



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

# De loopbaangerichte intake: duurzame keuzes maak je samen

Joseph Kessels, Peter Beschuyt e.a.



# De loopbaangerichte intake: duurzame keuzes maak je samen



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

# Inhoudsopgave

Voorwoord	5
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2 Naar een loopbaangerichte, duurzame en faire intake in het mbo</b>	<b>12</b>
<b>3 Hoe kan het anders? Naar een loopbaangerichte intake</b>	<b>20</b>
<b>4 Bouwstenen voor een loopbaangerichte intake</b>	<b>27</b>
<b>5 Toekomstverhalen van studenten</b>	<b>37</b>
Gebruikte literatuur	50
<b>Bijlage</b>	<b>51</b>
Colofon	54

# Voorwoord

## **Echte aandacht voor kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren student**

In onze maatschappij moeten jongeren al heel jong een keuze maken voor een studierichting. Zo vroeg zelfs dat ze soms niet precies weten wat ze later willen worden. Dit kan grote gevolgen hebben: valt de opleiding tegen, dan is de kans op uitval groot. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en het daarvoor opgestarte Stimuleringsproject LOB in het mbo stellen onderwijsinstellingen in staat studenten beter en professioneler te helpen bij het maken van keuzes. Door hen dingen over zichzelf te laten ontdekken, krijgen zij essentiële bouwstenen aangereikt voor hun talentontwikkeling en toekomstige loopbaan. Het doel: echte aandacht voor de loopbaan van de individuele student laten doordringen tot in de haarvaten van het mbo.

## **Geen op zichzelf staand project**

Jongeren hebben behoefte aan begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. Dit blijkt uit diverse onderzoeken. Als zij goed inzicht hebben in hun drijfveren en mogelijkheden, kunnen zij weloverwogen keuzes maken voor een vervolgopleiding of beroep. Dit vergroot tegelijkertijd de slagingskans van diverse maatregelen uit Focus op Vakmanschap en aanvullende plannen. Denk aan voortijdig schoolverlaten (VSV), excellentie, de terugkeer van de menselijke maat in het mbo, samenwerking vmbo-mbo-hbo, de invoering van de herziene kwalificatiedossiers en doelmatigheid. LOB is zodoende geen op zichzelf staand vak of project, maar een wezenlijk onderdeel van het gehele onderwijsproces.

Door LOB structureel te vervlechten met de dagelijkse onderwijspraktijk kunnen kansen verzilverd worden. De docent/studieloopbaanbegeleider kan vanuit zijn pedagogische relatie met de student als geen ander coachen bij diens loopbaan. Het erop gespist zijn of een student nog op zijn plek zit, moet een tweede natuur worden. Net als steeds weer praten mét in plaats van tegen of over de student. Door deze extra aandacht krijgt de student de kans relevante loopbaancompetenties te ontwikkelen voor een levenslange succesvolle loopbaan.

## **Praktische instrumenten**

Het Stimuleringsproject LOB in het mbo kijkt vanuit diverse perspectieven naar LOB en zoekt daarbij steeds naar praktische instrumenten om onderwijsinstellingen op passende wijze te ondersteunen bij talentontwikkeling, het stimuleren van de ambities van studenten om te leren en zich te ontwikkelen en loopbaanleren. Dit is de afgelopen periode gebeurd. Zowel vanuit thematische werkgroepen als in samenwerking met relevante partners.

## **Over de publicatie 'De loopbaangerichte intake: duurzame keuzes maak je samen'**

Een van de thema's die we al vanaf de beginfase van het Stimuleringsproject oarmen, is de intake. 'Intake' is een verzamelnaam voor alle administratieve handelingen, procedures, activiteiten, opdrachten, portfolio- en kennismakingsgesprekken die plaatsvinden, voordat de student definitief bij een specifieke opleiding ingeschreven wordt. De meeste aankomende mbo-studenten krijgen hiermee in meer of mindere mate te maken, met als doel hen zo goed mogelijk op een passende plek in het opleidingslandschap te plaatsen. In de afgelopen jaren zijn diverse betrokkenen bij het Stimuleringsproject aan de slag gegaan met dit zo belangrijke thema. Mede dankzij

hun inspanningen en ervaringen, weten we nu dat de ideale intake een intake is die loopbaangericht, fair en duurzaam is:

- Een **loopbaangerichte intake** ondersteunt de ontwikkeling van de loopbaancompetenties die jongeren nodig hebben om zich een plek op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden.
- Een **faire intake** brengt de student ten volle op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn wat betreft opleidingen en andere trajecten en van de voorwaarden, de doelstellingen, de beslismomenten en de criteria die te maken hebben met de toelating en inschrijving.
- Een **duurzame intake** biedt de student de ruimte om op zoek te gaan naar een opleiding en een beroep die passen bij de eigen motieven, ambities en kwaliteiten. Als een student die ruimte ervaart, is de keuze die daaruit voortvloeit veelal duurzaam; hij houdt zich daar aan vast.

Deze publicatie geeft naast algemene informatie over de intake (hoofdstuk 1) inzichten en handvatten voor zowel de bestuurders (hoofdstuk 2) als de uitvoerders (hoofdstuk 3) die met de loopbaangerichte, faire en duurzame intake in hun mbo-instelling aan de slag willen gaan.

Ik wens alle betrokkenen veel inspiratie toe.

*Fiery Peerboom, projectleider Stimuleringsproject LOB in het mbo*

# 1

## Inleiding

**Om aankomende studenten zo goed mogelijk op een passende plek in het opleidingslandschap te geven, krijgen de meeste jongeren in meerdere of mindere mate te maken met een intake. Die intake verschilt van mbo-instelling tot mbo-instelling en soms ook van opleiding tot opleiding. Wordt de intake gezien als meer dan een extra 'screening', een 'wachtkamer' of 'nog even wat contact voor het contract'? Is er ook aandacht voor loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding? Een verkenning.**

Ieder schooljaar maken duizenden jongeren de stap naar een opleiding in het mbo. De wegen die deze jongeren bewandelen voordat zij op het mbo terechtkomen, zijn uitermate divers te noemen. Hoewel de meeste aankomende studenten van het mbo een directe vooropleiding bij een vmbo-school gevolgd hebben, zijn er ook steeds meer jongeren die vanuit de havo de weg naar het mbo weten te vinden. Daarnaast is er een groep die 'de verloren zonen (m/v)' genoemd wordt: jongeren die voortijdig een mbo-opleiding verlaten hebben en na een aantal jaren terugkeren om alsnog een diploma te halen. Verder zijn er ook jongeren die geen enkel diploma hebben van een vooropleiding. Of mensen die na jaren werkervaring opgedaan te hebben, besluiten alsnog of opnieuw een mbo-opleiding te gaan volgen. Het zal duidelijk zijn dat deze diversiteit aan instroom vele malen groter is dan bij het hbo of het wo vaak het geval is.

### Arbeidsperspectief

De overheid en de samenleving verwachten van mbo-instellingen niet alleen dat zij aandacht hebben voor wat goed is voor de student. Zij dienen ook tegemoet te komen aan de verwachtingen en wensen van de student ten aanzien van een opleiding. Een mbo-instelling moet er ook voor zorgen dat de opleiding arbeidsperspectief biedt (met andere woorden: 'dat een jongere geen opleiding volgt die opleidt tot werkloosheid') en dat een student met zo min mogelijk oponthoud de opleiding afmaakt met een diploma. Oftewel: de zogenaamde 'verblijfsduur' van een jongere op het mbo moet zo efficiënt mogelijk worden benut, dus zo kort mogelijk zijn. Het vraagt daarmee van de mbo-instellingen een hoge mate van flexibiliteit, inzet, energie, tijd en expertise om al deze aankomende studenten op een zo goed mogelijke manier een plek te bieden op een van de honderden opleidingen die het mbo rijk is.

### Intake

Om aankomende studenten zo goed mogelijk een passende plek in het opleidingslandschap te geven, krijgen de meeste jongeren dan ook in meerdere of mindere mate te maken met een zogenaamde 'intake'. De 'intake' is een verzamelnaam voor alle administratieve handelingen, procedures, activiteiten, opdrachten, portfolio- en kennismakingsgesprekken die plaatsvinden, voordat de student definitief bij een specifieke opleiding ingeschreven wordt.

Een van de vragen die in dit kader bij veel mbo-instellingen speelt is wat nu de meest effectieve en meest efficiënte manier van intaken is: een gecentraliseerde of gedecentraliseerde intake? En waar moeten we nu de focus op leggen? Door wie moeten wij deze intake laten uitvoeren? Op het rendement van onze opleidingen of op een zo goed mogelijke plaatsing van onze studenten, waarbij we uitgaan van datgene wat de student het liefst zou willen? Omdat er weinig tot geen onderzoek gedaan is naar de effectiviteit van de huidige intake op leer- en doorstromingsucces, moeten mbo-instellingen dus vertrouwen op hun eigen praktische ervaringen, overtuigingen en theorieën wat betreft de aanname van studenten. Dat is geen gemakkelijke opgave.

### **Wettelijke toelatingseisen**

De wet geeft wat bovenstaande betreft niet veel houvast, al staan er in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) wel enkele wettelijke toelatingseisen die gelden voor inschrijving aan een mbo-opleiding. Er ligt nu een 'Voorstel van Wet tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en enkele andere wetten ter invoering van een vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het beroepsonderwijs', waardoor straks wellicht meer wettelijke handvatten zijn. Met dit nieuwe wetsvoorstel wil de overheid regelen dat jongeren die zich aanmelden voor een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4 en voldoen aan de vooropleidingseisen het recht op toelating krijgen. Hierdoor kunnen jongeren niet meer onterecht of om onduidelijke redenen geweigerd worden voor een opleiding. Daarnaast introduceert het voorstel een vaste landelijke aanmelddatum in het mbo (1 april) en krijgen aankomende mbo-studenten recht op een studiekeuzeadvies. Dit om loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter vorm te geven en zo de goede doorstroom bij de overstap van het voortgezet onderwijs naar het beroepsonderwijs te bevorderen. Meer hierover kunt u lezen in de publicatie 'Studiekeuzecheck voor het mbo. Nieuwe manieren om studenten te begeleiden bij hun keuze' (MBO Diensten, 2015).

### **Studenten 'wegen'**

Of bovenstaande wijziging van onder andere de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) daadwerkelijk wordt doorgevoerd, is nog koffiedik kijken. Kijkend naar het nu, zien we in ieder geval dat de mbo-intake verschilt van instelling tot instelling. Maar ook tussen opleidingen van dezelfde instelling bestaan er verschillen in de manier waarop een student wordt 'ingeschat' voordat hij definitief toegang krijgt tot een bepaalde opleiding.

Zo zijn er opleidingen die meeloopdagen organiseren, opleidingen waarbij aankomende studenten op basis van een portfolio moeten laten zien welke dingen zij al ontwikkeld hebben in de opleidingsrichting die zij willen gaan doen. Er zijn opleidingen die intakegesprekken voeren met studenten, opleidingen die studenten slechts administratief 'screenen' op basis van de wettelijke toelatingseisen en opleidingen die groepsgewijze intakebijeenkomsten organiseren, waarin studenten zichzelf en elkaar bevragen op de reden waarom ze voor een bepaalde opleiding kiezen/hebben gekozen. Ook worden er op veel mbo-instellingen testen ingezet om capaciteiten en competenties van studenten in kaart te brengen. Het is daarbij niet altijd even duidelijk of deze testen alleen gebruikt worden om te onderzoeken welke begeleidingsvraag er bij de studenten aanwezig is of dat zij ook ingezet worden als selectie-instrument om studenten te kunnen afwijzen voor bepaalde opleidingen.

### **Extra screening**

De intake is daarmee op dit moment wellicht te vergelijken met een soort 'wachtkamer' of 'vacuüm' waarin studenten enige tijd plaats nemen voordat zij geschikt



bevonden/geselecteerd worden om aan een bepaalde opleiding te beginnen. Hoewel het vmbo erop gericht is de directe vooropleiding van het mbo te zijn, laten intakeprocedures zien dat het niet altijd vanzelfsprekend is dat er een directe of soepele overgang plaatsvindt van het vmbo naar het mbo. Het is namelijk niet altijd zo dat studenten die hun vmbo-diploma behaald hebben zonder meer toegelaten worden tot het mbo. Althans: niet zolang het al eerder aangehaalde 'Voorstel van Wet tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en enkele andere wetten ter invoering van een vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het beroepsonderwijs' daadwerkelijk is aangenomen. De intake lijkt, in de huidige omstandigheden, vooral een extra 'toets' te zijn geworden van mbo-instellingen om aankomende studenten op de een of andere manier nog extra te 'screenen'.

### **Soepele overgangen?**

In het rapport 'Overgangen in het onderwijs' van de Onderwijsraad (2014) stelt de raad de vraag of de overgangen in het onderwijsstelsel soepel genoeg verlopen voor alle leerlingen en studenten. Een soepele overgang is een overgang die jongeren optimale kansen geeft om hun talenten te ontwikkelen en (later) een succesvolle loopbaan op te bouwen. Het blijkt dat instellingen steeds vaker selectieprocedures toepassen met het oog op het verhogen van het rendement, aldus de Onderwijsraad. Dit leidt niet per definitie tot de beste toegankelijkheid voor jongeren. Daarnaast laat wetenschappelijk onderzoek zien dat er allerlei selectieprocedures worden gehanteerd, terwijl het niet duidelijk is wat de toegevoegde voorspellende waarde is van aanvullende eisen en procedures. Ook is niet helder of de gebruikte instrumenten voldoende betrouwbaar en valide zijn. Bovendien blijkt dat de voorspellende waarde van de meeste selectiecriteria (eerdere leerprestaties, motivatie, persoonlijkheidskenmerken e.d.) gering is.

### **Geen realistische beelden van opleidingen en beroepen**

Daarnaast blijkt dat leerlingen en studenten een beeld hebben van een opleiding en/of een beroep dat niet realistisch is en soms zelfs volledig bezijden de werkelijkheid is. Dat is ook een ervaring die steeds weer verwoord wordt door docenten, loopbaanbegeleiders en andere LOB-betrokkenen in het mbo. Jongeren beginnen een opleiding met verkeerde verwachtingen. Stellen zij deze verwachtingen niet voldoende bij, dan is de kans groot dat zij uiteindelijk de keuze maken om van opleiding te switchen. Of, erger nog, dat zij de opleiding en instelling volledig verlaten. Met alle gevolgen van dien. De Onderwijsraad verwoordt in haar rapport dat zij denkt dat meer aandacht voor LOB in zowel vmbo als mbo zal leiden tot betere keuzes.

### **Loopbaancompetenties vmbo-mbo**

Onderzoek van Meijers, Kuipers en Winters (2009) laat bovendien zien dat er een relatie is tussen de loopbaancompetenties waarover eerstejaars studenten van het mbo beschikken en de manier waarop het keuzeproces op het vmbo is verlopen. Studenten blijken namelijk in het eerste leerjaar van het mbo over meer loopbaancompetenties te beschikken naarmate zij deze loopbaancompetenties ook al in het vmbo ontwikkeld hebben. Zij ervaren bovendien de intake in het mbo als loopbaangerichter wanneer:

- er volgens hen sprake is van een doorlopende leerlijn tussen vmbo en mbo;
- zij vinden dat hun mbo-opleiding hen in staat stelt kennis te nemen van de regionale arbeidsmarkt en de beroepsbeoefenaars daarbinnen;
- de opleiding hen in staat stelt zelfstandiger te worden in hun leren.

