

YOUNGWORKS

# JONGERENPERSPECTIEF OP LOB

Rapportage onderzoek | Expertisepunt LOB

5 oktober 2020



# INHOUDSOPGAVE

<b>1. Samenvatting</b>	P. 2
<b>2. Inleiding</b>	P. 4
<b>3. Reflectie op LOB</b>	P. 5
3.1 Associaties bij LOB	P. 5
3.2 Positieve ervaringen met LOB	P. 6
3.3 Negatieve ervaringen met LOB	P. 8
3.4 Rol van ouders bij LOB	P. 11
3.5 LOB-behoeften en loopbaancompetenties	P. 13
<b>4. Kansen en ideeën</b>	P. 17



# 1. Samenvatting

*Welke behoeften hebben jongeren op het gebied van LOB en welke kansen zien ze voor verbeteringen op hun school/onderwijsinstelling?*

Om het jongerenperspectief op LOB in kaart te brengen, voerden we een kwalitatief onderzoek uit onder jongeren in het voortgezet onderwijs (vmbo, havo, vwo), mbo en hbo.

Als je met jongeren in gesprek gaat over LOB, valt op dat vrijwel iedereen positieve ervaringen heeft gehad en de essentie van LOB – na enige uitleg - als zeer waardevol ziet. Tegelijkertijd zijn veel jongeren kritisch. Kritisch op hoe LOB nu vaak vorm krijgt en kritisch op wat ze nog missen op het gebied van LOB. Dit onderzoek biedt dan ook inzicht in een aantal grotere kansen. We benoemen deze hieronder kort samengevat. Bij de beschrijving van de resultaten verderop in dit rapport maken we waar relevant onderscheid tussen opleidingsniveaus, fasen binnen de opleiding en besteden we aandacht aan de loopbaancompetenties. De belangrijkste kansen en uitdagingen op het vlak van LOB zijn:

- **Persoonlijke relevantie** | Jongeren hebben behoefte aan meer maatwerk op het gebied van LOB, waarbij de invulling en inhoud is afgestemd op zowel persoonlijke behoeften als de fase van ontwikkeling van de leerling of student. Hierbij hechten ze veel waarde aan persoonlijk contact, juist dan is er ruimte voor maatwerk. De rol van een mentor of coach, waarmee ze een persoonlijke band kunnen opbouwen en die met ze in gesprek gaat, waarderen jongeren dan ook zeer. Tegelijkertijd vinden ze dat deze ruimte nu te vaak ontbreekt. LOB vindt nu veelal plaats in groepsverband (tijdens mentor-/SLB-/LOB-uren), waarbij iedereen dezelfde activiteiten doorloopt, terwijl de behoeften binnen een groep sterk verschillen en er te weinig tijd is voor een persoonlijk gesprek. Jongeren zien leeftijdsgenoten bovendien niet als een geschikte gesprekspartner op het vlak van veel LOB-gerelateerde onderwerpen. Ze zoeken of ervaringsexperts (bijvoorbeeld studenten die een stap verder zijn of alumni) of mensen in hun omgeving die met ze mee kunnen denken vanuit een coachende rol (een mentor/ouder).
- **Een levendige vorm** | Jongeren zijn positief over projecten waarbij ze praktijkervaringen opdoen bij organisaties, of aan de slag gaan met echte vraagstukken. Dat geldt ook voor stages. Als ze na afloop van dat soort ervaringen reflecteren op hun drijfveren en kwaliteiten, ontwikkelen ze zelfinzicht en leren ze over hun talenten en (on)mogelijkheden. Hier zijn jongeren sterk naar op zoek, bewust of onbewust. De mate waarin jongeren praktijkervaringen opdoen varieert echter sterk, veel jongeren vinden dat hier nu nog te weinig ruimte voor is. Daarbij heeft het invullen van te lange en saaie vragenlijsten voor veel jongeren geen toegevoegde waarde en lijkt dit zijn doel daarmee voorbij te schieten. Dat geldt zowel voor te lange invulreflectie-opdrachten als voor het invullen van studiekeuze- en beroepentesten. De opbrengst van testen is te voorspelbaar of te ver uit de richting, waardoor jongeren zich hier niet door geholpen voelen. Bovendien worden jongeren hierdoor kritisch op LOB; het voelt eerder als een nutteloze verplichting, dan als een kans om meer over jezelf en je mogelijke rol in de wereld te ontdekken. Belangrijk is dan ook dat reflectie na een activiteit of ervaring wel plaatsvindt, maar in een meer levendige vorm.



- **Herkenbare LOB** | Jongeren zijn nu nog (deels) niet bekend met het begrip LOB, vaak hebben ze er wel eens van gehoord. Bekendheid met LOB is geen doel op zich, maar biedt wel een kans. Nu tellen veel LOB-activiteiten niet bij elkaar op. Jongeren zien zelf geen samenhang of een doorlopende LOB-lijn die ze vanaf het voortgezet onderwijs voorbereidt op een vervolgopleiding en de arbeidsmarkt. De gebruikte terminologie is over verschillende opleidingsniveaus niet consistent. Door dit gebrek aan een eenduidige taal is het moeilijker voor jongeren om samenhang te zien. Het zou zinvol zijn als jongeren bewuster gaan ervaren dat ze tijdens hun hele onderwijsloopbaan met LOB bezig zijn en wat de toegevoegde waarde daarvan is.



## 2. Inleiding

Expertisepunt LOB evalueert met de Monitor LOB in hoeverre het onderwijsveld (vmbo, havo, vwo en mbo) beleid ontwikkelt en activiteiten ontplooit om LOB succesvol vorm te geven. Daarvoor is in het afgelopen jaar een uitgebreide enquête ingevuld door verschillende onderwijsprofessionals: van bestuurder, directeur tot docent en decaan. Het perspectief van jongeren kwam hierin nog beperkt terug. Expertisepunt LOB ziet de noodzaak om ook vooruit te kijken en jongeren actief te betrekken. Welke behoeften hebben leerlingen en studenten? En: welke kansen zien zij richting de toekomst? Expertisepunt LOB heeft Youngworks daarom gevraagd om het jongerenperspectief op het thema LOB in kaart te brengen. De hoofdvraag van het onderzoek is:

*Welke behoeften hebben jongeren op het gebied van LOB en welke kansen zien ze voor verbeteringen op hun school/onderwijsinstelling?*

Om deze vraag te beantwoorden voerde Youngworks een kwalitatief onderzoek uit, bestaande uit 16 online co-creatie duo-sessies met in totaal 32 jongeren uit het voortgezet onderwijs, mbo en hbo.

