

**Je eigen LOB portret maken:  
in gesprek over de professionaliteit  
van Loopbaanontwikkeling  
en -begeleiding**

## Colofon

Titel	Je eigen LOB portret maken: in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding
Auteur	Wil Bom
Versie	1
Datum	9-3-2015
Project	Professionaliteit LOB



Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.  
Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
Tel: 073-6800800  
[www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

© CINOP 2014

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	1
1 Waaron een LOB-Portret? Wat levert het op? .....	2
2 In gesprek .....	3
3 De inhoud van de gesprekken.....	4
4 Maken en bespreken van het portret .....	5
Bijlage 1 Dagschema gespreksronde.....	6
Bijlage 2 Thema opbouw gesprek groep 1.....	7
Bijlage 3 Thema opbouw gesprek groep 2.....	9
Bijlage 4 Thema opbouw gesprek groep 3.....	11
Bijlage 5 Thema opbouw gesprek groep 4.....	13
Bijlage 6 Thema opbouw gesprek groep 5.....	15

## Inleiding

In het kader van Europese aandacht voor een leven lang loopbaanbegeleiding in alle deelnemende landen, heeft het ministerie van OCW aan Euroguidance de opdracht verstrekt om de huidige stand van zaken van de professionaliteit rond Loopbaanontwikkeling en Begeleiding (LOB) in het mbo in kaart te brengen en te inventariseren welke wensen en behoeften er zijn rond professionalisering in loopbaanbegeleiding.

Het project heeft als resultaat dat vier portretten weergeven hoe het met de professionaliteit van LOB gesteld is binnen vier mbo-instellingen t.w.: Helicon Opleidingen MBO Nijmegen, Landstede, ROC van Amsterdam (MBO College West) en Summa Laboratorium. De portretten zijn als het ware een spiegel en geven aan waar de uitdagingen, wensen en mogelijkheden liggen om de professionaliteit van het LOB te vergroten. Vanuit deze portretten en specifieke aanbevelingen zijn overstijgende aanbevelingen opgesteld voor drie groepen stakeholders. Naast de aanbevelingen is er een samenvatting van de praktijk waarin de kernpunten rond de verschillende thema's (Visie, beleid en strategie; Professionaliteit van loopbaanbegeleiders en Onderwijskundig leiderschap) vanuit de portretten naar voren komt. U vindt deze onderdelen in de digitale publicatie *'Professionaliteit van loopbaanbegeleiding in het mbo'*, <http://www.euroguidance.nl/professionaliteit-van-loopbaanbegeleiding-in-het-mbo>

Tijdens een bijeenkomst met de deelnemende mbo-instellingen en deskundigen rond loopbaanontwikkeling en –begeleiding, november 2014, gaven alle instellingen aan dat de gesprekken met verschillende groepen van de instelling vol van betekenis waren. Loopbaanbegeleiders in de eerste en tweede lijn, managers, HRM-medewerkers, docenten Loopbaan en Burgerschap, praktijkbegeleiders, mentoren, adviseurs en trainers kwamen in gesprek met elkaar, maakten de stand van zaken op, wisselden ervaringen uit, waren nieuwsgierig, kwamen op nieuwe ideeën: kortom de kwaliteit van LOB werd direct op de werkvloer zichtbaar versterkt. Daar waar het ook hoort!

Voor OCW is de waardering van de instellingen voor het proces van het maken van de portretten de reden om aan Euroguidance te vragen om een handreiking te ontwikkelen, waarmee mbo-instellingen onder begeleiding van een interne of externe gespreksleider een hulpmiddel krijgen om een eigen portret Kwaliteit van LOB te kunnen gaan samenstellen.

Deze publicatie 'Je eigen LOB portret maken, in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –Begeleiding' vormt de handreiking. U vindt er redenen waarom u zo'n portret zou willen maken, de doelen die u ermee kunt realiseren, de inhoud van de gesprekken, de organisatie ervan en de verwerking van de gesprekken in een portret. De hulpmiddelen c.q. instrumenten zijn als bijlagen opgenomen.

Succes met deze stap in uw zorg voor de kwaliteit van LOB!