Het beschikken over loopbaancompetenties in het eerste jaar van het mbo lijkt weinig tot niets te maken te hebben met hoe aankomende studenten zijn voorbereid op

de keuze voor een mbo-opleiding. Ook de kwaliteit van de keuze voor een opleiding in de bovenbouw van het vmbo en hoe zeker ze van die keuze zijn, lijkt geen relatie te hebben met het beschikken over loopbaancompetenties. Wat ook geen invloed blijkt te hebben, is het volgende:

- de mening van de aankomende studenten of zij voldoende hun best hebben gedaan in het vmbo;
- de betrouwbaarheid van de bronnen die zij gebruikt hebben bij hun keuze;
- de invloed van derden bij de keuze;
- de bekendheid van de ouders met de gekozen mbo-opleiding;

### **Doorlopende leerlijn**

Nogmaals: verreweg het belangrijkste voor het beschikken over loopbaancompetenties in het eerste jaar van de mbo-opleiding, is dat ook in het vmbo de betreffende loopbaancompetenties al ontwikkeld zijn. Maar ook de kwaliteit van de overgang van vmbo naar mbo is van belang: er moet sprake zijn van een doorlopende leerlijn. En deze doorlopende leerlijn moet op twee manieren worden gerealiseerd: primair in de vorm van betrokken mbo-docenten die de aankomende studenten vragen naar hun ervaringen in het vmbo (en deze 'benutten') en secundair in de vorm van een goede aansluiting van de leerstof (en hierop inspelen). Meer hierover kunt u lezen in de digitale publicatie Versterking LOB in doorlopende leerlijn vmbo mbo. Deze kunt u downloaden via [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl).

De leeromgeving in het mbo is ook nog op een andere manier belangrijk: jongeren ontwikkelen meer loopbaancompetenties (Meijers, Kuipers en Winters, 2009) naarmate zij in het eerste leerjaar van het mbo de kans krijgen kennis te nemen van de regionale arbeidsmarkt en daarbij gestimuleerd worden zelfstandig(er) te leren,

### **Structurele samenwerking**

Bovenstaande pleit voor een structurele samenwerking tussen vmbo en mbo. En daarmee kan een loopbaangerichte intake dus een prachtig middel zijn om jongeren te versterken in hun loopbaanontwikkeling en als krachtige katalysator dienen in het keuzeproces dat jongeren moeten doorlopen in hun overstap naar het mbo. Een loopbaangerichte intake bestaat dan uit al die activiteiten, interventies, gesprekken en handelingen die erop gericht zijn de toekomstige mbo-student te ondersteunen in zijn loopbaanontwikkeling. Uiteindelijk moet deze loopbaangerichte intake ertoe leiden dat hij een keuze maakt voor een opleiding die past bij zijn motivatie, talenten en persoonlijkheid. Waar (onderdelen van) deze loopbaangerichte intake plaatsvindt – op het vmbo of op het mbo – hangt af van datgene wat reeds in diverse vmbo- en mbo-instellingen is ontwikkeld of in samenwerking met elkaar ontwikkeld wordt.

### **Inspiratie, inzichten en handvatten op bestuurlijk en operationeel niveau**

Zoals uit het onderzoek van Meijers, Kuipers en Winters blijkt, is het daarbij belangrijk dat de intake onderdeel wordt/is van het leer- en keuzeproces van de aankomende studenten. Dit betekent dat alle activiteiten die in de intake plaatsvinden ook gericht zouden moeten zijn op de ontwikkeling van die loopbaancompetenties. In het vervolg van deze publicatie geven we op twee niveaus inspiratie, inzichten en handvatten om de intake in uw mbo-instelling loopbaangericht te maken:

#### **Op bestuurlijk niveau**

Bestuurders spelen een cruciale rol. Hun inspirerend leiderschap draagt bij aan het creëren van draagvlak voor de activiteiten die de eigen instelling overstijgen. Wat zijn de uitdagingen die de bestuurders zoal te wachten staan? En welke aanbevelingen kunnen hen helpen? In hoofdstuk 2 zoomt gastauteur Joseph Kessels, hoogleraar

Human Resource Development aan de Universiteit Twente en hoogleraar Educational leadership aan de Open Universiteit, in op deze vragen. Hij verrichtte uitgebreid literatuuronderzoek en sprak twee bestuurders over hun ervaringen.

### **Op operationeel niveau**

Om iets op een structurele manier door te voeren én uit te kunnen voeren, moet je wel weten wát je precies gaat invoeren en doorvoeren. Zo ook bij de intake. Sleutelvraag daarbij is: wat zijn de bouwstenen voor een intakeproces dat duurzaam, loopbaangericht en fair is? Om dit te achterhalen heeft het Stimuleringsproject LOB in het mbo onder andere op basis van de bevindingen van het rapport van de Onderwijsraad, wetenschappelijke onderzoeksresultaten rondom keuzeprocessen van jongeren, de uitkomsten van de jaarlijkse VSV-monitor, de JOB-monitor, de werkagenda van de VO- en MBO Raad, de aandacht die er vanuit het ministerie van OCW is voor uitval, switchgedrag en loopbaankeuzes van jongeren een zogenaamde pilot 'ontwerpstudio loopbaangerichte intake' georganiseerd. Daarin is met een aantal mbo-instellingen onderzocht op welke manier de intake loopbaangerichter, fair en duurzamer gemaakt kan worden. De resultaten van deze ontwerpstudiosessies staan in hoofdstuk 3.

# 2

## Naar een loopbaangerichte, duurzame en faire intake in het mbo

**Op wat voor manier kunnen bestuurders sturing geven aan de ambitie van een mbo-instelling om de intake loopbaangericht, duurzaam en fair te maken? Gastauteur Joseph Kessels ondernam een uitgebreide literatuurverkenning en sprak met Ronald Wilcke (vicevoorzitter Raad van Bestuur bij ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland en voorzitter College van Bestuur ROC van Flevoland) en Peer van Summeren (voorzitter College van Bestuur bij ROC de Leijgraaf) over hun inspirerende aanpakken voor een loopbaangerichte intake.**

*'Als je niet weet wat je wilt worden, dan is het echt zwaar klote, die school.'*

(uit: 'Waarom jongens slechter presteren' van Marilse Eerkens, De Correspondent, 4 juni 2015)

De intake maakt deel uit van een gezamenlijke aanpak van loopbaanoriëntatie en -begeleiding door vmbo, mbo, hbo en hun omgeving. Hoewel er nog geen harde onderzoeksgegevens beschikbaar zijn, valt te verwachten dat een ketenaanpak tot positieve resultaten leidt voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Een dergelijke brede samenwerkingsaanpak heeft als mogelijke neveneffecten een vermindering van het voortijdig schoolverlaten, het voorkomen van onnodig switchgedrag van studenten en het terugdringen van onjuiste studiekeuzes.

### Cruciale rol bestuurders

Bestuurders spelen een cruciale rol bij het initiëren van een dergelijke brede samenwerking. Het begint met het opbouwen van relaties, werken aan onderling vertrouwen, elkaar iets gunnen en de bereidheid uitspreken om afspraken te maken over het werken aan een gezamenlijke benadering van de loopbaanoriëntatie van jongeren. Inspirerend leiderschap draagt bij aan het creëren van draagvlak voor de activiteiten die de eigen instelling overstijgen. Regionale samenwerking tussen scholen, mbo-instellingen en partners op de arbeidsmarkt vraagt om een ketenbenadering met een bijpassende regiefunctie, waarvoor mbo-bestuurders de aangewezen personen lijken te zijn.

Het startpunt van de loopbaanbegeleiding ligt bij de intake. Deze plaatst de bestuurder echter voor een aantal spannende uitdagingen:

- 1 Hoe kan ik sturing geven aan de innovaties die nodig zijn voor een intake die loopbaangericht, fair en duurzaam is?
- 2 Hoe zet ik onze mooie visie op student- en talentgericht werken om in een krachtige strategie die ook effecten sorteert?

- 3 Hoe spelen organiseerbaarheid en kosten een rol bij de uitvoering van een dergelijke strategie?
- 4 Een duurzame en loopbaangerichte intake is niet enkel een taak van de intaker bij de instroom van studenten in een nieuwe opleiding. Maar hoe kan ik invloed uitoefenen op het complexe netwerk van actoren waarin niet alleen studenten en docenten een rol spelen, maar ook ouders, het vmbo, het werkveld, het hbo en de gemeente?

Het zoeken naar antwoorden op deze vragen zal behulpzaam zijn bij het versterken van de kwaliteit van het toelatingsbeleid. En wel zodanig dat er zich een loopbaangerichte, duurzame en faire intake kan ontwikkelen. Wellicht kan deze tekst een bijdrage leveren aan het bevorderen van een interne discussie over de vormgeving van een doorgaand, loopbaangericht intakeproces.

### Naar een loopbaangerichte, faire en duurzame intake

Aan het begin van dit hoofdstuk zegt een jongere: 'Als je niet weet wat je wilt worden, dan is het echt zwaar klote, die school' (Marilse Eerkens, 2015). Dit citaat uit De Correspondent van 4 juni 2015 geeft op een kernachtige manier het probleem weer: zonder beeld of perspectief op je toekomst is de inspanning, discipline en concentratie die de school van je vraagt nauwelijks op te brengen. En hier ligt een belangrijke taak voor de intake: jongeren helpen onderzoeken wat zij kunnen en wat zij willen. Naarmate zij daar meer zicht op krijgen, zal hun motivatie voor school en leren toenemen. Zij zullen het gevoel krijgen dat zij bewuster aan hun toekomst kunnen werken en ook de hobbels die ze daarbij tegen komen, makkelijker kunnen overwinnen.

Een dergelijke intake vraagt om een inspirerende relatie met je docenten, die samen met je willen werken aan de bekwaamheden die je nodig hebt om straks je weg te kunnen vinden naar een betekenisvolle plek op de arbeidsmarkt. Als het lukt om die relatie tot stand te brengen, dan leggen jongeren ook meer zelfstandigheid en zelfsturing aan de dag. Het versterkt hun geloof in eigen kunnen, wat hen meer plezier in school oplevert en waardoor hun intrinsieke motivatie toeneemt. Als neveneffect verbeteren de doorstroomrendementen en vermindert het voortijdig schoolverlaten.

### Elementen loopbaangericht intake

Het *Stimuleringsproject LOB in het mbo* heeft een mooi overzicht opgeleverd van wat we onder een loopbaangerichte, faire en duurzame intake zouden moeten verstaan.

De volgende elementen spelen in ieder geval een belangrijke rol:

- Een **loopbaangerichte intake** ondersteunt de ontwikkeling van de loopbaancompetenties die jongeren nodig hebben om zich een plek op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden.
- Een **faire intake** brengt de student ten volle op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn wat betreft opleidingen en andere trajecten en van de voorwaarden, de doelstellingen, de beslismomenten en de criteria die te maken hebben met de toelating en inschrijving.
- Een **duurzame intake** biedt de student de ruimte om op zoek te gaan naar een opleiding en een beroep die passen bij de eigen motieven, ambities en kwaliteiten. Als een student die ruimte ervaart, is de keuze die daaruit voortvloeit veelal duurzaam en houdt hij daar ook aan vast.

Hieruit volgt dat het intakeproces de volgende functies zou moeten vervullen:

- a Een eerste functie die vaak aan het intakeproces wordt gegeven, **is het informeren van de aankomende student over de opleiding en het beroep**. Het doel van de intake is dan ervoor te zorgen dat de student de nodige informatie krijgt om zich een goed beeld te vormen van de verwachtingen van de opleiding en de mogelijkheden in het beroep. Het mooiste is als de student ook al echt kan ervaren wat een bepaalde richting inhoudt. Op die manier wordt de student beter ondersteund in het maken van een keuze.
- b Een tweede functie van het intakeproces is de **wederzijdse kennismaking tussen de aankomende student en de mbo-instelling**. Beide gaan immers een samenwerkingsrelatie aan voor de komende jaren. Vanuit het idee dat de mbo-instelling het leren van jongeren pas goed kan begeleiden als er ook een sterke relatie is met die jongere, vormt de intake het startpunt van die samenwerkingsrelatie.
- c De intake kan men – ten derde – ook opvatten als een **onderzoekend en adviserend proces, waarin de aankomende student én de mbo-instelling de verwachtingen over en weer kunnen verkennen**. Een zorgvuldige intake maakt het dan mogelijk om beter in te schatten welke begeleiding de student nodig heeft om te slagen in de opleiding. Deze adviserende functie kan behulpzaam zijn bij het terugdringen van het aantal vroegtijdig schoolverlaters.

### **Spanning schoolbelang en studentbelang**

Deze opvattingen over de intake en de vormgeving daarvan staan steeds onder invloed van de spanning tussen enerzijds de druk om doorstroomrendementen van de school te verhogen en het aantal voortijdig schoolverlaters (VSV) terug te dringen en anderzijds het consequent kiezen voor de leermogelijkheden en belangen van de (aankomend) student zodra die toegelaten is tot de school. In een gesprek met Ronald Wilcke, bestuurder bij ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland, geeft deze aan dat met name de VSV- en Cascade-bekostiging een tegenstrijdige opdracht kan inhouden. Alles is er op gericht om iemand sneller en intensiever door een opleiding heen te helpen. De spanning tussen het schoolbelang en het studentbelang is hier duidelijk voelbaar. Het zou echter geen tegenstelling moeten zijn.

### **Trefzekere plaatsing en pedagogische ontwikkeling**

In de gesprekken met bestuurders over de intake komt die spanning steeds weer terug. In de visie van menig opleidingsinstituut staat de ambitie centraal om het talent van elke student te leren kennen en behulpzaam te zijn bij de volledige ontplooiing van diens mogelijkheden. Dit om zo een betekenisvolle en bevredigende plaats in de samenleving te kunnen innemen. De school wil dat doen door studenten te begeleiden naar een passende en gewaardeerde beroepsuitoefening. Deze doelstelling vraagt om een duurzame ondersteuning, waarbij de intake niet een momentopname is aan het begin van de opleiding, maar het startpunt van een pedagogische opdracht die zich uitstrekt over de gehele opleidingsperiode: het ontwikkelen van een set van loopbaancompetenties die een jongere in staat stelt om een passende en betekenisvolle plaats in de samenleving te verwerven.

Vanuit een bestuurlijk perspectief is het van belang om de studenten die aan de toelatingseisen voldoen zo snel mogelijk en trefzeker te plaatsen in een leertraject, waar de kans op voortijdig schoolverlaten zo klein mogelijk is. Als diverse diagnostische toetsen en testprocedures behulpzaam kunnen zijn om die trefzekerheid te vergroten, wil men daar graag gebruik van maken. Tal van onderzoekers plaatsen echter vraagtekens bij de voorspellende waarde en de bekwaamheid om de uitkomsten van dergelijke testen adequaat te interpreteren.

Bestuurders ervaren die druk van de prestatiegerichtheid en proberen de pedagogische opdracht en de resultaatverantwoordelijkheid zo goed mogelijk met elkaar te verbinden. Bestuurder Ronald Wilcke drukt het krachtig uit in wat hij de opdracht van het mbo noemt: **vanuit een sterke pedagogische gedrevenheid resultaatgericht werken.**

### **Voortrekkersrol**

Het is een inspirerende uitdaging voor bestuurders om een leercultuur te bevorderen waarin de jongere een helder inzicht verwerft in zijn of haar talenten om daarmee passende keuzes te kunnen maken voor de toekomst en deze te verbinden met de verschillende prestatie-indicatoren. Zoals het verhogen van het onderwijsrendement, het verminderen van het voortijdig schoolverlaten, de beoordeling van de onderwijsinspectie, de score op de opbrengstenkaart, het voldoen aan het basis onderwijsarrangement en de beoordeling van Bureau Leerplicht. We zien tal van bestuurders die hierin een voortrekkersrol vervullen en met hun inspirerende visie prachtige resultaten bereiken waarop de hele schoolgemeenschap trots is.

