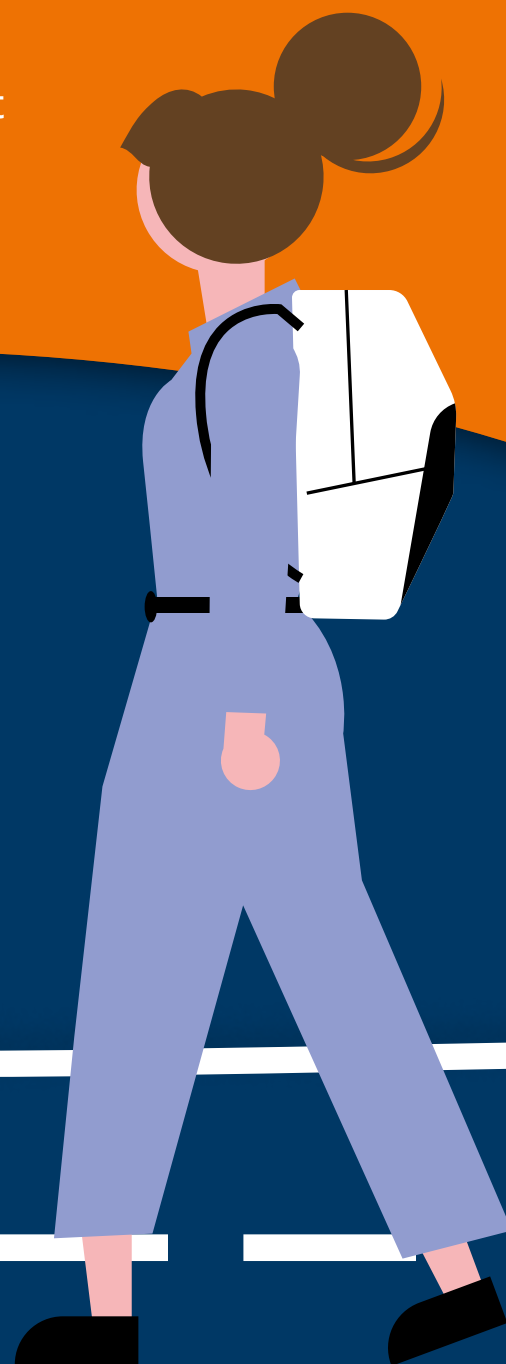
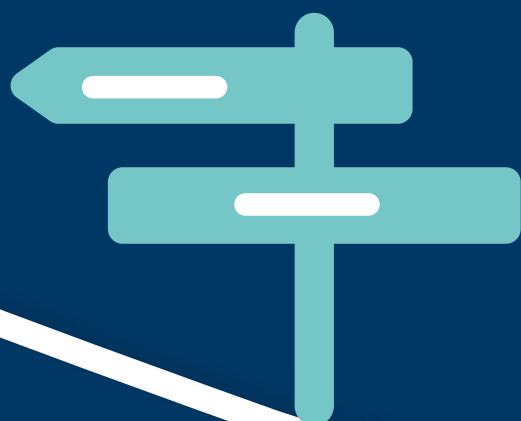


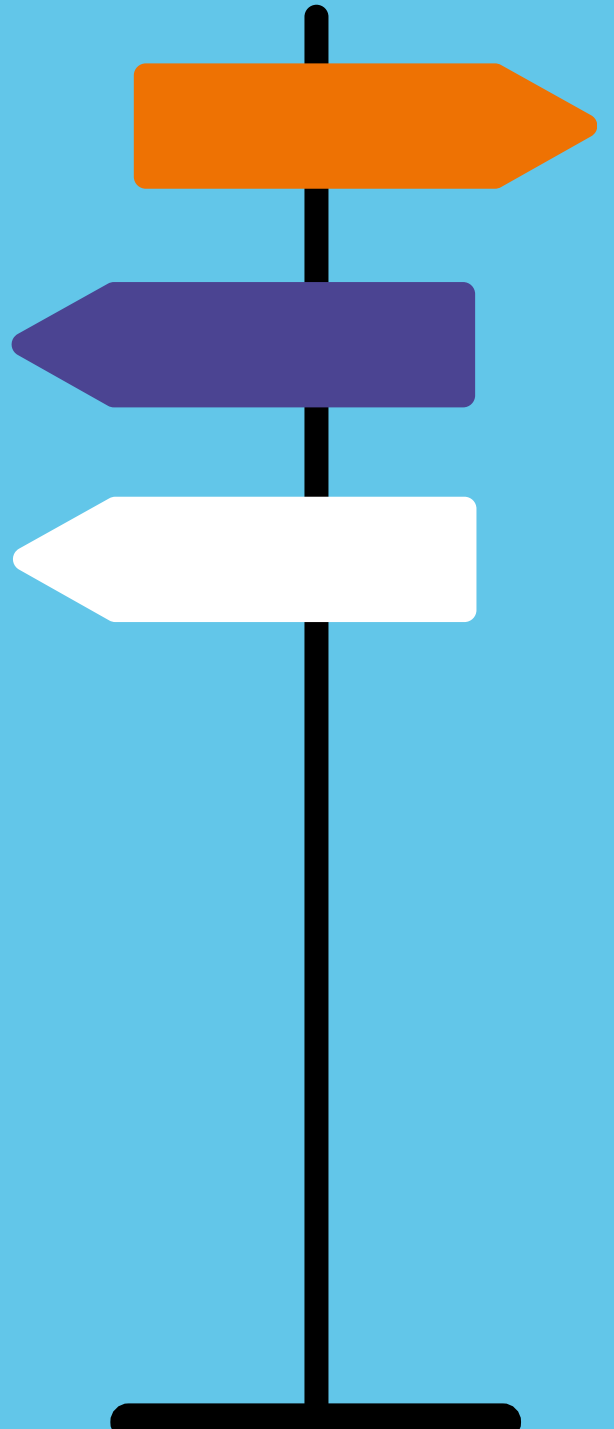
Vrij voorsorteren op later

Aanbevelingen om vo-leerlingen de kans te geven verder te kijken dan typische mannen- en vrouwenberoepen

VHTO Expertisecentrum Genderdiversiteit in bèta, techniek en IT

Maart 2023





Voorwoord

“Ik wilde eigenlijk wel de richting landbouw of metaal doen. Maar ja, daar zaten alleen maar jongens. Ik wilde niet het enige meisje in de klas zijn. Daarom koos ik toch maar voor verzorging.”

Deze quote komt van Moniek Pierik die tot voor kort werkte als kapper. Toch begon de metaal weer te trekken. Daarom schoolde ze zich uiteindelijk om tot lasser en dat beroep voert ze sinds vorig jaar uit (Boesveld, 2023).

Het verhaal van Moniek staat niet op zich. Als VHTO horen we geregeld verhalen van vrouwen die in eerste instantie niet kiezen voor techniek of IT en er – gelukkig – later toch in terecht komen. Of uiteindelijk toch niet, dat komt helaas ook voor.

Dat ze de keuze voor deze sectoren niet maken, daar zijn tal van redenen voor; soms vinden ze het - terecht - niet prettig om het enige meisje in de klas te zijn, soms vinden ouders het een beter idee om een ‘minder moeilijk of vies’ beroep te kiezen, of soms zegt de decaan dat de cijfers niet passend zijn voor een technische studie. Soms slaan vrouwen overigens al die adviezen in de wind en kiezen toch voor bèta, techniek en IT. Natuurlijk, niet elke vrouw heeft hiermee te maken. Gelukkig. Zij kiezen zonder tegenwind voor techniek of IT. En nog veel beter, er zijn ook decanen of docenten die het vuurtje bij vrouwen (en mannen) weten aan te wakkeren en ze wijzen op hoe leuk het werk is in deze sectoren.

Al die verhalen gaven ons in elk geval het idee dat het goed zou zijn om naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op middelbare scholen te kijken. Het is een bepalend traject bij het maken van een eerste beslissing voor het uiteindelijke beroep, de profielkeuze. Decanen, docenten, LOB-methoden zijn allemaal belangrijke onderdelen van dat LOB-traject.

Natuurlijk is er veel te zeggen over LOB; over wat goed gaat en hoe het beter kan. VHTO is een expertisecentrum op het gebied van genderdiversiteit in bèta, techniek en IT. Daarom focust dit rapport op hoe LOB genderstereotypen kan verminderen of tegengaan. We geven geen adviezen hoe de kwaliteit in het algemeen van LOB beter wordt. Al zullen deze adviezen daar ook aan bijdragen.

We willen deze adviezen in perspectief zetten. Scholen hebben te maken met hoge werkdruk. Er is een enorm tekort aan personeel en scholen en docenten hebben te maken met meer taken dan alleen lesgeven. Deze adviezen kunnen pas echt ter harte worden genomen als scholen de ruimte hebben om dat te doen. Daarvoor zal de werkdruk in het onderwijs eerst moeten worden aangepakt.

Ik hoop dat deze adviezen bevlogen decanen en docenten helpen leerlingen dagelijks warm te maken voor vakken of beroepen waar ze initieel niet aan denken. Zodat meiden als Moniek meteen de keuze durven te maken die ze willen maken. Zodat alle leerlingen in Nederland echt vrij zijn om te kiezen en durven worden wat ze maar willen worden.

***Sahar Yadegari,
Directeur VHTO***

Managementsamenvatting

In Nederland is de kans dat je als vrouw later in een technisch of IT-beroep terechtkomt, kleiner dan dat je in de zorg komt te werken en voor mannen geldt dit andersom. De beroeps-segregatie tussen mannen en vrouwen is hoog; bij beroepen in bèta, techniek en IT is die segregatie naar geslacht zelfs het hoogst van alle lidstaten van de EU. Dat staat de prestaties van bedrijven in de weg. Verschillende sectoren die cruciaal zijn voor de samenleving, zoals zorg, onderwijs en techniek, zijn sterk gesegregeerd waardoor kansen op vernieuwing worden gemist.

De verdeling van vrouwen en meiden en mannen en jongens over verschillende sectoren – vrouwen en meiden in de zorg en het onderwijs en mannen en jongens in techniek en IT – hangt samen met ideeën en beelden die we als samenleving hebben over mannen en vrouwen. Die ideeën en beelden over mannen en vrouwen noemen we genderstereotypen.

Ook op school krijgen leerlingen te maken met genderstereotypen. Die genderstereotypen manifesteren zich in lesmateriaal en in de interactie met leerkrachten. Zo worden in schoolboeken vrouwen minder vaak dan een man in een beroep afgebeeld. Ook komen vrouwen in schoolboeken minder vaak dan mannen voor als ze een technische activiteit doen.

Willen we de typische mannen- en vrouwenberoepen doorbreken dan moeten we ideeën over wat typisch mannelijk of vrouwelijk is, aanpakken. De profielkeuze is in Nederland een belangrijke stap richting studiekeuze.

Bij de keuze voor een bepaald profiel worden sommige studies al uitgesloten.

Om leerlingen voor te bereiden op het maken van een keuze voor een (vervolg) studie zetten middelbare scholen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in. LOB is ook bedoeld om leerlingen te begeleiden in het ontwikkelen van inzicht in hun kwaliteiten en mogelijkheden zodat leerlingen een passende keuze kunnen maken. LOB kan een belangrijke rol spelen in het doorbreken van stereotiepe keuzes.

Conclusies onderzoek

VHTO onderzocht de inrichting van LOB op middelbare scholen en in hoeverre er binnen LOB bewust wordt omgegaan met (het doorbreken van) genderstereotypen. Daaruit vallen de volgende conclusies te trekken:

1. Wat opvalt aan de inrichting van LOB op middelbare scholen is dat scholen dit allemaal op een eigen manier invullen. Helaas is de conclusie dat op de meeste scholen weinig tijd en middelen beschikbaar zijn om LOB goed in te richten. Het gaat dan zowel om financiële middelen als bijvoorbeeld om het hebben van een goed netwerk van bedrijven waar leerlingen kunnen kennismaken met verschillende beroepen. Decanen geven ook aan dat LOB vaak niet wordt gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de school. Mentoren en vakdocenten zijn druk met andere zaken of vinden dat ze zelf te weinig kennis (over mogelijke opleidingen en beroepen) en vaardigheden hebben om een goed gesprek met hun leerlingen te voeren. Daarnaast worden leerlingen die al vroeg aangeven een keuze te hebben gemaakt zelden uitgedaagd om die keuze nog eens te toetsen.

2. VHTO deed ook onderzoek naar mogelijke verschillen in profieladviezen voor jongens en voor meiden die in dezelfde situatie zitten. Daaruit blijkt dat genderbias een rol kan spelen in adviesgesprekken; uit dit onderzoek blijkt dat een meisje vaker een negatief advies krijgt voor het kiezen van een technisch profiel en dat een jongen vaker een positief advies krijgt.