De sessies bestonden uit twee delen:

1. Reflectie op LOB: Welke keuzes hebben ze onlangs moeten maken? Wat zijn ervaringen van jongeren? Hoe was de begeleiding in dat keuzeprocess? En waar liepen ze tegenaan?
2. Behoeften: Vervolgens brachten de deelnemers hun behoeften met betrekking tot het thema LOB in kaart. Hierop voortbouwend gingen de deelnemers aan de slag met potentiële kansen en ideeën voor LOB.

Gesprekken vonden plaats via Zoom. Tijdens onderdelen van de sessies maakten we gebruik van Miro, een online canvas. Jongeren vulden hierin digitale post-its in, waarop we vervolgens konden doorvragen.

De onderzoeksgroep bestaat uit een mix van jongeren van het vmbo (8 jongeren), havo/vwo (8 jongeren), mbo (8 jongeren) en hbo (8 jongeren). Het onderzoek is kwalitatief van aard. Dit bood ons de mogelijkheid om door te vragen op ervaringen en onderliggende behoeften en motivaties. Vanwege het aantal gesprekken zijn inzichten indicatief van aard.

In deze rapportage beschrijven we de resultaten uit het onderzoek met betrekking tot jullie vraag: Welke behoeften hebben jongeren op het gebied van LOB en welke kansen zien ze voor verbeteringen op hun school/onderwijsinstelling? Daarnaast formuleren we praktische adviezen om de vormgeving van LOB optimaal te laten aansluiten op de (verschillende) behoeften en motivaties van de doelgroep.

We hebben dit onderzoek met veel plezier uitgevoerd. Neem voor vragen of toelichting contact met ons op, t. 020 – 419 98 40.

Joris Schuurman: [Joris@youngworks.nl](mailto:Joris@youngworks.nl)

Anne Lisa Mudde: [Annelisa@youngworks.nl](mailto:Annelisa@youngworks.nl)



# 3. Reflectie op LOB

## 3.1 Associaties bij LOB

### LOB is voor veel jongeren een onbekend begrip

Een groot deel van de leerlingen in het voortgezet onderwijs (VO) heeft geen idee wat LOB is. Met name op de havo en vwo is LOB een onbekend begrip. Dit kan samenhangen met het feit dat LOB op deze niveaus niet wettelijk verplicht is, in tegenstelling tot het vmbo. Vmbo'ers zijn dan ook beter bekend met LOB. Ze hebben een vak of een LOB-coördinator.

*“LOB? Dat is iets met lichamelijke opvoeding toch? Iets met gym?”*

*James, havo*

Ook binnen het mbo en hbo zijn lang niet alle jongeren met LOB bekend. Toch weet een groot deel dat het iets te maken heeft met loopbaanbegeleiding, met name de mbo'ers leggen deze link. Zij hebben vaker een LOB-coördinator of een vak dat LOB heet.

### Beelden bij LOB lopen uiteen, maar een groot deel is kritisch

Hoewel een groot deel van de jongeren in eerste instantie niet bekend is met het begrip LOB, zijn ze zich na een korte toelichting wel bewust van verschillende LOB-activiteiten. Leerlingen in het VO zien LOB terug in mentoruren, studievoorlichtingsdagen, meeloopdagen en koppelen het vooral aan het invullen van lange vragenlijsten (kwaliteitentesten en studiekeuzetesten).

*“Tijdens mentoruur doen we vaak Qompas. Dan moeten we een vragenlijst invullen over onszelf, om erachter te komen wat bij je past. Dat duurt altijd zo lang!”*

*Sterre, vwo*

In het mbo en hbo linken studenten LOB aan gastlessen, stage en gesprekken met een studiecoach. Mbo'ers zien LOB terug in SLB (studieloopbaanbegeleiding). Hbo'ers zien het terug in teamleren en vakken als *personal development*, waarbij ze bijvoorbeeld een portfolio moeten maken. Een kleine groep heeft ook persoonlijke mentorgesprekken of coachgesprekken.

*“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*

Hoewel sommige jongeren succesverhalen delen over LOB zijn de meeste jongeren kritisch op hoe LOB nu georganiseerd wordt. Er is onvoldoende aandacht voor LOB, en de LOB-activiteiten die er zijn, sluiten niet aan bij hun behoeftes. Kortom, veel jongeren hebben geen positief beeld van LOB, en zien ruimte voor verbetering.

*“Onze school doet echt niet genoeg aan LOB. Ze helpen ons op geen enkele manier te ontdekken wat in de toekomst mogelijk is. Die testjes helpen mij onvoldoende. Ik zou graag meer kennis maken met bedrijven.”*

*Florian, vmbo*



## 3.2 Positieve ervaringen met LOB

Hoewel jongeren overwegend kritisch zijn over LOB, benoemen ze ook positieve ervaringen. We bespreken hier een aantal positieve ervaringen met LOB.

### Persoonlijk contact met mentor of docent

Een groot deel van de jongeren is positief over mentoren, docenten en coaches die een actieve rol spelen bij hun keuzemomenten en ontwikkeling. Toegankelijkheid en betrokkenheid zijn belangrijke sleutels in het contact. Jongeren vinden het fijn om op structurele basis persoonlijke aandacht te krijgen en de mogelijkheid te hebben om de mentor of docent zelf te kunnen benaderen met vragen. Tevredenheid over de begeleiding van de mentor valt of staat bij de hoeveelheid en de aard van het contact.

*“Mijn mentor kijkt wel echt naar wat er bij me past en hoe ik ben. Hij kan echt een half uur met me praten, en echt persoonlijk naar mij kijken. Hij kent me. Mijn mentor geeft naast mentoruur ook maatschappijwetenschappen, dus ik denk dat hij daarom ook automatisch meer betrokken is. Haar [over vriendin in dezelfde klas] mentor is niet zo. Zij heeft alleen een 10-minuten gesprekje gehad.”*

Laudy, vwo

Met name voor de twijfelende en zoekende jongeren in het VO is de mentor een belangrijk aanspreekpunt. Zij ervaren een sterke behoefte aan sturing in het ontdekken van hun talenten en het maken van keuzes omtrent hun pakket, profiel of vervolgstudie. Daarentegen vinden doelgerichte jongeren met een duidelijk toekomstplan het onnodig om regelmatig met mentoren te praten. Zij vinden het juist fijn als de gesprekjes op vrijblijvende basis zijn.