Wilcke ziet als een belangrijke taak het aandacht geven aan de teams, die samen een college vormen en zorg dragen voor een loopbaangerichte intake en begeleiding. Het is noodzakelijk om het leerproces dat hiervoor binnen het teamverband nodig is van de grond te krijgen en op gang te helpen. Een volgende stap is om het leren over teams heen te organiseren, zodat zij hun ervaringen met een succesvolle intake en begeleiding kunnen delen met anderen, verbeteren en toepassen.

### **Professionalisering van docenten**

Tijdens het Stimuleringsproject zijn tal van activiteiten gericht op het versterken van de bekwaamheden van docenten op het gebied van intake en loopbaanbegeleiding door middel van training. In de brochure 'Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten' (MBO Diensten, 2012) laat het onderzoek van Kuijpers en Meijers zien dat de studenten van docenten die een gerichte training volgden, de gesprekken met hun begeleiders omschrijven als reflectief en activerend. De studenten geven aan dat hun docenten hen meer aanzetten om zelf dingen te onderzoeken en na te denken over waar ze goed in zijn. Zij voelen zich begrepen, krijgen complimenten en ervaren dat de begeleider echt naar ze luistert. Studenten die begeleiding krijgen van getrainde docenten, praten meer over het werk dat bij hen past en hoe ze een geschikte vervolgopleiding kunnen kiezen. Ze gaan meer nadenken over hun kwaliteiten en motieven. Ze voelen zich aangezet om te onderzoeken wat ze willen in hun latere werk.

Naarmate studenten meer praten over hun zelfbeeld met hun begeleiders, ontwikkelen ze een sterkere arbeidsidentiteit en ervaren meer invloed op hun loopbaan. Echter, het dromen over de toekomst, het goed onder woorden kunnen brengen van hun talenten en waar ze trots op zijn of wat ze belangrijk vinden, blijft ook voor studenten die begeleid worden door getrainde docenten best moeilijk. Docenten die het gehele professionaliseringstraject gevolgd hebben, voelen zich deskundiger op het gebied van de loopbaanbegeleiding. Denk daarbij aan het achterhalen van de waarden en normen van studenten, het leren netwerken en het meer zelfsturend optreden. Zij ervaren ook meer draagvlak en ondersteuning in hun werk, terwijl ze tegelijkertijd ook onzekerder zijn geworden over de kwaliteit van hun begeleidingsgesprekken (brochure 'Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo', MBO Diensten 2014; Kuijpers & Meijers, 2012).

Dit beeld schetst een veelbelovende ontwikkeling van geïnspireerde docenten die hun bekwaamheden moedig uitbreiden, hun traditionele rol aanvullen met een

rijkere identiteit, maar daarbij ook tegen grenzen aanlopen. Zowel de docenten als de studenten die het terrein van reflectieve loopbaangesprekken verkennen, kunnen ook onzeker worden over de keuzemogelijkheden en nieuwe verantwoordelijkheden. Dit vraagt om een veilige schoolomgeving waar ruimte is om met anderen over die nieuwe identiteit van gedachten te kunnen wisselen; dit geldt zowel voor studenten als voor docenten. Op grond van deze bevindingen is het zeer de moeite waard de professionalisering van docenten op dit terrein verder uit te breiden, met name ook naar de cruciale fase van de intake.

### **De rol van de ouders**

De invloed van de ouders op de loopbaanontwikkeling van studenten blijkt groot te zijn. Niet zozeer de sociaal-economische status, het beroeps- en opleidingsniveau en de afkomst hebben grote invloed, maar vooral de ouderschapsstijl en de onderlinge interacties in de gezinsdynamiek. De brochure 'Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind'. (MBO Diensten, 2014) gaat hier uitgebreid op in. Proactieve ouders met een gezaghebbende ouderschapsstijl, die reageren op hun omgeving, helpen hun kinderen zelfstandig en succesvol hun eigen leven vorm te geven. Indien ouderlijke steun ontbreekt of steun de vorm heeft van druk, dwang of in de hand houden, kan dit bij een jongere leiden tot onvermogen om zich te oriënteren, aandacht te richten en beslissingen te nemen. Dezelfde resultaten doen zich voor bij een onveilige ouder-kind verbondenheid. (Oomen, 2010, p. 38).

### **Aanwijzingen voor een loopbaangerichte intake**

Uit deze grote invloed van de ouders op de ontwikkeling van loopbaancompetenties, op het vermogen om de aandacht te richten en beslissingen te kunnen nemen en uit de betekenis van een veilige verbondenheid, kunnen we een aantal aanwijzingen afleiden voor een loopbaangericht intake proces. Gezien hun grote invloed is het op de eerste plaats van belang om de ouders actief bij dit proces te betrekken, ervan te leren en waar nodig ondersteuning te bieden. Deze samenwerking is gemakkelijker als de school al veel activiteiten ontwikkelt waarbij ouders een duidelijke rol spelen; anders dan opgeroepen worden als er iets misgaat.

Daarnaast is het boeiend om te leren van de effecten van een proactieve en gezaghebbende stijl van ouders, wat weer een inspiratiebron voor docenten kan zijn. Het belang van steun en veiligheid en de desastreuze uitwerking van druk en dwang, zijn directe aanwijzingen voor het versterken van het pedagogische klimaat in de school wat met name ten goede komt aan een loopbaangerichte intake.

In de brochure over het betrekken van de ouders bij de loopbaanontwikkeling van hun kind (MBO Diensten, 2014) zijn diverse mogelijkheden te lezen voor onder andere een laagdrempelige manier van contact maken tijdens ouderavonden en kennismakingsavonden. Het gaat dan niet alleen om het verstrekken van feitelijke informatie over de inhoud van een opleiding, maar juist ook om het samen spreken over de rol die de ouders spelen in de loopbaanontwikkeling van hun kind. We weten dat voor jongeren informatie op papier er minder toe doet dan concrete ervaringen tijdens snuffelstages, opleidingsbezoeken en vormen van proefstuderen. Het is dan van belang om in het kader van de intake met de ouders over de noodzaak van dergelijke ervaringen te spreken, deze aan te moedigen en er met hun kinderen op een belangstellende manier over te praten.

Speciale aandacht is nodig voor de ouders van migrantengezinnen. Hun kennis van de arbeidsmarkt en van de verschillende mogelijkheden voor hun kinderen in Nederland is vaak beperkt. Vertegenwoordigers van diverse culturele achtergronden of interculturele mediators kunnen deze ouders begeleiden in hun eigen taal. Een



mooie vorm is om daarbij gebruik te maken van oud-studenten met een vergelijkbare culturele achtergrond. Deze alumni zijn tevens aantrekkelijke rolmodellen (MBO Diensten, 2014).

### **Inspirerende aanpakken van een loopbaangerichte intake**

De plaats van het intakeproces in het beleid van de mbo-instelling is cruciaal, zeker gezien de samenhang die er bestaat tussen de duurzame relatie van de jongere met de mbo-instelling en het daarmee terugdringen van het voortijdig schoolverlaten. De intake vraagt ook om een specifiek vakmanschap. Daarbij kunnen we de docenten ondersteunen.

Inspirerende aanpakken van een loopbaangerichte intake laten de volgende kenmerken zien:

- De belangen van de student (vinden van een passende leeromgeving) en de belangen van de mbo-instelling (rendementsverhoging en risicoreductie) zijn met elkaar verbonden.
- Het zorgvuldig handelen bij een duurzame, loopbaangerichte intake vraagt om tijd en aandacht. Je bouwt een relatie met de student op en bent van daaruit behulpzaam bij het maken van zorgvuldige keuzes.
- Door over een langere periode aandacht te besteden aan de intake neemt de tijdsdruk van een efficiënte plaatsing van studenten aan het begin van de opleiding wat af.
- Het opbouwen van een duurzame relatie tussen student en instelling gaat samen met een trefzekere plaatsing in een specifieke opleiding.

### **Intake en loopbaanleren volgens ROC de Leijgraaf**

Een van de mbo-instellingen die al veel ervaring heeft opgedaan met een zorgvuldige intake en loopbaanleren en dit ook met onderzoek ondersteund heeft, is ROC de Leijgraaf. In een gesprek met bestuurder Peer van Summeren (2015) komt naar voren dat in de traditionele schoolpraktijk docenten aanvankelijk weinig urgentie voelen bij de intake en loopbaanleren. Dat maakte bij deze mbo-instelling een nieuwe start noodzakelijk met als vraag: wat willen wij nu echt met dat loopbaanleren?

Een van de kenmerken van de vernieuwde aanpak van ROC de Leijgraaf is dat de begeleiding het anker van het onderwijs is. Maar dat roept tegelijkertijd vragen op bij de vakdocenten in het mbo omtrent hun rol. Ook die docenten behoren een gids te zijn in het keuze- en leerproces. Daartoe is het nodig om de docent mee te nemen in het pedagogisch denken, zonder de indruk te wekken dat de mbo-instelling een vorm van maatschappelijk werk is of een zorginstelling, zo stelt van Summeren. Het lukt ROC de Leijgraaf om jaarlijks 500 mensen een bijzonder begeleidingstraject aan te bieden, waarin studenten die dat nodig hebben extra aandacht en begeleiding krijgen. Het gevolg is dat de VSV-cijfers omlaag zijn gegaan, wat ROC de Leijgraaf vooral toeschrijft aan de pedagogische aandacht die de school aan de studenten besteedt.

### **Route-X**

Een bijzonder traject bij ROC de Leijgraaf is Route-X voor uitvallers. Het is op te vatten als een vorm van passend onderwijs. Route-X ondersteunt vooral die studenten met een moeilijke thuissituatie. Het traject biedt ze even een time-out, om zo rust te creëren. Vervolgens draagt ROC de Leijgraaf de expertise die ze ontwikkelen bij Route-X over op andere opleidingen. Elk onderwijsteam heeft een regisseur 'begeleiding'; deze regisseurs onderhouden instellingbreed contact met elkaar. De ervaringen die opgedaan zijn in Route-X komen zo ten goede aan het versterken van het reguliere intakeproces en de loopbaanbegeleiding.

Deze aanpak is een uitwerking van het doel om iedere student naar een baan of naar een (vervolg)opleiding te brengen. Route-X biedt jongeren met gedrags- en/of keuzeproblematiek daarvoor specifieke lessen, loopbaanoriëntatieprogramma's en een training om weer op de rit te komen. Het doel van Route-X is om te voorkomen dat een jongere zonder 'startkwalificatie' het onderwijs verlaat. Route-X probeert de jongere te begeleiden naar de maximaal haalbare vorm van onderwijs. De X staat voor de eigen X-factor: wat zijn mijn kwaliteiten, mogelijkheden en ambities? De X is ook het kruispunt waarop je staat en waar je een keuze moet maken voor het vervolg (zie: [www.leijgraaf.nl](http://www.leijgraaf.nl) voor meer informatie over Route-X).

### **Van een inspirerende visie naar een krachtige strategie**

Veel bestuurders zetten zich in voor een doorgaande lijn van intake en talentontwikkeling die jongeren een steeds beter en realistischer beeld geeft van de toekomstmogelijkheden en de wijze waarop zij daar zelf invloed op kunnen uitoefenen. Het vraagt ook om een krachtige strategie die het mogelijk maakt om deze doorgaande lijn te laten starten met het intakeproces en zich te laten ontwikkelen op een duurzame en loopbaangerichte wijze gedurende de gehele opleidingsperiode. De omzetting van een dergelijke visie in een werkbare en effectieve strategie vraagt om praktisch inzicht en inspirerende voorbeelden en vooral het lef om persistente conventies in de onderwijswereld te veranderen. In de brochure 'Van inspiratie naar realisatie. Handreikingen voor een kwaliteitsimpuls van loopbaanontwikkelingen' (MBO Diensten, 2012, pag.32) illustreert René van Veen (van het Scheepvaart en Transport College) dit met een nuchtere aanpak die vanuit een heldere visie is ontwikkeld: 'LOB vindt plaats in een brede aanpak die de gehele schoolperiode beslaat. In het eerste jaar staan beeldvorming en beroepsidentiteit centraal; in het tweede jaar gaan de studenten 20 weken op stage waarin zij hun talenten, passies en mogelijkheden verkennen. Hier staan de kwaliteitenreflectie, motievenreflectie en werkexploratie centraal. In het derde jaar is er veel aandacht voor loopbaansturing, terwijl in het laatste jaar vooral de bekwaamheid in het netwerken ondersteuning krijgt.'

Een dergelijke brede aanpak vraagt om een gezamenlijk optrekken, waarbij bestuurders de inspiratoren, aanjagers, verbinders en facilitators zijn. In het contact tussen gelijkgestemde collega's wisselen bestuurders met elkaar ervaringen uit en adviseren elkaar met name over de transitiebeweging die nodig is bij de docenten.

### **Conclusies**

Bij het lezen van het vele werk dat door MBO Diensten de afgelopen jaren is verzet in het kader van het *Stimuleringsproject LOB in het mbo*, tekent zich gaandeweg een rode draad af die tot de volgende conclusies leidt:

- De intake is een geïntegreerde activiteit die start bij de aanvang van een opleiding en vervolgens deel uit maakt van een doorgaand proces van loopbaanbegeleiding.
- Bij een loopbaangerichte intake zijn behalve de intaker ook de loopbaancoaches betrokken.
- Het denken in termen van een loopbaangerichte intake maakt een onderdeel uit van de identiteit van de onderwijsinstelling en dus ook van de professionele identiteit van alle mensen die daar werken.
- Loopbaangerichte intake vindt plaats door samen te werken in een netwerk waar studenten, docenten, ouders, het vmbo, het werkveld, de gemeente en ook het hbo betrokken zijn.

In de brochure 'Van inspiratie naar realisatie. Handreikingen voor een kwaliteitsimpuls van loopbaanontwikkelingen' (MBO Diensten, 2012, pag. 24) geeft Berth Wijshoff (van ROC Leeuwenborgh) hier mooie voorbeelden van: 'LOB-activiteiten

uitvoeren in samenwerking met partners in de regio, waarbij men gezamenlijk aan voorlichtingsdagen werkt; zij bieden middelbare scholieren meeloopdagen aan; vmbo-leerlingen maken hun sectorwerkstuk bij het ROC; loopbaanbegeleiding is geïntegreerd in het project voortijdig schoolverlaten; het is van belang om aansluiting te zoeken bij regionale projecten rond passend onderwijs.'

Het zijn bij uitstek de bestuurders die deze integratieve benadering binnen de mbo-instelling, maar juist ook in regionaal verband bevorderen. Zij beschikken over een uitgebreid regionaal netwerk op tal van niveaus, wat het gemakkelijk maakt om snel te schakelen en de noodzakelijke verbindingen te leggen. Bestuurders van mbo-instellingen worden gezien als grote en invloedrijke regionale partners, die voor ondernemingen, gemeenten, woningbouwcorporaties, zorginstelling en veiligheidsinstanties van aanzienlijk belang zijn. Bestuurders die zich daarvan bewust zijn, zetten hun spelfunctie in het maatschappelijk veld op een gezaghebbende wijze in om de noodzakelijke samenwerking tot stand te brengen. Niet alleen op organisatorisch vlak, maar ook als uitdragers van een visie die principieel ondersteunend is aan het talentgericht werken met jongeren.