Euroguidance  
Wil Bom

Je eigen LOB portret maken:  
in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

# 1 Waarom een LOB-Portret? Wat levert het op?

Er zijn diverse redenen aan te geven waarom het maken van een portret een zinvolle activiteit van een mbo-instelling is:

- Inmiddels is er al enkele jaren versterkte aandacht voor het ontwikkelen en implementeren van kwalitatief goed LOB. De overheid heeft daaraan via het stimuleringsplan LOB zowel in het voortgezet onderwijs als in het middelbaar beroepsonderwijs een positief steentje aan bijgedragen. De instellingen zijn daar actief mee aan de slag gegaan en dan kan een portret een mooi hulpmiddel zijn om de huidige stand van zaken in kaart te brengen en na te gaan hoe de implementatie van LOB ervoor staat.
- Binnen de kwaliteitszorg van een instelling is LOB een belangrijke indicator van effectief, doelmatig en kwalitatief goed beroepsonderwijs. Studenten werken via de beroepsopleiding aan hun loopbaan en het is van belang is dat zij leren om blijvend hun loopbaan te sturen. Op meerdere momenten in hun toekomstig leven zullen zij moeten reflecteren op hun kwaliteiten en hun motieven met betrekking tot werk, zullen ze zelfsturend gedrag moeten vertonen, weer op zoek gaan naar alternatieven en hun netwerken leren inzetten. Dan is het goed dat studenten in een loopbaangerichte leeromgeving al meerdere keren uitgedaagd zijn om hun loopbaancompetenties te verwerven en daarover met anderen in gesprek zijn geweest.
- Uiteindelijk wordt de kwaliteit van de loopbaanontwikkeling en -begeleiding op de werkvloer van de instelling geleverd. Daarbij is het van belang dat de loopbaan van de medewerkers van de instelling zelf ook aandacht krijgt binnen het personeelsbeleid. Gekoppeld aan de activiteiten van de lerarenagenda om de professionaliteit van docenten te versterken, kan er een double loop leren ontstaan. Docenten die in gesprek met leidinggevenden en binnen hun opleidingsteam van gedachten wisselen over eigen kwaliteiten, motieven, wensen en stappen t.a.v. hun loopbaan kunnen dat ook beter integreren in de eigen onderwijspraktijk en in de begeleiding van hun studenten.
- Doordat het portret opgesteld wordt op basis van meerdere gesprekken met verschillende gespreksgroepen vindt er ter plekke al een kwaliteit verhogende activiteit plaats: kennisdeling, visieontwikkeling, uitwisseling van programma's en goede voorbeelden.

Het proces van het maken van een LOB portret levert een spiegel op waarin een team, een afdeling, een college kan kijken om te zien wat de kwaliteit van LOB is in de visie van de mensen die dat elke dag vorm geven.

De gesprekken zelf hebben een positief effect op het delen van kennis en het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie en het versterken van onderliggende contacten tussen afdelingen, eerste en tweede lijn of ondersteuning.

In het uiten van positieve resultaten, knelpunten en wensen kunnen lessen voor de toekomst getrokken worden en kunnen er vanuit de werkvloer nieuwe acties ingezet worden om de kwaliteit van LOB nog weer meer te versterken.

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

## 2 In gesprek

Als duidelijk is om welke redenen u een LOB portret wilt maken en wat u met de resultaten ervan wilt doen, is het van belang om goed vast te stellen met wie u allemaal in gesprek wilt gaan en hoe u de gesprekken gaat organiseren.

### *Hoe breed, hoe smal?*

Wilt u het LOB portret voor een opleidingsteam, voor een set van opleidingen, voor een afdeling, een vestiging of voor het gehele college? Hoe dichtert het portret bij de werkvloer en het directe primaire proces geplaatst wordt, hoe sterker een opleidingsteam er conclusies aan kan verbinden. Hoe meer opleidingen, eerste en tweede lijn en management er betrokken bij is, hoe meer algemene beleidslijnen te trekken zijn.

### *Met wie in gesprek?*

Bij deze portretten is gekozen om gesprekspartners te kiezen uit meerdere lagen van de gehele instelling, te weten: docenten, mentoren-loopbaanbegeleiders, beroepspraktijkbegeleiders, loopbaanbegeleiders in de tweede lijn, management, HRM managers, inhoudelijke staf, interne trainers.

