

Expertisepunt



# VAN ORIËNTATIE NAAR ONTWIKKELING

HANDREIKING VOOR  
LOOPBAANORIËNTATIE EN -BEGELEIDING (LOB) IN HET MBO



## INHOUDSOPGAVE

	LEESWIJZER	4
	OPBOUW HANDREIKING	5
<b>1</b>	<b>LOOPBAANORIËNTATIE EN -BEGELEIDING (LOB)</b>	<b>6</b>
1.1	WAT IS LOB?	6
1.2	WAAROM LOB?	7
<b>2</b>	<b>LOB OP HET MBO: WETTELIJKE KADERS</b>	<b>8</b>
2.1	WETTELIJKE EISEN	8
2.2	LOB-AGENDA	9
2.3	DOORSTROOMRECHTEN	10
2.4	BELEIDSONTWIKKELINGEN	10
2.5	TOEZICHT OP LOB	11
<b>3</b>	<b>LOB: ZO KAN HET</b>	<b>13</b>
3.1	DE LOOPBAANCOMPETENTIES	13
3.2	DE LOB-CYCLUS	16
3.3	KEUZES DIE DE SCHOOL KAN MAKEN	20
<b>4</b>	<b>IMPLEMENTEREN EN BORGEN IN DE SCHOOL</b>	<b>23</b>
4.1	VISIE OP LOB	25
4.2	LOB-BELEID	25
4.3	KWALITEITSBORGING	26
4.4	(GESPREKS)INSTRUMENTEN LOB	27
4.5	PROFESSIONALISERING EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING	27

## INLEIDING EN LEESWIJZER

Deze handreiking is een naslagwerk van LOB-onderwerpen uit het mbo waarbij verwezen wordt middels [hyperlinks naar de website van het Expertisepunt LOB](#). Deze is bedoeld als hulpmiddel bij het versterken van de bestaande loopbaanbegeleiding voor slb'ers, loopbaanbegeleiders (lob'ers), mentoren/ docenten, lob-coördinatoren, decanen en teamleiders in het mbo. In deze handreiking lees je wat moet en wat mag. De school beslist op welke manier LOB wordt gefaciliteerd en past bij de eigen visie en het beleid. Vervolgens besluiten de opleidingsteams hoe ze LOB organiseren, coördineren en uitvoeren.

## OPBOUW HANDREIKING

De hoofdstukken zijn in een logische volgorde weergegeven, maar kunnen ook in een willekeurige volgorde worden gelezen. In hoofdstuk 1 wordt kort ingegaan op wat LOB is en waarom LOB van belang is. In hoofdstuk 2 worden de wettelijke context, beleidsmatige ontwikkelingen en het toezicht op LOB toegelicht. Om in de praktijk vorm te kunnen geven aan LOB staat in hoofdstuk 3 een beschrijving van de loopbaangerichte leeromgeving met daarbij informatie over loopbaancompetenties, de LOB-cyclus en diverse mogelijkheden om LOB vorm te geven. In hoofdstuk 4 wordt dieper ingegaan op het implementeren en borgen van LOB in de school. Hierin lees je meer over het belang van visie en beleid, (gespreks-)instrumenten, professionalisering en deskundigheidsbevordering en het bewaken van de kwaliteit.

Heb je opmerkingen op deze handreiking, praktijkvoorbeelden of andere inzichten die bruikbaar zijn? Dan kun je die mailen naar [info@expertisepuntlob.nl](mailto:info@expertisepuntlob.nl).

Op het mbo gaan studenten verder met het leren kennen van zichzelf. De basis daarvan is gelegd in het voortgezet onderwijs. Naast het aanleren van kennis is het minstens zo belangrijk dat studenten loopbaancompetenties ontwikkelen om hun eigen loopbaan te sturen. Leven lang ontwikkelen start bij LOB. Het leren maken van keuzes en sturing geven aan je loopbaan zijn daarom belangrijke onderdelen in de begeleiding van studenten.

Om loopbaankeuzes te kunnen maken, is het belangrijk dat studenten de LOB-cyclus doorlopen:

- ervaringen opdoen (tijdens school, in de vrije tijd en tijdens stages/bpv)
- hierop terug kijken door erover in gesprek te gaan (loopbaangesprek)
- op basis hiervan keuzes leren maken.

Een LOB-cyclus kan het best worden vormgegeven in een loopbaangerichte leeromgeving op school.

## 1.1 WAT IS LOB?

Onder Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) verstaan we het geheel van begeleiding en activiteiten waarmee de school studenten tijdens hun opleiding ondersteunt bij het leren maken van loopbaan- en studiekeuzes. De begeleiding van de school is gericht op het ontwikkelen van een eigen identiteit en het leren kiezen voor een (studie)loopbaan die bij de student past. Dit gebeurt op scholen door het aanbieden van (arbeidsmarkt)informatie, het laten opdoen van ervaringen, het vastleggen van inzichten over de ontwikkeling van de loopbaancompetenties en het begeleiden van de student middels het voeren van o.a. loopbaan(reflectie)gesprekken.

LOB is niet uitsluitend een thema dat het mbo aangaat. Binnen het vmbo is LOB een verplicht onderdeel van het programma van toetsing en afsluiting (PTA). Ook op de havo en het vwo is er aandacht voor LOB en leren leerlingen om onderbouwde keuzes te maken. In het hbo krijgt LOB een meer expliciete plek binnen SLB.

Het is in het belang van de student dat hij/zij in de doorstroom naar vervolgonderwijs of arbeid een soepele overgang maakt. Dit kan bereikt worden door tussen de diverse onderwijssectoren heldere afspraken te maken en onderwijsinhoud op elkaar af te stemmen. Een doorlopende LOB-leerlijn waarbij de student centraal staat, kan de lijm zijn voor de overgang tussen de verschillende scholen. Tussen vmbo en mbo vindt, veelal in het kader van regionale programma's om vroegtijdig schoolverlaten (VSV) te voorkomen, overleg plaats om die overgang zo goed mogelijk te laten verlopen. Daarbij wordt ook vaak gestreefd naar een doorlopende LOB-leerlijn binnen een regio. Er is ook steeds meer aandacht voor een goede aansluiting met het hbo. Mbo en hbo werken samen aan LOB-activiteiten op de overgang. Zo ondersteunen keuzedelen in het mbo studenten in de voorbereiding op het hbo, gericht op studievaardigheden en oriëntatie op de opleidingsmogelijkheden binnen het hbo.

*“Ik heb nu een audio-opleiding gekozen, maar wil wel graag ontdekken welke kant ik op wil. Ga ik studio of live doen? Of misschien voor mezelf beginnen? En ik vind het heel belangrijk dat we concreet leren hoe we doelen kunnen bereiken. Bijvoorbeeld: hoe maak je een goed LinkedIn? Het is fijn om dat allemaal op een rijtje te hebben, dat geeft overzicht.”*

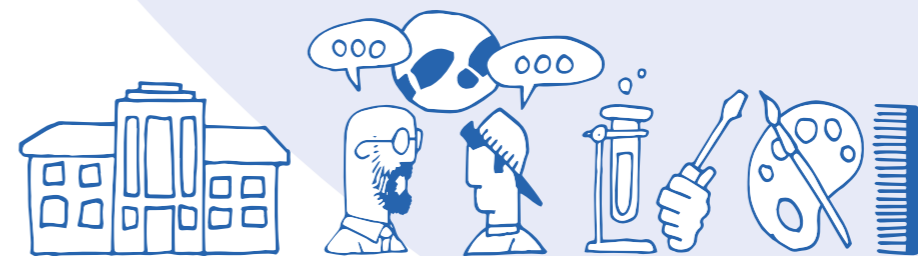
*Teun, mbo*

## 1.2 WAAROM LOB?

Door snelle technologische ontwikkelingen veranderen de eisen aan kennis en vaardigheden van werkenden. Maar ook de motivatie van werkenden en de rol die ‘werken’ heeft gedurende de levensloop verandert.