*De samensteller van deze tekst is Joseph Kessels, hoogleraar Human Resource Development aan de Universiteit Twente en hoogleraar Educational leadership aan de Open Universiteit.*

# 3

## Hoe kan het anders? Naar een loopbaangerichte intake

**In de afgelopen jaren zijn diverse betrokkenen bij het Stimuleringsproject aan de slag gegaan met het thema 'intake'. Mede dankzij hun inspanningen en ervaringen, weten we nu dat de ideale intake een intake is die loopbaangericht, fair en duurzaam is. Daarmee is de vraag nog niet beantwoord hoe je er nou voor zorgt dat de intake in jouw mbo-instelling deze drie elementen bevat. Om dit te achterhalen, organiseerde het Stimuleringsproject LOB in het mbo een pilot 'ontwerpstudio loopbaangerichte intake'. In dit hoofdstuk staan hun bevindingen.**

Bij de pilot 'ontwerpstudio loopbaangerichte intake' nodigde bureau Kessels & Smit, in opdracht van het Stimuleringsproject, een aantal mbo-instellingen uit om deel te nemen aan een ontwerpgroep. Medewerkers van deze instellingen zijn vervolgens in drie bijeenkomsten aan de slag gegaan binnen een zogenaamde ontwerpstudio. De opdracht voor de deelnemers was: ontwerp een intakeproces dat loopbaangericht, fair en duurzaam is.

De deelnemers geven de volgende betekenis aan deze drie termen.

### **Een loopbaangerichte intake**

Een loopbaan is een continu proces, waarvan het bewust kiezen voor een studie en beroep een onderdeel is. Dat is niet voor iedereen gelijk een definitieve keuze: een nieuwe keuze is altijd een optie. Switchen mag. Een **loopbaangerichte intake** dient dan ook te worden gezien als ingebed in dit proces. Contactmomenten met studenten zijn daarbij belangrijke ijkpunten. Deze contactmomenten zijn een uitgelezen moment om de loopbaancompetenties van aankomende studenten te doen ontwikkelen. De mate waarin docenten, mentoren, decanen, loopbaan- en praktijkbegeleiders de aanstaande student kunnen ondersteunen om hun loopbaancompetenties in te zetten en te ontwikkelen, maakt het intakeproces loopbaangericht.

*'Heel veel intakes gaan over taal, rekenen, et cetera. Volgens mij moet het gaan over het beroep waarvoor ze worden opgeleid. Is dat echt iets voor hen?' (deelnemer ontwerpstudio)*

*'Bij ons zitten nu een aantal in een opleiding die daar zitten omdat er niets anders meer over was. Studenten zeggen de opleiding te willen afmaken vanwege de begeleiding die ze ervaren.'* (deelnemer ontwerpstudio)

### Een fair intakeproces

Een intakeproces is **fair** als de aankomende student in alle vertrouwen en veiligheid kan kiezen. De docent-intaker is medeverantwoordelijk voor het vormgeven van die context. Het betekent dat de intakeprocedure transparant en eenduidig is en de aankomende student op de hoogte is van de procedure en de meerwaarde ervan. De docent-intaker stapt met een onbevooroordeelde houding in het gesprek en de verschillende intakers werken vanuit hetzelfde perspectief. Iedere student heeft dus bij de ene collega hetzelfde soort gesprek met dezelfde soort uitkomst als bij een andere collega. Daarbij kan het niet zo zijn dat het afhangt van de intaker die op dat moment het gesprek voert of een jongere wel of niet aangenomen wordt bij een opleiding.

Wat hierbij helpt, is dat het competentiebeeld van beroep of functie bij alle intakers gelijk is en dat intakers met elkaar structureel overleggen op welke manier zij studenten tegemoet treden en welke beslissingen zij nemen.

*'Eigenlijk is het doel van onderwijs heel eenvoudig: jij hebt een droom en wij gaan je helpen om die droom waar te maken. De intake is het startpunt van die samenwerkingsrelatie.'* (deelnemer ontwerpstudio)

*'Studenten willen graag weten wat het doel is van de intake en wat er van hen verwacht wordt.'* (deelnemer ontwerpstudio)

### Een duurzame intake

Een intake is **duurzaam** als het gesprek een startpunt is van de relatie tussen de student en de school. Wanneer het gesprek een écht gesprek kan zijn, waarbij de intaker goede gespreksvaardigheden toepast en de focus van het gesprek ligt op de huidige keuze in het licht van de toekomst. Een intake is ook duurzaam wanneer de student als geheel wordt gezien, als een individu met leer- en levenservaringen, met een hele hoop bagage en ook met een bepaalde opvatting over leren en onderwijs. Het betrekken van ouders of betekenisvolle anderen verbreedt vervolgens het perspectief op de jongere. Daarnaast kunnen deze mensen de jongere ondersteunen in zijn te maken keuze. Ten slotte verhoogt de duurzaamheid als de student de mogelijkheid heeft gehad om praktijkervaringen op te doen, in gesprekken gereflecteerd heeft op deze ervaringen en op basis daarvan besluit dat de gemaakte keuze de goede is.

*'De grondhouding van de intaker is van belang. Zit ik hier voor selectie of voor begeleiding? Moet de intaker verstand hebben van een opleiding en/of van keuzeprocessen?'* (wetenschapper tijdens ontwerpstudio)

### Visie op intake

Het is aan de onderwijsinstelling om een visie te ontwikkelen op intake, de functie van de intake hierin helder te maken en er transparant over te communiceren naar toekomstige studenten. Er zijn nog heel wat keuzes te maken. Het is aan de school om te bepalen hoe zij de intakeprocedure inricht. Is de intakeprocedure gericht op selectie, om zo snel mogelijk een jongere naar een passende opleiding toe te leiden en de kans op falen te beperken? Jongeren waarvoor geen passend aanbod beschik-

baar is, zullen we dan ook moeten uitsluiten. Is de intake gericht op ondersteuning en begeleiding van de aankomend student, zodat iedereen die aan de vereiste vooropleiding voldoet, een kans krijgt om een eigen leerpad te volgen? De school zou op deze vragen een antwoord moeten vinden en op basis daarvan een gedeelde visie met de docenten uitspreken, zodat iedereen in die lijn kan werken. Daarvoor is het noodzakelijk dat er meer betekenis gegeven wordt aan de ervaringen van de verschillende docenten. De vraag hoe deze belangen binnen de school verenigd kunnen worden, is geen makkelijke ontwerp-vraag. Het zal verschillende antwoorden opleveren, afhankelijk van hetgeen waaraan de instelling op dat moment het meest belang hecht.

*'De intake zou overbodig kunnen zijn als we studenten de mogelijkheid geven te zoeken, te veranderen en verschillende wegen in te slaan.'*

*(wetenschapper tijdens ontwerpstudio)*

### **De rol van de intaker**

Een loopbaangerichte intake vergt een loopbaangerichte intaker. Deze neemt een fundamentele **pedagogische grondhouding** als vertrekpunt. Dat betekent dat hij vertrekt vanuit de jongere en de leer- en levenservaringen die deze jongere met zich meeneemt. Hij kijkt daarbij dus ruimer dan de jongere als 'student'. De intaker is diegene die het denk- en keuzeproces van de student faciliteert en de student begeleidt om tot eigen inzichten te komen. Hiervoor zijn specifieke competenties nodig, zoals gespreksvaardigheden, coachingskills, kennis van het beroepenveld, de opleiding en van keuzeprocessen. Hij heeft bovendien een groot netwerk in dat veld waarop hij een beroep kan doen om praktijkervaringen voor de student te creëren. Intaken is daarmee een vak waarvoor veel vakmanschap nodig is. En is dus geen taak voor iemand 'die nog wat vrije uren heeft' in zijn jaartaak.

### **... en die van de aankomende student in het intakeproces**

Ook de aankomende **student** vervult een belangrijke rol in het proces. Hij is niet alleen diegene waarom alles draait, maar ook diegene die uiteindelijk de opleidings- en beroepskeuze maakt en hiervoor verantwoordelijkheid zal moeten nemen. Een loopbaangericht intakeproces wil de student ondersteunen om dit op een faire en duurzame manier te doen. Dat betekent dat hij in dit proces instapt vanuit een concrete, maar waarschijnlijk niet scherp geformuleerde loopbaanvraag en vanuit het bewustzijn dat de verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke keuze bij hem ligt. Dat veronderstelt dat de student zichzelf goed kent of deelneemt aan initiatieven om zichzelf beter te leren kennen. Daarnaast dient de student in de gelegenheid te zijn om praktijkervaringen op te doen en met mensen te praten over zijn proces. Hij dient ook ondersteuning te krijgen bij het reflecteren hierover. Natuurlijk is het zo dat de student al over deze reflectievaardigheden beschikt bij aanmelding bij het mbo. Dat pleit ervoor om de ontwikkeling van deze vaardigheden te bekijken in het licht van een doorlopende leerlijn en in een nauwe samenwerking tussen vmbo en mbo.

*'Als je kijkt naar hoe keuzeprocessen werken, wordt de rol van de intaker en de vorm van het gesprek heel anders.'*

*(wetenschapper tijdens ontwerpstudio)*

### Het belang van een doorlopende begeleidings- en ontwikkelingslijn

Als loopbaanoriëntering een langdurig en continu proces is, kunnen we moeilijk zeggen dat dit proces start aan het begin van het mbo. Kinderen dromen al van jongs af aan over wat ze later willen worden. Dit gebeurt zonder dat wij hen daartoe verplichten. Hun levensloopbaan en de ervaringen die ze hierin hebben, vormen verder hun toekomstperspectief. Aankomende studenten begeleiden om betekenis te geven aan ervaringen die ze opdoen met het oog op keuzes in de toekomst, ondersteunt hen om op een bepaald moment beslissingen te nemen.

**Synergie** op dit thema tussen het vmbo en het mbo is hier dan ook nodig. Vanuit een loopbaangericht en duurzaam perspectief is het waardevol om in het vmbo reeds zo snel mogelijk bewuste initiatieven te nemen om het oriënteringsproces van de aankomende studenten te faciliteren. Zowel het vmbo als het mbo hebben hier een belang bij. Hoe beter de relaties zijn tussen het vmbo en het mbo en hoe beter de communicatie en kennisoverdracht tussen deze partijen, hoe makkelijker het loopbaanproces kan worden verder gezet en hoe rijker de reflectie van de student zal zijn. Onderzoek bevestigt hierbij dat naarmate vmbo-leerlingen al geleerd hebben loopbaancompetenties te ontwikkelen, dit een positieve invloed heeft op de kwaliteit van de keuze voor het mbo. In de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's van het vmbo loopt LOB als een rode draad door het programma en neemt LOB een centrale plaats in het programma. Dit versterkt de kans dat de synergie ook daadwerkelijk gerealiseerd kan gaan worden.

*'We moeten samen met het vmbo een doorlopende leerlijn ontwikkelen, waardoor we ervoor zorgen dat leerlingen allerlei ervaringen kunnen opdoen. Er zijn heel veel open dagen, et cetera, maar jongeren vallen vervolgens toch uit bij ons.'* (deelnemer ontwerpstudio)

### Dubbel proces

Op het moment dat vmbo-leerlingen moeten kiezen, zitten ze in een dubbel proces. Enerzijds zijn ze bezig hun school af te ronden, anderzijds moeten ze een belangrijke keuze maken. Het ene kan bijna niet anders dan gelijktijdig lopen met het andere. Ook de scholen en ouders zitten in deze positie. Deze dubbele situatie maakt het niet makkelijker om goed te oriënteren. Als we erin slagen om het oriënteringsproces over een langere tijd te spreiden, spreiden we ook het keuzeproces. Dit heeft waarschijnlijk een positief effect op de kwaliteit van de keuze.

### Hoe lang duurt zo'n intakeproces dan?

De tijd die een jongere nodig heeft om zich te oriënteren en tot een studie- en beroepskeuze te komen, is verschillend. Sommige jongeren weten immers al van kleins af aan wat ze willen doen of worden, anderen hebben er bij de start van het mbo nog maar amper een idee van. Zowel de aankomende student als de mbo-instelling heeft er natuurlijk baat bij om dit proces zorgvuldig te doen, soms ten nadele van de snelheid.

*'Ons systeem is zo strak, omdat we bang zijn dat iemand halverwege het jaar nergens meer naar toe kan.'* (deelnemer ontwerpstudio)

Een aantal factoren kan dit proces echter wel versnellen:

- de mate waarin de toeleverende school ervoor kiest om aankomende studenten al vroeg te ondersteunen bij het vormen van een studiekeuze;
- de mate waarin de student reeds loopbaancompetenties heeft ontwikkeld;
- de bekwaamheid van de docenten om werkelijke loopbaangesprekken te voeren met studenten en de student te ondersteunen in zijn keuzeproces;
- de mate waarin de aankomende student reeds praktijkervaringen kon opdoen en de mate waarin de mbo-instelling de student de gelegenheid kan bieden om nieuwe praktijkervaringen op te doen;
- de manier waarop het intakeproces is georganiseerd, bijvoorbeeld in individuele gesprekken versus groepssessies;
- de mate waarin geswitcht kan worden gedurende het proces, zonder dat dit ingrijpende consequenties heeft voor de student.;
- de mate waarin het vmbo en mbo een duurzame samenwerking heeft opgebouwd.

De duur van het intakeproces heeft in die zin niet eens zozeer te maken met de ontwikkeling van de jongeren, maar vooral met bekwaamheid en organisatie. De mbo-instellingen kunnen daardoor ook veel invloed uitoefenen op een werkbaar en efficiënt intakeproces. Bijvoorbeeld door de samenwerking met het vmbo op te zoeken in functie van doorlopende leerlijnen, maar evengoed door in te zetten op professionalisering van intakepersoneel en het intakeproces anders te organiseren. Het is aan de mbo-instellingen zelf om hiermee te experimenteren en al lerend op zoek te gaan naar een vorm die bij hen past.

### **Intake is teamwerk**

Als kiezen en oriënteren een continu en langdurig proces is, kan de vraag ook gesteld worden of het wel opportuun is om dit proces in stukken te knippen en verschillende mensen verantwoordelijk te maken voor verschillende onderdelen. Het intakeproces kan ook gezien worden als een **teamgebeuren**. Dan is een docententeam er verantwoordelijk voor dat het goed gaat met de studenten, dat ze goed georiënteerd, eventueel geheroriënteerd worden en dat ze in optimale omstandigheden kunnen leren.

Heel wat diverse rollen komen hierbij kijken, waarvan het voeren van een intakegesprek er slechts één is. Sommige docenten leggen dan het accent op hun leerstof-domein en vakgebied, anderen op de coaching en begeleiding van studenten. Beide groepen zijn waardevol. Docententeams zouden de verantwoordelijkheid nog meer als team kunnen opnemen en samen een visie ontwikkelen op het doel van en de grondhouding bij de intake. In een open dialoog, waarin sprake is van wederzijdse erkenning en waardering, in plaats van dispuut, oordelen en gelijk halen. Dit gesprek is een voorwaarde om tot een gezamenlijke visie met betrekking tot de intake te komen.

Als team kunnen docenten **met elkaar bespreekbaar maken** wie in welke rol het beste zijn bijdrage kan leveren en op welk moment een bepaalde rol in beeld komt. Het is aan diegene die de rol van intaker opneemt om de student te ondersteunen zich meer bewust te worden van zichzelf en hem aan te moedigen om boven zichzelf uit te stijgen. De rol van het team is niet te onderschatten bij vormgeven van de optimale begeleiding en ondersteuning van de student.