*“O nee, ik wil niet steeds met mijn mentor praten hoor. Ik weet toch al wat ik wil kiezen. Ik ga alleen naar hem toe als ik een vraag heb of als ik het online niet kan vinden.”*

Lindsey, vmbo

### Het belang van praktijkgerichte opdrachten: leren door doen is inspirerend

Alle jongeren vinden praktijkgerichte opdrachten tijdens lessen belangrijk en leerzaam. Met name opdrachten die binding hebben met de beroepspraktijk, waarbij je niet de boeken induikt of naar een college luistert, maar echt iets doet, maakt, oplost of organiseert. Hoewel ze dit soort activiteiten in eerste instantie niet aan LOB linken, ontdekken ze op deze manier wel waar hun talenten liggen. Ook worden ze uitgedaagd om zich op hun toekomst te oriënteren. Jongeren benadrukken het belang van praktijkgerichte opdrachten, omdat ze hierbij vaardigheden leren die ze later in het echte werkende leven kunnen gebruiken.

*“Tijdens CKV moesten we een film maken in groepjes. Er kwam iemand vertellen die op een set werkt. We moesten daarna ook rollen verdelen binnen de groep. Dan ga je wel echt nadenken of het iets voor je is.”*

Robin, vwo

Kortom, praktijkgerichte opdrachten die een binding hebben met de beroepspraktijk, inspireren jongeren om over zichzelf op een ongedwongen en natuurlijke wijze over hun



toekomst na te denken. Vind ik dit leuk? Is dit iets voor mij? Wat is mijn rol binnen de samenwerking? Jongeren vinden het jammer dat het aantal praktijkgerichte opdrachten minder is geworden in de huidige corona-periode:

*“Door corona vielen sommige groepsopdrachten weg. We moeten nu meer individueel werken. De leuke casussen voor echte bedrijven vielen ook weg. Echt jammer, want daardoor leerden we juist hoe een opdracht er in het echte leven uit kan zien.”*

*Remi, vmbo*

### **Stages zijn leerzaam**

Stages zijn een belangrijke manier om erachter te komen wat bij je past. Door mee te lopen in de praktijk leren jongeren praktische vaardigheden en ontdekken ze of een beroep bij ze past. Daarnaast ervaren ze hoe het is om te werken: hoe ziet een werkdag eruit? Hoe gaan collega's met elkaar om?

*“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*

Het aantal stages en de insteek verschilt sterk tussen middelbare scholen. Sommige jongeren lopen alleen één snuffelstagedag, andere leerlingen lopen meerdere dagen mee in de praktijk. Voor leerlingen in het VO is een stage van één of enkele dagen te kort om echt door te krijgen of het iets voor hen is. Ze willen het liefst op meerdere plekken meelopen zodat ze verschillende ervaringen kunnen vergelijken. Voor sommige leerlingen in het VO is stagelopen nog spannend, ze willen het liefst samen met klasgenoten ervaringen opdoen, bijvoorbeeld door een groepsbedrijfsbezoek of door middel van duo-stages. Door corona zijn veel stages afgelast. Jongeren vinden dit jammer en maken zich zorgen. Ze zijn bang dat ze hierdoor cruciale voorbereiding op de arbeidsmarkt en keuzemomenten missen.

### **Reflectie is soms even wennen maar wel nuttig**

Jongeren hebben een sterke behoefte om zichzelf te ontdekken. Ze leren graag waar hun talenten liggen en ook over waar ze minder goed in zijn. Ze zijn dan ook positief over activiteiten waarin ze hiermee aan de slag gaan zoals een kwaliteitenspel (in het VO) of een competentieportfolio maken (in het mbo en hbo). Soms vinden ze dit soort opdrachten in eerste instantie onzinnig, maar later zien ze er het nut van in. De vorm van dit soort activiteiten is van grote invloed op in hoeverre jongeren de activiteit positief dan wel negatief ervaren.

*“Ik heb een portfolio moeten maken bij het vak ‘Persoonlijk Leiderschap’. Zo ging ik echt nadenken over mezelf. In het begin vond ik het een onzinnige opdracht, omdat ik niet wist waar ik het voor deed. Maar uiteindelijk was ik er wel door geholpen. Het kan je helpen zoeken naar werk dat echt bij je past.”*

*Fenne, hbo*





### 3.3 Negatieve ervaringen met LOB

#### Lange vragenlijsten zijn saai en tijdsverspilling

Een groot deel van de jongeren is negatief over de lange vragenlijsten die ze moeten invullen voor studiekeuzetesten of kwaliteitentesten. We horen dit vooral terug van leerlingen in het VO, voor wie deze vragenlijsten een verplicht onderdeel vormen. Hun kritiek op de vragenlijsten is dat het ‘gekke vragen’ zijn, over bijvoorbeeld hobby’s en vrienden. Ze begrijpen niet hoe dit bijdraagt aan goede studiekeuze of een passend beroep. Bovendien vinden jongeren de vragenlijsten veel te lang en saai. Meerdere jongeren vullen halverwege de vragen maar random wat in. En ten slotte is het advies dat voortkomt voor een groot deel van de leerlingen in negatieve zin verassend en past dit niet bij hun eigen ideeën voor de toekomst.

*“Ik heb een soort kwaliteitentest gedaan met superveel saaie vragen. Uiteindelijk kwam er bij mij vrachtwagenchauffeur uit, terwijl ik graag iets met interieurontwerp of media wil doen. Dat is dus tijdverspilling.”*

*Lindsey, vmbo*

#### School of opleiding biedt onvoldoende perspectief op toekomst

Jongeren missen vaak een concreet beeld van de mogelijkheden in de fase na hun huidige opleiding. Voor leerlingen uit het VO is het belangrijk dat ze inzicht krijgen in de verschillende opleidingen, wat je daarmee kan worden en hoe het is om te studeren. Ze vinden het spannend om een keuze te maken en hebben behoefte aan een overzicht van hun mogelijkheden.