Voordeel hiervan is dat de integraliteit van LOB hiermee duidelijk wordt en dat het dus ook heel goed gekoppeld kan worden aan vernieuwingen die al ingezet zijn of worden. Ter overweging kan ook meegenomen worden een gesprek met studenten, kies dan ook studenten uit die LOB krijgen van betreffend team, afdeling of vestiging.

### *Organisatie van de gesprekken?*

Prettig is het om de gesprekken op een dag te concentreren en daarvoor een goede planning te maken. Natuurlijk is het ook mogelijk om het over een hele week uit te spreiden en er een lunchbijeenkomst van te maken. Maar houd het wel geconcentreerd, dan blijft de energie erin en kan het portret redelijk snel opgeleverd worden. Voor een planningshulpmiddel, zie bijlage 1. De ervaring leert dat 1,5 uur per gesprek een mooie tijdsduur vormt.

Zorg voor goede voorzieningen tijdens de gesprekken: een prettig lokaal, koffie, thee, lunch, fris naar gelang het tijdstip.

Zorg voor een goede gespreksleider, iemand die goed in de LOB-materie is ingevoerd, betrokken is, maar ook de afstand kan bewaren. Prettig als deze persoon wat boven de materie uitstijgt en een veilig klimaat kan creëren, hij/zij kan beter geen directe belangen vertegenwoordigen. Zoek intern naar een geschikte persoon, indien gewenst kan ook een externe adviseur gevraagd worden. Denk hierbij aan de mogelijkheid om met een andere mbo-instelling samen te werken en elkaar LOB-portretten op te maken: de zogenaamde peer-review methode. De gespreksleider zal ook het portret gaan schrijven.

Zorg voor een goede verslaggever. Ter plekke legt hij/zij zoveel mogelijk woordelijk van het gesprek in een digitaal bestand vast. Per gesprek wordt het vervolgens uitgewerkt en ter flattering door de betreffende gespreksgroep van feedback voorzien. Op basis van deze verslagen maakt de gespreksleider het portret. Wellicht kan de verslaggever ook voor beeldmateriaal zorgen, een foto of LOB-materiaal.

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

### 3 De inhoud van de gesprekken

De thema's die aan bod kunnen komen in de gesprekken zijn:

- Visie en uitvoering LOB in het primaire proces en begeleidingsstructuur.
- Rollen, taken en benodigde competenties van alle betrokkenen: loopbaanbegeleiders in de eerste en tweede lijn, docenten, teamleiders, managers, ondersteuners.
- Personeelsbeleid, werving en selectie, loopbaangerichtheid.
- Professionaliteit van LOB.
- Professionaliseren en de effecten van professionaliseren.
- Knelpunten en wensen met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren.

Voor elke gespreksgroep kan de volgorde van de thema's verschillen.

In de bijlagen 2 - 6 staan vragen geformuleerd bij de verschillende thema's en per gespreksgroep. Het is handig om deze lijst vooraf aan de gespreksdeelnemers van de betreffende groep te sturen, dan kunnen ze zich op het gesprek voorbereiden.

Het is niet de bedoeling om precies alle vragen langs te gaan tijdens het gesprek. Houd het gesprek open, check af en toe de lijst, maar het gaat vooral ook om de interactie tussen de verschillende gesprekspartners.

Algemene lijn in het gesprek:

- Welkom heten en doelen en werkwijze van het gesprek verhelderen, wat er met de resultaten gebeurt en wat het portret gaat opleveren.
- De thema's langsgaan, een ieder kan vertellen hoe LOB vorm gegeven wordt in het beleidsterrein, c.q. opleiding.
- Afronden. Vragen naar wat aanspraak van dit gesprek en of de gesprekspartners n.a.v. dit gesprek vervolgacties gaan ondernemen.

Wat betreft interventies door gespreksleider: houd het gesprek open, maar scherp discussies aan, als het gesprek verwatert of alle kanten opgaat. Help het gesprek door goede samenvattingen te geven en vraag gesprekspartners wat zij zelf kunnen doen om knelpunten op te lossen of wensen te realiseren.