3. Het belang van beroepskeuzetesten wordt door de ondervraagde decanen verschillend ingeschat. De meeste decanen zien zo'n test als startpunt voor een gesprek.

Uit een quickscan blijkt dat dit soort testen een risico hebben op genderbias of het bevestigen van een bestaande genderbias. Dat heeft te maken met de formulering van vragen, met het gebruik van beroepsnamen met een mannelijke- of vrouwelijke connotatie en het uitvragen van de gender aan het begin van de test.

Adviezen om de risico's in genderstereotypen in LOB te verminderen

Op basis van het onderzoek identificeert VHTO een aantal risico's binnen LOB die ervoor kunnen zorgen dat genderstereotypen een rol spelen in het (studie)keuzeproses van leerlingen. VHTO geeft daarom per risico een aanbeveling tot verbetering. VHTO adviseert onder meer:

- Begin op tijd met LOB en laat leerlingen vaak kennismaken met verschillende beroepen en verschillende (counterstereotiepe) beroepsbeoefenaars. Want weinig tijd voor LOB kan stereotiepe keuzes in de hand werken. Als LOB niet voldoende ruimte krijgt binnen een school, bestaat het risico dat leerlingen te weinig tijd krijgen om zich op verschillende profielen, studies en beroepen te oriënteren. Dat kan tot gevolg hebben dat leerlingen terugvallen op vooroordelen en stereotypen.

- Maak decanen, mentoren en docenten ervan bewust dat ze onbewuste genderstereotiepe opvattingen kunnen hebben over leerlingen en dat dit invloed kan hebben op de profiel- en studieadviezen die ze geven.
- Toets LOB-methoden en -testen op genderstereotiepe taal- en beeldgebruik. Want als makers van LOB-methoden en -testen zich onvoldoende bewust van zijn dat de woorden en plaatjes die ze gebruiken een andere uitwerking kunnen hebben op meiden en jongens, dan bestaat de kans dat testen bijdragen aan stereotiepe adviezen.
- VHTO adviseert ook om het tegengaan van genderstereotypen te verankeren in het beleid rondom LOB. Dat kan door de adviezen mee te nemen in een vervolg van de Checklist Loopbaan Ontwikkeling en – Begeleiding. Ook kunnen de inzichten van dit onderzoek worden meegenomen in andere tools, methoden of trainingen die bijvoorbeeld door Expertisepunt LOB beschikbaar worden gesteld. Zo zou de LOB Scan van het Expertisepunt LOB ook kunnen scannen op genderstereotypen. Het ministerie van OCW kan de adviezen rondom het tegengaan van genderstereotypen onderschrijven door deze inzichten actief onder de aandacht te blijven brengen bij landelijke organisaties die zich bezig houden met LOB.

- Houd er rekening mee dat andere kenmerken van leerlingen dan hun gender, zoals het inkomen van hun ouders, hun biculturele achtergrond, hun geloof enzovoort ook kunnen resulteren in stereotypen die de keuzes van leerlingen nóg verder kunnen beperken.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
Inhoudsopgave	6
Hoofdstuk 1 – Wat is er aan de hand?	9
A. In de zorg werken vrouwen en in de techniek werken mannen	9
B. Segregatie is niet wenselijk voor de samenleving	9
C. Segregatie is al vroeg zichtbaar	10
D. Omgevingsfactoren verklaren de verschillen in studie en beroep	11
Hoofdstuk 2 – Waarom maken leerlingen genderstereotiepe keuzes?	15
A. Wat zijn genderstereotypen?	15
B. Genderstereotypen hebben impact op interesses en zelfvertrouwen van leerlingen	15
C. Genderstereotypen komen ook voor in de onderwijs-omgeving	16
D. Genderstereotypen houden zichzelf in stand als ze niet actief worden weerlegd	16
Hoofdstuk 3 – Hoe vindt loopbaanoriëntatie en – begeleiding plaats op scholen?	19
Hoofdstuk 4 – Resultaten uit onderzoek naar genderstereotypen en loopbaanoriëntatie en – begeleiding	21
Onderzoeksopzet en onderzoekspopulatie	21
Resultaten	21
1. Hoe wordt LOB ingericht?	21
2. Hoe kijken onderwijs-professionals betrokken bij LOB aan tegen LOB?	23
3. Genderbias in LOB-adviezen	25

Hoofdstuk 5 - Waar zitten de risico's in loopbaanoriëntatie en – begeleiding?	29
Aanbevelingen voor onderwijsprofessionals en aanbieders	
Risico 1: Te weinig tijd voor LOB werkt stereotiepe keuzes in de hand	29
Risico 2: Leerlingen die al gekozen hebben, krijgen minder kans hun keuzes te toetsen	30
Risico 3: Gevoel van te weinig bekwaamheid in LOB bij mentoren en docenten werkt stereotiepe keuzes in de hand	31
Risico 4: Genderbias kan de profieladviezen van decanen, mentoren en docenten beïnvloeden	32
Risico 5: De achtergrond van decanen en mentoren kan brede LOB hinderen en daardoor stereotiepe keuzes in de hand werken	33
Risico 6: Onvoldoende bewustzijn bij makers van LOB-methoden van de verschillende uitwerkingen van woorden en plaatjes op meiden en jongens	34
Risico 7: Te weinig transparantie over de aannames die ten grondslag liggen aan LOB-testen kan stereotiepe keuzes in de hand werken	35
Risico 8: Invloed van ouders en leeftijdsgenoten op keuzes van leerlingen kan stereotiepe keuzes in de hand werken	36
Hoofdstuk 6 – Aanbevelingen voor beleid	39
Bronnenlijst	42
Bijlage 1	46



Hoofdstuk 1 – Wat is er aan de hand?

A. In de zorg werken vrouwen en in de techniek werken mannen

In Nederland zijn kinderen vrij om te worden wie ze willen zijn. Toch lijkt hun toekomstige baan al vanaf jonge leeftijd te worden bepaald op basis van of ze een jongetje of een meisje zijn. De kans dat je als vrouw later in een technisch of IT-beroep terechtkomt, is kleiner dan dat je in de zorg komt te werken en voor mannen geldt dit andersom.

Hoewel de ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over de verschillende beroepen de laatste jaren is afgenomen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020), is de arbeidsmarkt nog altijd verdeeld in sectoren waar relatief veel vrouwen werken en sectoren waarin mannen oververtegenwoordigd zijn. Chkalova et al. (2017) noemt de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen hardnekkig. De sectoren techniek en IT zijn typische mannensectoren en de sectoren zorg en onderwijs worden gedomineerd door vrouwen. In bèta, techniek of IT is slechts 16% van de werknemers vrouw (Techniekpact, 2022), terwijl in de zorg en welzijn een ruime meerderheid van de werknemers vrouw is (CBS, 2022). In de branches binnen zorg en welzijn waar de minste vrouwen werkzaam zijn (universitair medische centra en het sociaal werk), is het aandeel vrouwen nog altijd meer dan 70%.

In alle landen van de Europese Unie is er segregatie in de verschillende beroepen, maar die verschilt sterk per land (Onderwijsraad, 2020). In steeds meer sectoren die voorheen waren voorbehouden aan mannen (informatica, bouwkunde en techniek) werken nu vrouwen, toch blijft de segregatie in deze beroepen groot. En in beroepen in de kinderopvang, basisonderwijs, zorg en huishoudelijk

werk blijft het werk voornamelijk worden gedaan door vrouwen. Nederland wijkt af van het gemiddelde, en niet in positieve zin. “Ten opzichte van andere landen van de Europese Unie is de beroepsegregatie tussen mannen en vrouwen in Nederland hoog; in bepaalde beroepen is de segregatie naar geslacht zelfs het hoogst van alle lidstaten van de EU”, aldus de Onderwijsraad (2020). Dat is bijvoorbeeld het geval in beroepen in bèta, techniek en IT (in het rapport van de Onderwijsraad STEM-beroepen genoemd).

B. Segregatie is niet wenselijk voor de samenleving

Het gebrek aan diversiteit staat de prestaties van bedrijven in de weg, becijferde Dixon-Fyle et al. (2020). (Gender)diverse teams en bedrijven doen het beter dan organisaties waar er minder (gender)diversiteit is. Dat komt omdat diverse teams in staat zijn creatiever te worden en beter geïnformeerde besluiten te nemen (Ellemers et al., 2018). Organisaties met meer dan 30% vrouwelijke leidinggevenden presteren beter dan bedrijven waar het percentage vrouwen in die rollen lager is. Bedrijven met meer dan 30% vrouwelijke leidinggevenden hebben 48% meer kans betere financiële resultaten te halen dan bedrijven met geen vrouwen in dergelijke rollen (Dixon-Fyle et al., 2020).

Teams met zowel mannen als vrouwen komen met originelere ideeën en leveren waardevollere output (Yang, 2022). Meer vrouwen in bèta, techniek en IT kunnen zorgen voor meer innovatie, creativiteit en concurrentievermogen (Hill, 2010). In de techniek en technologie worden oplossingen nu hoofdzakelijk ontworpen en ontwikkeld door mannen. Dat kan zorgen voor een eenzijdig beeld bij het ontwerpen van technologie, met fouten tot gevolg. De gezondheidsapp van Apple is

daarvan een voorbeeld. In de eerste versie van deze app kon initieel geen menstruatiecyclus worden bijgehouden (Duhaime-Ross, 2014), terwijl menstruatie een enorme impact kan hebben op de fysieke en mentale gesteldheid van vrouwen.

Ook op het niveau van de samenleving worden kansen gemist. Hoewel ongelijkheid tussen mannen en vrouwen vaak wordt gezien als een morele of sociale kwestie, is er ook een economische kant – net als het eerdere aangehaalde voorbeeld bij organisaties. Woetzel et al. (2015) berekende het economisch potentieel van het verkleinen van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Volgens de onderzoekers zou in het beste geval zo'n 12 biljoen dollar kunnen worden toegevoegd aan het Bruto Binnenlands Product (BBP) van alle landen samen. Dan moeten al die landen samen wel allemaal even divers worden als het meest diverse land in die regio.

De scheiding in beroepen werkt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de hand doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in meer zorgende rollen en beroepen, en meer uitvoerende posities met een lagere status, terwijl mannen oververtegenwoordigd zijn in maatschappelijke posities met macht en status (Thijs et al., 2022). In het onderwijs neemt het aandeel vrouwen tussen 1999 en 2015 steeds toe. Daarnaast is het aanzien van het lerarenberoep afgenomen (Cörvers et al., 2017). Zo staat de leerkracht in het basisonderwijs op plek 69 van de beroepsprestigeladder terwijl een ingenieur op plek 13 staat en een architect op plek 15 (Cörvers et al., 2017). Om het werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken voor (aankomende) leraren zijn een hoge status en een goed imago van de leraar belangrijk. Daarmee zijn die factoren van belang voor aanpak van het lerarentekort (Cörvers et al., 2017).

Gelijkheid geeft niet alleen economische potentie, het is ook broodnodig om de uitdagingen waarvoor de samenleving staat het hoofd te bieden. Juist over de sectoren waar de beroepscheiding tussen mannen en vrouwen hoog is, trekt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de bel (Kamerstukken II, nr. 2023-0000050091). Minister Karien van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijft hierover: "Op de langere termijn blijven we voor de uitdaging staan om ons niveau van welvaart en publieke voorzieningen op peil te houden én de noodzakelijke transitie naar een duurzame economie te maken. Daarvoor moeten we structurele personeelstekorten aanpakken in sectoren als de zorg, het onderwijs, de techniek, ICT en beroepen die nodig zijn voor de klimaat- en digitale transitie".

C. Segregatie is al vroeg zichtbaar

Op kritieke punten in hun leven sorteren leerlingen voor op een mannen- of een vrouwenberoep; de segregatie in beroepsgroepen is te zien in de scheiding in studiekeuze. Meiden kiezen minder vaak dan jongens voor een technische of IT-studie en jongens kiezen minder vaak dan meiden voor een opleiding op het gebied van zorg en welzijn. Dat is te zien aan de instroomcijfers van het schooljaar 2021/2022. Bij veel mbo-studies op het gebied van bèta, techniek en IT is het aandeel vrouwen kleiner dan 50%. Bij studies op het gebied van Techniek en Procesindustrie, Informatie en Communicatietechnologie en Bouw en Infra is het aandeel vrouwen respectievelijk 3%, 5% en 9%. Bij studies op het gebied van Zorg en Welzijn en Uiterlijke Verzorging is het aandeel vrouwen respectievelijk 80% en 91%. Ook binnen de hbo-opleidingen Techniek is het aandeel vrouwen laag, namelijk 24%. Het aandeel vrouwen binnen hbo-opleidingen Gezondheidszorg is 77%.

Bij wo-opleidingen zijn de verhoudingen vergelijkbaar. In de Techniek is 29% van de eerstejaars wo-studenten vrouw terwijl in de Gezondheidszorg dit percentage op 71% ligt.