Hoewel het behalen van een kwalificatie van groot belang is voor de positie van mbo-studenten op de arbeidsmarkt, is dit ‘slechts’ een eerste stap. Minstens zo belangrijk is het kunnen omgaan met veranderingen in de op de arbeidsmarkt gevraagde competenties en veranderingen in de eigen motivatie. Dit vraagt van mbo-opleidingen dat zij hun studenten voorbereiden en uitrusten om te kunnen anticiperen op dergelijke veranderingen. Leren voor je loopbaan, dat is het doel van LOB. LOB gaat om het aanleren van vaardigheden om een leven lang te ontwikkelen en om het leren maken van keuzes, zodat studenten hun loopbaan kunnen (bij)sturen en kunnen manoeuvreren in een onzekere arbeidsmarkt. LOB draagt bij aan de ontwikkeling van studenten tot wendbare en zelfsturende professionals, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling. We spreken daarom liever over loopbaanontwikkeling en –begeleiding dan over loopbaanoriëntatie en –begeleiding (de oorspronkelijke definitie van LOB).

Om sturing te kunnen geven aan de eigen loopbaan is het nodig dat een student inzicht heeft in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. Maar het vereist ook vaardigheden om ontwikkelingen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt bij te houden. De student is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk. Ook het kunnen verkennen van mogelijke doorstroomtrajecten in het vervolgonderwijs (hbo, een volgend niveau in het mbo of andere scholingsmogelijkheden) en andere ondersteuningsmogelijkheden ten behoeve van de loopbaanontwikkeling zijn hierbij van belang. Dit helpt de student om tot weloverwogen keuzes te komen en vervolgstappen te nemen om gemaakte keuzes te realiseren. Studenten vallen hierdoor minder uit in het hoger onderwijs.



## 2 LOB OP HET MBO: WETTELIJKE KADERS

De opleiding heeft veel vrijheid in het vormgeven van LOB. In dit hoofdstuk wordt beschreven aan welke wet- en regelgeving en welke afspraken de opleiding zich dient te houden.

### 2.1 WETTELIJKE EISEN

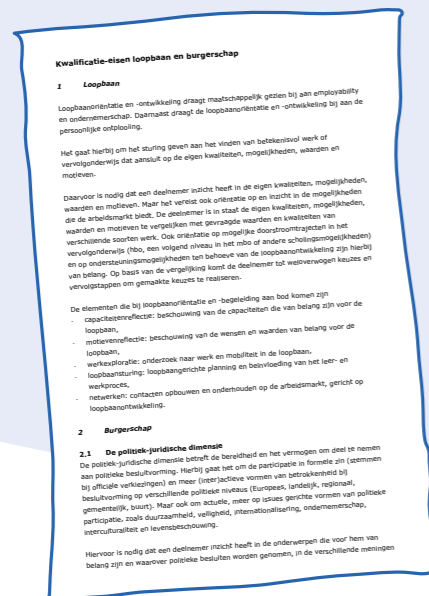
Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) bereidt jaarlijks ruim 500.000 studenten voor op hun toekomst in de maatschappij. Daarom kent het mbo een drievoudige kwalificatieplicht: opleiden voor een vak, opleiden voor een vervolgopleiding en opleiden voor goed burgerschap. LOB vormt een wettelijk onderdeel van deze drievoudige kwalificatie.

De kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap zijn in het mbo beschreven in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (figuur 1). De kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap zijn een generieke diploma-eis en onderdeel van elk kwalificatiedossier. Hierin staat dat in het onderwijs aandacht moet worden besteed aan de vijf loopbaancompetenties.

Elke opleiding is vrij om hier zelf invulling aan te geven, maar moet de wijze waarop zij dit aanbiedt wel vastleggen in de Onderwijs- en Examenregeling (OER). Voor LOB in het mbo geldt geen exameneis. Wel geldt er een diploma-eis:

- Inspanningsverplichting voor de student.  
De student moet tijdens de studie werken aan LOB. In de OER of studiegids staat wat de student moet doen om aan de inspanningsverplichting te voldoen om een diploma te behalen.
- Resultaatverplichting voor de school.  
De mbo-school is verplicht LOB-onderwijs aan te bieden. De school legt in de OER vast welke inspanningen de student voor LOB-onderwijs moet leveren om een diploma te behalen. De school faciliteert de student in het uitvoeren van deze inspanningen.

De examencommissie beoordeelt aan het einde van de opleiding of de student aan de gestelde inspanningsverplichtingen in de OER heeft voldaan. Dit 'resultaat' wordt op het diploma weergegeven ('voldaan').



Figuur 1: Kwalificatie-eisen loopbaan

Hoewel loopbaan en burgerschap in dezelfde kwalificatie-eisen zijn beschreven, zijn er wel belangrijke verschillen. In de flyer Raakvlakken LOB en Burgerschap lees je meer informatie hierover.

### 2.2 LOB-AGENDA

#### AMBITIEAGENDA LOB

Na de stimuleringsprojecten LOB in het vo en mbo heeft de minister van Onderwijs in een brief (september 2016) haar vervolgaanpak voor LOB gepresenteerd. Daarop volgde een motie in de Tweede Kamer waarin werd gevraagd om landelijke normen voor LOB. In november 2017 heeft de minister hierop geantwoord met een brief waarin het belang van goed LOB wordt benadrukt. Aanvullend op deze laatste brief van de minister, hebben de VO-raad en de MBO Raad samen met hun leerlingen- of studentenorganisaties en decanenverenigingen in 2017 een LOB-agenda per sector opgesteld. Deze agenda is ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Voor het vo is er de kwaliteitsagenda; de MBO Raad en studentenorganisatie JOB hebben voor het mbo de ambitieagenda LOB opgesteld.

In deze ambitieagenda worden die aspecten beschreven die aan de basis staan van goede LOB, te weten:

- Beleid en visie
- Activiteiten en begeleiding
- Kwaliteitsborging en Professionalisering
- Samenwerking in de regio



#### MONITOR LOB

De aspecten uit de LOB-agenda's worden gemonitord. Doel van dit onderzoek is om de stand van zaken met betrekking tot LOB in het onderwijsveld in beeld te brengen en de voortgang te monitoren (door een onafhankelijke deskundige), zodat inzicht wordt verkregen in de voortgang rondom implementatie, verankering en borging van LOB op de scholen. Het Expertisepunt LOB is gevraagd het proces van de Monitor LOB te begeleiden.

In 2018 werden scholen in het voortgezet onderwijs en het mbo voor het eerst gevraagd naar de stand van zaken op het gebied van LOB. Deze startmeting leverde voor het mbo een (voorzichtig) positief beeld op, dat opnieuw naar voren komt in de meting in 2020. Zo geven bestuurders zonder uitzondering aan dat er aandacht is voor LOB en leggen steeds meer scholen LOB vast in visie en beleid. Uit de tussenmeting komt ook naar voren dat nog niet alle scholen een sluitende aanpak hanteren: van visie en beleid naar concrete activiteiten en systematische kwaliteitsbewaking.

## ADDENDUM

Als reactie op de monitoring stuurde het ministerie van OCW een [brief](#) op vrijdag 26 februari 2021. In deze brief wordt benoemd dat het over het algemeen goed gaat op het gebied van LOB. Er worden ook verbeterpunten genoemd die worden bevestigd vanuit diverse onderzoeken. Op deze thema's vraagt het ministerie van OCW meer inzet in de komende jaren:

- LOB in het curriculum, professionalisering en borging
- Bijdragen aan het verder verbeteren van de overgangen
- Versterken van de arbeidsmarktvoorlichting en gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Naar aanleiding van de bovenstaande brief van OCW heeft het bestuur van de MBO Raad in samenspraak met JOB besloten om de huidige ambitieagenda LOB te verlengen tot en met juni 2022 en hier een [addendum](#) aan toe te voegen.

### 2.3 DOORSTROOMRECHTEN

Doorstromen van het ene naar het andere onderwijsniveau of -sector is onlosmakelijk verbonden met LOB. Bij het doorstromen hebben studenten wettelijke rechten, de zogenaamde doorstroomrechten. Bij het ondersteunen van studenten bij een overstap naar vervolgonderwijs vind je de doorstroomrechten op [deze](#) webpagina.

### 2.4 BELEIDSONTWIKKELINGEN

In diverse landelijke onderwijskundige beleidsontwikkelingen speelt LOB een belangrijke rol.

### NIEUWE LEERWEG GL EN TL

De komende jaren wordt gewerkt aan een samenvoeging van de gemengde en theoretische leerweg van het vmbo tot een nieuwe leerweg. Binnen deze nieuwe leerweg gaan alle leerlingen een praktijkgericht vak volgen en afsluiten. Doel is om deze leerlingen kennis te laten maken met de beroepspraktijk waardoor ze een beter gefundeerde keuze voor een vervolgonderwijs kunnen maken. Voor meer informatie zie [Sterk Beroepsonderwijs](#).