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

## 4 Maken en bespreken van het portret

Laat de verslaglegger zo snel mogelijk het verslag maken. Check als gespreksleider en portrettenmaker de verslagen. Stuur de verslagen op naar de betreffende groepen met de vraag binnen een week te reageren om het eerste verslag van feedback en verbeteringen te voorzien. Het is nog een werkdocument, dus de verslagen hoeven nog niet in een perfecte stijl te zijn.

Ga als portrettenmaker vervolgens met de vijf verslagen aan de slag. Ook beleids- en werkdocumenten, LOB-programma's kunnen behulpzaam zijn bij het maken van het portret. Deel het portret op passende wijze in, bijvoorbeeld zoals de digitale publicatie.

[www.euroguidance.nl/professionaliteit-van-loopbaanbegeleiding-in-het-mbo](http://www.euroguidance.nl/professionaliteit-van-loopbaanbegeleiding-in-het-mbo)

Een mogelijke indeling is:

- Inleiding, doel, werkwijze, gebruikte documenten, gesprekspartners.
- Missie, kernwaarden en visie op LOB.
- Personeelsbeleid in relatie tot LOB en professionaliseren.
- Waaruit bestaat Loopbaanontwikkeling en – Begeleiding?
- Bekwaamheidseisen en professionalisering LOB.
- Dilemma's, knelpunten en wensen.
- Reflectie en aanbevelingen.

Het onderdeel "Reflectie en aanbevelingen" wordt door de portretschrijver gemaakt als hij/zij alles overdacht heeft. Daarvoor kan de eigen deskundigheid benutten worden en kan men te raden gaan bij de aanbevelingen die in de digitale publicatie beschreven staan.

Laat het concept-portret aan een aantal gesprekspartners lezen voordat het binnen de instelling verspreid wordt. Pas indien nodig inhoud en vorm verder aan.

Agendeer het LOB-portret vervolgens op bijeenkomsten of bij overleggen in de geledingen waarvoor het waardevol is. Vragen die daarbij gesteld kunnen worden:

- Wat valt er van te leren?
- Wat is sterk aan de professionaliteit van LOB?
- Wat is te verbeteren?
- Welke actie uit te zetten? Door wie? Wanneer? Met welk gewenst resultaat?
- Hoe worden de verbeter acties opgenomen in de beleidsplannen en team plannen van de instelling?
- Wie gaat het proces monitoren en erop toezien dat de resultaten behaald c.q. bijgestuurd worden?

Succes met het versterken van de professionaliteit van LOB!

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding



## Bijlage 1 Dagschema gespreksronde

### *Groep 1*

HRM-medewerker, manager met personeelsbeleid in portefeuille, manager met LOB in portefeuille, stafmedewerker met LOB in portefeuille, kwaliteitszorgmedewerker  
Groepsgrootte, gewenst 3 – 5 mensen.

Thema's: personeelsbeleid, professionaliteit (bekwaamheidseisen SBL- en LOB-competenties) en professionaliseringsbeleid.

### *Groep 2*

Loopbaanbegeleiders in het primaire proces/de eerste lijn: vakdocenten, die naast hun vak studenten ook begeleiden in hun loopbaanontwikkeling: tijdens hun lessen en tijdens individuele LOB-reflectiegesprekken (SLB'ers, mentoren).

Groepsgrootte: 5 personen uit verschillende sectoren/afdelingen/leerjaren/niveaus van de mbo-instelling.

### *Groep 3*

Loopbaanbegeleiders in de tweede lijn van een trajectbureau, servicecentrum, loopbaancentrum: manager en uitvoerende medewerkers rond centrale intake, ondersteuners bij switchers, uitval, exitgesprekken.

Groepsgrootte 5 personen.

### *Groep 4*

Docenten Loopbaan en Burgerschap, coördinator en begeleiders beroepspraktijkvorming.

Groepsgrootte: 5 personen van verschillende sectoren en bol- en bbl-varianten.

### *Groep 5*

Team coördinatoren, die de vernieuwing rond LOB aansturen binnen het opleidingsteam, afdeling, sector en daartoe de benodigde professionaliteit binnen het team bevorderen.

Groepsgrootte: 5 personen van verschillende teams, sectoren, richtingen, niveaus.