Al voor de studiekeuze is sprake van typische keuzes voor jongens en typische keuzes voor meiden. Zo kiezen op het vmbo jongens vaker voor technische profielen dan meiden. Binnen alle leerwegen in het vmbo is het aandeel meiden binnen een profiel Zorg & Welzijn hoog; bij de gemengde leerweg het percentage meiden het hoogst met 87%. Bij de opleidingen die vallen onder bèta, techniek en IT is het aandeel jongens juist weer het grootst binnen alle leerwegen. Zo is het aandeel meiden in het profiel Produceren, installeren en energie (PIE) heel laag, nooit hoger dan 6%. Bij de theoretische leerweg is het aandeel meiden binnen Techniek 23%. Binnen de profielen op het gebied van economie, dienstverlening of horeca is de verdeling tussen jongens en meiden veel meer gebalanceerd (Platform Talent voor Technologie, 2021).

Binnen havo en vwo worden de profielen Natuur & Gezondheid en Natuur & Techniek vaak gezien als profielen die voorsorteren op een exacte studie. Dat is niet helemaal terecht; Natuur & Gezondheid is namelijk niet altijd voldoende om een exacte studie te volgen omdat binnen dit profiel Wiskunde B en Natuurkunde niet verplicht zijn. Deze vakken zijn voor veel exacte studies wel nodig. Iets meer dan 20% van de havoleerlingen die een profiel Natuur & Techniek kiest, is vrouw. Op het vwo is het aandeel meiden binnen het profiel NT iets hoger, namelijk 34%. Binnen het profiel Cultuur & Maatschappij is de verdeling tegengesteld, het aandeel jongens is daar 22% op de havo en 20% op het vwo (Platform Talent voor Technologie, 2021).

D. Omgevingsfactoren verklaren de verschillen in studie en beroep

Dat de loopbanen van jongens en meiden in profielen, studies en op de arbeidsmarkt verschillen, kan voor een belangrijk deel worden verklaard door omgevingsfactoren (Onderwijsraad, 2020). De Raad schrijft hierover: "Verschillen in de school- en beroepsloopbanen ontstaan thuis, onder leeftijdsgenoten, op school en in de samenleving. Ze hangen vooral samen met bewuste of onbewuste denkbeelden over gender. Leraren, leerlingen en studenten nemen deze denkbeelden mee het onderwijs in. Het gaat om denkbeelden over waar jongens en meiden goed in zijn en over beroepen die bij hen passen. Dat kan ertoe leiden dat jongens en meiden ongelijke kansen krijgen en worden beperkt in hun keuzevrijheid." (Onderwijsraad, 2020)

Die denkbeelden spelen al een belangrijke rol tijdens de eerste stappen naar een studie of beroep, namelijk bij de keuze voor een profiel. Om leerlingen te begeleiden bij het maken van deze keuze zetten scholen loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) in. De Onderwijsraad (2020) vraagt in hun rapport over sekseverschillen in het onderwijs expliciet aandacht voor de inzet van LOB, vanwege de belangrijke rol die LOB kan spelen in het verkleinen van de gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

In de komende hoofdstukken zullen we toelichten hoe genderstereotypen een rol kunnen spelen in LOB. Daarbij werken we toe naar adviezen om binnen LOB genderstereotypen te minimaliseren zodat leerlingen de kans krijgen om vrije profiel-, studie- en beroepskeuzes te maken.

E. Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk gaan we in op hoe bewuste en onbewuste denkbeelden zich manifesteren bij het maken van keuzes voor een studie of een beroep. Dit hoofdstuk is gebaseerd op kennis uit wetenschappelijk onderzoek over wat genderstereotypen zijn, wat voor invloed ze hebben op de interesses en het zelfvertrouwen van leerlingen en hoe ze zich manifesteren in de onderwijsomgeving.

In hoofdstuk drie beschrijven we hoe LOB plaatsvindt op scholen. We brengen de variëteit hiervan in de praktijk in beeld. In hoofdstuk vier presenteren we de kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksresultaten. We hebben door middel van een vragenlijst en interviews onder onderwijsprofessionals onderzocht in hoeverre genderstereotypen een rol spelen in LOB-activiteiten.

Op basis van deze uitkomsten identificeren we in hoofdstuk vijf een achttal risico's bij de uitvoering van LOB, die genderstereotiepe keuzes van leerlingen in de hand kunnen werken. We formuleren daarbij direct acht aanbevelingen die eraan bijdragen dat alle leerlingen de kans krijgen om zich breed te oriënteren op een loopbaan- en studiekeuze, zonder daarin beperkt te worden in hun vrijheid door de effecten van genderstereotypen.

Hoofdstuk vijf kan ook als losstaande hoofdstuk gelezen worden voor lezers die met name in de aanbevelingen geïnteresseerd zijn. Hoofdstuk zes bevat ten slotte enkele beleidsaanbevelingen aan landelijke organisaties die zich bezighouden met LOB en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Breder genderperspectief

Hoewel VHTO een breder genderperspectief erkent, gaat het in dit rapport over jongens/mannen en meiden/vrouwen, een binaire benadering. Dat komt omdat het in dit rapport gaat over genderstereotypen. Die gaan over ideeën en verwachtingen gerelateerd aan mannen of vrouwen die als verschillend en tegengesteld worden gezien. De wetenschappelijke literatuur waaruit we putten heeft betrekking op genderstereotypen ten aanzien van mannen en vrouwen.

Het hebben van een genderfluïde identiteit kan eveneens invloed hebben op de mate van vrijheid die leerlingen ervaren om een studiekeuze te maken, maar daar is te weinig wetenschappelijk onderzoek over beschikbaar. Andere aspecten die invloed kunnen hebben op de vrijheid die leerlingen hebben om te kiezen voor een beroep, zijn sociaaleconomische achtergrond van de leerlingen, migratieachtergrond, seksuele oriëntatie en fysieke beperkingen (Ten Dam & Vermunt, 2012). We erkennen dat ook bovengenoemde aspecten van iemands identiteit op verschillende manieren van invloed kunnen zijn op de kansen van leerlingen om daadwerkelijk vrij te kiezen.



Hoofdstuk 2 – Waarom maken leerlingen genderstereotiepe keuzes?

A. Wat zijn genderstereotypen?

De verdeling van vrouwen en meiden en mannen en jongens over verschillende sectoren – vrouwen en meiden in de zorg en het onderwijs en mannen en jongens in techniek en IT – hangt samen met ideeën en beelden die we als samenleving hebben over beroepen in die sectoren. Aan vrouwen worden eigenschappen gekoppeld als goed kunnen zorgen voor anderen en vriendelijk zijn (Thijs et al., 2022). Eigenschappen die als handig worden gezien als je in de zorg werkzaam bent. Mannen worden geassocieerd met eigenschappen als taakgerichtheid en rationaliteit (Thijs et al., 2022). Eigenschappen waarvan wordt gedacht dat die van pas komen bij het uitoefenen van een technisch of IT-beroep.

Die ideeën en beelden worden gevormd op basis van stereotypen. Dat zijn sociaal geconstrueerde ideeën die, op basis van een kenmerk zoals gender, omschrijven hoe iemand zou moeten zijn met betrekking tot hun uiterlijk, capaciteiten, interesses en gedrag. Die stereotypen hebben invloed op de manier waarop mensen informatie over zichzelf en anderen beleven, interpreteren en onthouden (Ellemers, 2018). Genderstereotypen zijn ideeën en verwachtingen gerelateerd aan mannen of vrouwen. Het gaat dan om het onderscheid tussen mannen en vrouwen die niet alleen als verschillend maar ook als tegengesteld worden gezien (Heilman, 2012).

Mensen maken gebruik van stereotypen om snel de complexe wereld om ons heen te kunnen begrijpen (De Blank et al., 2020 & Agarwal, 2020). Genderstereotypen zijn dus heel menselijk.

B. Genderstereotypen hebben impact op interesses en zelfvertrouwen van leerlingen

De ideeën over mannen en vrouwen die heersen in de maatschappij kunnen invloed hebben op de ontwikkeling van de interesses en het zelfvertrouwen van jongens en meiden. Het stereotiepe idee dat techniek voor jongens is en dat zorg voor meiden is, kan interesse van jongens in de zorg en interesse van meiden in de techniek belemmeren. Op het moment dat een leerling gelooft in een stereotype dan kan het zelfbeeld van die leerling daardoor worden beïnvloed (Master, 2021). Onderzoek heeft aangetoond dat leerlingen met sterke ideeën over hoe mannen en vrouwen zouden moeten zijn, meer stereotiepe interesses hebben (Blazev et al., 2017). Zo kan een jongen die vindt dat de zorg voor meiden is en de techniek voor jongens is, denken dat hij niet geschikt is voor een loopbaan in de zorg maar wel geschikt is voor een loopbaan in de techniek. Als gevolg daarvan wordt interesse in techniek ontwikkeld, maar wordt de ontwikkeling van interesse in de zorg belemmerd.

Op een vergelijkbare wijze kunnen genderstereotypen effect hebben op het zelfvertrouwen dat jongens en meiden hebben in bepaalde schoolvakken of voor toekomstige opleidingen of beroepen. Wanneer een meisje vindt dat jongens beter zijn in exacte vakken of geschikter zijn voor technische opleidingen en beroepen dan vrouwen, dan kan dat meisje denken dat ze minder goed is in exacte vakken en minder geschikt is voor technische opleidingen en beroepen.

Onderzoek toont aan dat meiden met sterke genderstereotypen minder zelfvertrouwen hebben in exacte vakken (Koul et al., 2016) en dat jongens met sterke genderstereotypen minder zelfvertrouwen hebben in talen (Doornkamp et al., 2021). Voor het meisje dat gelooft in genderstereotypen en daardoor minder zelfvertrouwen heeft in exacte vakken is de kans dat zij kiest voor een loopbaan in de techniek klein (Luo et al., 2021).

C. Genderstereotypen komen ook voor in de onderwijsomgeving

Genderstereotypen worden ontwikkeld in leerlingen vanaf een jonge leeftijd door bijvoorbeeld ouders, familie en de media, maar ook op school krijgen leerlingen te maken met genderstereotypen. Die genderstereotypen manifesteren zich in lesmateriaal en in de interactie met leerkrachten. Zo worden in schoolboeken vrouwen minder vaak dan mannen in een beroep afgebeeld. Ook komen vrouwen in schoolboeken minder vaak dan mannen voor als ze een technische activiteit doen, zoals bouwen of repareren (Mesman et al., 2019). De representatie van mannen en vrouwen in verschillende rollen in lesmateriaal bevestigt daarmee genderstereotypen die mannen beschrijven als kostwinner en geschikt voor beroepen in de techniek.

In de interactie tussen leerkrachten en leerlingen kunnen genderstereotypen ook een rol spelen. Zo kunnen leerkrachten andere verwachtingen hebben van jongens en van meiden (Muntoni & Retelsdorf, 2018). Wiskunde-docenten kunnen bijvoorbeeld geloven in het idee dat mannen beter zijn in wiskunde dan vrouwen. Als gevolg daarvan kunnen zij andere verwachtingen hebben ten aanzien van het talent van de jongens en meiden in hun klas. Onderzoek heeft aangetoond dat dit soort verwachtingen het gedrag van docenten naar jongens en meiden kan beïnvloeden. Zo kunnen verschillen in verwachtingen van

jongens en meiden gevolgen hebben voor het nakijkgedrag van docenten (Doornkamp et al., 2022).

Wanneer genderstereotypen als gevolg hebben dat er op hetzelfde gedrag van jongens en meiden anders wordt gereageerd, dan spreken we van genderbias. Genderbias kan bewust, maar vaak ook onbewust plaatsvinden. Zo is het bijvoorbeeld niet waarschijnlijk dat een docent jongens en meiden bewust anders nakijkt. Onderzoekers beschrijven dat docenten door onbewuste genderbias stereotiepe interesses, zelfvertrouwen en prestaties van jongens en meiden in stand kunnen houden (Avitzour et al., 2021).

D. Genderstereotypen houden zichzelf in stand als ze niet actief worden weerlegd

Genderstereotypen komen overal in de samenleving voor en worden veelvuldig herhaald en bevestigd (De Blank et al., 2020). Als leerlingen in hun omgeving mannen in typisch mannelijke rollen zien en vrouwen in typisch vrouwelijke rollen, dan worden op die manier hardnekkige vooroordelen over mannen en vrouwen herhaald en bevestigd. Een voorbeeld hiervan is de beroepen van mannelijke en vrouwelijke familieleden of vrouwelijke docenten die talen geven en mannelijke docenten die exacte vakken geven op school. Daarnaast kunnen leerlingen door hun interactie met leeftijdgenoten, ouders of docenten bevestigd worden in hun genderstereotiepe ideeën. Zo kan een meisje aanmoediging ervaren van haar vriendinnen om voor zorg te kiezen daar waar een jongen juist door zijn vrienden ontmoedigd wordt om voor zorg te kiezen.