### REGIONAAL INVESTERINGSFONDS (RIF)

In veel regio's werken vo, mbo, bedrijfsleven en soms ook hbo samen in projecten gefinancierd door het [Regionaal Investeringsfonds \(RIF\)](#) of [Sterk Techniek Onderwijs](#). Daarbinnen worden vaak activiteiten voor leerlingen en/of studenten georganiseerd. De ervaringen die de deelnemers opdoen vormen mooie input voor loopbaangesprekken.

### LEVEN LANG ONTWIKKELEN (LLO)

Leven lang ontwikkelen (LLO) is een thema dat volop in de belangstelling staat. Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen van werknemers een flexibele houding en jezelf blijven ontwikkelen is daarbij noodzakelijk. Het [kennispunt MBO Leven Lang ontwikkelen](#) deelt informatie over onderwijs en examinering op maat, specifiek gericht op herstarters en doorstarters. Mbo-scholen kunnen bij het kennispunt terecht met vragen over het beleid en de uitvoering van maatwerk voor volwassenen, flexibilisering van onderwijs, certificaattrajecten, vrijstellingen, praktische oplossingen en kwaliteitsborging.

## ALUMNI

Momenteel is er veel aandacht voor het opzetten of het door ontwikkelen van alumni-beleid op mbo-scholen. Hierbij wordt ook de verbinding gelegd tussen alumni en LOB. Alumni kunnen worden ingezet bij LOB-activiteiten van de huidige studenten of bevraagd worden over hun ervaringen met LOB in het kader van de kwaliteitsverbetering. Het [project Alumni](#) en het Expertisepunt LOB werken samen om mbo-scholen hierbij te ondersteunen.

## NPO

Het [Nationaal Programma Onderwijs \(NPO\)](#) is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het richt zich op de brede ontwikkeling van leerlingen en studenten, hun cognitieve en beroepsgerichte ontwikkeling, hun sociale en persoonlijke ontwikkeling en hun mentaal welbevinden.

Het [Expertisepunt LOB](#) ondersteunt mbo-scholen bij het verder vormgeven van LOB en kan hiermee ondersteunend zijn bij concretiseren van het NPO.

## ARBEIDSMARKTINFORMATIE

Arbeidsmarktinformatie is een van de onderdelen van LOB die jongeren ondersteunt bij het (leren) maken van een studie- en loopbaankeuze.

Jongeren maken loopbaankeuzes uitgaande van de eigen kwaliteiten en motieven. Door daarbij ook rekening te houden met kansen op de arbeidsmarkt, hebben jongeren meer kans op een baan met perspectief. Daarnaast kan het helpen om sectoren met een tekort aan personeel te voorzien van arbeidskrachten. Het [Expertisepunt LOB](#) informeert scholen hoe ze arbeidsmarktinformatie kunnen integreren in hun LOB-programma.



### 2.5 TOEZICHT OP LOB

De Onderwijsinspectie houdt toezicht op LOB op basis van het [onderzoekskader voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs](#). In het onderzoekskader zijn de waarderingskaders en de werk-wijze geformuleerd. In het waarderingskader worden zes kwaliteitsgebieden onderscheiden: Onderwijsproces, Examinering en diplomering, Schoolklimaat, Onderwijsresultaten, Kwaliteits-zorg en ambitie, en Financieel beheer. Met het waarderingskader krijgt de Onderwijsinspectie antwoord op de drie elementaire vragen over de betekenis van het onderwijs voor studenten: leren ze genoeg (Onderwijsresultaten en Examinering en diplomering), krijgen ze goed les (Onderwijsproces) en zijn ze veilig (Schoolklimaat).

LOB is opgenomen in het kwaliteitsgebied ‘Onderwijsproces’ onder OPI Onderwijsprogramma (figuur 2).

## KWALITEITSGEBIED ONDERWIJSPROCES

### OPI. Onderwijsprogramma

Het onderwijsprogramma bereidt de studenten voor op beroepspraktijk, vervolgonderwijs en samenleving.

### Basiskwaliteit

De opleiding biedt een onderwijsprogramma dat is toegespitst op de doelgroep en de beroepspraktijk waartoe de opleiding kwalificeert en diplomeert. Het programma is afgestemd op de onderwijs- en vormingsdoelen van het kwalificatiedossier, de daarbij behorende keuzedelen en eventuele wettelijke beroepsvereisten alsmede op de onderwijs- en vormingsdoelen van de opleiding zelf. Het programma kent een duidelijke opbouw en samenhang, is passend bij de opleidingsduur en er zijn voldoende begeleide onderwijsuren en uren beroepspraktijkvorming. Het verwerven van generieke competenties, waaronder die met betrekking tot loopbaan en burgerschap, maakt deel uit van het programma. Het programma sluit aan bij het voorafgaand onderwijs, bereidt voor op het aanbod van vervolgonderwijs en biedt mogelijkheden voor maatwerk. Het programma is voor studenten tijdig en voor aanvang van de opleiding bekend.

### Eigen aspecten van kwaliteit

Is er aanvullend beleid op de kwaliteit van het onderwijsprogramma en (hoe) wordt dit gerealiseerd?

Figuur 2: Kwaliteitsgebied ‘Onderwijsproces’ onder OPI Onderwijsprogramma

Daarnaast wordt LOB ook genoemd bij het kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten onder OR3 Vervolgsucces ‘De bestemming van de studenten na het verlaten van de opleiding is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de opleiding’. In de toelichting hierop staat

“De instelling dient te zorgen voor een goede organisatie en kwaliteit van het onderwijsprogramma en de examinering (artikel 7.4.8, eerste lid, WEB). Een goede aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt en/of het vervolgonderwijs maakt daar onderdeel van uit en vloeit tevens voort uit de taak zorg te dragen voor het aanbieden van doelmatige leerwegen (artikel 1.3.5, onder b, WEB).

**Kennis van de (regionale) arbeidsmarkt is verder noodzakelijk om aspirant-studenten over het arbeidsmarktperspectief van de opleiding te kunnen informeren en loopbaanoriëntatie en -begeleiding te kunnen bieden (artikel 1.3.5, onder c, artikel 6.1.3a, eerste lid, onder c en artikel 7.1.2, tweede lid, WEB).**

In voorgaande hoofdstukken staat beschreven wat LOB is, waarom het van belang is en ook wat er verplicht is en waar de ruimte voor de scholen zit. Dit hoofdstuk beschrijft hoe een school de wettelijke en de ‘vrije keuze’ onderdelen een plek kan geven in het LOB-beleid en het LOB-programma.

### 3.1 DE LOOPBAANCOMPETENTIES

Er zijn vijf loopbaancompetenties welke studenten in kunnen zetten bij het vormgeven van hun loopbaan:



Figuur 3: Loopbaancompetenties

Een student leert loopbaankeuzes maken door het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties (figuur 3). Door het ontwikkelen van loopbaancompetenties krijgt de student meer inzicht in zichzelf als professional en ontwikkelt hiermee een beeld van welk werk en welke leeromgeving het beste past. Er zit geen vaste volgorde in hoe de loopbaancompetenties ingezet moeten worden. Wel is het werken aan de competenties een cyclisch proces dat tijdens de gehele onderwijs-periode door loopt. Het ontwikkelen van loopbaancompetenties kost tijd. Daarnaast kunnen motieven in de loop van de tijd veranderen. In onderstaande tabel worden de loopbaancompetenties toegelicht (figuur 4). Hoewel er geen eenduidige beschrijving van de loopbaancompetenties beschikbaar is, komen de beschrijvingen in de kern wel overeen. De indicatoren dienen enkel om een beter begrip te krijgen van de loopbaancompetenties en zijn niet bedoeld als afvinklijst.

“Kwaliteits- en motievenreflectie is iets voor de middelbare school als je nog een studiekeuze moet maken. Ik weet dat ik de juiste keuze heb gemaakt. Nu wil ik aan de slag met mijn toekomst en wat ik moet doen om mijn doelen te behalen.”

Mirko, mbo

Jongerenperspectief op LOB - Youngworks - oktober 2020

## Loopbaancompetenties

**Kwaliteitsreflectie**  
(Wat kan ik het beste en hoe weet ik dat?)



**Motievenreflectie**  
(waar ga en sta ik voor en waarom dan?)



**Werkexploratie**  
(waar ben ik het meest op mijn plek en waarom daar?)



## Beschrijving

Staat voor het nadenken over wat je (niet) kunt en het bepalen hoe je kwaliteiten kunt inzetten in je (studie) loopbaan. De leerlingen reflecteren op hun eigen kwaliteiten. En vragen anderen (begeleiders, docenten, medeleerlingen, praktijkbegeleiders en familieleden) feedback te geven.