## Bijlage 2 Thema opbouw gesprek groep 1

### Thema's en opbouw interview met management, HRM, stafmedewerkers LOB en kwaliteitszorg

#### Groep 1

- HRM-medewerker, manager met personeelsbeleid in portefeuille, manager met LOB in portefeuille, stafmedewerker met LOB in portefeuille, kwaliteitszorgmedewerker.
- Groepsgrootte, gewenst 3 – 5 mensen.
- Thema's: personeelsbeleid, professionaliteit (bekwaamheidseisen SBL, wet BIO en LOB professionaliteit) en professionaliseringsbeleid.

#### 1 Personeelsbeleid

- Korte schets van eigen personeelsbeleid: kenmerken, visie en uitgangspunten.
- In hoeverre loopbaan van medewerkers centraal?
- Hoe wordt er gewerkt aan bevoegd worden, bekwaam zijn en bekwaam blijven?
- Wordt er gewerkt met de SBL-competenties vanuit de wet BIO en de komende herijkte bekwaamheidseisen?
- <http://www.onderwijscooperatie.nl/activiteiten/bekwaamheid/registerleraar-nl>

#### 2 Professionaliteit van LOB

- Zijn er bekwaamheidseisen gesteld met betrekking tot het verzorgen van LOB?
- In hoeverre LOB bekwaamheidseisen gekoppeld aan de SBL-competenties?
- In hoeverre LOB bekwaamheidseisen gekoppeld aan de rollen en taken die medewerkers vervullen binnen LOB?
- Zijn er verschillende functieniveaus binnen LOB?
- Hebben jullie zicht op de LOB-professionaliteit van medewerkers? Wat voor opleidingen of specialisaties vragen jullie? Voor wie wel/niet?

#### 3 Professionaliseren

- Hoe komen jullie tot een professionaliseringsplan in het algemeen en met betrekking tot LOB in het bijzonder?
- Hoe gaan jullie om met wensen van docenten, teams en vanuit de organisatie?
- Welk professionaliseringsbudget is beschikbaar, is er een percentage geserveerd voor LOB-professionaliteit, waarom wel/niet?
- Wat zijn voor jullie belangrijke randvoorwaarden voor effectief professionaliseren rond LOB?

#### 4 Effecten van professionaliseren

- Hoe worden de resultaten/effecten gemeten?
- Bij wie worden de effecten geëvalueerd?
  - de competentieontwikkeling van de docent/LOB-begeleider/specialist?
  - het functioneren als team?
  - de tevredenheid van de studenten met de LOB-ondersteuning die ze ervaren?
  - organisatiedoelen: invoeren van Focus op Vakmanschap? Verminderen van schooluitval en switchen van opleidingen?
- Hoe is de kwaliteitszorg van de professionalisering vorm gegeven en geborgd?

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

## **5 Knelpunten met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

## **6 Wensen naar meer en betere professionaliteit LOB in het mbo**

- Welke ideeën en wensen heb je?
  - Naar wie te richten? Wie zou daar voor kunnen zorgen? Binnen en buiten de instelling? (Overheid, lerarenopleidingen, professionaliseringsaanbod derde partijen, eigen professionaliseringsactiviteiten, teamwork).
- Wat zou je zelf kunnen doen?

## Bijlage 3 Thema opbouw gesprek groep 2

### Thema's en opbouw interview met Loopbaanbegeleiders in het primaire proces, de eerste lijn

#### Groep 2

- Loopbaanbegeleiders in het primaire proces/de eerste lijn: vakdocenten, die naast hun vak studenten ook begeleiden in hun loopbaanontwikkeling: tijdens hun vaklessen, mentorlessen en tijdens individuele LOB- reflectiegesprekken (SLB'ers, mentoren).
- Groepsgrootte: 5 personen uit verschillende sectoren/afdelingen/leerjaren/niveaus van het mbo-instelling.

#### 1 Visie op LOB

- Is er een gedeelde visie op LOB? Welke? Is de visie breed gedragen?
- Speelt de visie op LOB ook een rol in het herontwerp met betrekking tot Focus op Vakmanschap?