Tegenvoorbeelden – van vrouwen die werken in een technisch beroep of mannen die werken in de zorg – kunnen bijdragen aan het doorbreken van stereotypen (Van der Vleuten, 2017). Onderzoek laat zien dat de genderstereotypen van meiden afnemen als zij worden blootgesteld aan

vrouwen in counterstereotiepe rollen (Dasgupta & Asgari, 2004). De rol van tegenvoorbeelden in studiekeuze was heel zichtbaar toen vanaf 2000 de televisieserie CSI: Crime Scene Investigation werd uitgezonden in Amerika. In deze serie lost een forensisch team met mannen en vrouwen in de hoofdrol misdaden op. Het aantal vrouwelijke studenten dat koos voor de opleiding tot forensisch onderzoeker steeg daarna (Potter, 2008).

Van der Vleuten (2017) noemt de verwachtingen die we hebben van mannen en vrouwen en de rollen die daarbij horen, invloedrijk voor keuzes bij studies. Willen we de keuzes voor typische mannen- en vrouwenberoepen doorbreken en leerlingen de kans te geven vrij te kiezen, dan moeten we ideeën over wat typisch mannelijk of vrouwelijk is, aanpakken. De profielkeuze is in Nederland de eerste stap richting een studiekeuze. Daarop worden leerlingen voorbereid met loopbaanoriëntatie en -begeleiding. In het volgende hoofdstuk gaan we in op hoe LOB voor Nederlandse middelbare scholen is ingericht.



Hoofdstuk 3 – Hoe vindt LOB plaats op scholen?

Om leerlingen voor te bereiden op het maken van een keuze voor een (vervolg)studie zetten middelbare scholen loopbaanoriëntatie en-begeleiding (LOB) in. LOB gaat verder dan het zich alleen oriënteren op beroepen. LOB is ook bedoeld om leerlingen te begeleiden in het ontwikkelen van inzicht in hun kwaliteiten en mogelijkheden zodat leerlingen een passend profiel, een passende vervolgopleiding en uiteindelijk een passende baan kunnen vinden (Bokdam & Van der Ploeg, 2022).

De afgelopen jaren verschoof het doel van LOB; waar eerder de nadruk lag op het maken van de juiste keuze, ligt de focus nu op het begeleiden van leerlingen in het keuzeprocess en ondersteuning bij het 'leren kiezen' (SLO, 2019).

Scholen zijn wettelijk verplicht om LOB aan te bieden aan hun leerlingen. Het aanbieden van LOB is namelijk onderdeel van het waardingskader van de Inspectie van het Onderwijs (Inspectie van Onderwijs, 2020).

Scholen zijn vrij in hoe ze invulling geven aan het borgen van LOB in het onderwijsaanbod. Binnen het vmbo zijn additionele kaders geschetst waar LOB aan moet voldoen; zo moeten leerlingen bijvoorbeeld een loopbaandossier bijhouden en leren leerlingen op systematische wijze omgaan met vijf loopbaancompetenties (kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaan-zelfsturing en netwerken) (Expertisepunt LOB, z.d.). Voor havo en vwo worden deze kaders niet meegegeven.

Het Expertisepunt LOB ondersteunt scholen (vo, mbo en hbo) bij het verbeteren van LOB. Het is een initiatief van de VO-raad, MBO Raad en de Vereniging Hogescholen (VH). Het Expertisepunt LOB ziet dat scholen LOB organiseren op een manier die past bij de visie en het beleid van de school. Afhankelijk van de keuzes die daarin gemaakt worden, zijn verschillende medewerkers binnen de school betrokken bij LOB. Decanen, mentoren, (vak)docenten, beleidsmedewerkers, team-leiders en managers worden genoemd als mogelijke betrokkenen binnen een LOB-programma. Wie welke taken uitvoert, is afhankelijk van de school.

In de praktijk wordt vaak gesproken van een eerste- of tweedelijns decanaat. Bij een eerstelijns decanaat begeleidt de decaan leerlingen en bij een tweedelijns decanaat, worden de leerlingen begeleid door mentoren en/of coaches. Molenaar (2017) beschrijft dat sinds de jaren '90 een verschuiving gaande is van het eerstelijns decanaat naar tweedelijns decanaat. Hierdoor heeft de mentor een grotere rol gekregen binnen LOB.



Hoofdstuk 4 – Resultaten uit onderzoek naar genderstereotypen en LOB

In dit hoofdstuk bespreken we de uitkomsten van ons onderzoek. Voordat we op deze resultaten ingaan, geven we eerst een beknopte beschrijving van de onderzoeksopzet en de onderzoekspopulatie. Daarna volgen de resultaten.

Onderzoeksopzet en onderzoekspopulatie

VHTO deed vanaf oktober 2022 tot en met februari 2023 onderzoek naar de inrichting van loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) op middelbare scholen. We keken daarbij vooral naar in hoeverre genderstereotypen een rol spelen binnen de LOB-activiteiten. Het onderzoek bestond uit zowel een kwantitatief als een kwalitatief onderdeel. Het kwantitatieve onderdeel bestond uit een online vragenlijst. In totaal vulden 166 onderwijsprofessionals die vragenlijst in. Zij waren betrokken bij LOB op verschillende middelbare scholen (pro, vmbo, havo en vwo). Meer dan de helft van de respondenten is betrokken bij LOB vanuit meerdere rollen, zoals decaan, docent of mentor. Het kwalitatieve onderdeel van het onderzoek bestond uit diepte-interviews, waarvan 8 interviews met decanen (verschillende schoolniveaus en verspreid door heel Nederland) en 4 interviews met relatief grote aanbieders van LOB-methoden of -testen.

Resultaten

Met ons onderzoek hebben we geprobeerd om in kaart te brengen hoe LOB wordt ingericht op verschillende middelbare scholen en hoe onderwijsprofessionals betrokken bij LOB tegen LOB aankijken. We brengen eerst de inrichting en attitudes met betrekking tot LOB in kaart en daarna bespreken we de resultaten met betrekking tot de mogelijke rol van genderbias in LOB-adviezen.

1. Hoe wordt LOB ingericht?

Wat opvalt aan de inrichting van LOB op middelbare scholen is dat scholen dit allemaal op een eigen manier invullen. Die verschillende invulling delen we op in vier thema's: a) variatie in de activiteiten die binnen LOB worden ingezet, b) verschillen in waar en wanneer LOB wordt ingeroosterd, c) het moment waarop met LOB wordt gestart en d) variëteit in het wel of niet gebruiken van een LOB-methode.

A. LOB-activiteiten: van gesprekken tot meeloopdagen

Uit zowel de interviews als de vragenlijst blijkt dat scholen een enorme verscheidenheid aan activiteiten inzetten voor LOB. Activiteiten die worden gebruikt voor LOB-doeleinden zijn: individuele gesprekken, klassikale LOB-lessen, kennismaking op of met de werkvloer, studiekeuze informatie in de vorm van flyers, speeddates met oud-leerlingen, studenten of beroepsbeoefenaars, bezoeken aan mbo's, hbo's en universiteiten en profiel-, studie-, beroepen- en persoonlijkheidstesten. Uit de vragenlijst blijkt dat een paar activiteiten op bijna alle scholen worden ingezet als LOB-activiteit; van de respondenten geeft 96% aan individuele LOB-gesprekken te voeren en 92% zegt dat kennismaking op de werkvloer (zoals excursies en stages) plaatsvinden als LOB-activiteit. Deze activiteiten zijn vaak ook verplicht (respectievelijk 64% en 75%) op de scholen van de respondenten. Die individuele gesprekken en kennismakingen op de werkvloer lijken de basis te vormen van LOB op school. Scholen vullen die 'basis' regelmatig aan met verschillende andere LOB-activiteiten.

B. LOB in het rooster: van tijdens het mentoruur tot een LOB-dag

Respondenten konden meerdere opties aangeven wanneer LOB plaatsvindt. Uit de vragenlijst en de interviews blijkt dat LOB het vaakst plaatsvindt tijdens het mentoruur, 81% geeft dat aan. Minder vaak vindt LOB plaats tijdens een vast LOB-uur (40%), tijdens een middag of dag gericht op LOB (52%), tijdens voorlichtingsdagen (54%), tijdens vakken (39%) of in de eigen tijd van de leerling (45%).

Decanen signaleren een risico bij het onderbrengen van LOB in het mentoruur. Uit de interviews blijkt dat deze uren vaak al erg vol zitten met andere activiteiten waardoor LOB ondergesneeuwd kan raken. Zo beschrijft een decaan:

“Iemand is vakdocent en een vijfde deel is die mentorrol. Dan vraagt de directie iets, dan vraagt de sectie iets, dan vraagt .. snap je? Dan heeft hij zo'n 30 leerlingen onder zich die iets vragen en ouders die iets vragen en dat moet allemaal in dat een vijfde deel. [Ook LOB]. Ik denk dat in scholen heel erg onderschat wordt hoe volgepropt dat een vijfde deel ondersteuning zit wat ze moeten geven en ik denk dat daar iets aan moet gebeuren.” (D5)

Mentoren hebben als taak leerlingen te begeleiden bij het leren leren, het helpen plannen van huiswerk, leerlingen te helpen bij hun sociale ontwikkeling en leerlingen voor te bereiden op het examen (in het examenjaar). Daarbovenop komt, afhankelijk van hoe dat ingericht is binnen de school, het begeleiden van leerlingen in hun LOB. Als aandacht wordt besteed aan het ene onderwerp gaat dat ten koste van het andere onderwerp.

Om de drukte tijdens de mentoruren te ondervangen, geven decanen aan mogelijkheden te zien om LOB in te bedden in vaklessen. Op sommige scholen gebeurt dit al (39% van de respondenten geeft aan dit te doen). Tijdens de interviews benoemde een decaan dat bij hen op school er binnen de vaklessen al aandacht wordt besteed aan LOB en dat dit vaak ook onderdeel uitmaakt van

de methodes. Een andere decaan geeft aan dat LOB nog niet voldoende geborgd is binnen de methodes van vaklessen en dat het aan bod laten komen van LOB binnen een vakles actie vraagt van een vakdocent:

“Binnen de vakken die leerlingen kiezen, moeten ze wel iets te horen krijgen over en wat kun je met dat vak doen en welke studies liggen daarachter en ja, dat is zo goed weggestopt in de examensyllabi en de methodes komt het ook al bijna niet aan de orde en dan heb je echt vakdocenten nodig.” (D7)

C. LOB in de schoolloopbaan: van vanaf leerjaar 1 tot en met het eindexamenjaar

Uit de vragenlijst blijkt dat op bijna alle scholen in leerjaar 3 en 4 aandacht wordt geschonken aan LOB, 99% van de respondenten geeft aan in leerjaar 3 aandacht te besteden aan LOB, 96% geeft aan dat in leerjaar 4 (ook) te doen. In de jaren voor de profielkeuze is minder vaak aandacht voor LOB; 56% van de respondenten geeft aan in leerjaar 1 aandacht te besteden aan LOB. Het lijkt erop dat LOB vaak pas wordt gestart in het leerjaar van de profielkeuze (leerjaar 2 op vmbo, leerjaar 3 op havo en vwo). Uit de interviews blijkt dat dit beeld wordt bevestigd door zowel decanen als aanbieders van LOB-methoden. Een aanbieder van LOB-methoden zegt hierover:

“Profielkeuze zie je wel ook echt veel scholen die daar in de derde klas mee beginnen.” (A2)

Verschillende decanen geven aan dat vooral op havo en vwo pas in leerjaar 3 wordt gestart met LOB. Dit startmoment wordt vaak gewijkt aan een gebrek van middelen (tijd en geld) of een gebrek aan ervaring (LOB is sinds kort weer opgepakt, vaak nadat tijdens de coronaperiode minder ruimte voor was). Uit de interviews blijkt dat de decanen die nog geen activiteiten inzetten in leerjaar 1 en 2, dit in de toekomst wel graag zouden doen.