Staat voor het nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan. De leerlingen worden zich bewust van wat ze belangrijk vinden in hun leven, opleiding en werk. Zij ontdekken wat hen voldoening geeft en wat zij (nog) nodig hebben om zinvol en prettig te kunnen werken.

Staat voor het onderzoeken van werk en werkzaamheden, bestaande en mogelijke eisen en waarden in een mogelijk toekomstige beroep. De leerlingen ontwikkelen de competentie om werk(zzaamheden) te vinden waarin hun persoonlijke waarden overeenkomen met de normen en waarden die in dat werk gelden en waarin hun kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen. Bij werkexploratie wordt onderscheid gemaakt tussen het verbreden of verdiepen van hun werkbeeld: verbreden door in gesprek te gaan over werk waar ze weinig beeld van hebben, verdiepen door in gesprek te gaan over werk waar ze interesse in hebben, maar nog niet voldoende beeld.

## Indicatoren

- Ik weet waar ik goed en minder goed in ben.
- Ik weet welke kwaliteiten ik kan inzetten voor het beroep wat ik wil gaan doen.
- Ik kan de ontwikkeling van mijn beroepscompetenties en mijn talenten in verband brengen met eerdere ervaringen in mijn leven en met beelden/inzichten over mijn toekomstige studie en arbeidsloopbaan, c.q. levensloop.
- Ik kan aangeven wat ik leuk en interessant vind aan mijn opleiding.
- Ik weet wat mijn werkwaarden zijn.
- Ik kan verband leggen tussen eerdere ervaringen in mijn leven.
- Ik kan verband leggen tussen beroepsdilemma's en mijn waarden.
- Ik heb een beeld van de inhoud van het werk waarvoor ik ga leren.
- Ik weet welke beroepscompetenties nodig zijn in het werk waarvoor ik ga leren.
- Ik weet welke leeractiviteiten ik moet ondernemen om die beroepscompetenties te kunnen ontwikkelen.
- Ik kan de organisatiecultuur van een bedrijf onderzoeken.
- Ik ben op de hoogte van de ontwikkelingen in het werkveld.
- Ik kan ontwikkelingen en cultuur in verband brengen met mijn kwaliteiten en motieven.
- Ik weet wat de actuele beroepsdilemma's zijn in het werk waarvoor ik ga leren.

## Loopbaancompetenties

**Loopbaansturing**  
(Hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?)



**Netwerken**  
(wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen?)



## Beschrijving

Staat voor het plannen, beïnvloeden en bespreken van leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling. Jongeren ontwikkelen de competentie om zelf verantwoordelijkheid te nemen en om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, te behouden of te wijzigen.

Staat voor een eigen netwerk, gericht op de loopbaanontwikkeling, en het opbouwen en onderhouden van een netwerk zodat de loopbaanontwikkeling optimaal kan verlopen. De leerlingen ontwikkelen de loopbaancompetentie om hun contacten zodanig in te zetten dat zij een plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, behouden of wijzigen.

## Indicatoren

- Ik kan doelen stellen voor mijn studieloopbaan.
- Ik baseer keuzes in mijn leerproces op mijn kwaliteiten en waarden, en op mijn toekomstwensen.
- Ik organiseer de begeleiding die ik nodig heb om mijn leerproces te sturen.
- Ik stem mijn mogelijkheden en (ontwikkel)wensen af op de specifieke situatie van de stage/werkorganisatie en/of arbeidsmarkt.
- Ik toon mijn kwaliteiten en motieven in werk, stage en op de arbeidsmarkt.
- Ik beschik over een netwerk van mensen die mij kunnen helpen bij mijn (studie)loopbaan.
- Ik onderhoud mijn netwerk en breid het uit.
- Ik kan iets betekenen voor mensen in mijn netwerk.

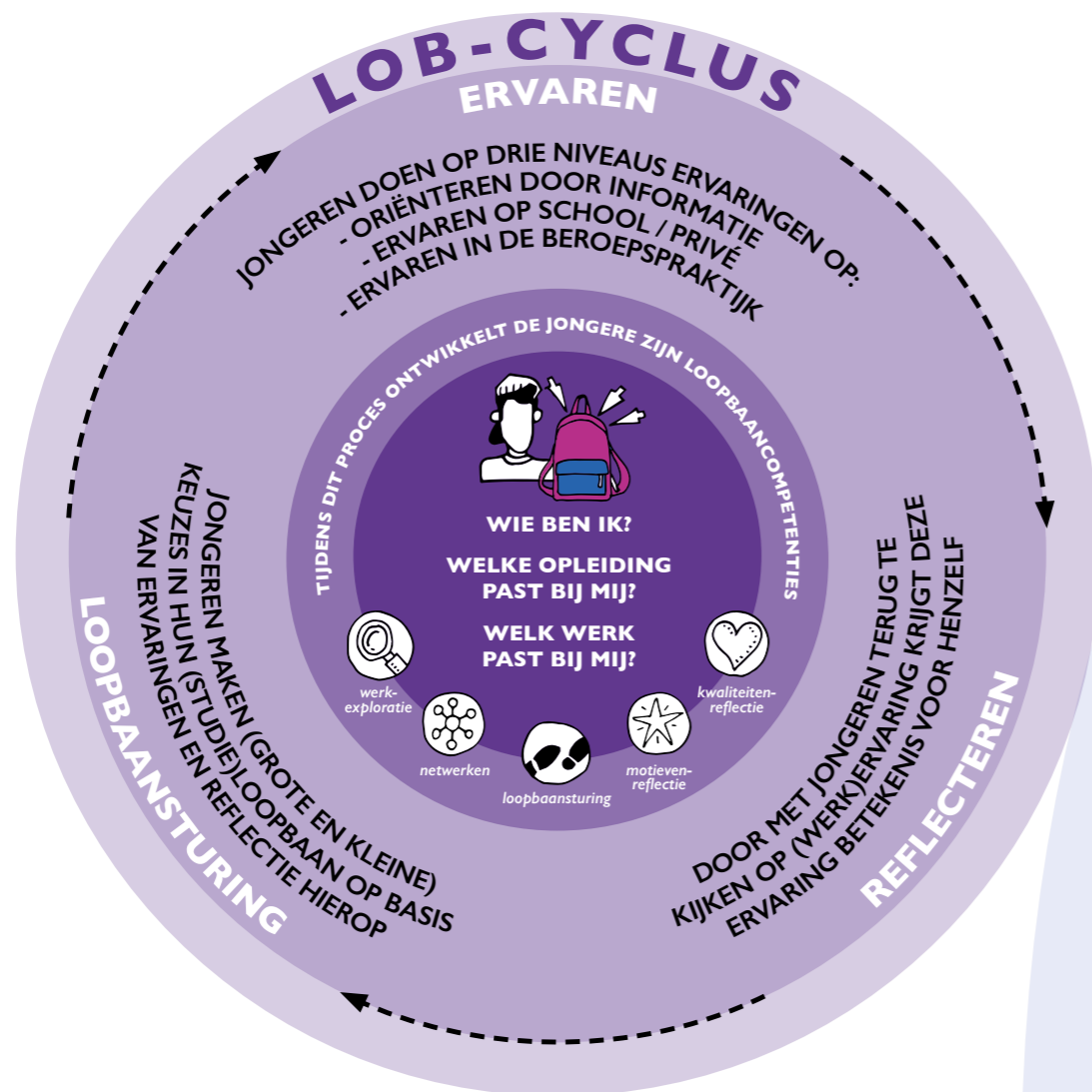
Figuur 4: Beschrijvingen en indicatoren van de vijf loopbaancompetenties

De vijf loopbaancompetenties worden duidelijk uitgelegd in een [filmpje](#) dat gemaakt is voor de inauguratie van Marinka Kuijpers tot hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo aan de Open Universiteit.



### 3.2 DE LOB-CYCLUS

Studenten maken betere (studie)loopbaankeuzes wanneer tijdens hun schoolloopbaan op een cyclische wijze aandacht wordt besteed aan LOB. Met de LOB-cyclus (figuur 5) wordt bedoeld dat het aanleren van de loopbaancompetenties vorm kan krijgen door een LOB-cyclus per LOB-activiteit te doorlopen. In de LOB-cyclus gaat het erom dat de student ervaring opdoet. Na de ervaring volgt reflectie middels een loopbaangesprek. Vervolgens kunnen studenten kiezen voor een vervolg LOB-activiteit die weer dezelfde cyclus volgt. Doordat de student telkens de LOB-cyclus doorloopt, ontwikkelt de student loopbaancompetenties en wordt de loopbaanvaardigheid vergroot. Daarnaast wordt helder welke stappen er tussendoor gezet kunnen worden om de eigen loopbaan te sturen.