*“Ik vond het superspannend om een keuze te maken, want wat als je het verkeerde kiest? Het is belangrijk dat ze laten zien wat er allemaal kan in de toekomst: welke opleidingen er zijn en welke richtingen. Achteraf had ik daar meer hulp bij gewild.”*

*Nordin, hbo*

We horen hetzelfde terug bij studenten in het mbo en hbo. Zij vinden dat ze binnen hun opleiding onvoldoende beeld krijgen van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt, veranderende beroepen en wat dit van hen vraagt. Wanneer de opleiding hier wel aandacht aan besteedt, zijn hbo-studenten kritisch: het zijn juist de voor de hand liggende beroepen die worden uitgelicht. Ze missen een breed en gevarieerd beeld van de arbeidsmarkt.

*“Bij mijn opleiding geven ze alleen praktijkvoorbeelden die heel erg standaard zijn. Het gaat altijd over de tandarts. Terwijl ik met mijn opleiding ook in het ziekenhuis of bij de GGD kan werken. Dat is wel jammer.”*

*Nadia, mbo jaar 4*

Mbo’ers krijgen tijdens hun opleiding een beter beeld van toekomstperspectief op de arbeidsmarkt. Ze krijgen bijvoorbeeld les van vakdocenten die de praktijk in huis halen met hun verhalen. Daarnaast lopen ze meer stages. Hierdoor krijgen ze feeling bij wat de beroepspraktijk inhoudt. Mbo-studenten met een doorstroomwens missen wel informatie over het hbo. Ze kunnen wel een hbo-keuzedeel volgen, maar de invulling hiervan verschilt sterk per mbo-college. We horen van sommige jongeren dat ze bij dit keuzedeel vooral extra schrijfpoddrachten krijgen. Zij missen concrete voorbereiding op het hbo.



Welke opleidingen zijn er en hoe is het om een hbo-student te zijn? Naar antwoorden op deze vragen moeten ze zelf op zoek.

### **Gebrek aan persoonlijke aandacht**

Het persoonlijke contact met de mentor is eerder aan bod gekomen als positief punt van LOB. Echter, lang niet alle jongeren hebben op school of binnen hun opleiding een vast contact waarmee ze kunnen sparren of die hen coacht. Een grote groep jongere mist persoonlijke aandacht binnen LOB en wil meer 1-op-1 gesprekken voeren. De persoonlijke aandacht die er nu wel is, gaat vaak over profielkeuze en studievoortgang. Jongeren willen breder kijken: naar hun talentontwikkeling en hun toekomst. Met name jongeren die keuzes uitstellen en jongeren die twijfelen over hun huidige of toekomstige keuzes, hebben behoefte aan actieve 1-op-1 begeleiding. Zij willen graag over hun keuzes praten, samen opties afwegen en ontvangen graag advies van hun mentor of coach.

*“Ik wil gewoon het liefst af en toe even praten met mijn mentor. Aan één gesprek heb ik niet genoeg. Studiekeuze is een proces. Wat je aan het begin van het jaar wil, is veranderd aan het einde van het jaar door wat je meemaakt tijdens een stage of open dag.”*

Sherina, vmbo

### **Zelfreflectie en toekomst bespreken in groepsverband zien veel jongeren als zinloos**

Zelfreflectie en toekomstplannen bespreken in groepsverband is volgens de meeste jongeren een *no-go* binnen LOB. Want wat kunnen ze nou van hun leeftijdsgenoten leren? Voor een goed advies praten ze liever met iemand die er verstand van heeft of meer ervaring heeft dan zijzelf. Ook zijn sommige jongeren naar eigen zeggen *‘niet het type voor groepsreflectie’*. Ze luisteren wel naar de verhalen van anderen maar delen niet graag hun eigen plannen in groepsverband.

*“Ja sorry hoor maar ik hoef mijn persoonlijke verhaal niet met andere studenten te delen en ik hoef dat van hun ook niet te horen. Mijn klasgenoten weten er niks vanaf dus ik heb niks aan hun adviezen en ervaringen.”*

Jordy, hbo

*“Ik wil echt niet met random studiegenoten gaan praten over mijn toekomst. Zij kennen mij niet goed genoeg daarvoor. Ik zeg ook nooit iets in die groeps gesprekken. Echt praten doe ik liever met goede vrienden.”*

Kelly, hbo

Over het delen van en luisteren naar ervaringen die ze meemaken in de praktijk zijn jongeren wel positief. Andermans stage-ervaringen zijn juist inspirerend en informerend. Zo krijgen ze een kijkje in een beroepspraktijk die ze zelf niet hebben bezocht.

### **Reflectieopdrachten zijn vaak langdradig en zweverig**

Een groot deel van de jongeren is kritisch op te lange schrijf- en reflectieopdrachten. Ze zijn *‘reflectiemoe’* en bedenken verhalen om maar aan de woordeneis te voldoen. Het ontbreken van inzicht in het nut van deze vragen in combinatie met herhaling van steeds dezelfde reflectievragen zorgt voor frustratie.

*“Ik heb een portfolio moeten maken over mezelf. Dat was wel interessant. Maar er zat een minimumaantal woorden aan de opdracht verbonden. Dat vond ik zo stom! Waarom kan het niet gewoon kort en bondig.”*

Jip, hbo



Daarnaast zijn jongeren kritisch op in hun ogen soms zweverige en diepzinnige opdrachten zoals het schrijven van een brief aan je toekomstige zelf. Ze begrijpen niet hoe dit hen concreet helpt bij het maken van een toekomstplan.

*“We moesten vorig jaar superveel reflectie-opdrachten doen. Over jezelf, wat je kan en wil en ook over situaties in je privéleven. En geen korte stukjes, écht lánɡ, ze gingen het echt goed nakijken. En toen moesten we óók nog een brief aan onszelf schrijven, dat heeft mijn moeder toen voor me gedaan.”*

Nordin, hbo

### **Evaluatie en reflectie op activiteiten mist**

Hoewel jongeren niet aanslaan op het schrijven van lange reflectieverslagen hebben ze wel een sterke behoefte aan reflectie. De LOB-activiteiten waar ze aan deelnemen, worden volgens sommigen niet genoeg opgevolgd door terugblikmomenten. Dit kan in de vorm van een 1-op-1 gesprek, vragen stellen of een korte opdracht. Jongeren hebben hier behoefte aan omdat ze de ervaringen en informatie die ze opdoen dan beter kunnen plaatsen. Zo komen ze erachter wat ze ergens van vinden en of iets bij hen past.