“Mijn wens is wel om het in de eerste klas te laten beginnen en mee te laten lopen tot aan het eindexamenjaar, maar helaas zijn we nu nog niet zover.” (D2)

Op scholen waar in leerjaar 1 al wel wordt gestart met LOB varieert de invulling. In sommige gevallen gaat het om een kennismaking met het concept 'werk' bijvoorbeeld door een dag met een ouder mee te lopen. Bij andere scholen gaat het om kennismaking met verschillende sectoren door bijvoorbeeld verschillende modules te volgen in jaar 1 en 2. Andere scholen geven in leerjaar 1 en 2 invulling aan LOB door activiteiten te organiseren die een leerling kan helpen om zichzelf beter te leren kennen. Een decaan zegt hierover:

"We zijn hier in school wel bezig om vooral in de eerste en tweede klas veel meer iets van workshops neer te zetten ieder jaar over wie ben ik, wat kan ik en waar zitten mijn talenten [...] om dan meer beslagen die derde klas binnen te komen." (D5)

D. LOB-methoden: van (particuliere) aanbieder tot eigen ontwerp

Ook in de methoden die scholen gebruiken voor LOB zit een grote variatie, blijkt uit de vragenlijst. Respondenten noemden tientallen verschillende partijen die iets aanbieden om scholen te ondersteunen binnen hun LOB-programma. Als we de grootste aanbieders van LOB-methoden samennemen, worden deze door ongeveer 1 op de 4 respondenten genoemd. Vaker geven respondenten aan eigen materiaal te ontwikkelen, 45% van de scholen die meededen aan ons onderzoek maakt en gebruikt eigen LOB-materiaal. Ook in de interviews gaven enkele decanen aan eigen LOB-methoden te gebruiken:

"We hebben het zelf ontwikkeld, we plukken wel alles bij elkaar maar we hebben wel zelf een traject ontwikkeld." (D2)

Veel decanen geven aan net gestart te zijn met een methode van een aanbieder of nog zoekende te zijn welke methode past bij de behoeftes van de school. Een voordeel dat ze noemen van het hebben van een methode is dat dit leerlingen kan helpen eigenaarschap te voelen voor hun LOB-traject, zo zien leerlingen LOB minder als iets dat 'moet' van de

school en meer als hun traject waar ze zelf invulling aan kunnen geven. Ook wordt aangegeven dat een methode overzicht en houvast kan bieden voor mentoren. Tegelijkertijd worden ook risico's gezien in het gebruik van een LOB-methode. Een decaan zegt hierover:

"[naam aanbieder] kan heel sturend zijn, en heel erg helpen bij profielkeuze en studiekeuze. Past gemakkelijk bij tweedelijns decanaat. De meeste leerlingen kiezen ook wat [naam aanbieder] adviseert, soms ook niet." (D4)

2. Hoe kijken onderwijs-professionals betrokken bij LOB aan tegen LOB?

Naast een variatie in de inrichting van LOB op verschillende scholen zien we ook overeenkomsten. Onderwijsprofessionals betrokken bij LOB zijn over het algemeen tevreden over de inrichting van LOB op de school. Ze zien daarnaast vergelijkbare kansen en vereisten voor verbetering van LOB.

In de vragenlijst vroegen we respondenten LOB op hun school een cijfer van 1 tot 10 te geven. Respondenten geven LOB op hun school gemiddeld een ruim voldoende: een 7,2. In de toelichting op de gegeven cijfers geven veel respondenten aan tevreden te zijn, maar ook ruimte voor verbetering te zien. Eenzelfde beeld wordt geschetst tijdens de interviews.

"Er is altijd ruimte voor verbetering, maar ik ben tevreden met het kunnen aanleren van de loopbaanvaardigheden en het leren loopbaandenken [...]" (S131)

Als het gaat om wat moet worden verbeterd binnen LOB dan noemen respondenten van de vragenlijst en geïnterviewde decanen dezelfde factoren: de noodzaak van het hebben van draagvlak binnen de school voor LOB en daarmee samenhangend handelingsperspectieven voor mentoren en vakdocenten en ten slotte de beschikbaarheid van tijd en middelen.

Draagvlak

Uit de vragenlijst en de interviews komt naar voren dat de verantwoordelijkheid voor LOB niet altijd breed wordt gedragen binnen de school. Decanen signaleren dat binnen de school niet altijd voldoende draagvlak is voor LOB. Hierdoor ervaren decanen het gevoel te moeten trekken om LOB van de grond te krijgen. Een respondent geeft aan dat het van belang is dat de verantwoordelijkheid voor LOB breder gedragen wordt:

“Het is moeilijk overeenstemming en commitment te bereiken dat LOB de verantwoordelijkheid is van iedereen en niet alleen van een decaan. Er wordt dus bij ons veel georganiseerd door de decanen maar daar blijft het een beetje bij.” (S45)

Daarnaast zouden respondenten graag zien dat mentoren en vakdocenten zich meer verantwoordelijk zouden voelen voor LOB. Zij denken dat dit LOB ten goede zou kunnen komen. Zo geeft een decaan aan dat wanneer mentoren het belang van LOB uitdragen dat dit ook een positief effect heeft op leerlingen.

“Zelf was ik ook mentor in 4-havo. Ja, dan merkte je daar [...] als je echt uitstraalt dat het echt belangrijk is, dat het verplicht is, dan nemen de leerlingen dat toch ook iets serieuzer.” (D7)

Handelingsperspectief voor mentoren en vakdocenten

Decanen geven aan dat het sterk kan verschillen per mentor in hoeverre die zich verantwoordelijk voelt voor LOB. Waar de ene mentor enthousiast van start gaat, moet de andere mentor echt worden gemotiveerd om LOB op te pakken. Decanen benoemen dat dit in sommige gevallen komt omdat de mentor in kwestie LOB niet leuk vindt of beperkt belangrijk vindt maar dat dit vaker komt doordat mentoren zich niet voldoende bekwaam voelen om met LOB aan de slag te gaan. Een decaan beschrijft deze handelingsverlegenheid:

“Het is vaak lastig omdat die [mentoren] vaak vakdocent zijn. Die zijn als vakdocent opgeleid en krijgen het mentoraat in de schoenen geschoven en zijn soms niet capabel om de hulpvraag te beantwoorden. Soms is het alleen maar luisteren en meedenken maar sommigen voelen zich niet bekwaam genoeg en durven niet.” (D5)

Decanen leggen uit dat het bij mentoren gaat om het gevoel dat ze niet voldoende skills in huis hebben om bijvoorbeeld de juiste vragen te stellen aan leerlingen tijdens een loopbaan-gesprek. Tegelijkertijd geven decanen aan dat mentoren een gebrek aan inhoudelijke kennis van bijvoorbeeld profielen of studies ervaren.

“Niet iedere docent voelt zich al veilig in het aanbieden van LOB tijdens de lessen. Denkt al heel snel ik heb de kennis niet, ik kan geen antwoord geven op de vragen die leerlingen stellen dus decaan help me daarbij.” (D1)

Respondenten en geïnterviewde decanen signaleren dat een aantal dingen nodig zijn om draagvlak voor LOB en handelingsverlegenheid bij mentoren aan te pakken. Er worden drie richtingen benoemd: 1) cultuurverandering, 2) training en scholing van mentoren en docenten op het gebied van LOB en 3) de mogelijkheid LOB formeel te evalueren of beoordelen. Tegelijkertijd onderschrijven respondenten en de geïnterviewde decanen dat deze aanpassingen tijd en middelen vergen.

Tijd en middelen

Het hebben van voldoende tijd om te investeren in LOB is een andere belangrijke drempel voor een succesvol LOB-programma. Het gaat dan zowel om tijd die nodig is om een LOB-programma te ontwikkelen en up-to-date te houden als ook om de tijd die mentoren en/of decanen hebben voor de daadwerkelijke LOB-activiteiten met leerlingen. Zowel het belang van handelingsperspectieven voor mentoren als de noodzaak voor meer tijd voor mentoren worden door een decaan genoemd als drempel om met LOB aan de slag te gaan.

“Nou het is wel een stijgende lijn maar het is nog niet perfect [LOB]. Dan moeten de mentoren er toch wel meer feeling mee krijgen. Dat heeft nog niet iedere mentor. Ook misschien wat meer tijd voor krijgen. Dat is eigenlijk ook een eeuwigdurende struggle.” (D1)

Naast tijd worden ook financiële middelen benoemd als een barrière om het LOB-traject beter vorm te geven binnen de school. Zo geeft een decaan aan dat om LOB beter te borgen de hele school getraind moet worden maar dat dit nu niet gebeurt in verband met de daaraan verbonden kosten.

Decanen laten weten dat het hebben van een netwerk van bijvoorbeeld bedrijven en onderwijsinstellingen belangrijk is om LOB-activiteiten te organiseren. Dit netwerk is regiogebonden en afhankelijk van welke bedrijven bijvoorbeeld open staan om mee te doen aan LOB-activiteiten. Ook geven decanen aan dat het op het gebied van techniek verschillende organisaties activiteiten organiseren voor leerlingen maar dat vergelijkbare initiatieven voor andere sectoren ontbreken. Dat wordt als een gemis ervaren.

“Wat daar wel een beetje jammer aan is, is dat dit er heel erg is voor bèta-technische richtingen en niet voor alfa en gamma richtingen, daar is gewoon niet zoveel systeem voor. Dat betekent, zie ik ook, dat leerlingen daar vaker op basis van aannames, verhalen van een ander, invloed van ouders omgeving een keuze voor maken dus ja dat mis ik soms wel.” (D3)

3. Genderbias in LOB-adviezen

In ons onderzoek onderzochten we of profieladviezen door onderwijsprofessionals en profielkeuzetesten mogelijk genderbias bevatten. Dit deden we door respondenten van de vragenlijst een hypothetische situatie voor te leggen met betrekking tot een profielkeuze van de leerling. Daarnaast toetsten we testen waarmee leerlingen tijdens LOB in aanraking kunnen komen op genderbias. Bij de toetsing keken we naar factoren waarvan we op basis van wetenschappelijke inzichten weten dat ze bij kunnen dragen aan het

bevestigen of ontkrachten van genderstereotypen.

A. genderbias in profieladviezen door onderwijsprofessionals

Individuele gesprekken zijn een belangrijk (verplicht) deel van LOB. In individuele gesprekken bespreken decanen, mentoren of docenten de keuzes omtrent LOB met individuele leerlingen. In onze vragenlijst legden we aan respondenten een hypothetische situatie voor met betrekking tot de profielkeuze van een leerling!

[Anouk/Thomas] zit in leerjaar 3 van [de havo/het VWO] en moet een profielkeuze gaan maken. [Hij/zij] wil graag een Natuur en Techniek profiel kiezen, maar twijfelt of [hem/haar] dat lukt. [Hij/zij] staat gemiddeld een 5 voor wiskunde en een 6 voor natuurkunde en scheikunde. Wat voor advies zou deze leerling op uw school krijgen?

Tabel 1 Technische profieladviezen

Verdeling gegeven adviezen op basis van de tekst (N = 117)

	Anouk (N=55)	Thomas (N=62)
Geen	23 (42%)	27 (42%)
Positief	13 (24%)	26 (44%)
Negatief	19 (35%)	9 (15%)

¹ Respondenten gaven voorafgaand aan de hypothetische situatie aan aan welke leerlingen zij advies geven (praktijk, VMBO, havo, VWO). Respondenten die praktijk aangaven kregen geen vignet (N= 15). Respondenten die havo of vwo aangaven kregen de hypothetische situatie zoals beschreven in de lopende tekst. Respondenten die VMBO aangaven kregen een vergelijkbare tekst over het profiel Bouwen, Wonen en Interieur en de vakken wiskunde en NaSk.

De helft van de respondenten reageerde op de tekst over Anouk, de andere helft van de respondenten kreeg de tekst over Thomas voorgelegd, waarbij de teksten random werden verdeeld tussen de respondenten. Wij analyseerden de gegeven adviezen. De bevindingen zijn samengevat in tabel 1. De tabel geeft de adviezen weer die zijn gegeven door de onderwijsprofessionals in ons onderzoek.

Tabel 1 laat zien dat zowel bij de tekst over Anouk als bij de tekst over Thomas 42% van de respondenten geen advies kon geven op basis van de informatie in de tekst. In deze gevallen gaven respondenten aan dat meer onderzoek nodig is over waarom de leerling dit profiel wil kiezen en waarom de leerling een onvoldoende staat voor wiskunde.

In de overige gevallen (58%) gaven respondenten wel een advies aan de leerling met betrekking tot het kiezen van een technisch profiel. In het geval van de tekst met Anouk gaven respondenten minder vaak een positief advies en vaker een negatief advies voor het gaan volgen van een technisch profiel dan verwacht zou worden als gender van de leerling niet uit zou maken. In het geval van Thomas gaven respondenten vaker een positief advies en minder vaak een negatief advies voor het doen van een technisch profiel dan verwacht zou worden als gender van de leerling niet uit zou maken. Met andere woorden: in dezelfde situatie heeft een jongen meer kans op een positief advies voor een technisch profiel dan een meisje. Een statistische toets bewijst dat het gender van de leerling samenhangt met het profieladvies dat een leerling krijgt.