Figuur 5: LOB-cyclus

In de [wegwijzer loopbaangerichte leeromgeving](#), [infographic](#) en [film LOB-leeromgeving](#) staat uitgebreide informatie en bij de [praktijkvoorbeelden](#) is omschreven hoe andere scholen vorm geven aan LOB.

### ERVAREN

Om de loopbaanvaardigheden te ontwikkelen is het voor een student nodig om ervaringen op te doen.

Studenten kunnen op drie niveaus ervaringen opdoen:

- Oriënteren door informatie  
Bijvoorbeeld door een gastles van FNV over arbeidsmarktinformatie of een informatieavond over het hbo waar een alumni spreekt.
- Ervaren op school, of in de privé omgeving  
Bijvoorbeeld middels een praktijkgerichte opdracht op school of tijdens het coachen van de plaatselijke voetbalvereniging.
- Ervaren in de beroepspraktijk  
Bijvoorbeeld tijdens de BPV/ stage.

*“Ik heb het ontzettend naar mijn zin op stage. Ik vind het fijn om lekker bezig te zijn. Ik zie nu pas hoe ik mijn studie in de praktijk kan toepassen. Toen ik aan mijn studie begon, kwam ik blanco binnen. Ik had geen idee wat ik kon doen met ICT, eigenlijk.”*

*Jens, mbo jaar 1*

*Jongerenperspectief op LOB - Youngworks - oktober 2020*

### REFLECTIE EN LOOPBAANSTURING DOOR HET LOOPBAANGESPREK

Het loopbaangesprek wordt ingezet om studenten te laten reflecteren op ervaringen. Vervolgens wordt de student geactiveerd om vooruit te kijken en een vervolgstap te maken ten behoeve van de (studie)loopbaan (loopbaansturing). Door het voeren van loopbaangesprekken ontwikkelt de student loopbaancompetenties en krijgt een steeds duidelijker beeld van zichzelf, van vervolgopleidingen en beroep of werk. Op deze manier leert de student, nu en in de toekomst, loopbaankeuzes te maken.

### WAT IS HET?

In een loopbaangerichte leeromgeving worden loopbaangesprekken gevoerd waarin teruggekeken wordt op een ervaring. Een loopbaangesprek maakt het voor de studenten mogelijk richting te geven aan de eigen (studie)loopbaan en daarmee zijn of haar identiteit (verder) te ontwikkelen. Het gesprek bestaat uit vier onderdelen (figuur 6):

1. terugkijken naar een ervaring en met name de momenten die indruk hebben gemaakt,
2. reflecteren op deze ervaring met als doel kwaliteiten en motieven te benoemen,
3. vooruitkijken naar keuzes die, gegeven de kwaliteiten en motieven, het best verkend kunnen worden,
4. de studenten activeren om daadwerkelijk stappen te ondernemen waarmee hij de keuze voor vervolgstappen concreetiseert.

Doel van het loopbaangesprek is dat de student zelf leert (studie en/of loopbaan)keuzes te maken.



Figuur 6: Lemniscaat loopbaangesprek

### VOORBEELD VERLOOP LOOPBAANGESPREK

Standaard start het loopbaangesprek met terugkijken op een concrete ervaring, of een actie uit een voorgaand loopbaangesprek. Denk bijvoorbeeld aan een praktijkles bij een beroepsgericht vak of tijdens de Beroepspraktijkvorming (BPV), maar het kan ook een interview met een professional zijn of een opdracht op school. Het is essentieel dat deze concrete ervaring er voor de student 'toe doet', oftewel een ervaring die een emotie oproept. De ervaring kan positief of negatief zijn. Bij het reflecteren op positieve ervaringen gaat het vaak om het ontdekken van de kwaliteiten. Bij het reflecteren op negatieve ervaringen komen motieven van studenten meer aan het licht.



De LOB-begeleider helpt de studenten een 'verhaal' over deze ervaring te vertellen. Een verhaal vertelt zo concreet mogelijk wat er gebeurd is zonder dat er geïnterpreteerd wordt. Daarnaast gaat het over de emoties die in de ervaring teweeg zijn gebracht. Dit is belangrijk omdat de studenten hierdoor eerst leren om de ervaring min of meer objectief te observeren.

Het verhaal kan vervolgens worden verbreed (speelt de beschreven ervaring ook nog ergens anders in het huidige leven?) en verdiept (heeft de student deze ervaring al eerder gehad?). Het doel van de verbreding en verdieping van het verhaal is de student in staat te stellen tot vergelijkend leren. Met vergelijkend leren wordt bedoeld dat er een 'rode draad' gezocht wordt uit vergelijkbare ervaringen. De LOB-begeleider kan de student hierbij helpen. Het doel van deze reflectiefase is om samen met de student tot een 'breder verhaal' te komen over de motivatie (leefregels) van de student, over de wijze waarop de student deze leefregels inzet (inclusief de

ervaren voor- en nadelen), en ten slotte over de kwaliteiten van de student die in de kleine verhalen duidelijk worden.

Vervolgens breekt de fase van vooruitkijken aan: het bredere verhaal maakt duidelijk waar mogelijkheden en grenzen voor de student liggen. Samen met de student maakt de slb'er of loopbaanbegeleider een plan waarin een vervolgstap en de weg daar naartoe wordt benoemd. Het gaat er om dat de vervolgactiviteit die wordt geformuleerd een activiteit is waarvoor de student ook echt gemotiveerd is. Pas dan kan de student geactiveerd worden: hoe kunnen loopbaankansen worden benut, hoe kunnen belemmeringen worden omzeild of overwonnen en hoe kan het eigen netwerk worden ingezet of hoe kan een nuttig netwerk worden opgebouwd?

Er zijn [voorbeeldvragen](#) beschikbaar die als leidraad gebruikt kunnen worden in het loopbaangesprek. In de [wegwijzer loopbaangesprek](#) vindt u hierover uitgebreidere informatie. Praktijkvoorbeelden over hoe scholen dit in de praktijk vormgeven vindt u op bij de [praktijkvoorbeelden LOB](#).

### 10 handelingsregels voor docenten voor een reflectief loopbaangesprek

- Spreek met en niet tegen een student.
- Nodig de student uit tot het vertellen van een recente ervaring.
- Let op emotiewoorden: die geven aan dat het gaat om een ervaring die er voor de student toe doet.
- Waardeer emoties en geef ze aandacht, maar ga er verder niet op in. Het gaat om de ervaring en niet om de emoties.
- Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen): je moet duidelijk krijgen wat precies de emotie triggerde. Wanneer je dat weet, heb je een verhaal.
- Verbreed de verhalen zodat er via vergelijkend leren een breder verhaal kan ontstaan waarin motieven zichtbaar worden.
- Help de student het kernwoord van het bredere verhaal te benoemen en kijk naar de toekomst via dit kernwoord.
- Luister 'leeg' en vanuit een 'niet weten'.
- Stel geen 'waarom'-vragen: een 'waarom'-vraag veronderstelt meestal – ten onrechte – dat de student al weet door welke motieven hij zich in zijn gedrag laat leiden. Het gaat er juist om dat de student in staat wordt gesteld gaandeweg de eigen motieven te ontdekken.
- NIVEA: Niet Invullen Voor Een Ander, maar samen op zoek naar het 'juiste woord' dat de kern weergeeft van de ervaring die er voor de student toe doet.

Figuur 7: 10 handelingsregels (pagina 35) voor docenten voor een reflectief loopbaangesprek / KPC groep

### 3.3 KEUZE DIE SCHOOL KAN MAKEN

De school maakt zelf keuzes over hoe LOB wordt vormgegeven. Zo zijn er keuzes over:

- de manier waarop LOB wordt geïntegreerd binnen het curriculum,
- of en hoe ervaringen en de ontwikkeling van loopbaancompetenties worden vastgelegd,
- of en hoe er wordt samengewerkt met het vervolg- en samengewerkt met het toeleverend en vervolgonderwijs,
- of en hoe ouders worden betrokken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind.