### **De loopbaangerichte intake bezien vanuit de student**

Het zal duidelijk zijn dat een loopbaangericht intakeproces altijd **maatwerk** is. Omdat het uitgangspunt van de ontwerpstudio's was om vanuit het perspectief van de stu-



dent te werken, concludeerden de deelnemers dat in het keuzeproces van jongeren grofweg **drie typen aankomende studenten** te onderscheiden zijn:

1. Aankomende studenten die geen flauw idee hebben van wat ze willen gaan doen;
2. Aankomende studenten die al weten in welke branche ze terecht willen komen, maar nog twijfelen over de specifieke studierichting;
3. Aankomende studenten die al zeker weten welk beroep ze willen uitoefenen en welke opleiding ze daarvoor nodig hebben.

Elk van deze studenten heeft behoefte aan een andere vorm van ondersteuning. Toch volgen ze vandaag de dag meestal dezelfde procedure. Hier liggen kansen voor zowel de studenten als de onderwijsinstellingen. Maatwerk betekent dus enerzijds een verschil in snelheid tussen studenten, anderzijds dat verschillende studenten diverse intakevormen krijgen aangereikt. In hoofdstuk 4 gaan we verder in op het maatwerk dat ingezet zou kunnen worden.

### **Rijk palet aan authentieke ervaringen**

Bij de ondersteuning van de studenten is het van belang om breed te kijken naar de student en de ervaringen die hij eerder al heeft gehad. We zouden meer waarde kunnen hechten aan de ervaringen die de student heeft opgedaan in een beroepscontext, sportclub en de eigen leefwereld. De school maakt slechts een klein deel uit van die leefwereld; de ouders, de sociale omgeving, de straat en de stageplekken zouden we ook bij de intake kunnen betrekken. Met name de ouderbetrokkenheid bij de intake is de moeite waard om verder te verkennen (zie ook hoofdstuk 2). Aansluitend hierop zouden jongeren ook gebaat zijn bij de mogelijkheden om meer nieuwe **authentieke ervaringen** op te doen in de beroepspraktijk waar zij voor willen kiezen. Je kunt de intake inrichten als een cognitieve denkoefening. De student op voorhand ervaringen laten opdoen, verbreedt en verdiept de reflectie. Leren, ervaren en verwerken staat dan centraal in dit proces. De intake zou het uiteindelijke kantelpunt moeten zijn in het denkproces van de student: 'Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?'. Opnieuw ligt hier een belangrijke rol voor toeleverende scholen, die daarbij ondersteuning vanuit het mbo goed kunnen gebruiken.

### **De relativiteit van tests en assessments**

Het gebruik van tests in het kader van keuze en oriëntering, wordt niet door alle mbo-instellingen omarmd. Uit onderzoek van o.a. Karine Mittendorff leren we dat de voorspellende waarde van tests voor studiesucces zeer beperkt is. Bovendien vinden docenten het moeilijk om de testresultaten te interpreteren en conclusies te koppelen aan de testresultaten. Voor het voeren van het gesprek op zich, voelen ze zich wel bekwaam. De vraag is dan ook of bepaalde tests wezenlijk iets toevoegen op het moment dat een loopbaangerichte intake vertrekt vanuit een oprechte betrokkenheid en goede relatie met de student.

Het gebruik van tests kan ook een negatief effect hebben: het verandert iets in de relatie met de student. Die ervaart minder veiligheid en laat minder van zichzelf zien. Wat nodig is, is nu juist het ten volle kunnen zien en leren kennen van de student. Precies op het moment dat je meer wil zien van de student die tegenover je zit, kunnen tests ervoor zorgen dat je juist minder gaat zien.

*'Studenten herkennen zich vaak niet in de resultaten van de test. Vervolgens gaat het gesprek over die resultaten en niet meer over de keuze van de student zelf.'* (wetenschapper tijdens ontwerpstudio)

Toch kunnen tests soms ook een meerwaarde hebben. Op voorwaarde dat het doel van de test duidelijk is, de test voor dat doel is ontworpen, diegene die de test afneemt bekwaam is om dat te doen, de resultaten kan interpreteren en er conclusies aan koppelen. Dan kan een test bijvoorbeeld gebruikt worden om de begeleidingsbehoefte bij de student in te schatten of taal en/of rekenniveaus in kaart te brengen. De test kan wel waardevol zijn als instrument om de begeleiding verder vorm te geven.

# 4

## Bouwstenen voor een loopbaangericht intakeproces

**De literatuur en het onderzoek van Frans Meijers en Marinka Kuijpers, waarvan de uitgangspunten de basis zijn voor de activiteiten van het Stimuleringsproject LOB in het mbo, legden een fundament voor de loopbaangerichte intake. De bevindingen uit de ontwerpstudio's (hoofdstuk 3) bouwden hierop voort. In dit hoofdstuk presenteren we enkele bouwstenen waarmee uw mbo-instelling de intake professioneler en loopbaangerichter kunt maken. De aangereikte handvatten en inzichten kunnen ook vertrekpunten zijn voor een waardevolle dialoog binnen uw teams van docenten.**

Veel instellingen beschrijven het intakeproces vanuit het perspectief van de organisatie. Wil je echter een intake die de student echt wil voeden een duurzame en loopbaangerichte keuze te maken? Dan is het beter de student als uitgangspunt te nemen. Zo krijgt immers elke student een intakeproces dat bij hem past. De ene student stapt nu eenmaal op een ander moment in het proces dan een tweede student. Voor de ene student gelden andere accenten dan voor een andere student. Er kan ook een verschil in snelheid zijn. Hoewel het voor elke student waardevol is het hele proces te doorlopen, kunnen zij die het al weten of al richting hebben, een aantal kortere routes nemen. Een goede ondersteuning van dit keuzep proces is van groot belang om duurzame keuzes te kunnen maken in het licht van de loopbaan van de student.

### Het eerste contact

Het eerste contact dat de aankomende student heeft met de mbo-instelling, is vaak via de website, op een open dag of door een meeloopdag in het vmbo. De start van het keuzep proces begint echter meestal vroeger, lang voor het eerste contact met de mbo-instelling. Sommige studenten weten al van kleins af wat ze willen worden, anderen hebben er al een lange zoektocht op zitten. En weer anderen weten het nog steeds niet. Sommigen kregen in hun zoektocht ook veel ondersteuning van hun ouders, vrienden, of hun vorige school. En anderen niet: sommige jongeren doorlopen het proces alleen.

Een enorme diversiteit aan studenten meldt zich dus aan de poort van het mbo. Het is daarom belangrijk dat bij het eerste contact met de instelling op verschillende manieren ondersteuning is. Zo heeft de student meerdere ingangen om de informatie te vinden die hij zoekt. Een goede website bijvoorbeeld, een degelijke infobrochure en/of de mogelijkheid om iemand te spreken. Maar studenten moeten ook de mogelijkheid hebben om onder begeleiding van een team dit keuzep proces te doorlopen.

### Drie maal reflectie

Het doel is om contact te maken met de student, zicht te krijgen op zijn loopbaan-

competenties en talenten en ondersteuning te bieden bij het oriënteren. Dit fair en duurzaam maken, betekent dat de belangen van de student voorop staan. De volle aandacht gaat naar het leren kennen van de student en diens dromen. Het doel is om de student te helpen om goede keuzes te maken.

Reflectie, met het oog op een duurzame en loopbaangerichte keuze, betekent dat de student de mogelijkheid heeft om:

- zichzelf te leren kennen en zicht te krijgen op zijn competenties en talenten (kwaliteitenreflectie);
- aan te voelen waar zijn passie ligt, wat hem drijft en wat hij zinvol vindt in het werk (motievenreflectie);
- over eerdere ervaringen te reflecteren, nieuwe ervaringen op te doen en ook hierover te reflecteren (ervaringsreflectie).

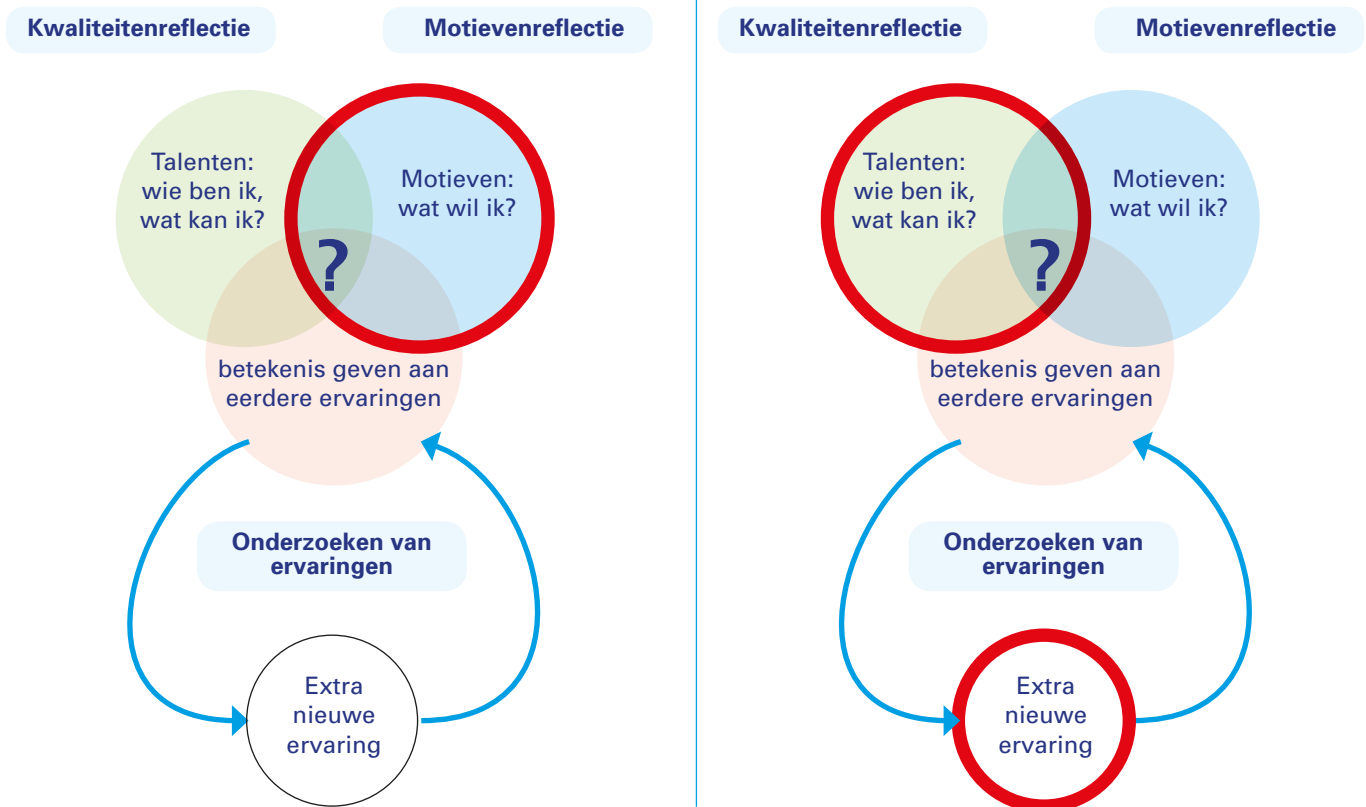


De informatie, nodig om een duurzame keuze te maken, ligt op het snijvlak van deze drie reflectiedomeinen. Dat is de plek waar motieven en talenten samenkomen, gevalideerd door authentieke ervaringen. Hier ontstaan dromen en ambities. Zicht krijgen op wat er in dat punt aanwezig is, betekent de gepaste aandacht richten op alle drie de domeinen. Omdat er verschillende studenten zijn, moet je dus ook op verschillende manieren kijken. Dit betekent dat de aandacht meer op één domein kan liggen dan op een ander domein. Dat illustreren we aan de hand van verhalen op een zogeheten flowchart (zie pagina 32).

## Studenten die het helemaal niet weten

**Jan** is iemand die van alles kan en snel enthousiast wordt van iets. Hij kent zichzelf best goed, weet wat hij kan en heeft heel wat ervaringen waarin hij succesvol is. De klemtoon zal bij hem vooral op het motievenonderzoek liggen. De kennis over zijn talenten en competenties en de eerdere ervaringen die hij al had, zullen hem daar natuurlijk bij helpen.

**Laura** is een heel andere studente. Zij heeft minder ervaringen in verschillende contexten en heeft ook niet zo'n goed beeld van wie ze is, wat ze kan en wat ze graag doet. De drie domeinen blijven belangrijk, maar voor Laura zal het nodig zijn om meer aandacht te richten op een talentenonderzoek en op het creëren van kansen om nieuwe ervaringen op te doen, waarop ze vervolgens kan reflecteren.



## Studenten die al wat richting hebben, maar twifelen en Studenten die al met zekerheid weten wat ze willen

Ook voor deze studenten is het interessant om naar deze drie domeinen te kijken. Vaak gaan studenten ervan uit dat ze het al wel weten en hebben ze de keuze zelfstandig gemaakt. Door deze oefening kan de student uitgenodigd worden die keuze uit te dagen en te toetsen. De conclusie kan zijn dat de keuze overeind blijft (zoals bij Klaas, zie diens persoonlijke flowchart in hoofdstuk 5), ofwel dat het perspectief verbreed wordt (zoals in het verhaal van Luus, Pieterjan en Arif, zie hun persoonlijke flowcharts in hoofdstuk 5) en zich nieuwe mogelijkheden aandienen. Zeker het opdoen van nieuwe ervaringen, die aansluiten bij de eerdere keuze, kan het genomen perspectief goed uitdagen.

# Flowchart loopbaangerichte intake

## Studenten die het helemaal niet weten



**Jan** bruist van de energie. Hij is actief bij het schooltoneel en de sportclub. Hij heeft veel vrienden en zijn ouders zijn heel betrokken bij zijn studies. Hij heeft altijd goede punten en de leraren hebben hem graag in de klas. Jan vindt alles leuk en kan ook veel dingen goed. Maar als het op studiekeuze aankomt, heeft hij totaal geen idee. Want kiezen voor iets betekent dat je voor iets anders niet kiest...



**Laura** heeft niet echt het gevoel dat ze ergens echt goed in is. Ze is meestal thuis besteedt veel tijd aan app'en met haar vriendinnen en Facebook kijken. Om haar telefoonrekening te bekostigen, heeft ze in het weekend een baantje. Haar ouders hebben een horeca-onderneming en zijn veel aan het werk. Ze ervaart weinig steun van hen. Ze houdt van muziek en zingt heel graag, maar heeft geen zin om daar verder iets mee te doen. Ze heeft geen flauw idee wat ze later wil gaan doen.

## Studenten die al richting hebben, maar nog twifelen



**Arif** wil iets doen met mensen. Ze merkt dat ze er blij van wordt om anderen te kunnen helpen. Elk jaar begeleidt ze een zomerkamp voor kinderen en dat is het hoogtepunt in haar jaar. Daarnaast kookt ze één keer per week voor haar buurvrouw van 80 en helpt ze haar in de zorg. De ouders van Arif werken allebei in het onderwijs en kunnen daar heel enthousiast over vertellen. Arif twijfelt tussen zorg en welzijn. Ze wil het allebei wel graag, maar dat kan natuurlijk niet...



## Studenten die het zeker weten

**Luus** weet het zeker. Ze wil dierenarts-assistente worden. Dit weet ze vooral omdat bij haar thuis heel veel dieren zijn en haar ouders altijd zeggen: "jij kan zo goed met dieren omgaan. Volgens ons houd je nog meer van dieren dan van mensen!". Luus beslist om zich in te schrijven voor de opleiding dierenartsassistent.