Daarnaast observeerden we een paar opvallende patronen in de gegeven adviezen door respondenten. Zo werd in zowel het geval van Anouk als in het geval van Thomas even vaak geadviseerd om alternatieve profielen te onderzoeken. Maar wanneer een alternatief profiel werd geadviseerd aan Anouk dan werd dit alternatieve profiel vaak gespecificeerd,

namelijk Natuur en Gezondheid. Bij Thomas kwam deze specificering veel minder vaak voor. Verder werd bij de adviezen aan Thomas een aantal keer genoemd dat hij het technische profiel mogelijk zou kunnen doen op een lager niveau. Deze suggestie is niet een keer voorgekomen in de hypothetische adviezen aan Anouk.²

B. genderbias in profieladviezen door profielkeuze-, studiekeuze- en beroepentesten

Uit de vragenlijst blijkt dat testen regelmatig worden ingezet voor LOB. Het gaat om profiel- (58%), studie- (62%) en beroepentesten (59%). Deze testen zijn meestal niet verplicht (respectievelijk 32%, 24% en 25%). Uit de interviews blijkt dat ook testen over interesses, competenties en persoonlijkheid onderdeel kunnen uitmaken van LOB.

De testen hebben verschillende vormen en variëren van het kiezen tussen twee verschillende vragen of afbeeldingen, het reageren op stellingen of het kiezen tussen meerkeuze-antwoorden. Soms volgt een concreet advies voor een profiel, een studie of een beroep; soms is het advies minder expliciet en wordt alleen een richting aangegeven.

Scholen zetten testen op verschillende manieren in en ook het belang dat decanen hechten aan een test verschilt sterk. Zo geven sommige decanen aan bewust geen testen in te zetten omdat het zou gaan om een momentopname, of omdat testen sturend kunnen zijn. Bij andere scholen zijn testen wel een integraal onderdeel van het LOB-programma. Een decaan geeft aan dat het maken van een test ook een keuze kan bevestigen.

“Stel er komt uit de uitslagen van de testen dat iemand een score heeft van 80% op CM-profiel. Dat heeft ie ook gekozen voor de 4e klas en dat komt ook overeen met wat docenten adviseren ja dan is het een kwestie van ja een strikje erom en klaar.” (D3)

Decanen benoemen dat wanneer testen wel ingezet worden, de testuitslag vaak als startpunt dient voor een gesprek tussen een leerling en een mentor/decaan, maar in sommige gevallen ook tussen leerlingen onderling. Een decaan zegt hierover dat het niet gaat om de uitslag van een test maar om wat je daarmee doet. Aanbieders van LOB-methoden en testen onderstrepen dat een testuitslag input kan leveren voor een gesprek. Een aanbieder zegt daarover:

“Ik wil het gesprek, ik wil dat die mentor en die leerling samen in een kamer komen en het hebben over wat die leerling in [naam methode] heeft gedaan en dit leek ons daarvoor de nuttigste manier om het aan te vliegen.” (A1)

Een andere aanbieder van een methode laat weten dat het niet altijd noodzakelijk is om verder op de uitkomsten te reflecteren in een gesprek.

“We hebben ons ook moeten realiseren dat het voor een deel van de leerlingen niet nodig is [een gesprek] want die weten het gewoon en die staan erachter en die zien de bevestiging terug in de test en die kunnen hun keuze gewoon maken.” (A2)

Het valt op dat - hoewel een groep decanen voorzichtig is met het inzetten van testen - vanuit ouders veel waarde wordt gehecht aan het inzetten ervan. Dit kwam zowel naar voren uit de vragenlijst als uit de interviews. Een decaan verwoordde het als volgt:

“Bij ons wordt er nooit zo echt de focus op gelegd. We merken wel dat met name ouders daarnaar vragen. ‘Heb je niet een profielkeuzetestje voor mijn zoon?’” (D1)

Testen zijn per definitie gebaseerd op aannames over profielen, studies en beroepen alsmede de eigenschappen, interesses en voorkeuren die daarbij zouden horen. Aanbieders van LOB-methoden geven aan te streven naar zo objectief mogelijke testresultaten voor leerlingen. Wij hebben middels een

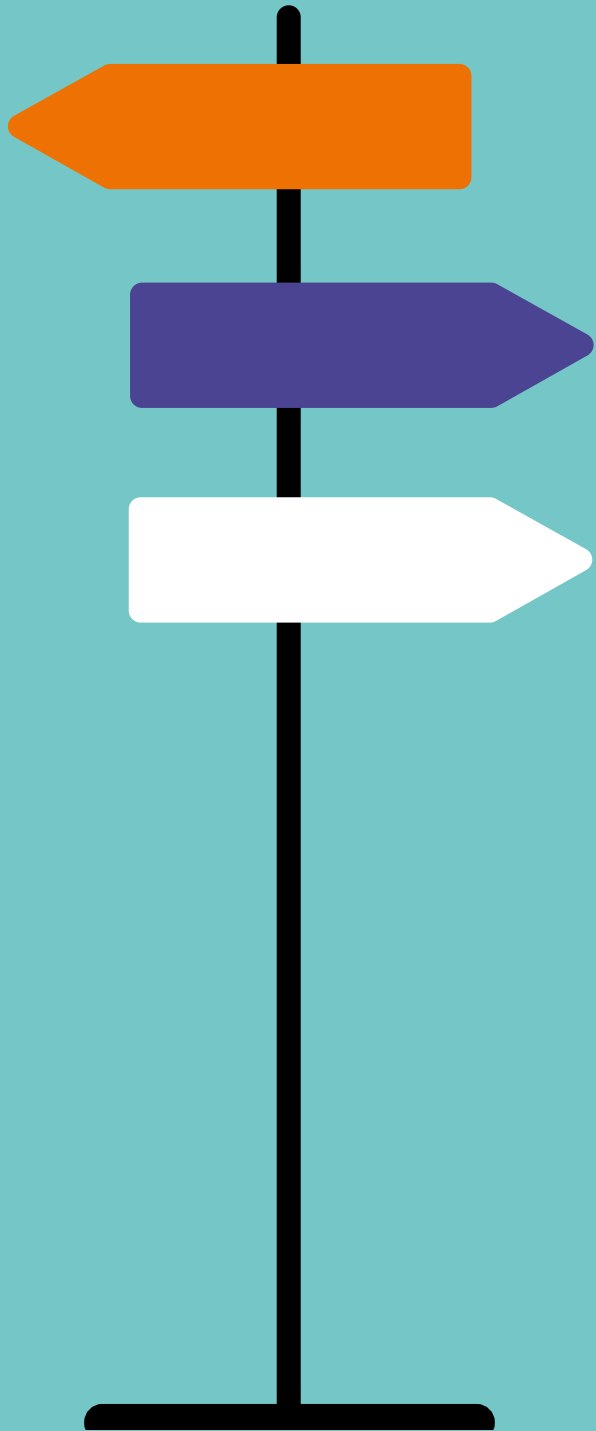
exploratieve analyse van verschillende profiel-, interesse-, en studiekeuzetesten drie elementen in testen geïdentificeerd die kunnen bijdragen aan genderbias in testen en zo objectieve resultaten kunnen beïnvloeden. Het gaat hierbij 1) om het uitvragen van gender aan het begin van de test, 2) het gebruiken van beroepsnamen met een mannelijke of vrouwelijke connotatie denk aan timmerman of secretaresse en 3) het woordgebruik in stellingen waarbij we risico’s zien bij de stelling ‘ik ben goed in...’ wenselijker zou zijn ‘ik zou graag leren over ...’.

Uit de gesprekken die wij voerden met aanbieders van LOB-methoden en testen blijkt dat bij deze groep verschillen zijn qua kennisniveau over de rol die genderbias kan spelen in methoden en testen. Waar sommige aanbieders aangeven bewust rekening te houden met stereotiepe keuzes van leerlingen, hebben andere aanbieders dit onderwerp niet scherp op hun netvlies staan. Een aanbieder zei hierover:

“Stereotiepe keuzes daar is nu niet naar gekeken maar wat dat betreft is het goed dat we nu dit gesprek hebben.” (A3)

Wat opviel tijdens de gesprekken is dat de meeste aanbieders wel openstaan voor input op dit onderwerp en vroegen naar punten om rekening mee te houden.

2 Of een leerling daadwerkelijk een NT-profiel zal volgen, wordt in de praktijk door veel zaken beïnvloed en niet enkel door het advies van een onderwijsprofessional. Andere factoren die van invloed kunnen zijn, zijn mogelijke normen van scholen over welk cijfer je voor wiskunde minimaal moet hebben om NT te doen, maar ook de context van het onderwijs, de keuze van peers, de rol van de ouders enzovoort.



Hoofdstuk 5 - Waar zitten de risico's in LOB: aanbevelingen voor onderwijsprofessionals en aanbieders

Op basis van de resultaten en verworven inzichten uit ons onderzoek signaleren we acht risico's binnen loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) op middelbare scholen die stereotiepe keuzes in de hand kunnen werken. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van deze risico's die op basis van wetenschappelijke literatuur worden toegelicht. Daarnaast formuleren we adviezen om de door ons geschetste risico's te verminderen.

Een belangrijke opmerking daaraan vooraf: scholen en onderwijsprofessionals werken onder hoge druk. Er is sprake van een enorm lerarentekort en daarnaast wordt veel van het onderwijs gevraagd dat verder gaat dan kennisoverdracht alleen – soms is een docent ook een maatschappelijk werker. Een deel van de adviezen kunnen nu al binnen scholen worden opgevolgd, voor een ander deel geldt dat voor opvolging eerst minder werkdruk is vereist.

Deze adviezen zijn getoetst op haalbaarheid door ze voor te leggen aan Expertisepunt LOB en BiOND, vereniging voor begeleiders in het onderwijs.

Risico 1: te weinig tijd voor LOB werkt stereotiepe keuzes in de hand

Als LOB niet voldoende ruimte krijgt binnen een school, bestaat het risico dat leerlingen te weinig tijd krijgen om zich op verschillende profielen, studies en beroepen te oriënteren. Dit kan stereotiepe keuzes in de hand werken.

LOB krijgt niet op alle scholen genoeg invulling om leerlingen de tijd en ruimte te geven verschillende mogelijkheden te ontdekken.

Veel scholen starten pas in het derde leerjaar met LOB, net voordat havo- en vwo-leerlingen een profielkeuze gaan maken. In sommige gevallen krijgen leerlingen daarvoor maar enkele maanden de tijd, bijvoorbeeld omdat het voor roosters handig is dat voor de kerstvakantie de voorlopige profielkeuze duidelijk is.

Leerlingen komen in aanraking met LOB tijdens projectweken, voorlichtingsmiddagen en soms tijdens de vaklessen, maar op de meeste scholen vindt LOB vooral plaats tijdens het mentuur. Die uren zitten vaak al overvol. Bovendien hangt de aandacht die LOB dan krijgt af van de mentor. Niet alle mentoren voelen de noodzaak om veel tijd aan LOB te besteden of hebben daar de ruimte voor – mentoren hebben immers ook veel andere taken en verantwoordelijkheden.

Leerlingen die in een korte periode een keuze moeten maken, hebben niet de kans om zich breed te verdiepen in verschillende beroepen en sectoren en dat kan genderstereotiepe profiel- en studiekeuzes in de hand werken. Wanneer leerlingen in een korte periode een keuze moeten maken dan is de kans groot dat zij terugvallen op hetgeen ze weten en kennen. Dat zijn veelal de beroepen van ouders of verzorgers, uit de omgeving of uit de media. En hoewel het kan dat leerlingen in hun omgeving mannen kennen die werken in de zorg of het onderwijs of vrouwen die werken in bèta, techniek of IT, is die kans klein. Er werken immers veel minder vrouwen in een technisch beroep dan mannen, en andersom geldt dat voor de zorg. Dat is jammer, want counterstereotiepe rolmodellen kunnen leerlingen inspireren om buiten de voor de hand liggende studies en beroepen te kijken.

Daarnaast is het beeld dat leerlingen hebben van beroepen beperkt. Er zijn talloze beroepen die ze nooit zien of waarvan ze een verkeerd beeld krijgen – denk bijvoorbeeld aan het beroep hacker dat veelal in donkere ruimtes alleen achter een computer wordt afgebeeld.

Ons advies is daarom: Begin op tijd met LOB en laat leerlingen vaak kennismaken met verschillende beroepen en verschillende (counterstereotiepe) rolmodellen.

Idealiter wordt LOB geborgd binnen de school. Het expliciet maken van rollen en verantwoordelijkheden kan hierbij van belang zijn. Borging van LOB binnen de schoolomgeving draagt ertoe bij dat iedereen binnen de school zich verantwoordelijk voelt voor een goede voorbereiding van leerlingen op het vervolg van hun (school)loopbaan.