*“We hebben wel een stage gedaan. Maar daarna hebben we het er helemaal niet over gehad. Ja, we moesten wel vertellen wat we gedaan hadden. Maar we hebben niet besproken wat je ervan vond en of je er verder nog iets mee wilt. Dat vind ik wel echt jammer.”*

Sherina, vmbo

*“Een gastles is wel goed. Maar ik wil erna wel een vraag kunnen stellen of nog even bespreken hoe die persoon daar is gekomen. Dan weet ik gelijk ook meer wat ik er zelf aan heb.”*

Senna, hbo

### **Samenhang tussen en zichtbaarheid van LOB-activiteiten mist**

Voortbordurend op het voorgaande punt, blijkt dat jongeren de samenhang tussen LOB-activiteiten missen. Binnen een 10-minuten gesprek met een mentor of docent wordt bijvoorbeeld niet gesproken over een open dag of een alumni-activiteit die ze bezochten. Jongeren hebben hier begrip voor: de tijd binnen zo'n gesprekje is er niet. Het gaat dan vooral over cijfers en niet over de toekomst. Dit neemt niet weg dat ze het wel fijn vinden als hiervoor aandacht is op school of binnen de opleiding. Ze hebben daarnaast behoefte aan een doorlopende lijn in de activiteiten, bijvoorbeeld in mentor-les of in gesprek met een coach. Nu zijn het te veel verschillende activiteiten die los van elkaar staan. Dit maakt het lastig om te herkennen wat LOB is en welke activiteiten tot LOB behoren en hoe die bij elkaar optellen.

*“We hebben verschillende LOB-dingen. We gingen naar een open dag van het ROC. En we hebben een test gedaan over wat bij je past. En is een snuffelstage ook LOB? Dat was voor een ander vak. We hebben nooit over die dingen gepraat tijdens mentorles. Dat zou wel beter zijn. Ik wist niet dat het allemaal met elkaar te maken had.”*

Nela, vmbo

### **School benadrukt onvoldoende het doel en nut van LOB**

Jongeren weten onvoldoende wat LOB inhoudt en waarvoor het dient. Na uitleg over LOB ziet een deel van de jongeren in retrospectief meer het nut van opdrachten op school



of de opleiding in. Ze geven aan dat ze LOB-activiteiten serieuzer zouden nemen als hen vooraf goed doel en nut was uitgelegd. Hierbij is het de vraag in hoeverre dit ook daadwerkelijk niet is gebeurd, of dat deze informatie niet is blijven hangen. Feit is wel dat de manier waarop dit nut nu wordt overgebracht bij veel jongeren nog niet werkt. Is het daarom mogelijk om jongeren op een andere manier ontvankelijk te maken voor LOB?

*“Wij hadden op de middelbare school ook LOB. We deden bijvoorbeeld een beroepentest, maar dat deed ik niet serieus. Want op die leeftijd boeide me dat niet. Ik wist niet waarvoor ik het deed. Ik kreeg er ook geen cijfer voor. Dus vulde ik de beroepentest random in om het maar af te hebben.”*

*Kelly, hbo*

### **3.4 Rol van ouders bij LOB**

#### **Ouders spelen een belangrijke rol bij toekomst en keuzes in het VO**

Ouders spelen een belangrijke rol bij loopbaanontwikkeling. Jongeren praten veel met hun ouders over de toekomst, talenten en mogelijkheden. Daarnaast zijn ouders belangrijk tijdens veel keuzemomenten. Uiteraard zijn de verschillen tussen ouders enorm. Ze nemen verschillende rollen in: sommige ouders bieden een luisterend oor en geven vooral support. Andere ouders denken actief mee met wat goed bij kind past, gaan mee naar open dagen en spreken hun netwerk aan voor hulp bij de begeleiding. Jongeren die weinig ondersteuning van hun ouders krijgen bij hun loopbaanontwikkeling, hebben vaak een ander familielid (bijv. tante of neefje) die hen helpt.

*“Mijn ouders kennen mij het beste dus ik praat veel met hun over mijn toekomst. Daarom is het ook handig als ze meegaan naar de open dag, dan kunnen ze vragen stellen.”*

*Lindsey, vmbo*

*“Mijn ouders zijn niet zo betrokken. Ze willen vooral dat ik zelf een profielkeuze maak. Maar mijn zusje helpt mij wel heel erg. Zij heeft al een profielkeuze gemaakt.”*

*Jarno, vwo*

Leerlingen in het VO zijn verdeeld over het betrekken van ouders bij LOB. Een aantal leerlingen binnen het VO vindt het prettig als ouders actief door school betrokken worden bij studiekeuzes. Ze zien een driehoek-gesprek met mentor en ouders helemaal zitten. Ze hebben het idee dat dit hen nieuwe inzichten en ideeën oplevert die bijdragen aan hun keuze.

*“Ik zou graag eens praten met mijn mentor en mijn ouders. Mijn mentor weet namelijk heel goed wat ik kan en waar ik goed in ben. Welke vakken ik goed in ben bijvoorbeeld. En mijn ouders weten juist heel goed wie ik ben en wat ik leuk vind. Zo kunnen ze samen praten en mij helpen om op nieuwe ideeën te komen.”*

*Maud, 16 jaar, vwo*

Tegelijkertijd vindt een deel dat de school hun ouders niet actief hoeft te betrekken bij LOB en keuzemomenten. Met hun ouders praten ze thuis, en niet op school. Deze jongeren vinden wel dat school ervoor moet zorgen dat ouders voldoende informatie ontvangen over de keuzes die de leerlingen te wachten staan. Zo kunnen ze thuis beter het gesprek voeren over de toekomst.



Een enkeling is uitgesproken negatief over het idee om ouders meer te betrekken bij LOB door gesprekken met ouders op school. Zij zijn bang dat hun ouders vooral hun eigen ideeën te veel zullen gaan doorduwen, waardoor weinig ruimte blijft voor de behoeftes van het kind zelf.