**Klaas** wist het zeker. Hij wou al zijn hele leven in het onderwijs. Hij had het al helemaal voor ogen hoe dat zou zijn en daar werd hij heel enthousiast van. Vandaag is hij nog steeds aan met passie aan het werk in het onderwijs. "Niemand had mij toen van mij idee kunnen afbrengen. Ik wist het zeker en ik zou ervoor gaan. Daar kon niemand nog iets aan veranderen."



**Pieterjan** wist het zeker. Hij zou piloot worden. Zijn keuze baseert hij op films die hij heeft gezien en vroeger ging hij ook al met zijn vader naar het vliegveld om vliegtuigen te fotograferen. Ook heeft hij een grote hobby in het ontwerpen en bouwen van vliegtuigen met lego of ander technisch speelgoed. Af en toe staat de hele huiskamer vol met prototypes. Hij meldt zich aan voor de opleiding die hem het best op een pilotenopleiding zou voorbereiden.



## Kwaliteitenreflectie

Elke student heeft een aantal **talenten**. Het zijn die dingen die ze van nature goed kunnen, waarvoor ze een aanleg hebben, waaraan ze plezier beleven. Als je een opleiding of een beroep vindt dat nauw aansluit bij je talenten, is dat een grote garantie op duurzaamheid. Talenten motiveren, geven werkplezier en maken je succesvol. Talenten spelen een belangrijke rol in een ieders loopbaan. Direct of indirect beïnvloeden ze keuzes die gemaakt worden of rollen die opgenomen worden. Hoe hoger het bewustzijn van je eigen talenten, hoe meer je proactief loopbaangerichte keuzes kan maken en hoe duurzamer het pad wordt dat je bewandelt.

Studenten in contact brengen met hun talenten kan enkel als er een relatie wordt opgebouwd met de student, waarin die zijn vertrouwen kan stellen in de begeleiders van dit proces. Een pedagogische grondhouding, gericht op het leren kennen van de student en vanuit een oprecht nieuwsgierigheid en engagement de belangen van de student ondersteunen, is hier noodzakelijk.

## Zicht op drijfveren

Er zijn verschillende instrumenten, methodieken en vragenlijsten beschikbaar om studenten te helpen een zicht te krijgen op wat hen drijft en waarin ze van nature goed zijn. De uitingsvorm van die talenten kan wel heel verschillend zijn. Het is niet omdat je goed bent met mensen, dat onderwijsassistent de enige keuze is (zoals in het verhaal van Arif, zie haar persoonlijke flowchart in hoofdstuk 5). Het zoeken naar talenten van studenten is iets wat in **individuele** gesprekken kan. Maar evengoed kan de student aansluiten bij een groepssessie die in het teken van die zoektocht staat.

## Eerder verworven competenties en ervaringen

Talenten hebben is één ding. Elke student beschikt ook over verworven **competenties en ervaringen** die relevant kunnen zijn voor het zoekproces. Tijdens de vooropleiding hebben studenten immers al veel geleerd. Verder kunnen ze over het algemeen goed aangeven wat ze daarin fijn vinden of niet. Ook in een hobby of sport of bij studentenbaantjes, ontwikkelen de studenten competenties. Ze functioneren in een specifieke context en kunnen reflecteren over de dingen waarin ze, in die context, goed zijn en die ze graag doen. Het is even interessant in te zoomen op die activiteiten, als op activiteiten die hen koud laten. Beide soorten dragen veel informatie in zich om mee te nemen als principes in het keuzeprocess. De energie en het enthousiasme van de student rond bepaalde activiteiten zijn een goede leidraad om te kiezen.

## Motievenreflectie

De reden waarom wij iets doen, noemen we ook wel een motief. Wanneer we het hebben over motievenreflectie in het kader van loopbaanontwikkeling, is dat precies wat we onderzoeken: de reden waarom iemand een bepaalde opleiding wil doen of een bepaald beroep wil uitoefenen. Onderzoeker Frans Meijers stelt dat de vraag 'Waarom wil je dit of dit doen?' in feite de verkeerde vraag is. Immers: met deze vraag veronderstel je dat wij op grond van rationele argumenten een keuze maken. Zijn stelling is dat mensen juist vanuit het hart kiezen en vervolgens deze keuze met rationele argumenten proberen te ondersteunen. Het uitgangspunt van motievenreflectie moet daarom juist zijn dat je op zoek gaat naar **je passie en je drijfveren**. Die zitten meestal niet in je hoofd, maar in je hart, bij je gevoel. Motieven gaan over zingeving en persoonlijke waarden.

Vervolgens is het wel van belang om daarna te reflecteren en jezelf af te vragen: wat betekent het voor mij dat ik dit met veel passie doe? Welke waarden heb ik eigenlijk



als het gaat om werken? Wat betekent dit voor de opleiding- en beroepskeuze die ik moet maken? Deze vragen kunnen het beste beantwoord worden in een zogeheten reflectieve dialoog, waarbij de student in gesprek met zijn studieloopbaanbegeleider reflecteert op opgedane ervaringen (Loopbaanreflectie in dialoog, MBO Diensten, 2014).

### **Zinvol en prettig werken**

Reflecteren over motieven betekent: nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor je eigen loopbaan. De studenten 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. Vragen die daarbij behulpzaam kunnen zijn, zijn bijvoorbeeld: waar ben je trots op? Waar wil je moeite voor doen? Waarvan ga je stralen? Wat raakte jou in die situatie?

Motievenreflectie gaat bij uitstek over het opzoeken van betekenisvolle, positieve ervaringen. Het gaat over situaties waarin de student zich in zijn element voelde. Deze situaties kunnen iets zeggen over de richting die de student uiteindelijk wil gaan volgen. Als je immers weet waar je passie ligt, is de volgende vraag of je die passie ook wilt inzetten om je geld mee te verdienen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat iemand een gepassioneerd amateurvoetballer is. De vraag is dan of diegene ook meteen profvoetballer wil worden. Of zijn er elementen in dat 'amateurvoetballer zijn' die iemand zal moeten zien te vinden in zijn toekomstige opleiding of toekomstig beroep? Soms zal iemand zeggen: 'Ja, ik wil profvoetballer worden' en soms zal iemand zeggen: 'Nee, ik haal daar veel voldoening uit, maar ik wil er niet mijn beroep van maken'. Het is de kracht van een goede keuzebegeleiding om die overwegingen met studenten te bespreken en expliciet te maken (zoals in het verhaal van Jan, zie diens persoonlijke flowchart in hoofdstuk 5).

### **Blootstellen**

Ontdekken waar je wensen en waarden liggen met betrekking tot je loopbaan, kan alleen maar wanneer je in staat gesteld wordt om dingen daadwerkelijk te doen. Als je niets doet, zul je nooit weten waar je enthousiast van raakt. Studenten die het nodig hebben om hun motieven te onderzoeken, moeten dus 'blootgesteld' worden aan situaties waarin ze op zoek gaan naar hun waarden. Daarbij is het misschien niet eens zo van belang in welke branche of opleiding ze die ervaringen in eerste instantie gaan opdoen. Voor hen is het van belang dat ze ontdekken wat ze belangrijk vinden. Vervolgens kunnen zij steeds specifieker zoeken naar een branche of opleiding die het meest tegemoet komt aan die waarden.

### **Ervaringenreflectie**

Studenten hebben ook al **eerdere ervaringen** die een bron aan informatie zijn. Heel wat studenten hebben een studentenbaan (gehad) of werk(t)en bijvoorbeeld als vrijwilliger bij hun sportclub. Die ervaringen zijn de moeite waard om nader te onderzoeken: wat maakt dat je voor die activiteit hebt gekozen en hoe was het dan voor jou om dit te gaan doen?

Bij studenten die het echt niet weten, kan het ook relevant zijn om te onderzoeken wat zij in hun **vrije tijd** doen. We hebben immers de neiging om in onze vrije tijd voor die activiteiten te kiezen, waar we energie van krijgen en een natuurlijke aanleg voor hebben. Het samen onderzoeken van die activiteiten en wat die activiteiten zeggen over waar je goed in bent en wat je graag doet, levert heel wat informatie op.

### **Alleen is maar alleen**

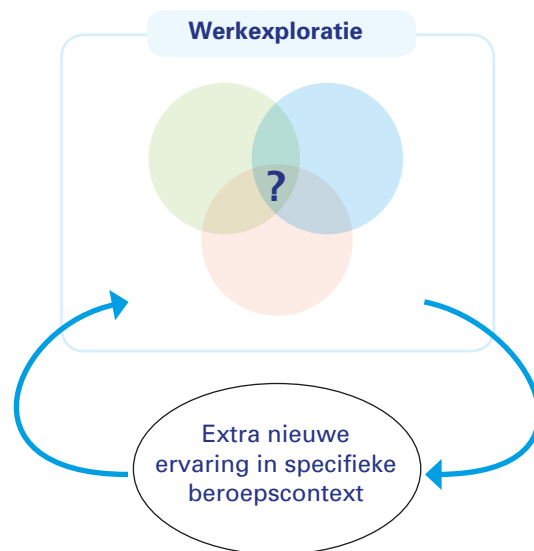
Zelf nadenken over waar je goed in bent en graag doet, is geen gemakkelijke op-

dracht. Talenten worden over het algemeen makkelijker opgemerkt door anderen, met wie je een goede relatie hebt opgebouwd. Het kan dan ook enorm helpen om **betekenisvolle anderen** te betrekken in dit zoekproces. Zij kunnen vaak makkelijker benoemen waar je in uitblinkt en wanneer ze je zien floreren. Vrienden, docenten en klasgenoten kunnen hierbij een rol spelen en hun input geven. Het betrekken van de ouders in dit proces, is van een niet te onderschatten waarde. Zij kennen hun kind als geen ander en hebben bovendien een belang: ze willen het beste voor hun kind. Ouders betrekken kan op uiteenlopende manieren. Ze hoeven niet per se altijd mee aan tafel te zitten, maar in de zoektocht van de student, kan die op een bepaald moment wel de ouders om input vragen.

Heel wat studenten hebben niet zo'n brede ervaringsbasis. Omdat ze kansen niet gegrepen hebben, omdat ze kansen niet gekregen hebben of er het netwerk niet voor hebben. De school kan veel betekenen voor die studenten door kansen te creëren om **nieuwe ervaringen** op te doen. Reflecteren werkt het best als het gaat over authentieke ervaringen.

### Werkexploratie

Aan de ene kant is er de 'vraag', ofwel de talenten en competenties van de student. Aan de andere is er het 'aanbod', ofwel de mogelijkheden aan beroepen en opleidingen. Het oriënteringsproces is afgelopen wanneer vraag en aanbod elkaar vinden. Maar dat is niet genoeg. Het gaat ook om het vinden van een context (een opleiding een beroep) waarin de student met diens drijfveren en mogelijkheden het beste tot zijn recht kan komen en een leven lang kan floreren. Er is geen één-op-één relatie tussen vraag en aanbod. Verschillende beroepen en opleidingen kunnen dus passend zijn voor een student. Reflecties op ervaringen geven nog geen antwoorden, maar kun je zien als handvatten of principes om de zoektocht aan te vangen.



### Waaier aan informatiemogelijkheden

Om een goede keuze te maken, is het belangrijk dat de student goed geïnformeerd is over de waaier aan mogelijkheden, zowel op de mbo-instelling waar hij zich aanmeldt, als op andere scholen. De student heeft er geen belang bij om te kiezen voor een andere studierichting als de studierichting van zijn voorkeur op school niet wordt aangeboden. Een fair intakeproces betekent dat de student een keuze kan maken, in het volle bewustzijn van alle mogelijkheden, ook buiten deze mbo-instelling. Vanuit het belang van de mbo-instelling proberen een student om te praten om toch een

andere studierichting te kiezen, die wel op de mbo-instelling wordt aangeboden, is het een hypotheek op de duurzaamheid van de studiekeuze van de student.

Heel wat mbo-instellingen organiseren een **open dag** om toekomstige studenten te laten kennismaken met het aanbod van de mbo-instelling. Op die dag kun je informatie inwinnen, doorpraten over de inhoud van de opleidingen en hier en daar wat ervaringen opdoen. De open dag informeert de student en zijn ouders over het aanbod. De student zou de open dag moeten verlaten met een duidelijk beeld van wat de opleiding(en) inhouden en waaraan hij zich kan verwachten.

Naast de open dag is er ook heel wat informatie op het internet te vinden. Elke mbo-instelling prijst haar opleidingen aan op haar website. Op sommige websites, zoals [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) en [www.beropeninbeeld.nl](http://www.beropeninbeeld.nl), kun je zelf een test doen, die je helpt om je nog beter te oriënteren in het opleidingslandschap. Verschillende scholen geven ook informatiebrochures uit met informatie over de opleidingen die zij aanbieden. Het geniet de voorkeur om niet alleen af te gaan op de informatie uit brochures of op het internet, maar op bijvoorbeeld een open dag of een kennismakingsgesprek de verwachtingen verder te toetsen in een dialoog. Verder kan informatie via Studie in Cijfers (de zogeheten Studiebijsluiter, zie [www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers](http://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers)) veel inzicht verschaffen.

De student heeft hierin een actieve rol. De ideale opleiding komt immers niet naar je toe. Ook minder evidente keuzes, die aansluiten op de reflecties, zijn de moeite waard om te exploreren. Voor heel wat studenten kan het hierbij nodig zijn om een extra nieuwe ervaring op te doen in een specifieke beroepscontext.

### **Nieuwe ervaringen opdoen**

Voor studenten die twijfelen tussen verschillende, uiteenlopende maar realistische scenario's, kan het helpen om een aantal nieuwe ervaringen op te doen binnen de opleiding of bijvoorbeeld via een stage in het beroep. Op die manier krijgt de student een beter zicht op wat het beroep of de opleiding van hem verwacht. Door het reflecteren op deze ervaring kan de student dichterbij komen bij een goede keuze.

Het **netwerk** van de mbo-instelling is in deze heel belangrijk. Hoe meer de mbo-instelling in staat is om dit soort ervaringen te organiseren binnen haar netwerk, hoe groter de kans dat de student betere keuzes kan maken. De kennis van de intaker over het beroepenveld en de opleiding, is doorslaggevend. Vooral het netwerk dat de mbo-instelling heeft van het beroepenveld en de kennis over de noodzakelijke competenties, die het betreffende beroep vereisen of die wenselijk zijn voor het uitoefenen van het beroep. Als het beroepenveld vervolgens actief een rol kan spelen bij de intake, verhoogt het loopbaangerichte karakter ervan, want de afstand tussen de school en het beroepenveld wordt op die manier kleiner.

Voor sommige studenten volstaat het om enkele korte ervaringen op te doen, anderen hebben misschien behoefte aan veel meer en langduriger ervaringen. Een mbo-instelling zou kunnen kiezen voor een oriënteringsjaar, waarbij studenten gedurende dat jaar de mogelijkheid krijgen om aan verschillende opleidingsonderdelen deel te nemen en verschillende ervaringen op te doen in het beroep. Voor sommigen duurt het gewoonweg langer om te weten wat ze willen.

De ervaringen op zich zijn niet voldoende. De student moet er ook nog betekenis aan geven door erover te reflecteren. Dat is makkelijker als er een gesprekspartner is, die helpt om dat reflectieproces te faciliteren. Zowel goede ervaringen als minder goede ervaringen zijn de moeite waard om te onderzoeken. Soms geven ervaringen

zekerheid over wat je wil, soms geven ze zekerheid over wat je net niet wil. Al deze informatie helpt in het proces van de student.