We adviseren scholen om in het eerste leerjaar al te starten met LOB. Op die manier hebben leerlingen ruim de tijd om zich voor te bereiden op een profiel-, studie- of beroepskeuze. Daarnaast adviseren wij om in het eerste leerjaar kennis over de arbeidsmarkt en de verschillende sectoren centraal te zetten en minder te focussen op het koppelen van beroepen aan eigen talenten en vaardigheden. Dat kan namelijk stereotiepe keuzes in de hand werken. Op het moment dat leerlingen een gebrek aan kennis hebben over welke beroepen en sectoren allemaal bestaan of dat die kennis is gebaseerd op achterhaalde beroepsbeelden die (nog) niet ter discussie zijn gesteld, dan liggen genderstereotypen op de loer. Dat kan als gevolg hebben dat vaardigheden en talenten onbewust en onterecht, op basis van genderstereotypen, aan beroepen of sectoren worden gekoppeld. Begin dus vroeg met het delen van kennis over de arbeidsmarkt en verschillende sectoren, stel verouderde en traditionele beroepsbeelden ter discussie en maak pas daarna een koppeling met de eigen vaardigheden en talenten van de leerlingen.

Ook het kunnen ervaren van beroepen of sectoren is van belang. Zo krijgen leerlingen een breed beeld en komen alle aspecten aan de orde. Leerlingen weten nu vaak niet wat werken inhoudt – sommigen hebben bijvoorbeeld nog nooit een kantoor of werkplaats van binnen gezien. Door bedrijfsbezoeken of stages wordt de context van het uitvoeren van werkzaamheden ook duidelijk.

We zien dat er scholen zijn die ouders of verzorgers inzetten om leerlingen kennis te laten maken met beroepen. Dan moet bijvoorbeeld een leerling een LOB-opdracht maken over het beroep van de eigen ouders of verzorgers. We begrijpen dat dat een laagdrempelige manier is voor scholen.

Leerlingen kennen vaak tot op zekere hoogte de beroepen van hun eigen ouders of verzorgers al. Als je ouders of verzorgers betreft, laat leerlingen dan ook kennismaken met het beroep van de ouders of verzorgers van een andere leerling uit de klas. Hiermee wordt het perspectief van leerlingen vergroot en maakt het kind van een verpleegkundige ook kennis met het beroep van een ingenieur en andersom. Dat kan door speeddates of stages. Uiteraard kunnen ouders of verzorgers ook in een stereotiepe beroep werken. Betrek dus ook bewust ouders die juist een counterstereotiepe beroep of onbekend beroep hebben en zorg ervoor dat de hele klas daarmee kennis kan maken.

Risico 2: leerlingen die al gekozen hebben, krijgen minder kans hun keuzes te toetsen

Als vooral wordt gefocust op leerlingen die nog zoekende zijn dan bestaat het risico dat leerlingen die al wel een keuze hebben gemaakt niet voldoende worden uitgedaagd om hun keuzes te toetsen. Leerlingen krijgen hierbij minder kans om eventuele stereotiepe keuzes te toetsen.

Omdat voor LOB niet altijd genoeg middelen, tijd en draagvlak zijn, kan het zijn dat de tijd die wordt besteed aan LOB ten koste gaat van andere belangrijke onderwerpen voor vo-leerlingen. Zo gaf een decaan aan dat mentoren ervoor kiezen om zo gauw de leerlingen hebben gekozen welke vervolgstudie ze willen doen, de tijd in de mentorlessen weer te besteden aan de voorbereidingen op het examen. Een ander vertelde dat in principe gesprekken worden gevoerd met alle bovenbouwleerlingen of examenkandidaten, maar dat in de praktijk toch niet alle leerlingen worden gesproken. Dat zijn vaak leerlingen die laten weten dat ze geen behoefte hebben aan een gesprek, omdat ze het al weten of omdat ze een tussenjaar nemen of toch gaan zakken.

Als leerlingen hun keuze (die ze soms in korte tijd hebben gemaakt) niet hoeven te toetsen, dan is er een risico dat ze niet voldoende worden uitgedaagd om goed over de keuze na te denken. Dat kan genderstereotiepe profielen en studiekeuzes in de hand werken. Leerlingen kunnen vaak niet goed uitleggen waarom ze voor een bepaalde studie kiezen, het lijkt erop dat vooroordelen en aannames over de studie een rol spelen bij die keuze. Een decaan sprak coaches die zich wel verbazen dat leerlingen in havo-5 eigenlijk nog niet eens goed kunnen vertellen waarom een opleiding bij hun past, waarom ze dat goed gaan kunnen of leuk vinden, of die koppeling eigenlijk helemaal niet kunnen maken.

Ons advies is daarom: stimuleer leerlingen die al een keuze hebben gemaakt ervaringen op te doen in de sector van hun keuze, door bijvoorbeeld te gaan proefstuderen of een stage te lopen. En laat deze groep leerlingen ook juist andere tegengestelde studies bezoeken of kennismaken met beroepen die ze uitsluiten. Die ervaringen kunnen de profiel- of studiekeuze van de leerling bevestigen, maar in sommige gevallen misschien ook ter discussie stellen.

Risico 3: gevoel van te weinig bekwaamheid in LOB bij mentoren en docenten werkt stereotiepe keuzes in de hand

Als mentoren en docenten zich niet bekwaam genoeg voelen in de begeleiding rondom studies en loopbanen, dan is er een kans dat ze LOB uit de weg gaan. Hierdoor krijgen leerlingen minder ruimte om te reflecteren op (stereotiepe) keuzes.

Decanen hebben het gevoel dat ze er vaak alleen voorstaan bij de LOB van leerlingen. Ze geven aan dat mentoren en docenten zich niet altijd bekwaam voelen in de uitvoering van LOB en daardoor vaak leunen op de kennis en vaardigheden van de decaan. Het gaat om zowel inhoudelijke kennis van bijvoorbeeld profielen of studies als coachingsvaardigheden om gesprekken te voeren met leerlingen over aanstaande keuzes. Daarnaast geven decanen aan dat de achtergrond van mentoren en docenten uitmaakt voor de kwaliteit van LOB binnen een school.

Het is niet gemakkelijk om gesprekken te voeren met leerlingen over keuzes. Zeker als je een leerling wilt uitdagen om goed na te denken over diens keuze, dan is het belangrijk dat zowel de leerling als de decaan, mentor of docent zich veilig genoeg voelen om dat gesprek te voeren. Dat vergt tijd, goede gespreksvaardigheden en kennis van het onderwerp. Decanen merken dat een gebrek aan kennis en/of vaardigheden leidt tot handelingsverlegenheid bij mentoren of docenten. Een decaan zegt hierover in het onderzoek dat mentoren vakdocenten zijn die het mentoraat in de schoenen geschoven krijgen. Daardoor zijn ze niet altijd in staat om hulpvragen te beantwoorden.

Wanneer mentoren en docenten LOB uit de weg gaan, wordt de rol van genderstereotypen in zelfbeelden en profiel-, studie- en beroepsbeelden niet ter discussie gesteld.

Bovendien vereist het bieden van begeleiding en het voeren van gesprekken over dit thema extra kennis en vaardigheden bij docenten en mentoren.

Ons advies is daarom: zorg dat decanen, mentoren en docenten voldoende zijn getraind om leerlingen op een veilige en laagdrempelige manier te laten reflecteren op welke beroepen ze bij zichzelf vinden passen en welke ze al op jonge leeftijd uitsluiten. Hoewel we ook zien dat de tijd en ruimte bij mentoren en docenten schaars is, denken we dat mentoren en docenten de tijd moeten krijgen zich te ontwikkelen op het gebied van LOB. Die ontwikkelingsmogelijkheid geeft decanen, mentoren en docenten zelfvertrouwen om gesprekken te voeren met het oog op brede oriëntatie waardoor leerlingen worden geprikkeld na te denken over de keuze die ze hebben gemaakt of nog gaan maken. Daar zou vanuit de schoolleiding aandacht en budget voor vrijgemaakt moeten worden.

Risico 4: genderbias kan de profieladviezen van decanen, mentoren en docenten beïnvloeden

Als de profieladviezen van decanen, mentoren en docenten worden beïnvloed door genderbias, dan bestaat het risico dat leerlingen een ander profieladvies krijgen op basis van hun gender.

Mensen functioneren niet zonder vooroordelen, of biases. Het helpt ons alle informatie die we dagelijks over ons heen krijgen te structureren en te filteren. Daarvoor gebruiken we cognitieve snelkoppelingen om een versie van de wereld te creëren die we begrijpen en geloven. Soms filteren we hiermee informatie weg die ons helpt rationele, logische en onbevooroordeelde beslissingen te nemen. Ook zijn we eerder geneigd verbanden te zien en informatie te geloven die onze vooroordelen versterken (Agarwal,

2020). In deze shortcuts vallen we vaak terug op genderstereotypen. Genderstereotypen zijn ideeën en verwachtingen gerelateerd aan mannen en vrouwen die in de maatschappij heersen. Wanneer genderstereotypen het gevolg hebben dat op hetzelfde gedrag van jongens en meiden anders wordt gereageerd, dan spreken we van genderbias.

Ook in de schoolomgeving komt genderbias voor. Zo wijzen verschillende onderzoeken op een genderbias in verwachtingen: van jongens en meiden worden vaak andere interesses, gedragingen en prestaties verwacht (Muntoni en Retelsdorf, 2018). Van meiden wordt vaker verwacht dat zij geïnteresseerd en goed zijn in taal, waar van jongens vaak wordt verwacht dat zij geïnteresseerd en goed zijn in wiskunde of rekenen (OECD, 2015). Dit kan ertoe leiden dat jongens en meiden anders worden behandeld in de klas. Zo kunnen meiden tijdens reken- en wiskundelessen minder beurten krijgen dan jongens (Van den Heuvel-Panhuis & Vermeer, 1999). En kunnen genderstereotypen en genderbias in verwachtingen zelfs resulteren in genderbias in nakijkgedrag (Doornkamp et al., 2022).

Ons onderzoek toont aan dat ook de profieladviezen van decanen, mentoren en docenten kunnen worden beïnvloed door genderbias. Wanneer jongens en meiden een profieladvies krijgen met betrekking tot het profiel N&T, dan krijgen meiden vaker een negatief advies en krijgen jongens vaker een positief advies dan je zou verwachten als gender geen rol zou spelen.

Ons advies is daarom: Maak decanen, mentoren en docenten ervan bewust dat ze onbewuste genderstereotiepe opvattingen kunnen hebben over leerlingen en dat dit invloed kan hebben op de profieladviezen die ze geven. Hierin speelt de schoolleiding een belangrijke rol.

Je als mens compleet ontdoen van bias is niet mogelijk, maar belangrijk is wel om te beseffen dat je bias hebt en hoe die een rol kan spelen. Een eerste stap daarvoor kan

video's over hoe genderstereotypen een rol kunnen spelen bij het benaderen van jongens, meiden, mannen of vrouwen. Bijvoorbeeld deze video van de BBC over welk speelgoed jongens of meiden krijgen aangeboden of de video 'Uit het keurslijf' van Atria die uitlegt wat genderstereotypen zijn. Daarnaast zijn er ook trainingen om mensen bewust te maken hoe vooroordelen rondom een gender een rol kunnen spelen³.

Tot slot kan je als decaan, mentor of docent proberen om stereotiepe gedachtes op te schrijven en ter discussie te stellen. Je kunt je bij een gedachte afvragen: is deze gedachte gegrond of berust deze gedachte op vooroordelen? Ook kun je proberen om bewijzen tegen genderstereotypen te verzamelen: welke meiden zijn geïnteresseerd en goed in bètavakken en welke jongens zijn geïnteresseerd en goed in talen?

Risico 5: de achtergrond van decanen en mentoren kan brede LOB hinderen en daardoor stereotiepe keuzes in de hand werken

Als decanen, mentoren en docenten zich onvoldoende bewust zijn van de rol die hun achtergrond kan spelen bij de LOB die zij aanbieden, dan bestaat het risico dat leerlingen in aanraking komen met een beperkt LOB. Dan is het risico aanwezig dat het beperkte LOB-aanbod genderstereotypen over beroepen bevestigt.

Scholen doen hun best om leerlingen kennis te laten maken met verschillende beroepen en sectoren. Daarvoor leunen scholen vaak op hun regionaal netwerk, dat bestaat uit bedrijven in die regio en de kring van bedrijven en professionals rondom ouders, van decanen of docenten. Als er in de omgeving van een school veel technologiebedrijven zitten, is de kans groter dat leerlingen kennis maken met technische beroepen dan wanneer die bedrijven er niet zijn.

Bovendien gaven decanen aan dat er wel mogelijkheden zijn om leerlingen kennis te laten maken met techniekberoepen – bijvoorbeeld door organisaties als JetNet, Techniekpact of VHTO en het aanbod van technische universiteiten - maar dat voor het kennis maken met andere sectoren buiten de techniek (zoals bijvoorbeeld de zorg) veel minder aanbod is. Het gevolg daarvan is – aldus een decaan - dat leerlingen dan voor richtingen waarvoor die kennismakingsmogelijkheden kleiner zijn vaker keuzes maken op basis van aannames, verhalen van een ander, invloed van ouders of de omgeving.