*"Kijk. Mijn vader snapt niet hoe het werkt met studeren. Als hij meegaat naar school voor een gesprek dan gaat hij zijn eigen wil doorduwen, dat is dus advocaat of dokter. Dus ik wil gewoon zelf praten met mijn mentor. Dan kan ik daarna thuis uitleggen hoe ik het wil, en wat goed is voor mijn toekomst."*

Tarik, vmbo

### **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.

Uit diverse onderzoeken en praktijkvoorbeelden blijkt echter dat binnen het mbo kansen liggen in het betrekken van ouders bij LOB.<sup>1</sup> De mbo-studenten die wij spreken binnen dit onderzoek 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 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 is dus wel degelijk kansrijk, maar houd daarbij rekening met de manier waarop je de interactie tussen school, ouder en jongeren faciliteert (gelijkwaardigheid) en de toon richting jongeren hierin.

---

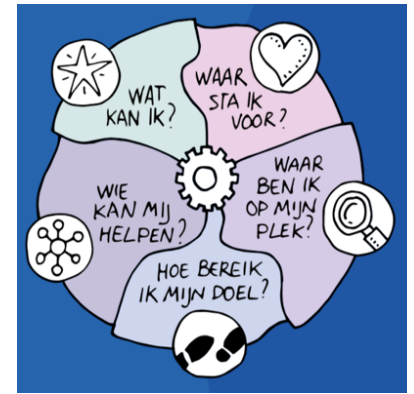
<sup>1</sup> 'Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind.' Publicatie Youngworks 2014



### 3.5 LOB-behoefte en loopbaancompetenties

#### Loopbaancompetenties

De vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers en haar onderzoeksteam zijn een belangrijke basis voor het Nederlandse LOB-beleid en de vormgeving van LOB binnen het onderwijs.<sup>2</sup> Voor het vmbo en voor het mbo is het vormgeven van LOB middels deze loopbaancompetenties wettelijk verplicht. Maar ook binnen havo, vwo en hbo wordt LOB vormgegeven middels de loopbaancompetenties.<sup>3</sup>



Loopbaancompetenties: uit wegwijzer van Expertisepunt LOB

Expertisepunt LOB ziet werken aan de competenties als een cyclisch proces dat tijd kost en tijdens de gehele onderwijsperiode plaatsvindt. Er zit geen vaste volgorde in hoe de loopbaancompetenties ingezet moeten worden. Motieven van jongeren kunnen in de loop van hun studieloopbaan immers veranderen.<sup>4</sup>

Aangezien de loopbaancompetenties een belangrijke rol hebben binnen het LOB-beleid, en de vormgeving van LOB-activiteiten, besteden we er ook aandacht aan binnen dit onderzoek. Want wat vinden jongeren zélf van deze competenties? En waar liggen hun behoeften?

1. Kwaliteitenreflectie → wie ben ik, wat kan ik?
2. Motievenreflectie → wat wil ik, wat drijft mij?
3. Werkexploratie → welk soort werk past bij mij?
4. Loopbaansturing → hoe bereik ik mijn doelen?
5. Netwerken → wie kan me daarbij helpen?

De meeste jongeren vinden dat kwaliteiten- en motievenreflectie bij elkaar horen, omdat deze over het ontdekken van jezelf gaan. Werkexploratie, loopbaansturing en netwerken gaan meer over de buitenwereld en hoe je stappen zet naar je toekomstige werkveld. Jongeren vinden het logisch dat je eerst focust op kwaliteiten- en motievenreflectie. Nadat je een goed beeld hebt gevormd van jezelf, kun je aan de slag met de wereld om je heen en de toekomst. Bijvoorbeeld door je visie op het werkveld te verbreden en doelen voor de toekomst op te stellen. Deze volgorde zien we sterk terug in de behoeften van jongeren. Binnen het VO hechten jongeren veel waarde aan kwaliteiten- en motievenreflectie. Daarentegen staan binnen het mbo en hbo werkexploratie en netwerken op één. Voor studenten die twijfelen over hun huidige opleiding en willen switchen, zijn kwaliteiten- en motievenreflectie juist wel weer belangrijk.

*“Kwaliteiten- 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*

<sup>2</sup> Marinka Kuijpers formuleerde in haar proefschrift vijf loopbaancompetenties. In 2006 paste ze deze samen met haar onderzoeksteam voor het eerst toe binnen het onderwijsdomein 2006. Publicatie: Over leerloopbanen en loopbaanleren: loopbaancompetenties binnen het (v)mbo. (F. Meijers, M. Kuijpers en J. Bakker).

<sup>3</sup> Wegwijzer Loopbaancompetenties 2018, Expertisepunt LOB.

<sup>4</sup> Idem.



Tegelijkertijd benadrukt een groot deel van de jongeren dat werkexploratie, loopbaansturing en netwerken niet los moeten staan van kwaliteiten- en motieven reflectie. De volgens hen meer 'toekomstgerichte' activiteiten moeten samengaan met het ontdekken van jezelf. Jongeren vinden dat LOB-activiteiten vaak te veel op één enkele competentie zijn gericht. Bij netwerkactiviteiten is te weinig ruimte voor motieven- en kwaliteitenreflectie. En activiteiten waarin ze op kwaliteiten reflecteren, zijn onvoldoende gekoppeld aan de vraag welk werk bij ze past, ofwel werkexploratie. Kortom, jongeren vinden dat de loopbaancompetenties in sommige activiteiten te geïsoleerd worden aangeboden, terwijl het juist belangrijk is dat ze in een LOB-activiteit samenkomen.

*"Ja, dan doen we iets met kwaliteiten maar dan weet ik daarna eigenlijk nog niet veel, omdat je alleen maar zelf dingen invult. Ik heb liever dat we echt iets doen en het daar dan over hebben."*

Jeffrey, mbo

### **Belangrijk op vmbo:**

Werkexploratie → welk werk past bij mij?

Voor vmbo'ers is werkexploratie het meest belangrijk. Zij houden zich erg bezig met welke beroepen er allemaal zijn en wat de arbeidsmarkt hen te bieden heeft. We horen regelmatig terug dat ze een beeld proberen te krijgen van zeer uiteenlopende beroepen. Kwaliteiten- en motievenreflectie zijn ook belangrijk voor vmbo'ers. Maar ze willen het liefst zelf in de praktijk ervaren of een beroep bij hun past en of ze er later iets mee willen doen. Ze denken liever niet van tevoren diep na over wat ze willen en kunnen, maar proeven graag van de praktijk om zo te ontdekken of het wat voor hen is.