### **Kiezen, toelaten en inschrijven**

Zolang de student niet klaar is om te kiezen, heeft het geen zin om hem in te schrijven of te dwingen om te kiezen. Extra ervaringen en meerdere gesprekken zijn dan nodig om helderheid te brengen. Het is tot slot de student en enkel de student die de keuze maakt. Studenten die zich inschrijven op basis van organisatorische argumenten, lopen het risico dat ze tijdens hun studie alsnog zullen switchen of uitvallen. Wanneer de student aan de wettelijke eisen voldoet, kan hij ingeschreven worden. Het is niet aan de mbo-instelling om de keuze van de student op dit moment te betwisten of die te proberen 'om te buigen'. Integendeel: de student dient aangemoedigd te worden om het beste van zichzelf in de wereld te zetten.

Niet voor elke student zal deze keuze definitief zijn. Het zijn immers jonge mensen in ontwikkeling. Er kan nog veel veranderen. En bovendien kunnen er talloze (externe) redenen zijn waarom een student op een bepaald moment zijn keuze moet herzien. Dit is onvermijdelijk voor een aantal studenten. De daarop volgende heroriëntatie moet dan ook niet als een 'falen' beschouwd worden; het is voor heel wat studenten een logische stap en een deel van hun loopbaan(ontwikkeling). Wel is dit een gegeven waar scholen mee om moeten gaan. Zij moeten hun 'aanbod' zodanig organiseren dat tussentijdse heroriëntatie (d.w.z. switchen van opleiding) mogelijk is.

### **Intake als startpunt van een begeleidingsrelatie**

Op het moment dat de student is ingeschreven, start de studieloopbaanbegeleiding. In het beste geval is hetzelfde team van de intake ook verantwoordelijk voor de begeleiding. Op die manier kan een lijn worden doorgetrokken. Mocht dat niet zo zijn, dan is een nauwe samenwerking en informatieoverdracht nodig tussen het oriënteringsproces en de studieloopbaanbegeleiding.

Alle studenten hebben tijdens hun studieloopbaan zorg nodig. En sommigen meer dan anderen. Om die zorg goed vorm te kunnen geven, is het ook hier belangrijk dat er een goede relatie kan ontstaan tussen de begeleiders en de studenten. Een formeel intakemoment kan dan gezien worden als startpunt van die samenwerking en die relatie. In dit gesprek gaat het specifiek over de zorgen die een student heeft en hoe het team en de instelling hierin kunnen helpen. Extra zorg kan betekenen dat iemand meer inspanningen moet doen voor een bepaald vak of dat tekorten weggevoerd moeten worden. Maar zorg kan ook belangrijk zijn voor sterke studenten, die een sneller pad willen afleggen. Zorg kan dus zowel belangrijk zijn voor het remediëren als voor het versnellen van de student.

# 5

## Toekomstverhalen van studenten

Op de volgende pagina's illustreren we het eerder beschreven loopbaangerichte intakeproces aan de hand van zes verhalen (de 'flowcharts') van studenten. Het zijn toekomstverhalen van intakeprocessen die fair, duurzaam en loopbaangericht zijn. Ze dienen dan ook te worden beschouwd als een inspiratiebron om het intakeproces binnen de eigen onderwijsinstelling verder vorm te geven.



**Jan** bruist van de energie. Hij is actief bij het schooltoneel en de sportclub. Hij heeft veel vrienden en zijn ouders zijn heel betrokken bij zijn studies. Hij heeft altijd goede punten en de leraren hebben hem graag in de klas. Jan vindt alles leuk en kan ook veel dingen goed. Maar als het op studiekeuze aankomt, heeft hij totaal geen idee. Want kiezen voor iets betekent dat je voor iets anders niet kiest...

De school van Jan organiseert een meeloopdag

in het mbo. De meeloopdag wordt in de klas goed voorbereid en elke leerling krijgt de opdracht om op de meeloopdag goed bij te houden bij welke opleidingen ze enthousiasme voelen en bij welke niet. Elke leerling bereidt ook een aantal vragen voor, waar hij zeker een antwoord op wil vinden.

Opnieuw merkt hij dat er veel opleidingen zijn die hem enthousiast maken en dat er ook een aantal zijn waarvan hij zeker weet dat hij die **niet** wil gaan doen. Verder komt hij voorlopig niet.

## Studenten die het helemaal niet weten

Omdat Jan beschikt over een ruime rugzak met ervaringen, is het misschien minder nodig om extra ervaringen op te doen om te weten te komen wie hij is, wat hij kan en wat hij wil.

Jan kreeg de opdracht om met deze elementen (doelen, grenzen verleggen, samenwerken en autonomie) te verbinden met de domeinen die zijn interesse wegdragen (sport, toneel, bedrijfsvoering).

Tijdens deze oefening merkt hij dat hij het fijn vindt om van een sportteam deel uit te maken, maar dat een rol als coach of sportcoördinator

hem dan weer niet zo veel zegt. Voor hem draait het vooral om het zelf beoefenen van de sport en dat ziet hij dan ook iets voor in de vrije tijd. Van een carrière in het toneel droomt hij ook niet. Hoewel hij van plan is om dat ook later te blijven doen, is het niet iets waar hij elke dag mee bezig wil zijn. Bovendien vindt hij het gebrek aan werkzekerheid en de kleine kans om het écht te maken een te groot risico.

Wat Jan vooral verder wil verkennen is wat hij zou kunnen betekenen in een organisatiecontext. Hij voelt dat dat wel iets voor hem kan zijn, maar heeft geen idee wat dat concreet kan betekenen. De docent stelt hem voor op een paar dagen in een aantal bedrijven te gaan meelopen en zo nieuwe ervaringen op te doen in die specifieke context. Jan kan hiervoor zijn netwerk inzetten (vrienden van Jans ouders hebben een winkel) en de docent regelt een meeloopdag als verkoper van sportartikelen.

Deze nieuwe ervaring valt reuze mee. Jan voelt zich helemaal in zijn sas als verkoper. Het heeft iets van sport, van doelen zetten en samenwerken, van eigen grenzen verleggen en ook wel iets van 'toneel'.

Jan besluit dat een rol in de verkoop op zijn lijf geschreven is. En als hij deze rol nu ook nog eens zou kunnen opnemen in een organisatie dat 'goed werk' doet, zou dat voor hem de kers op de taart zijn.

Voor de begeleiding is het van belang om te weten dat het doen van 'goed werk' een belangrijk motief is voor Jan. Er kunnen dan ook heel wat kansen gegrepen worden om hier gehoor aan te

geven in projecten en bij de keuze van stageplaatsen. Op die manier kan Jan weer nieuwe ervaringen opdoen en netwerken tijdens de opleiding.

**Eerste contact**  
open dag, website, meeloopdag vmbo...

**Kwaliteitenreflectie**

**Motievenreflectie**

Talenten:  
wie ben ik,  
wat kan ik?

Motieven:  
wat wil ik?

?

betekenis geven aan  
eerdere ervaringen

**Onderzoeken van  
ervaringen**

Extra  
nieuwe  
ervaring

**Waar kom ik tot mijn recht?**

• Branches • Beroepen • Opleidingen  
Beantwoord ik aan de toelatingscriteria?

**Werkexploratie**

?

Extra nieuwe  
ervaring in specifieke  
beroepscontext

**Kiezen en inschrijven**

**Kennismaking**

**Begeleiding**

Heroriëntatie

Tijdens een eerste gesprek met een docent, wordt meteen duidelijk dat Jan iemand is die zichzelf goed kent en heel wat ervaringen heeft in verschillende rollen en activiteiten.

De ondersteuningsvraag ligt bij Jan duidelijk op de motievenreflectie. Een explicieter beeld krijgen van zijn talenten en het onderzoeken van eerdere ervaringen, staan in het teken van de motievenreflectie.

De docent vraagt aan Jan om tegen de volgende afspraak in een 'kunstwerk' de geschiedenis van zijn leven weer te geven, met daarin duidelijk de hoogtepunten in zijn leven tot nu toe. Jan vindt die vorm wel passen bij zichzelf en gaat aan de slag.

Tijdens het daaropvolgende gesprek, vertelt Jan honderduit over zijn kunstwerk en samen gaan ze dieper in op wat die ervaringen voor hem betekenden en hoe die eventueel op een andere manier zouden vorm krijgen in de toekomst. Over het goede doelproject dat hij vorig jaar trok, over zijn engagement in zijn sport en hoe fijn hij het vindt om toneel te spelen.

Aan het einde van het gesprek besluiten ze dat een aantal zaken voor Jan belangrijk zijn: hij wordt het meest enthousiast als hij aan concrete doelen kan werken die hem uitdagen om zijn grenzen te verleggen. Hij vindt het ontzettend belangrijk om te kunnen samenwerken met anderen in een wederzijdse verstandhouding én tegelijk ook veel autonomie kan ervaren.

Op het einde van het gesprek voegt Jan nog toe dat hij nu pas voelt dat zich kunnen inzetten voor iets goeds, ook echt belangrijk voor hem is.

Jan besluit zich in te schrijven voor de opleiding commercieel medewerker, niveau 4. Door zijn vooropleiding voldoet hij aan de toelatingscriteria.

## Studenten die het helemaal niet weten



**Laura** heeft niet echt het gevoel dat ze ergens echt goed in is. Ze is meestal thuis en besteedt veel tijd aan app'en met haar vriendinnen en Facebook kijken. Om haar telefoonrekening te bekostigen, heeft ze in het weekend een baantje. Haar ouders hebben een horeca-onderneming en zijn veel aan het werk. Ze ervaart weinig steun van hen. Ze houdt van muziek en zingt heel graag, maar heeft geen zin om daar verder iets mee te doen.

Laura zit op dezelfde school als Jan die ook niet weet wat hij wil. Net als Jan krijgt zij de opdracht om een meeloopdag te bezoeken en zich daarop in de klas voor te bereiden. Tijdens die voorbereiding merkt Laura echter dat ze zich helemaal niet kan concentreren. Ze heeft geen idee wat ze zou moeten vragen tijdens zo'n meeloopdag, maar durft eigenlijk ook niets te vragen. Op dezelfde dag dat haar hele klas naar de meeloopdag gaat, wordt ze 's morgens met zo'n migraine wakker dat ze zich besluit af te melden. De rest van de dag blijft ze in bed.

De mentor van Laura heeft al langer in de gaten dat zij ontwijkend gedrag vertoont als het erop aankomt een keuze te maken voor een mbo-opleiding. Hij besluit Laura samen met haar ouders uit te nodigen voor een gesprek op zijn kamer over dit onderwerp. Daar blijkt dat de ouders van Laura eigenlijk helemaal geen idee hebben van hoe het mbo eruit ziet, welke opleidingen er allemaal zijn en wat hun eigen verwachtingen zijn ten aanzien van Laura voor haar vervolgstudie. Zij zijn gewoon erg handelingsverlegen, maar hebben geen idee waar ze met hun vragen terecht kunnen. Samen met de decaan formuleren de ouders de vragen die zij hebben en er wordt een nieuwe afspraak gemaakt waarbij de decaan de vragen die zij hebben zal beantwoorden.

Laura beslist om het pad van tandartsassistente verder te verkennen. Ze neemt contact op met de tandarts waar ze zelf gaat en vraagt hem om tijdens de vakantie een week te mogen meewerken in de praktijk. Die ervaring bevalt haar heel erg, vooral omdat er ook een tandartsassistente aanwezig was in de praktijk aan wie ze al haar vragen kon stellen.

Van de tandarts kreeg ze goede feedback en de boodschap: als je afgestudeerd bent, kan je hier aan de slag!



**Eerste contact**  
open dag, website, meeloopdag vmbo...

**Kwaliteitenreflectie**

**Motievenreflectie**

Talenten:  
wie ben ik,  
wat kan ik?

Motieven:  
wat wil ik?

?

betekenis geven aan  
eerdere ervaringen

**Onderzoeken van  
ervaringen**

Extra  
nieuwe  
ervaring

**Waar kom ik tot mijn recht?**

• Branches • Beroepen • Opleidingen  
Beantwoord ik aan de toelatingscriteria?

**Werkexploratie**

?

Extra nieuwe  
ervaring in specifieke  
beroepscontext

**Kiezen en inschrijven**

**Kennismaking**

**Begeleiding**

Heroriëntatie

De decaan maakt met Laura een aparte afspraak om in eerste instantie haar kwaliteiten te onderzoeken. Omdat Laura niet een hele hoge dunk van zichzelf heeft, richt hij zijn focus in gesprekken met haar juist daarop. Hiervoor gebruikt hij het Kwaliteitspel en doet met haar een talenteninterview. Door samen verhalen te onderzoeken van momenten waarop Laura helemaal in haar kracht stond, komen ze dichterbij waar ze goed in is en wat ze graag doet.

Ze concluderen dat het voor Laura belangrijk is om met mensen te kunnen werken en heel veel sociale contacten te hebben. Daarnaast is een werkomgeving nodig waar ze veel kan leren en uitgedaagd wordt om steeds nieuwe dingen te leren.

Daarnaast gaat hij met haar kijken naar concrete ervaringen die zij kan opdoen om op de een of andere manier te ontdekken waar haar motieven zouden kunnen liggen. Gelukkig heeft hij een goed netwerk van mensen die hij kan bellen en kan vragen of Laura een dag met hen kan meelopen of een gesprek met hen kan voeren.

Omdat hij weet dat Laura waarschijnlijk heel zenuwachtig zal zijn om deze ervaringen echt te gaan opdoen, maakt hij met haar een aantal concrete afspraken die haar kunnen helpen om haar angst een beetje te overwinnen.

In het tweede gesprek met de decaan zijn de ouders aan het eind opgelucht dat zij antwoorden hebben gekregen op hun vragen. Wanneer de decaan hen vraagt wat zij denken dat een goede opleiding voor Laura zou zijn geven zij te kennen dat ze altijd gedacht hadden dat de opleiding tandartsassistentie wel iets voor Laura zou zijn.

Laura kan zich daar eigenlijk niets meer van herinneren, maar nu haar ouders dit zo zeggen voelt ze wel dat daar misschien iets van waar is.



## Studenten die al richting hebben, maar nog twijfelen



**Arif** wil iets doen met mensen. Ze merkt dat ze er blij van wordt om anderen te kunnen helpen. Elk jaar begeleidt ze een zomerkamp voor kinderen en dat is het hoogtepunt in haar jaar. Daarnaast kookt ze één keer per week voor haar buurvrouw van 80 en helpt ze haar in de zorg. De ouders van Arif werken allebei in het onderwijs en kunnen daar heel enthousiast over vertellen. Arif twijfelt tussen zorg en welzijn. Ze wil het allebei wel graag, maar dat kan natuurlijk niet...

Arif zou zich kunnen inschrijven als vrijwillig begeleidster in een ziekenhuis en daar mensen helpen mee te rijden naar operatiezalen of mensen wegwijzen in het ziekenhuis. Zo is er ook in het verzorgingstehuis in de buurt altijd behoefte aan mensen die met de bewoners willen wandelen of andere dingen doen. Arif kiest ervoor om een vakantiebaantje aan te nemen in het verzorgingstehuis.



Arif heeft een goed beeld van haar kwaliteiten en haar motieven. Eerdere ervaringen hebben haar daarbij geholpen. Ze is vastbesloten om iets in zorg of welzijn te doen. Omdat ze in die specifieke beroepscontexten nog geen ervaringen heeft opgedaan, is het zinvol om Arif in de gelegenheid te stellen om hier concrete ervaringen op te doen.

Arifs ouders werken allebei in het onderwijs en regelen dat ze een dagje kan meelopen met een andere juf op hun school. Wanneer ze 's avonds thuis komt is ze heel enthousiast.