### DE MANIER WAAROP LOB WORDT GEÏNTEGREERD BINNEN HET CURRICULUM

Op welke manier LOB in het curriculum aan bod komt, is de keuze van de school. Evenals de invulling van de wijze van begeleiden en de keuze wel/niet actief aan de slag te gaan met LOB gedurende het hele onderwijsproces. Ervaring leert dat wat goed werkt bij de ene school, niet per definitie goed hoeft te werken op een andere school.

Voor het mbo zijn er verschillende mogelijkheden om LOB vorm te geven. Een LOB-programma kan variëren per grootte van de school, cultuur en regio. Sommige scholen geven LOB wekelijks als vak en in gesprekken met de SLB'er / mentor. Andere scholen kiezen om LOB in projecten te verweven en vakdocenten een steeds grotere rol te geven bij LOB. Belangrijkste is dat er gesprekken met studenten worden gevoerd waarin een reflectie plaatsvindt op ervaringen (lemniscaat model).

Voor inspiratie hoe andere scholen vorm geven aan LOB, zie de [praktijkvoorbeelden LOB](#). Zelf aan de slag met je LOB-programma, bekijk dan de tool [LOB-curriculumplanner](#) eens.

*“Oh ja, ik heb wel SLB, dat is toch hetzelfde? Dat je in de klas gaat praten over hoe het gaat en wat je wil doen?”*

*Teun, mbo*

*Jongerenperspectief op Lob – Youngworks – oktober 2020*

### VASTLEGGEN VAN ERVARINGEN EN ONTWIKKELING LOOPBAANCOMPETENTIES

Niet op elke school wordt de ontwikkeling van de loopbaancompetenties en de ervaringen die binnen LOB worden opgedaan vastgelegd. Op veel scholen gebeurt dit wel en op verschillende wijzen: in een portfolio, online platform/methode of eigen digitaal studentvolgsysteem. Indien de student wordt gestimuleerd de ontwikkelingen bij te houden in een dossier, helpt het hen om zelf eigenaar te zijn van dit proces. De school is vrij om hier vorm aan te geven passend bij de eigen visie en beleid.

Voor inspiratie hoe andere scholen ervaringen en de ontwikkeling van loopbaancompetenties door studenten vast laten leggen, zie de [praktijkvoorbeelden LOB](#). Zelf hiermee aan de slag, bekijk dan de webpagina [LOB-documenten](#) eens.

#### Ter inspiratie: componenten van het loopbaandossier op het vmbo:

Het loopbaandossier zegt niets over de examencijfers, maar geeft een beeld van de passies, talenten, keuzes en mogelijkheden van de leerling. Binnen het vmbo dient het loopbaandossier vier componenten te bevatten. Dit zijn:

- de leerling moet aantonen dat hij loopbaanvaardig is. Dit kan aan de hand van de vijf loopbaancompetenties
- de leerling moet zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk maken
- de leerling moet aangeven welke activiteiten zijn uitgevoerd die hebben bijgedragen tot het ontwikkelen van loopbaancompetenties
- per activiteit dient de leerling aan te geven:
  - de beoogde doelen (Wat is je doel?)
  - de resultaten (Wat heb je gedaan?)
  - de evaluatie en een conclusie (Wat heb je ontdekt?)
  - de vervolgactiviteiten (Wat ga je hiermee doen?)



Figuur 8: Componenten van het loopbaandossier op het vmbo / Kerndeel C / Beroepsgerichte programma's

### SAMENWERKING MET HET TOELEVEREND EN HET VERVOLGONDERWIJS

Scholen kunnen op meerdere manieren met elkaar samenwerken.

- Middels het [loopbaandossier/ doorstroomdossier](#).  
In overleg met het vmbo (samenwerkingsverbanden) kunnen afspraken worden gemaakt op welke wijze het loopbaandossier van het vmbo, welke daar een wettelijke eis is, een rol kan spelen bij de overstap naar een vervolgonderwijs op het mbo. En in overleg met het hbo kunnen afspraken worden gemaakt op welke manier het loopbaandossier wordt gebruikt en benut bij de verdere ontwikkeling van de (studie) loopbaan van de student. De overdracht van (een samenvatting van) het loopbaandossier kan gekoppeld worden aan het zogenaamde doorstroomdossier. Dat doorstroomdossier wordt in veel regio's ingezet door vmbo en mbo om gegevens van leerlingen uit te wisselen. Verschillende hogescholen hebben eigen instrumenten ontwikkeld om inzicht te krijgen in de loopbaanontwikkeling van hun aspirant studenten.
- Middels een lerend [LOB-netwerk](#).  
Er zijn vele regionale LOB-netwerken. Deze bestaan uit scholen, (het bedrijfsleven en gemeenten) waarbij men frequent bij elkaar komt om informatie uit te wisselen over LOB-thema's, actualiteiten uit de regio en afspraken maakt rondom samenwerking.
- Middels een doorlopende LOB-leerlijn.  
Wanneer een mbo-school samenwerkt met een vo- of hbo-school rondom LOB-activiteiten op de overgang en/ of doorstroomdossier ontstaat er een doorlopende LOB-leerlijn.

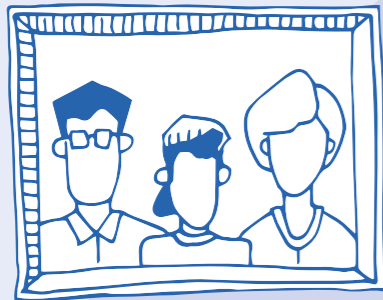
### ouders betrekken bij LOB

Het LOB-programma wordt krachtiger wanneer ook ouders betrokken worden. Het betrekken van de ouders bij de loopbaanoriëntatie is van belang omdat zij een grote rol kunnen spelen in keuzes van de student. De school kan de ouders ondersteunen in het goed vervullen van hun rol bij het begeleiden van hun zoon of dochter in de loopbaan. De ouders kunnen ook een rol spelen in het naar binnen halen van het bedrijfsleven op de school en om studenten buitenschoolse ervaringen op te laten doen in het bedrijfsleven. Dit zien we vooral bij het vmbo, havo en vwo. Volgens onderzoek van Youngworks ziet het merendeel van de jongeren in het mbo en hbo geen actieve rol voor hun ouders.

#### Ouders zijn in het mbo en hbo nog altijd belangrijk, maar jongeren willen zelf de regie

*Voor een deel van de mbo- en hbo-studenten blijven ouders het belangrijkste klankbord wat betreft toekomstplannen en keuzes. Maar over het algemeen zien we dat ouders van jongeren binnen het mbo en hbo een minder grote rol spelen dan in het vo. Zeker wanneer ze goed op hun plek zitten. Ze worden vrijer gelaten om zelf te ontdekken wat bij hen past. Ouders zitten er minder achteraan, stellen minder vragen over het toekomstplaatje en leggen het initiatief bij hun kind. Mbo- en hbo-studenten hebben dan ook minder behoefte aan ouderbetrokkenheid bij LOB dan VO-leerlingen.*

*Jongerenperspectief op LOB - Youngworks - oktober 2020*



Er blijkt echter dat binnen het mbo kansen liggen in het betrekken van ouders bij LOB. De mbo-studenten die zijn geïnterviewd bij een recent onderzoek van Youngworks kunnen zich hier maar lastig een beeld bij vormen. Ouderbetrokkenheid komt op hen kinderachtig over, ze voelen zich er te oud voor: "Een ouderavond hoort bij de middelbare school." Ze willen graag zelf verantwoordelijk zijn voor hun toekomst. Ze zijn nu immers volwassen. En als ze wel behoefte hebben aan steun van hun ouders dan zijn ze prima in staat om hun ouders zelf te informeren en betrekken. Hieruit komt naar voren dat het belangrijk is om in de vormgeving van ouderbetrokkenheid in het mbo goed aan te laten sluiten bij de levensfase en behoefte van de doelgroep. Jongeren blijven graag zelf in the lead. Ze zijn een stap verder dan de middelbare school en voelen zich een stuk volwassener, zo willen ze dan ook graag behandeld worden. Ouders betrekken bij LOB in het mbo is dus wel degelijk zinvol, maar houd daarbij rekening met de manier waarop je de interactie tussen school, ouder en studenten faciliteert (gelijkwaardigheid)