#### 2 Rollen, taken en benodigde competenties

- Wat is je rol in de loopbaanbegeleiding van studenten?
- Welke taken horen daarbij?
- Wie hebben nog meer een rol in de loopbaanbegeleiding, is de taakverdeling duidelijk?
- Welke competenties moet je voor jouw rol en taken hebben?
- Vind je jezelf bekwaam om deze rol en deze taken te kunnen vervullen? Waarin wel/waar in niet?

#### 3 Professionaliteit LOB

- Vind je dat de loopbaanbegeleiding aan studenten van goede kwaliteit is? Waarin wel/niet?
- Wat zou je er zelf aan kunnen bijdragen om de kwaliteit te verhogen?
- Heb je een POP, een persoonlijk ontwikkelplan? Maakt LOB daar een onderdeel van uit?
- Maak je gebruik van professionaliseringsactiviteiten rond LOB? Welke?
- Binnen of buiten je eigen instelling?
- Welke vormen ken je, benut je?
- Waar zou je behoefte aan hebben?

#### 4 Professionaliseringsbeleid LOB van de mbo-instelling

- Heeft de instelling een scholingsplan om loopbaanbegeleiders/mentoren/SLB'ers toe te rusten voor hun taak?
- Hoe wordt dat georganiseerd? Via de teams, sectoren of open inschrijvingen?
- Kan je je eigen leerwensen inbrengen? Hoe gaat dat?
- Wat zie je als randvoorwaarden om effectief te kunnen professionaliseren?
- Wat zou er beter kunnen in het professionaliseringsbeleid van de instelling?

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

## **5 Effecten van professionaliseren**

- Ben je tevreden over de resultaten van je eigen professionalisering?
- En dat van je collega's en andere betrokkenen?
- Hoe werkt je professionaliteit door in je eigen functioneren en in dat van je team?
- Hoe zorg je ervoor dat je je blijvend bekwaamt met betrekking tot LOB?
- Wordt de effectiviteit ook zichtbaar in goede voortgang, keuzes voor BPV-plekken, minder uitval, minder switchen, tevreden studenten?

## **6 Knelpunten met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

## **7 Wensen naar meer en betere professionaliteit LOB in het mbo**

- Welke ideeën en wensen heb je?
- Naar wie te richten? Wie zou daar voor kunnen zorgen? Binnen en buiten de instelling? Overheid, lerarenopleidingen, professionaliseringsaanbod derde partijen, eigen professionaliseringsactiviteiten, teamwork).
- Wat zou je zelf kunnen doen?

## Bijlage 4 Thema opbouw gesprek groep 3

### Thema's en opbouw interview met Loopbaanbegeleiders in de tweede lijn

#### Groep 3

- Loopbaanbegeleiders in de tweede lijn van een trajectbureau, servicecentrum, loopbaancentrum: manager en uitvoerende medewerkers rond (de)centrale intake, ondersteuners bij switchers, uitval, exitgesprekken.
- Groepsgrootte 5 personen.

#### 1 Visie op LOB

- Is er een gedeelde visie op LOB? Welke? Is de visie breed gedragen?
- Hebben jullie als tweede lijn eenzelfde visie als de loopbaanbegeleiding in de eerste lijn?
- Hoe speelt de visie op LOB door in het activiteitenpakket van het trajectbureau/servicecentrum/loopbaancentrum?

#### 2 Rollen, taken en benodigde competenties

- Wat is je rol in de loopbaanbegeleiding van studenten?
- Welke taken horen daarbij?
- Wie hebben nog meer een rol in de loopbaanbegeleiding, is de taakverdeling duidelijk tussen de eerste en tweede lijn?
- Welke competenties moet je voor jouw rol en taken hebben?
- Vind je jezelf bekwaam om deze rol en deze taken te kunnen vervullen? Waarin wel/waarom niet?

#### 3 Professionaliteit LOB

- Vind je dat de loopbaanbegeleiding aan studenten van goede kwaliteit is? Waarin wel/niet?
- Wat zou je er zelf aan kunnen bijdragen om de kwaliteit te verhogen?
- Heb je een POP, een persoonlijk ontwikkelplan? Maakt LOB daar een onderdeel van uit?
- Maak je gebruik van professionaliseringsactiviteiten rond LOB? Welke?
- Binnen of buiten je eigen instelling?
- Welke vormen ken je, benut je?
- Waar zou je behoefte aan hebben?