*"Ik wil het liefst weten wat voor werk bij mij past. Ik kan wel eerst gaan zoeken wat ik kan en dan zoeken wat voor werk daarbij past, maar dat is zoveel moeite. Liever kijk ik eerst welk werk ik leuk vind, daarna zal ik merken of het iets voor mij is en of ik er goed in ben."*

Karel, vmbo

### **Belangrijk op havo en vwo:**

Kwaliteitenreflectie → wie ben ik, wat kan ik?

Motievenreflectie → wat wil ik, wat drijft mij?

Havisten en vwo'ers vinden kwaliteiten- en motievenreflectie belangrijk. Ze ervaren angst om een verkeerde keuze te maken en tijd te verspillen. Daarom willen ze eerst goed uitzoeken waar hun interesses en talenten liggen. Uitproberen en ervaren, zoals vmbo'ers graag doen, is voor hen minder relevant. Zij willen zich goed verdiepen in hun competenties om vervolgens een richting te kunnen kiezen die echt bij ze past. Nadenken over werk komt daarna wel, als ze studeren.

*"Wat wil ik en wat kan ik, vind ik het meest belangrijk. Want het is mijn leven en ik zal het moeten leiden. Dus ik wil wel een leven leiden waarin ik iets doe wat ik écht wil en wat ik leuk vind. Daarnaast moet je wel iets doen dat je goed kan, anders gaat het werk je later veel moeite kosten"*

Emilie, vwo



### **Belangrijk op mbo**

Loopbaansturing → hoe bereik ik mijn doelen?

Werkexploratie → welk soort werk past bij mij?

Voor mbo'ers zijn werkexploratie en loopbaansturing van groot belang. Door hun stages en praktijklessen hebben ze al een concreter beeld van de arbeidsmarkt dan op het vmbo. Waar de vmbo'er zich bezighoudt met het globale beeld van beroepen, houdt de mbo'er zich bezig met specifiekere werkexploratievraagstukken. Welke richting kiezen ze? Met welke doelgroep gaan ze werken? Voor wat voor soort bedrijf kunnen ze werken? Of gaan ze voor zichzelf beginnen? Ze vinden het belangrijk dat hun opleiding hen een veelzijdig beeld schetst van de diversiteit op de arbeidsmarkt, zodat ze goed kunnen anticiperen op de verschillende mogelijkheden die er voor hen zijn. Daarnaast vinden ze het belangrijk dat ze concreet leren hoe ze hun doelen bereiken: wat moeten ze nog doen, leren en regelen om de stap naar de arbeidsmarkt of het hbo te maken? Bovendien, inzicht in hoe je doelen bereikt is volgens mbo-studenten niet alleen belangrijk voor de toekomst, maar vermindert ook de stress in het hier en nu.

*“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 goede LinkedIn? Het is fijn om dat allemaal op een rijtje te hebben, dat geeft overzicht.”*

*Teun, mbo*

### **Belangrijk op hbo**

Loopbaansturing → hoe bereik ik mijn doelen?

Netwerken → wie kan me daarbij helpen?

Hbo'ers hechten veel waarde aan loopbaansturing en netwerken. Net als mbo'ers houden ze zich bezig met meer specifieke werkexploratievraagstukken. Ze hebben het gevoel dat hun studie hen klaarstoomt voor een breed werkveld waarin ze nog hun eigen richting moeten vinden. Waar mbo'ers behoefte hebben aan ondersteuning bij concrete loopbaanstappen, hebben hbo'ers behoefte aan aandacht voor netwerken. Immers, om op die brede arbeidsmarkt zelf hun weg vinden is het belangrijk dat ze leren wie ze moeten benaderen en hoe ze dat moeten doen. Ze willen graag op twee manieren door hun opleiding geholpen worden bij netwerken. Ten eerste willen ze leren hoe ze moeten netwerken: hoe presenteer je jezelf en welke media gebruik je hierbij? Daarnaast vinden ze het belangrijk dat het hbo hen een startnetwerk aanbiedt. Ze willen dat hun opleiding hen in contact brengt met alumni, belangrijke organisaties binnen het werkveld en gastsprekers.

*“Netwerken is echt belangrijk omdat je op die manier een baan vindt. We doen er echt te weinig mee terwijl het juist in deze fase belangrijk is. Docenten zouden hun contacten meer met ons kunnen delen, want zij hebben zelf al een waardevol netwerk opgebouwd dat wij kunnen gebruiken.”*

*Senna, hbo*





## 4. KANSEN & IDEEËN

Uit de ervaringen en behoeften van jongeren komen verschillende kansen naar voren op het gebied van LOB. Deze zijn te vatten in drie kernconcepten: levendig, relevant en herkenbaar. Hieronder lichten we elk kernconcept toe en formuleren we een aantal concrete adviezen.

### Levendige LOB

Jongeren vinden LOB nu te vaak saai en statisch. Dat is een grote uitdaging: als ze vanaf een vroege leeftijd negatieve LOB-ervaringen opdoen, ontwikkelen ze een negatief frame rondom LOB. Ze hebben een sterke behoefte aan zelf ervaren, meemaken en doen in de praktijk. Dit soort ervaringen geven niet alleen een beeld van welke beroepen er zijn, maar ook hoe het is om te werken in allerlei verschillende omgevingen. Voor levendige LOB is ook interactie belangrijk. Jongeren willen niet alleen luisteren, of zelf schrijven maar gaan graag het gesprek aan over hun toekomst. Persoonlijke aandacht is hierbij van groot belang. Het concept van levendige LOB vraagt daarmee wel iets van het onderwijs: meer persoonlijk maatwerk, meer creativiteit en meer verbinding met de praktijk.

- ➔ Zorg binnen het onderwijs voor meer binding met de praktijk. Niet alleen door middel van (snuffel)stages, maar ook met andere LOB-activiteiten. Denk aan een opdracht voor een fictief bedrijf of echte organisatie, of een gastcollege.
- ➔ Reflectie is een belangrijke component van LOB. Vermijd echter langdradige geschreven reflectieopdrachten, maar bouw meerdere korte reflectiemomenten in. Zoek hierbij naar afwisseling in vorm: denk aan samenwerkingsopdrachten, gebruik spelvormen, audiovisuele opdrachten, en andere creatieve manieren om te reflecteren.
- ➔ Persoonlijke aandacht en interactie is voor jongeren zeer belangrijk. Maak tijd vrij voor 1-op-1 gesprekken over LOB en investeer in de gespreksvaardigheden van mentoren, decanen en andere sleutelfiguren die jongeren ondersteunen bij LOB. Nu varieert de mate van ondersteuning en persoonlijke aandacht sterk van school tot school en tussen opleidingsniveaus. Vanuit jongerenperspectief is dit niet logisch: voor alle jongeren is LOB van groot belang.
- ➔ Maak gastcolleges en alumni-events interactief. Laat de gastspreker en alumni niet alleen vertellen, maar geef jongeren ook de mogelijkheid om met hen in gesprek te gaan. Zorg dat jongeren vooraf hebben nagedacht over hun vragen.