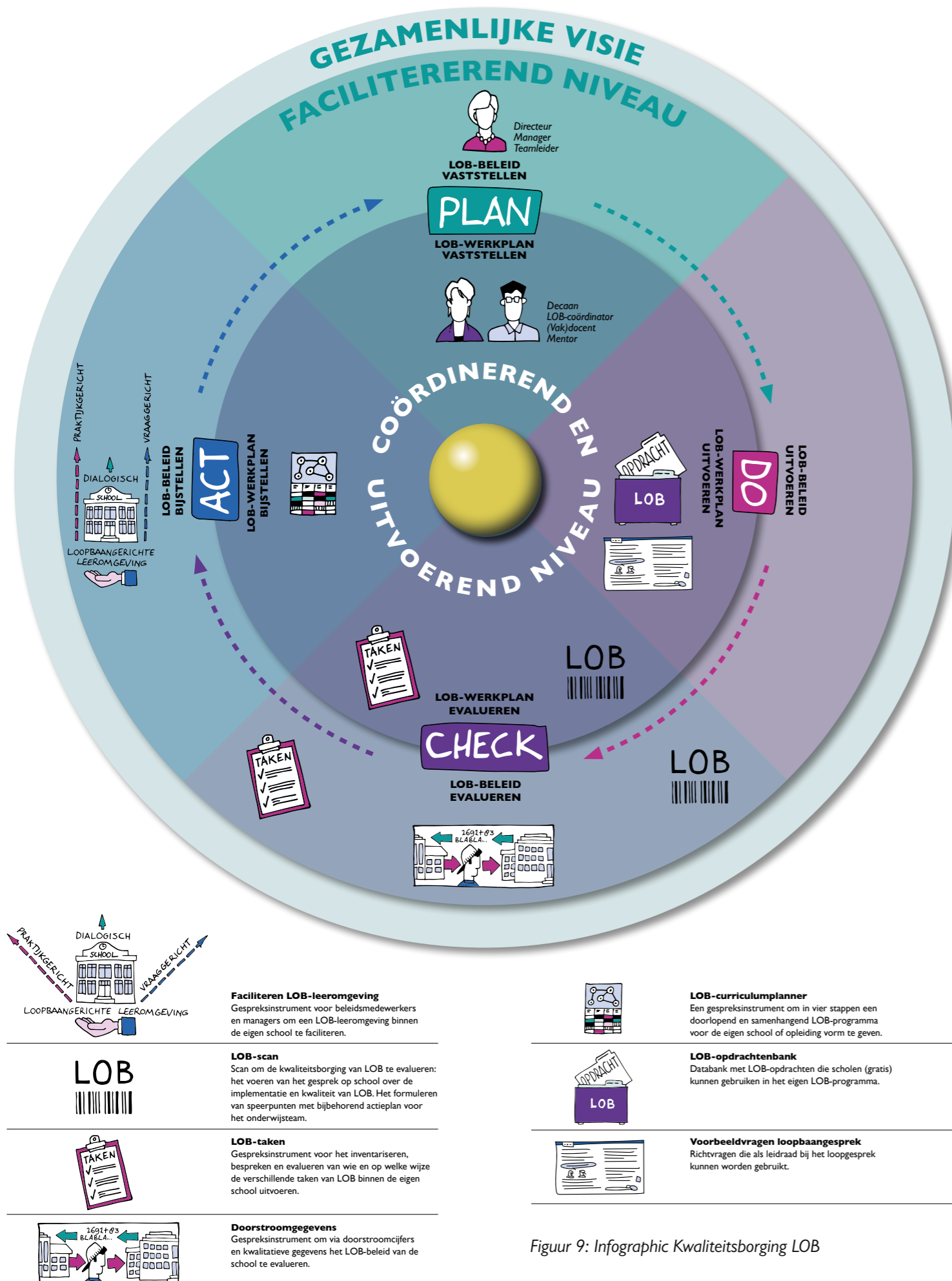
Voor inspiratie hoe andere scholen de ouders betrekken bij LOB:

- [Praktijkvoorbeelden LOB | Expertisepunt LOB](#)
- de [handreiking 'ouders en lob | Hogeschool Rotterdam'](#)
- de [handreiking ouderbetrokkenheid en verzuim op het mbo | Ingrado](#).

Kwaliteitsborging bij LOB begint bij een heldere visie en beleid. In de visie leg je op hoofdlijnen vast wat je wilt bereiken met LOB en waarom je dit wilt bereiken. Een inspirerende visie brengt mensen in beweging en geeft richting aan de doelstellingen en de aanpak van LOB in de school. De visie, meetbare LOB-doelen en de manier van werken krijgen een plek in het LOB-beleid. Door de visie, doelen en werkwijze goed vast te leggen is evaluatie van LOB mogelijk en kan de kwaliteit voor LOB geborgd worden. Het is belangrijk dat zowel op faciliterend niveau als op uitvoerend/coördinerend niveau aandacht is voor LOB visie en beleid. Dit hoofdstuk geeft handreikingen om aan de implementatie en borging van LOB te werken, passend bij het beleid en de visie van de school. De [infographic Kwaliteitsborging LOB](#) geeft een samenvattend beeld (figuur 9).



# KWALITEITSBORGING LOB



Figuur 9: Infographic Kwaliteitsborging LOB

## 4.1 VISIE OP LOB

Een visie op LOB ontwikkel je in gezamenlijkheid, zodat de visie breed gedragen wordt. Bij de visieontwikkeling zijn dus niet alleen bestuurders, directeuren/ schoolleiders en teammanagers/ afdelingsleiders betrokken, maar ook docenten, decanen/ LOB-coördinatoren, LOB-begeleiders van de opleidings-/onderwijsteams.

In de visie leg je op hoofdlijnen vast:

- wat je verstaat onder LOB
- wat je wilt bereiken (ambitie) met LOB
- waarom je dit wilt bereiken (aanleiding).

Hierbij kan je aangeven dat je LOB als middel ziet om studenten te ondersteunen bij het steeds meer zelfstandig sturing geven aan de eigen (studie)loopbaan of voor het bevorderen van doorstroom, het terugdringen van VSV, een leven lang ontwikkelen of bijvoorbeeld voor het stimuleren van talentontwikkeling. Welke rol hebben loopbaancompetenties en de loopbaange-richte leeromgeving hierbij? Ook wordt er vaak verbinding gelegd met andere beleidsterreinen (b.v. keuzedelen, begeleiding en mentoraat, intakeprocedures, doorstroom, (maatschappelijke) stage, burgerschap, alumni, arbeidsmarktinformatie, studenten/ jongerenperspectief, basis voor leven lang ontwikkelen en ouderbetrokkenheid).

## 4.2 LOB-BELEID

De visie op LOB leidt tot het formuleren van concrete, meetbare LOB-doelen. Deze doelen krijgen een plek in het LOB-beleid, waarin doelen, middelen, werkwijze en een tijdspad worden beschreven. Vaak wordt LOB-beleid op twee niveaus ontwikkeld:

### LOB-BELEID OP FACILITEREND NIVEAU

De directie of het management neemt het initiatief om lange termijn doelen op strategisch niveau in een LOB-beleidsplan op te stellen en faciliteert de totstandkoming en uitvoering ervan. Het strategisch LOB-beleidsplan is soms onderdeel van het (meerjarige) beleidsplan. Het LOB-beleidsplan wordt gevoed door de LOB-visie en vertaald naar de inrichting van LOB binnen de school of afdeling.

Hierbij kan de school een aantal keuzes maken, zoals:

- welke (meetbare, concrete) doelen willen we bereiken met het LOB-beleid?
- welke overkoepelende afspraken of kaders zijn er nodig over de vormgeving van LOB in het curriculum?
- welke rollen en taken hebben de decaan, LOB-coördinatoren, slb'ers en de mentoren?
- welke rollen en taken hebben de (vak)docenten?
- welke facilitering is nodig voor de uitvoering van het LOB-beleid?
- welke professionalisering is nodig voor de uitvoering van het LOB-beleid?
- hoeveel tijd is er nodig om de doelen te realiseren?

## LOB-WERKPLAN OP COÖRDINEREND EN UITVOEREND NIVEAU

Ook teams gaan met elkaar in gesprek over LOB om een teamvisie te ontwikkelen binnen de overkoepelende visie. Passend bij de visie en het afgesproken LOB-beleid ontwikkelen de teams een LOB-werkplan. Daarin staat beschreven hoe de LOB-activiteiten worden vormgegeven en uitgevoerd binnen een team. Het team stelt zich hierbij een aantal vragen, zoals:

- op welke manier geven we binnen onze opleiding LOB vorm in het curriculum of het LOB-programma?
- hoe gaan we jongeren begeleiden bij de (studie)loopbaankeuzes?
- welke LOB-activiteiten bieden we de jongeren?
- hoe plannen we de LOB-activiteiten?
- wie heeft een taak bij de uitvoering van LOB en hoe verdelen we de rollen en taken binnen het team?