#### 4 Professionaliseringsbeleid LOB van de mbo-instelling

- Heeft de instelling een scholingsplan om tweedelijns loopbaanbegeleiders toe te rusten voor hun taak?
- Hoe wordt dat georganiseerd? Binnen welk verband?
- Kan je je eigen leerwensen inbrengen? Hoe gaat dat?
- Hebben jullie zelf een taak in het professionaliseren van de eerste lijn? Zo ja, hoe? Zo nee, zijn daar redenen voor?
- Wat zie je als randvoorwaarden om effectief te kunnen professionaliseren?
- Wat zou er beter kunnen in het professionaliseringsbeleid van de instelling?

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

## **5 Effecten van professionaliseren**

- Ben je tevreden over de resultaten van je eigen professionalisering?
- En dat van je collega's en andere betrokkenen?
- Hoe werkt je professionaliteit door in je eigen functioneren en in dat van je team?
- Hoe zorg je ervoor dat je je blijvend bekwaamt met betrekking tot LOB?
- Wordt de effectiviteit ook zichtbaar in goede plaatsingen, minder uitval, minder switchen, tevreden studenten?

## **6 Knelpunten met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

## **7 Wensen naar meer en betere professionaliteit LOB in het mbo**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

## Bijlage 5 Thema opbouw gesprek groep 4

### Thema's en opbouw interview met Docenten Loopbaan en Burgerschap en BPV begeleiders/coördinator

#### Groep 4

- Docenten Loopbaan en Burgerschap, coördinator en begeleiders beroepspraktijkvorming.
- Groepsgrootte: 5 personen van verschillende sectoren en bol- en bbl-varianten.

#### 1 Visie op LOB

- Is er een gedeelde visie op LOB? Welke? Is de visie breed gedragen?
- Hebben jullie als docenten Loopbaan en Burgerschap en begeleiders van de BPV lijn eenzelfde visie als de studie- en loopbaanbegeleiders, cq mentoren?
- Speelt de visie op LOB ook een rol in het herontwerp met betrekking tot Focus op Vakmanschap?

#### 2 Rollen, taken en benodigde competenties

- Wat is je rol in de loopbaanbegeleiding van studenten?
- Welke taken horen daarbij?
- Wie hebben nog meer een rol in de loopbaanbegeleiding, is de taakverdeling duidelijk in jullie afdeling en tussen de eerste en tweede lijn?
- Welke competenties moet je voor jouw rol en taken hebben?
- Vind je jezelf bekwaam om deze rol en deze taken te kunnen vervullen? Waarin wel/waar in niet?

#### 3 Professionaliteit LOB

- Vind je dat de loopbaanbegeleiding aan studenten van goede kwaliteit is? Waarin wel/niet?
- Wat zou je er zelf aan kunnen bijdragen om de kwaliteit te verhogen?
- Heb je een POP, een persoonlijk ontwikkelplan? Maakt LOB daar een onderdeel van uit?
- Maak je gebruik van professionaliseringsactiviteiten rond LOB? Welke?
- Binnen of buiten je eigen instelling?
- Welke vormen ken je, benut je?
- Waar zou je behoefte aan hebben?

#### 4 Professionaliseringsbeleid LOB van de mbo-instelling

- Heeft de instelling een scholingsplan om jullie toe te rusten voor jullie taak met betrekking tot LOB?
- Hoe wordt dat georganiseerd? Binnen welk verband?
- Kan je je eigen leerwensen inbrengen? Hoe gaat dat?
- Wat zie je als randvoorwaarden om effectief te kunnen professionaliseren?
- Wat zou er beter kunnen in het professionaliseringsbeleid van de instelling?

#### 5 Effecten van professionaliseren

- Ben je tevreden over de resultaten van je eigen professionalisering?

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding



- En dat van je collega's en andere betrokkenen?
- Hoe werkt je professionaliteit door in je eigen functioneren en in dat van je team?
- Hoe zorg je ervoor dat je je blijvend bekwaamt met betrekking tot LOB?
- Wordt de effectiviteit ook zichtbaar in goede keuzes voor BPV-plekken, minder uitval, minder switchen, tevreden studenten?