Met haar ouders heeft ze een gesprek hierover en maakt ze de vergelijking met het werk in het verzorgingstehuis. Ze besluit dat ze het werk in het verzorgingstehuis wel veelzijdiger vond, maar dat ze het werken met kinderen wel fijner vindt dan met volwassenen.

Ze besluit om zich in te schrijven voor de opleiding verpleegkundige, in de hoop dat ze dan kan verder studeren in kinderverpleegkunde en wie weet ooit een baan kan vinden in een kinderziekenhuis?



## Studenten die het zeker weten



**Luus** weet het zeker. Ze wil dierenarts-assistente worden. Dit weet ze vooral omdat bij haar thuis heel veel dieren zijn en haar ouders altijd zeggen: "jij kan zo goed met dieren omgaan. Volgens ons houd je nog meer van dieren dan van mensen!"

Luus beslist om zich in te schrijven voor de opleiding dierenartsassistent.

Bij de inschrijving wordt Luus verteld dat ze, vrijblijvend, nog een gesprek kan hebben over haar studiekeuze. Luus besluit om op het aanbod in te gaan.

Tijdens gesprekken met de begeleider komt hij erachter dat Luus eigenlijk vooral dierenartsassistentente wil worden, omdat ze eigenlijk nog nooit iets anders onderzocht heeft. Ze heeft al een aantal jaren geleden deze beslissing genomen en heeft daar zelf nooit echt aan getwijfeld. Nu ze ziet welke opleidingen haar vriendinnen allemaal gaan doen, begint zij wat aarzeling te voelen? Is dit echt wat ze wil? Maar als ze dan weer thuis is en haar dieren verzorgt, denkt ze het toch weer zeker te weten...

**Eerste contact**  
open dag, website, meeloopdag vmbo...

**Kwaliteitenreflectie**

**Motievenreflectie**

Talenten:  
wie ben ik,  
wat kan ik?



Motieven:  
wat wil ik?

betekenis geven aan  
eerdere ervaringen

**Onderzoeken van  
ervaringen**

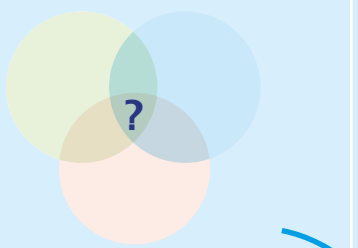
Extra  
nieuwe  
ervaring

**Waar kom ik tot mijn recht?**

- Branches
- Beroepen
- Opleidingen

Beantwoord ik aan de toelatingscriteria?

**Werkexploratie**



Extra nieuwe  
ervaring in specifieke  
beroepscontext

**Kiezen en inschrijven**

**Kennismaking**

**Begeleiding**

Luus krijgt de gelegenheid om een aantal gesprekken te voeren met haar mentor/ decaan/ begeleider over haar keuzeprocess. Hoe weet ze zo zeker dat dit de opleiding van haar keuze is? Welke motieven heeft ze daarvoor? Waar wil ze nu echt haar bed voor uitkomen?

Er volgen twee gesprekken. De begeleider en Luus achten het niet nodig om extra ervaringen op te doen. De begeleider luistert vooral in het gesprek en help Luus om het voor zichzelf helemaal duidelijk te krijgen waarom ze precies die opleiding kiest.

Na een aantal gesprekken zijn beiden ervan overtuigd: ze moet echt de opleiding dierenassistent gaan doen, wat ze altijd al wilde...

1

3

2



## Studenten die het zeker weten



**Klaas** wist het zeker. Hij wou al zijn hele leven in het onderwijs. Hij had het al helemaal voor ogen hoe dat zou zijn en daar werd hij heel enthousiast van.

Vandaag is hij nog steeds aan met passie aan het werk in het onderwijs. "Niemand had mij toen van mij idee kunnen afbrengen. Ik wist het zeker en ik zou ervoor gaan. Daar kon niemand nog iets aan veranderen."

Bij de inschrijving krijgt ook Klaas de mogelijkheid om nog een gesprek te hebben over zijn studiekeuze. Hij bedankt hiervoor. Hij is niet over één nacht ijs gegaan om tot deze keuze te komen. Hij heeft zich goed geïnformeerd over de mogelijkheden en toelatingseisen en met verschillende mensen gesproken over de studie en het werk waar hij wil voor gaan.

Klaas kan eigenlijk meteen beginnen. Gesprekken en extra ervaringen zijn niet nodig.

**Eerste contact**  
open dag, website, meeloopdag vmbo...

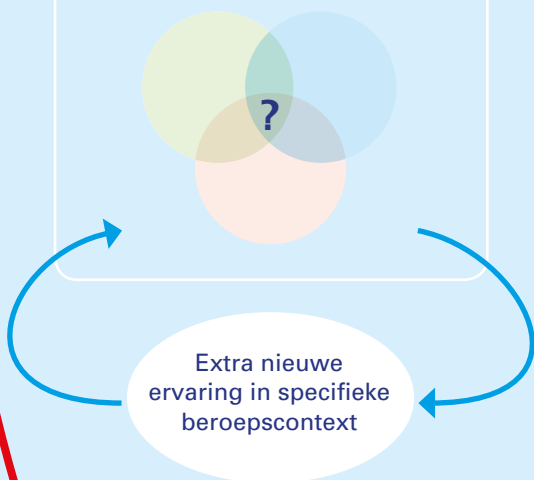
**Kwaliteitenreflectie**

**Motievenreflectie**



**Waar kom ik tot mijn recht?**  
• Branches • Beroepen • Opleidingen  
Beantwoord ik aan de toelatingscriteria?

**Werkexploratie**



**Kiezen en inschrijven**

**Kennismaking**

**Begeleiding**



## Studenten die het zeker weten



**Pieterjan** weet het zeker. Hij zou piloot worden. Zijn keuze baseert hij op films die hij heeft gezien en vroeger ging hij ook al met zijn vader naar het vliegveld om vliegtuigen te fotograferen. Ook heeft hij een grote hobby in het ontwerpen en bouwen van vliegtuigen met lego of ander technisch speelgoed. Af en toe staat de hele huiskamer vol met prototypes. Hij meldde zich aan voor de opleiding die hem het best op een pilotenopleiding zou voorbereiden.

Gezien zijn vooropleiding is het echter niet zeker dat Pieterjan ooit een pilotenopleiding zou kunnen doen en gezien de financiële situatie bij hem thuis is het ook maar de vraag of dat ooit zou lukken. Een pilotenopleiding is erg duur. Pieterjan heeft alleen nog een moeder die na haar scheiding van zijn vader moet leven van een bijstandsuitkering.

De begeleider adviseerde Pieterjan om in een traject te stappen om een breder beeld te krijgen van de mogelijkheden die er zijn in de luchtvaartsector.



**Eerste contact**  
open dag, website, meeloopdag vmbo...

**Kwaliteitenreflectie**

**Motievenreflectie**

Talenten:  
wie ben ik,  
wat kan ik?

Motieven:  
wat wil ik?

betekenis geven aan  
eerdere ervaringen

Onderzoeken van  
ervaringen

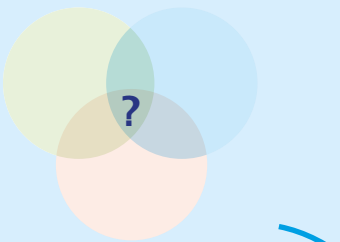
Extra  
nieuwe  
ervaring

**Waar kom ik tot mijn recht?**

• Branches • Beroepen • Opleidingen

Beantwoord ik aan de toelatingscriteria?

**Werkexploratie**



Extra nieuwe  
ervaring in specifieke  
beroepscontext

**Kiezen en inschrijven**

**Kennismaking**

**Begeleiding**

Omdat het duidelijk is dat Pieterjan wel degelijk iets met vliegtuigen heeft, maar het de begeleider ook duidelijk is dat een baan als piloot niet echt in het verschiet zal liggen, gaat de begeleider met Pieterjan in gesprek over de vraag wat hem nu zo aantrekt in die vliegtuigen.

Pieterjan kan daar heel enthousiast over vertellen en gaandeweg komen ze erachter dat het vooral het geluid van opstijgende en vertrekkende vliegtuigen is, de geur van de kerosine op het vliegveld en alle mensen die daar iedere dag aankomen en vertrekken. Eigenlijk lijkt het erop dat Pieterjan niet zozeer het vliegen, maar het vliegveld als omgeving ontzettend aantrekkelijk vindt en hij zegt ook dat hij het heel fijn zou vinden als hij daar zou kunnen werken in die omgeving.

Zijn fascinatie voor de bouw en techniek van vliegtuigen, brengt hem nog een stap dichterbij de reden waarom hij op de luchthaven aan de slag wil.

De begeleider neemt contact op met een stagementor op de luchthaven met de vraag of Pieterjan eens een dag kan meelopen om kennis te maken met de verschillende rollen die er op de luchthaven zijn.

Na de meeloopdag volgt een nieuw gesprek. Pieterjan geeft aan dat hij zich het meest aangetrokken voelt tot het werk technische onderhoudswerk aan de vliegtuigen. Hij was zich er helemaal niet van bewust dat je dat ook in het mbo kon leren. Een gesprek dat hij er had met een vliegtuigtechnicus, deed zijn hart sneller slaan. "Het was vooral de wereld van de luchtvaart waar ik zo warm van werd. Door de reflecties kwam ik daar achter. Ik had er echt geen idee van wat je nog in die branche kon doen."

# Gebruikte literatuur

- Den Boer, P., Kronenberg, N., Kuijper, M. Meijers, F., & Vogels, M. *Loopbaanreflectie in dialoog*. (MBO Diensten, 2014).
- Eerkens, M., 'Waarom jongens op school slechter presteren (en hoe je dat tegengaat)' (uit: *De Correspondent*, 4 juni 2015).
- Kuijpers, M. & Meijers, F., *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*, MBO Diensten, 2012.
- Kuijpers, M., Meijers, F. en Winters, A., 'Loopbaanleren in de overgang van vmbo naar mbo' (uit: *Handboek Effectief Opleiden*), december 2009.
- MBO Diensten, *Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind*, 2014.
- MBO Diensten, *Studiekeuzecheck voor het mbo. Nieuwe manieren om studenten te begeleiden bij hun keuze*, 2015
- MBO Diensten, *Van inspiratie naar realisatie. Handreikingen voor een kwaliteitsimpuls van loopbaanontwikkelingen*, 2012.
- Onderwijsraad, *Overgangen in het onderwijs*, 3 maart 2014.
- Oomen, A., *Ouders en de loopbaan van hun kind*, APS, 2010.
- Van Wijk, B, Van den Dungen, S, Westerhuis, A en Brouwer, P., *Kansrijk toelatingsbeleid*, deel 01 t/m 03, ECBO, juni 2013.

# Bijlage: Werken met een 'ontwerpstudio'

**Bij het ontwikkelen van dit intakeproces koos het *Stimuleringsproject LOB in het mbo* ervoor te werken met ontwerpstudio's. Een ontwerpstudio is een co-creatieve werkvorm waarbij in een ontwerpgroep de beschikbare kennis en informatie wordt samengebracht, kritisch wordt bekeken en vervolgens iets nieuws wordt ontworpen in verschillende stappen. In deze bijlage zoomen we kort in op te genomen stappen.**

## **Stap 1: wie nodig je uit?**

In een ontwerpstudio zijn idealiter alle stakeholders vertegenwoordigd. Op die manier kan voldoende recht worden gedaan aan de perspectieven en verwachtingen van elke belanghebbende. Wanneer al deze perspectieven in de ruimte zijn, kunnen de onderliggende belangen beter onderzocht worden.

## **Stap 2: de opdracht**

Een ontwerpstudio vertrekt vanuit een ontwerpvraag en een opdracht. Die moet in één klap helder zijn. Zo luidde de opdracht van de door het Stimuleringsproject LOB in het mbo geëntameerde ontwerpstudio: 'Ontwerp een intakeproces dat loopbaan-gericht, duurzaam en fair is en waar je zelf enthousiast van wordt'. Het is van belang dat de betekenis die de ontwerpgroep geeft aan de opdracht en de betekenis die de opdrachtgever eraan geeft, op elkaar is afgestemd.

## **Stap 3: de groep**

In een ontwerpgroep is het resultaat sterk afhankelijk van de kwaliteit van de relaties tussen de mensen die er deel van uitmaken. De mate waarin er veiligheid is in de groep, openheid om elkaars perspectieven te onderzoeken en gelijkwaardigheid van ieders inbreng, verhoogt de kwaliteit van het geleverde werk. Belangrijk dus om ervoor te zorgen dat de deelnemers elkaar kunnen leren kennen, in hun rol als professional en als mens. Naast de deelnemers is bij een ontwerpstudio ook altijd een facilitator aanwezig en een of meerder verslagleggers. Op die manier kan de groep zich zuiver richten op haar inhoudelijke werk.

## **Stap 4: onderzoeken van de eigen praktijken**

Door ervaringen uit te wisselen verhalen en samen te onderzoeken, komen onderliggende principes aan de oppervlakte. Op basis van deze inzichten kan de ontwerpgroep verder bouwen en bijvoorbeeld een of meerdere prototypes maken. Prototypes zijn een handige manier om snel pas op de plaats te maken. Met de beschikbare info op dat moment krijg je al een inkijkje van hoe dit er in de praktijk kan uitzien. De bedoeling van een prototype is om snel een eerste beeld te vormen. Uit het maken van dit prototype wordt ook zichtbaar of er nog ontbreekt of onduidelijk is. Het hoeft niet af of volledig te zijn. Je kunt het nadien ook weer helemaal los laten.

Het kan ook zijn dat er tijdens het onderzoeken van de eigen praktijken en het maken van de prototypes, onduidelijkheden en dilemma's komen bovendrijven. Dilemma's zijn keuzes die moeten gemaakt worden die elk een aantal consequenties met zich meebrengt. Kiezen voor het ene is niet beter dan kiezen voor het andere, maar de (praktische) consequenties verschillen wel.

#### **Stap 5: eigen inzichten aanvullen met wetenschappelijke inzichten**

Bij een ontwerpstudio kunnen wetenschappers vaak voor aanvullende inzichten zorgen. Zij kunnen ook antwoord geven op vragen die tijdens de ontwerpstudio ontstaan en helpen bij eventuele dilemma's.

#### **Stap 6: ontwerpen**

Nadat de inzichten die relevant zijn voor het ontwerpproces geselecteerd en besproken zijn, kan de groep met het doorontwikkelen van de prototypes aan de slag.

#### **Stap 7: het resultaat**

De laatste stap is de concrete opbrengst van de ontwerpstudio: een of meerdere prototypes die de deelnemers binnen hun eigen organisatie kunnen gebruiken, maar ook handvatten en inzichten voor organisaties die niet bij de ontwerpstudio betrokken waren.



## Colofon

Deze publicatie is geschreven in het kader van het landelijk Stimuleringsproject LOB in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

[www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl)

**Tekst:** Joseph Kessels en Peter Beschuyt (Kessels & Smit), Claudine Hogenboom en Jaap Streefkerk (kerngroepleden Stimuleringsproject LOB in het mbo)

**Redactie en realisatie:** Ravestein & Zwart

**Vormgeving:** Lauwers-C

**Drukwerk:** DPN

**Oplage:** 500

Speciale dank gaat uit naar de deelnemers van de ontwerpstudio. Deze deelnemers zijn werkzaam bij de volgende mbo-instellingen:

AOC Oost

Deltion College

ROC Midden Nederland

ROC van Twente

ROC Mondriaan

ROC West-Brabant

December 2015