### Ideeën van jongeren:

LOB is nu slaapverwekkend. Ik wil niet alleen maar schrijven over mezelf maar vooral DOEN! In de praktijk kijken en mensen ontmoeten.

Ik wil een mentor met wie ik een gesprek mag als ik vragen heb. Het liefst kies ik mijn mentor zelf, zodat ik zeker een klik heb.

Stimuleer meer meeloopdagen. Zo voel je hoe het echt is om te studeren. Nu moet je er zelf achteraan.

Zorg dat we vragen kunnen stellen na gastcolleges en niet alleen luisteren naar een verhaal. En zou fijn zijn als we hun ook nog eens kunnen benaderen, als we een vraag hebben over een stageplek vinden bijvoorbeeld.



## Relevante LOB

Jongeren hebben behoefte aan LOB die aansluit bij hun behoeften, zowel qua inhoud als vorm. Het is belangrijk dat ze een breed beeld van hun toekomstmogelijkheden krijgen. Jongeren willen zicht op de opties die het beste bij ze passen. En ze worden graag geprikkeld om andere minder voor de hand liggende opties te overwegen. Daarnaast is het belangrijk om met LOB aan te sluiten bij het niveau en de fase van de betreffende leerling of student.

- ➔ Besteed binnen voorlichting en praktijkervaringen niet alleen aandacht aan de meest voor de hand liggende beroepen en keuzes. Belicht ook andere minder gangbare toekomstperspectieven (doorstromen naar een alternatief opleidingsniveau, ondernemer worden, verschillende branches en sectoren).
- ➔ Bied activiteiten aan die aansluiten op de fase waarin jongeren zich bevinden. Zoekende jongeren op de havo en vwo hebben behoefte aan kwaliteiten- en motievenreflectie.
- ➔ Voor jongeren zijn de mening en ervaringen van klasgenoten op het gebied van LOB niet erg relevant. Zij gaan liever het gesprek aan met personen die al een stapje verder zijn in hun loopbaan zoals ouderejaars studenten, alumni of gastdocenten. Investeer vooral in dit soort interacties en netwerken, en beperk groepsreflectie en intervisie.
- ➔ Soms sluit de behoefte van een leerling of student niet aan bij de rest van de klas of groep. Bied in dit geval een alternatief aan. Laat bijvoorbeeld een vmbo'er die al zeker is van zijn studiekeuze geen keuzetest doen, maar geef hem of haar de opdracht om in gesprek te gaan met iemand uit het werkveld. Doel van het gesprek kan zijn antwoord krijgen op vragen als: past het werk bij me? Wat doen andere mensen bij het bedrijf?
- ➔ Sluit in de vormgeving van ouderbetrokkenheid goed aan bij de behoeften van jongeren. Mbo-studenten voelen zich al een stuk volwassener dan middelbare scholieren en zitten niet te wachten op een klassiek oudergesprek. Zij willen graag regie houden: geef hen een verantwoordelijke rol en laat hen het aanspreekpunt zijn en/of betrek ze als gelijkwaardig in een driehoekgesprek. Besteed ook aandacht aan de rol die ouders spelen bij LOB. Bijvoorbeeld door ze bewust te maken van de rollen die ze kunnen innemen en te waarschuwen te veel te pushen.

## Ideeën van jongeren:

Geef ook voorlichting over minder bekende opleidingen. Niet alleen over de standaard mogelijkheden.

Laat meerdere oud-studenten hun toekomst pitchen. Dan kiezen we zelf aan wie we vragen willen stellen.

Ik wil LOB die bij me past. Een 10-minutengesprek als je vragen hebt. En als je al een studie gekozen hebt andere opdrachten dan de rest van de klas.

Laat ons de informatieavond voor ouders organiseren. We kunnen ouders vragen of ze over hun beroep vertellen.



## Herkenbare LOB

Jongeren hebben een sterke behoefte aan LOB en vinden het aanbod van LOB-activiteiten mager. Tegelijkertijd zijn ze zich ook niet even bewust van de LOB-activiteiten bij hun op school en zien ze niet altijd het nut van verschillende LOB-activiteiten die ze wel krijgen. Ze missen een doorlopende en herkenbare lijn die LOB-activiteiten verbindt.

- ➔ Label activiteiten en ervaringen duidelijker als LOB – of een alternatieve term die de essentie weet te vatten. Zo worden jongeren zich bewuster van wat ze wel meemaken, zien ze eerder verbanden en gaan activiteiten eerder bij elkaar optellen.
- ➔ LOB is daarvoor overigens bepaald geen sexy begrip – een afkorting waarvan jongeren niet weten waar die voor staat. Het negatieve frame wordt versterkt door eerdergenoemde negatieve ervaringen. Tegelijkertijd is de essentie enorm relevant: het ontdekken van jezelf en je mogelijkheden richting de toekomst. Juist voor al die jongeren die zoekende zijn, keuzestress ervaren en hun eigen toekomstperspectief belangrijk vinden, bieden LOB-activiteiten een manier om hierin te zoeken en ontdekken.
- ➔ Zoek naar manieren om samenhang te creëren tussen verschillende LOB-momenten. Bijvoorbeeld: bespreek een meeloopdag tijdens het mentorgesprek of organiseer na de alumni-presentaties meeloopdagen met alumni.
- ➔ Sommige LOB-activiteiten spreken jongeren niet direct aan. Als jongeren vooraf bewust worden van het nut, is het makkelijker om zich over hun tegenzin heen te zetten.

## Ideeën van jongeren:

Maak een vak van LOB en noem het: 'Zelfontwikkeling'.

Vertel ons dat x% verkeerde studiekeuze maakt. LOB helpt om dit te voorkomen.

Geef een cijfer voor LOB. Dan neem ik het ook serieus.

Leg uit waarom LOB nuttig is.