#### **6 Knelpunten met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

#### **7 Wensen naar meer en betere professionaliteit LOB in het mbo**

- Welke ideeën en wensen heb je?
- Naar wie te richten? Wie zou daar voor kunnen zorgen? Binnen en buiten de instelling? Overheid, lerarenopleidingen, professionaliseringsaanbod derde partijen, eigen professionaliseringsactiviteiten, teamwork.
- Wat zou je zelf kunnen doen?

## Bijlage 6 Thema opbouw gesprek groep 5

### Thema's en opbouw interview met teamcoördinatoren

#### Groep 5

- Team coördinatoren, die de vernieuwing rond LOB aansturen binnen het opleidingsteam, afdeling, sector en daartoe de benodigde professionaliteit binnen het team bevorderen.
- Groepsgrootte: 5 personen van verschillende teams, sectoren, richtingen, niveaus.

#### 1 Visie op LOB

- Wat is de LOB-visie binnen het team van opleidingen in een bepaalde sector/afdeling? Wordt deze ook instellingsbreed gedragen?

#### 2 Rollen, taken en benodigde competenties

- Welke medewerkers van het team vervullen een rol en hebben taken met betrekking tot LOB?
- Zijn rol en taken helder beschreven?
- Zijn hieraan bekwaamheidseisen gesteld?
- Welke competenties worden van hen gevraagd? Vallen deze competenties onder docentschap? Of andere functies? Is er een koppeling gelegd met de SBL-competenties/Wet BIO, cq herijkte bekwaamheidseisen?
- Hebben je zicht op de LOB-professionaliteit van medewerkers? Wat voor opleidingen of specialisaties vragen jullie? Voor wie wel/niet?

#### 3 Professionaliseren

- Hoe komen jullie tot een professionaliseringsplan met betrekking tot LOB?
- Hoe gaan jullie om met wensen van docenten, het team en vanuit de doelen van de organisatie?
- Welk professionaliseringsbudget is beschikbaar, is er een percentage geserveerd voor LOB-professionaliteit, waarom wel/niet?
- Wat zijn voor jullie belangrijke randvoorwaarden voor effectief professionaliseren rond LOB?

#### 4 Professionaliseringsactiviteiten

- Van welke professionaliseringsactiviteiten LOB maken medewerkers in de teams gebruik?
- Welke LOB-professionalisering gebeurt binnen het team, op de werkplek of daarbuiten?
- Hoe zijn ze afgestemd op de leerwensen, leerstijlen van de medewerkers?
- In hoeverre benutten medewerkers LOB netwerken, landelijk, in de regio, binnen het team.

#### 5 Effecten van professionaliseren

- Hoe worden de resultaten/effecten gemeten?
- Bij wie worden de effecten geëvalueerd?
  - de competentieontwikkeling van de docent/LOB-begeleider/specialist?

Je eigen LOB portret maken:

in gesprek over de professionaliteit van Loopbaanontwikkeling en –begeleiding

- het functioneren als team?
- de tevredenheid van de studenten met de LOB-ondersteuning die ze ervaren?
- organisatiedoelen: invoeren van Focus op Vakmanschap? Verminderen van schooluitval en switchen van opleidingen?
- Hoe is de kwaliteitszorg van de professionalisering vorm gegeven en geborgd?

#### **6 Knelpunten met betrekking tot professionaliteit en professionaliseren**

- Welke knelpunten zie je en hoe worden ze veroorzaakt?
- Wat kan je zelf doen om, vanuit jouw positie, rol en taken aan dat knelpunt werken?
- Wat als het knelpunt opgelost zou zijn?
- Zijn er ook derden (buiten de eigen instelling) die knelpunten veroorzaken?

#### **7 Wensen naar meer en betere professionaliteit LOB in het mbo**

- Welke ideeën en wensen heb je?
- Naar wie te richten? Wie zou daar voor kunnen zorgen? Binnen en buiten de instelling? (Overheid, lerarenopleidingen, professionaliseringsaanbod derde partijen, eigen professionaliseringsactiviteiten, teamwork).
- Wat zou je zelf kunnen doen?