</b>	1. Noorderpoort (Groningen)	[REDACTED]	12/9 en 9/10
	2. Deltion College (Zwolle)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED] (reserve [REDACTED])
	3. ROC van Twente (Hengelo)	[REDACTED]	[REDACTED]
	4. AOC Oost (Lochem)	[REDACTED]	[REDACTED]
<b>Groep 2 Midden 1</b>	1. MBO Amersfoort (Amersfoort)	[REDACTED]	19/9 en 16/10
	2. STC Group (Brielle)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED] (reserve [REDACTED])
	3. MBO Utrecht (Utrecht)	[REDACTED]	[REDACTED]
	4. AOC De Groene Welle (Zwolle)	[REDACTED]	[REDACTED]
<b>Groep 3 Midden 2</b>	1. Da Vinci College (Dordrecht)	[REDACTED]	31/10 en 20/11
	2. ROC A12 (Ede)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED] (reserve [REDACTED])
	3. ROC van Amsterdam (Hilversum)	[REDACTED]	[REDACTED]
	4. Scalda (Middelburg)	[REDACTED]	[REDACTED]
<b>Groep 4 West</b>	1. ID College (Gouda)	[REDACTED]	26/9 en 7/11
	2. ROC TOP (Amsterdam)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED]
	3. ROC Leiden (Leiden)	[REDACTED]	(reserve [REDACTED])
<b>Groep 5 Zuid 1</b>	1. Arcus College (Heerlen)	[REDACTED]	23/10 en 27/11
	2. ROC De Leijgraaf (Veghel)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED] (reserve [REDACTED])
	3. Kon.Willem I College (Den Bosch)	[REDACTED]	[REDACTED]
	4. Wellant College (Houten)	[REDACTED]	[REDACTED]
<b>Groep 6 Zuid 2</b>	1. ROC Tilburg (Tilburg)	[REDACTED]	14/11 en 4/12
	2. ROC West Brabant (Etten-Leur)	[REDACTED]	Trainer [REDACTED] (reserve [REDACTED])
	3. Sint Lucas (Eindhoven)	[REDACTED]	[REDACTED]



### Onderzoek naar effecten van de LOB-innovatie-impuls in het mbo

Het doel van het hier voorgestelde promotie-onderzoek is om zicht te krijgen op de impact van het innovatie-traject 'Doorstart Stimuleringstraject LOB in het mbo' op het gedrag van de verschillende actoren. De centrale onderzoeksvraag luidt:

*Op welke wijze en met welke resultaten is het stimuleringstraject LOB een impuls voor structurele en culturele veranderingen in het mbo?*

In het onderzoek wordt aangesloten op de theorie over Loopbaanleren en actuele thema's zoals professionele ruimte, professionaliseringsrichting en -ruimte, gespreid velderschap, collectief leren en netwerken.

Onderzoeksvragen zijn:

1. Hoe, bij wie en wanneer worden instrumenten (lob scan, lob/bpv instrument, praktijkopdrachten, professionalisering intake etc.), die ontwikkeld zijn in het Stimuleringstraject in het mbo ingezet (en verankerd in structuren) en hoe draagt dit bij aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties?
2. In hoeverre is er sprake van een overlevingswerking, binnen en buiten de schoolorganisatie (ouders, praktijk, andere onderwijsinstellingen), van de LOB-initiatieven die zijn ontwikkeld?
3. Hoe en door wie wordt de verankering en verspreiding van de LOB-interventies vormgegeven?
4. In hoeverre hebben krijgen en nemen docenten, die betrokken zijn in het stimuleringstraject, de mogelijkheden om te leren/professionaliseren en innoveren?
5. Welke LOB-uitgangspunten/doelen zijn richtinggevend bij de inzet van de ontwikkelde instrumenten voor professionalisering en innovatie op verschillende niveaus?
6. In hoeverre vindt de dialoog plaats over de mogelijkheden en beoogde opbrengsten in leren/professionaliseren tussen leerling en begeleider (school, praktijk), begeleider school en praktijk, school en ouders, begeleiders en managers?
7. Hoe kan de verankering en verspreiding van de LOB-innovatie worden bevorderd en welke factoren zijn hierop van invloed?
8. Wat zijn opbrengsten van het stimuleringstraject in termen van structuur- en cultuurverandering?
9. Wat leidt tot talentontwikkeling van studenten en hoe wordt dit vormgegeven/opbrengst?

#### Methode

Om deze vragen te kunnen beantwoorden wordt in de aan het innovatie-traject 'Doorstart Stimuleringstraject LOB in het mbo' deelnemende scholen e.o. opleidingen een vragenlijst voorgelegd over de inzet van instrumenten en de ontwikkeling van netwerken van actoren in kaart gebracht (met behulp van het reeds ontwikkelde instrumentarium van de onderzoeksgroep 'netwerken'). Daarnaast worden de verhalen gedocumenteerd (deels via filmopnames) van actieve en reactieve actoren (studenten, docenten, managers, leerbedrijven, ouders) over de producten en processen van de LOB-innovatie.

Het onderzoek concentreert zich vervolgens op drie verschillende teams van mbo-scholen. De centrale vraag hierbij is hoe zij de verankering en verspreiding van de resultaten van het stimuleringsproject vormgeven. De aandacht zal daarbij niet alleen uitgaan naar de docententeams maar ook naar de vraag hoe ze – in het spanningsveld tussen onderzoek en ontwikkeling – vormgeven aan een proces van co-creatie met studenten, begeleiders uit leerbedrijven, ouders en managers. Tenslotte zal aandacht geschonken worden (naar voorbeeld van Lieberman in het schriftonderwijs) aan het vormen van een landelijk netwerk van schoolcoaches voor kennisontwikkeling op het gebied van LOB in het mbo.



#### **Opbrengsten**

Het onderzoek zou naast praktijkwetenschappelijk kennis, de volgende producten kunnen genereren:

- beschrijvingen van effectieve vormen van talentontwikkeling van leerlingen
- beschrijving van goede voorbeelden van ouderbetrokkenheid
- verhalen (filmpjes) van verschillende scholen over vormgeven, implementeren, verankeren en verspreiden van LOB in het mbo.
- scenario's van LOB-implementatie, inclusief bedrijven- en ouderbetrokkenheid, gedurende het mbo-traject

#### **Onderzoeksgroep**

De onderzoeksgroep bestaat primair uit docenten die deelnemen aan het stimuleringsproject. Omdat we de materiële en symbolische ruimte in kaart willen brengen, waarbinnen zij functioneren, zullen ook hun leerlingen en managers in het onderzoek betrokken worden.

**Open Universiteit**  
look.ou.nl