## 4.3 KWALITEITSBORGING

Om te zorgen dat de kwaliteit van LOB goed is en blijft, is het belangrijk dat het beleid en het werkplan periodiek worden bijgesteld. Dit kan met behulp van de kwaliteitscyclus PDCA. Deze kwaliteitsborging vindt plaats op schoolniveau en teamniveau. De kwaliteit wordt met de PDCA cyclus geborgd wanneer:

	<b>LOB-beleid op faciliterend niveau</b>	<b>LOB-werkplan op coördinerend en uitvoerend niveau</b>
<b>Plan</b>	<i>de LOB-visie en het LOB-beleid zijn vastgelegd waarin doelen, middelen, werkwijze en een tijdspad worden beschreven.</i>	<i>er is in een LOB-werkplan vastgelegd waarin de aangeboden LOB-activiteiten en -begeleiding worden beschreven.</i>
<b>Do</b>	<i>tijdens de uitvoering werken teams binnen de kaders van de LOB-visie en het LOB-beleid.</i>	<i>tijdens de uitvoering voeren de teams de activiteiten en begeleiding uit volgens het LOB-werkplan.</i>
<b>Check</b>	<i>achteraf wordt geëvalueerd of de uitkomsten van werkplannen passen binnen de LOB-visie en het LOB-beleid en of de resultaten en kwaliteit zijn geleverd.</i>	<i>achteraf wordt geëvalueerd of de activiteiten en begeleiding van het LOB-werkplan daadwerkelijk zijn uitgevoerd en welke resultaten en kwaliteit zijn geleverd.</i>
<b>Act</b>	<i>de uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt in het bijstellen van het LOB-beleid voor het komende schooljaar.</i>	<i>de uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt in het bijstellen van het LOB-werkplan voor het komende schooljaar.</i>

Figuur 10: Toelichting op kwaliteitsborging middels de PDCA-cyclus.

## 4.4 (GESPREKS-) INSTRUMENTEN LOB

Om met de LOB-betrokkenen in gesprek te gaan over LOB, kun je diverse tools gebruiken. In deze paragraaf wordt wat dieper ingegaan op de mogelijk te gebruiken handvatten voor dit gesprek: LOB-scan, LOB-taken en de LOB-curriculumplanner. De Ambitieagenda LOB uit Hoofdstuk 2.1 kan ook als gespreksinstrument ingezet worden.

### LOB-SCAN

Het doel van de webtool LOB-scan is om als school of opleiding zicht te krijgen hoe het met LOB staat. De LOB-scan stelt vragen over verschillende onderwerpen van LOB en is een instrument om met elkaar in gesprek te gaan en te kijken waar de school op LOB-gebied staat. Op basis van de uitkomsten kan dan samen bepaald worden welke stappen de school of opleiding nog wil of moet zetten.



Meerdere leden van een onderwijsteam kunnen de scan invullen en er is één procesbegeleider die het invullen en bespreken van de scan coördineert.

### LOB-TAKEN

Euroguidance heeft het Raamwerk LOB gepubliceerd voor professionals in loopbaanontwikkeling en –begeleiding. Het raamwerk beschrijft de rollen en deskundigheid van de LOB-begeleiders, LOB-coördinatoren/decanen en de beleidsmakers LOB voor vier aandachtsgebieden: visie en beleid, oriëntatie en begeleiding, organisatie en samenwerking. Het raamwerk is een servicedocument en heeft tot doel scholen te ondersteunen bij het versterken van de kwaliteit van de loopbaanontwikkeling en –begeleiding van studenten.



Om hiermee praktisch aan de slag te kunnen, heeft het Expertisepunt LOB een gespreksinstrument genaamd LOB-taken gemaakt. Via deze webtool kan er voor elke taak aangegeven worden óf en door wie deze taak wordt uitgevoerd binnen jouw school. Wanneer alle taken zijn ingevuld, krijg je een totaaloverzicht en een visuele samenvatting van de ingevulde scan.

### LOB-CURRICULUMPLANNER

De LOB-curriculumplanner is een gespreksinstrument om in vier stappen een doorlopend en samenhangend LOB-programma voor de eigen school of opleiding vorm te geven. Te denken valt aan een samenhangend geheel van LOB-activiteiten, loopbaangesprekken, ouderactiviteiten en het vastleggen in het LOB-document.

## 4.5 PROFESSIONALISERING EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

LOB is niet de taak van één docent, slb'er, LOB-coördinator of decaan, maar vraagt commitment en ondersteuning van alle betrokken in het onderwijs: bestuur, schoolleiding, management, teamleider, decaan/loopbaanbegeleider, mentor, vakdocent, het onderwijsondersteunend personeel, ouders/verzorgers, toeleverend en vervolgonderwijs, bedrijfsleven en lokale overheid. De manier waarop de school LOB organiseert en bij wie LOB-taken worden belegd is afhankelijk van de (LOB-) visie van de school. Zie voor informatie over het gespreksinstrument 'LOB-taken' paragraaf 4.2.

## WELKE SCHOLING IS ER MOGELIJK?

De arbeidsmarkt en samenleving veranderen snel en vragen van de toekomstige werknemer meer zelfsturing en wendbaarheid. Studenten worden begeleid en in staat gesteld om op zichzelf te reflecteren en zij worden geholpen zelf sturing te geven aan de (studie)loopbaan. Alle redenen om ook als LOB-coördinator, slb'er, decaan, mentor of (vak)docent je regelmatig verder te professionaliseren. Hoe kan je loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed in school implementeren, hoe voer je een goed loopbaangesprek en hoe houd je ouders betrokken?

De download [Behoefte en aanbod professionalisering LOB](#) biedt informatie waar loopbaan-professionals uit het onderwijs scholing kunnen volgen bij door de overheid bekostigde instellingen voor arbeidsmarkttoeleiding. Is je scholingsbudget op, of wil je graag zelf aan de slag, dan is de gratis toegankelijke [online leergang LOB](#) van het expertisepuntlob.nl ook een mogelijkheid. Verder is het mogelijk om extern een adviseur in te huren om bijvoorbeeld mentoren te laten trainen in het voeren van loopbaangesprekken. Het Expertisepunt LOB heeft een [stappenplan](#) gemaakt waarmee je de voor jou meest geschikte trainer of adviseur kan vinden. Daarbij kun je ook het overzicht van [Trainings- en adviesbureaus | Expertisepunt LOB](#) gebruiken om zicht te krijgen op waar LOB-trainingen verzorgd worden.

## NETWERKEN EN DECANENKRINGEN

Een groot deel van de jongeren stromen tijdens hun schoolloopbaan door van de ene onderwijssector naar de andere. Goede samenwerking tussen de verschillende onderwijssectoren in de regio draagt in belangrijke mate bij aan hun studie- en loopbaansucces.

Ook de samenwerking tussen scholen, bedrijfsleven en gemeenten speelt een belangrijke rol. Wanneer de begeleiding van studenten wordt gezien als gezamenlijke verantwoordelijkheid, heeft dit positieve invloed op de manier waarop studenten (praktijk)ervaring op kunnen doen tijdens bijvoorbeeld stages en leren netwerken.

Op [LOB-netwerken](#) vind je regionale netwerken die zich hiervoor inzetten.

Daarnaast zijn er, geregisseerd door de RMC-regio's, samenwerkingsverbanden die regie voeren over de VSV-gelden. Sterk Beroeps Onderwijs en Sterk Techniek Onderwijs (SBO & STO) werken op regionale basis (onder andere) aan doorlopende leerlijnen. Bij deze platformen kan aangesloten worden om op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen op het gebied van LOB, cursussen, congressen en thematische bijeenkomsten.

## **Colofon**

### **Redactie en realisatie**

Netty Bonouvrié  
Ivette Kleijngeld  
Anita de Moor  
Rob van Rijn  
Michel Zijffers

### **Foto cover**

Koos Busters / Nationale Beeldbank

### **Vormgeving**

Zabriski communicatie

Januari 2022



Expertisepunt



Expertisepunt LOB

0348 - 753 610

[info@expertisepuntlob.nl](mailto:info@expertisepuntlob.nl)

[www.expertisepuntlob.nl](http://www.expertisepuntlob.nl)