Leerlingen hebben behoefte aan een docent die praat over het vakgebied en de mogelijkheden daarin (LAKS, 2018). Daaraan zitten ook risico's. Zo kan het zijn dat een docent scheikunde wel een variatie van mogelijke beroepen laat zien, terwijl de wiskunde-docent daar geen ruimte voor inplant. Bovendien kan een docent ook veel inzoomen op een onderdeel van het vakgebied – omdat de docent daar toevallig veel over weet of een passie voor heeft. Daardoor kan de breedte van een vak onderbelicht blijven. En natuurlijk kan ook een docent een verouderd beroepsbeeld hebben. De arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren immers sterk veranderd. Dat kan ertoe bijdragen dat leerlingen kennismaken met eenzijdige beroepsbeelden

Wanneer er vanuit een school weinig bewustzijn is over (het belang van) variëteit in het LOB-aanbod, dan bestaat de kans dat het LOB-aanbod stereotypen bevestigt.

3 Katapult gaf in de toolbox Gender include IT een voorzet voor een aanpak voor zo'n training voor ICT-docenten. Maar deze tips kunnen ook worden toegepast bij docententeams op middelbare scholen. Ook zijn er verschillende bureaus die deze trainingen aanbieden.

Ons advies is daarom: zorg voor een gevarieerd aanbod voor leerlingen, zowel qua studies, beroepen en sectoren als qua counterstereotiepe beroepsbeoefenaars.

De tijd is schaars op school en we begrijpen daarom dat er sterk geleund wordt op een netwerk en het aanbod van bedrijven en organisaties uit de regio. Dat is wat ons betreft ook een goed startpunt voor het aanbod aan leerlingen. Hou dit aanbod daarna tegen het licht: krijgen alle sectoren evenveel aandacht? Is per sector evenveel verdieping en variëteit? Komen leerlingen in contact met verschillende beroepsbeoefenaars (denk o.a. aan gender, migratieachtergrond, sociaaleconomische status)? Een centrale coördinator binnen kan de variëteit van het LOB-aanbod in de gaten houden.

Voor een goed LOB-aanbod in de regio is ook een goede lokale samenwerking van belang. Daarbij kunnen regionale organisaties of Expertisepunt LOB ondersteunen; zij hebben een goed regionaal netwerk én kennis van LOB. Het is daarbij wel belangrijk dat de ontwikkelde activiteiten worden gemonitord worden op doelmatigheid.

Ook intervisie en reflectie kunnen helpen om scherp te blijven toetsen of het aanbod dat leerlingen krijgen voldoende is gevarieerd. Zijn hiaten in het netwerk? Bevraag ook collega's van de sectie die niet betrokken zijn bij LOB of zij binnen hun netwerk nog ideeën hebben. Ook oproepen in een schoolnieuwsbrief kunnen helpen. Onze ervaring is dat mensen graag vertellen over hun werk en ook graag laten zien hoe leuk het is – zeker als er een tekort is op de arbeidsmarkt of als ze een counterstereotiepe beroep hebben. Nodig hierbij ook bewust professionals uit die niet aan de norm voldoen om leerlingen ook qua beroepsuitoefenaars een breed beeld te geven.

Risico 6: onvoldoende bewustzijn bij makers van LOB-methoden van de verschillende uitwerkingen van woorden en plaatjes op meiden en jongens

Als makers van LOB-methoden en -testen zich bij het maken ervan onvoldoende bewust zijn van het feit dat de woorden en plaatjes die ze gebruiken een andere uitwerking kunnen hebben op meiden en jongens, dan bestaat de kans dat testen bijdragen aan stereotiepe adviezen.

Woorden en beelden doen ertoe. Beeldvorming kan al op subtiele manieren een uitwerking hebben. Wordt een beroep op het beeld uitgevoerd door een man of een vrouw? Voert de beroepsbeoefenaar het beroep alleen uit of werkt hij of zij met anderen samen? Is de ruimte waarin het beroep wordt uitgevoerd donker of is het buiten? Het zijn kleine verschillen die een beeld kunnen bevestigen of juist weerleggen.

Woordgebruik kan ook bepaalde beroepsbeelden bevestigen of ontkrachten. Los van de bias die mensen kunnen hebben over beroepen, roepen de namen van sommige beroepen een associate op met een man of met een vrouw. Denk aan het beroep timmerman, secretaresse of crècheleidster.

We weten uit onderzoek dat meiden minder vertrouwen in hun eigen kunnen hebben op het gebied van exacte vakken dan jongens (Doornkamp et al., 2021). Meiden onderschatten zichzelf vaker op het gebied van wiskunde, terwijl jongens zichzelf vaker overschatten (Jakobsson, 2012). Dat kan gevolgen hebben voor het gebruiken van stellingen als 'je bent goed in wiskunde' in bijvoorbeeld profielkeuzetesten. Op basis van bovenstaande kun je verwachten dat jongens deze stelling eerder positief beantwoorden dan meiden, los van de daadwerkelijke prestaties op dat gebied.

We zien bij makers van LOB-methoden wisselend bewustzijn over en kennis van het risico dat meiden en jongens beïnvloed kunnen worden door genderstereotypen als het gaat om de ontwikkeling van interesses voor verschillende sectoren en keuzes voor profielen, studies en beroepen. Daarnaast blijkt uit ons onderzoek dat scholen vaak eigen ontwikkelde LOB-methoden gebruiken waarbij het dus afhankelijk is van de makers of rekening is gehouden met inclusief taalgebruik en beeldmateriaal.

Als bij een beroepentest mannelijke beelden worden getoond, heeft dat gevolgen voor de antwoorden van meiden – zeker bij beroepen die ze toch al niet zo snel met vrouwen associëren. Als een meisje in een studiekeuzetest aanvinkt dat ze niet zo goed is in wiskunde - wat ze zelf vindt, maar feitelijk niet zo is - kan dat onterecht studies uitsluiten waar wiskunde voor nodig is. Beide adviezen over beroepen en studies worden dan gekleurd door genderstereotypen.

Ons advies is daarom: toets een LOB-methode of test op genderstereotiepe taal- en beeldgebruik.

Allereerst is het advies te letten op hoe een beroep wordt afgebeeld. Wie voert het beroep uit? Zorg dat er verschillende mensen het beroep uitoefenen, zowel op het gebied van gender als op gebied van kleur. Daarnaast is het goed te kijken naar hoe het beroep wordt afgebeeld. Is een individuele taak uitgekozen of een samenwerkingstaak? Bijna alle beroepen hebben een samenwerkingselement en bijna alle beroepen hebben individuele componenten. Let hierbij op dat stereotypen niet worden bevestigd. Bijvoorbeeld het idee dat je in de techniek of IT vaak alleen werkt.

Heb je te maken met een beroepsbenaming die gekoppeld kan worden aan een man of vrouw, zoals timmerman? Beschrijf dan het beroep op een andere manier. Bijvoorbeeld als iemand die timmert.

Bij het ontwikkelen van een test zijn er verschillende aspecten die je kunt meenemen om de impact van genderstereotypen te minimaliseren. Uiteraard het beeld- en woordgebruik zoals hierboven omschreven. Ook de formulering van stellingen of vragen kunnen impact hebben. We raden bijvoorbeeld aan om een 'je bent goed in'-stelling te vervangen met 'je vindt het leuk om'-stellingen.

Als je een test afneemt, dan hoef je eigenlijk niet de gender van de gebruiker uit te vragen. Dat zou namelijk geen impact moeten hebben op de uitkomst van de test, het uitvragen van gender kan impliceren dat het wel uitmaakt voor de uitkomst van de test. Doe het dus liever niet. Wil je het toch weten? Vraag dan gender aan het einde van een test uit. Zo voorkom je dat leerlingen onbewust het signaal zouden kunnen krijgen dat je gender uitmaakt voor de resultaten die uit de test komen.

Risico 7: te weinig transparantie over de aannames die ten grondslag liggen aan LOB-testen kan stereotiepe keuzes in de hand werken

Als testaanbieders onvoldoende communiceren over de aannames die ten grondslag liggen aan een LOB-test, dan bestaat de kans dat een decaan onvoldoende in staat is om risico's op stereotiepe vooroordelen in de testen, te ondervangen.

Scholen zetten verschillende testen in voor LOB. Decanen geven aan dat ze die testen vaak als een beginpunt zien van een gesprek. De meest makers van testen zien dat ook zo. Toch wordt er niet altijd even transparant gecommuniceerd hoe een test tot een uitslag komt.

Om een test tot bijvoorbeeld een studieadvies te laten komen, zijn aannames nodig. Een maker van testen legde ons uit dat onder een studiekeuzetest de aanname kan liggen dat creativiteit niet hoort bij een technisch profiel.

Dat heeft als gevolg dat wanneer een leerling in deze test aangeeft én creatief te zijn én veel plezier te hebben in exacte vakken, dat deze test een 'rommelig' studieadvies geeft. Een leerling krijgt dan een wirwar van allerlei studies te zien. In het geval van deze leerling geldt dat als de test als startpunt voor een LOB-gesprek dient, het van belang is dat de decaan, mentor of docent op de hoogte is van de beperkingen van de studiekeuzetest. De decaan, mentor of docent kan aan de leerling uitleggen dat in deze studiekeuzetest exacte vakken en creativiteit niet samen lijken te gaan, maar dat dat in de werkelijkheid juist wel het geval kan zijn. In technische beroepen komt creativiteit juist heel goed van pas.

Een test zal altijd op aannames gebaseerd zijn, omdat een test de werkelijkheid moet versimpelen. De kans bestaat dat in die versimpeling van de werkelijkheid genderstereotypen een rol spelen. Een test kan stereotiepe keuzes in de hand werken. Dat maakt testen echter niet onbruikbaar; het is slechts een beperking dat een test niet alle nuances uit de werkelijkheid kan meenemen. Voor de gesprekken die volgen op de testen, is het belangrijk om de juiste nuances aan te brengen en de aannames in en de beperkingen van een test te kennen.

Ons advies is daarom: vraag als decaan naar de aannames die ten grondslag liggen aan een LOB-test en wees als maker ervan daar transparant over.

Een test is een manier om leerlingen in het woud van studies en beroepen een eerste richting te laten kiezen. Zeker als leerlingen echt nog niet weten wat ze willen, kunnen we ons voorstellen dat het een startpunt is van de zoektocht. Zie het dus ook als een startpunt. We raden aan om altijd over de uitslag in gesprek te gaan. Ook met ouders. Het advies dat we verder bij deze testen geven, sluit aan bij het risico dat we zien als leerlingen hun keuze al hebben gemaakt. Daag leerlingen uit om over die uitslag na te

denken en neem de uitslag niet zomaar voor zoete koek aan. Stimuleer leerlingen om ervaringen op te doen in de sector van hun keuze door te gaan proefstuderen of een stage te lopen of laat ze juist andere tegengestelde studies bezoeken of kennismaken met beroepen die ze uitsluiten. Dit kan ze helpen om hun keuze te herzien of juist te bevestigen.

Risico 8: invloed van ouders en leeftijdsgenoten op keuzes van leerlingen kan stereotiepe keuzes in de hand werken

Ook als scholen brede oriëntatie faciliteren binnen LOB dan bestaat het risico dat de keuzes van leerlingen nog steeds beïnvloed worden door ouders en leeftijdsgenoten met genderstereotiepe opvattingen.

Bij de keuze voor een profiel, studie of beroep spelen meer personen een rol dan louter de decanen, mentoren en docenten. Ouders of verzorgers hebben misschien wel de grootste invloed; kinderen leren beroepen kennen doordat hun ouders die doen (OECD, 2018) en nemen het beroep van hun ouders mee in hun studiekeuze (Thijs et al., 2022). Ook in ons onderzoek geven decanen aan dat ouders een belangrijke klankgroep en voorbeeld zijn voor leerlingen. Een decaan gaf het voorbeeld dat de school in een stad stond waar veel ondernemers wonen en waarvan de kinderen naar die school gaan. Dat maakte dat het profiel Economie & Maatschappij populair op deze school.

Ouders hebben verschillende verwachtingen ten aanzien van studie en werk voor hun zonen dan voor hun dochters. Van een zoon wordt bijvoorbeeld eerder verwacht dat hij kiest voor een carrière in de bèta, techniek en IT, ondanks dat meiden en jongens dezelfde cijfers halen voor wiskunde (OECD, 2015). Ouders hebben ook invloed bij de keuze van

een exact profiel. Leerlingen doen dat eerder als dit door ouders of de school wordt aangeraden (Van Glansbeek – Timmermans, 2019). En decanen onderstrepen het belang om ouders mee te nemen als doelgroep van LOB. Een decaan gaf in het onderzoek ook aan dat het belangrijk is dat aandacht is voor de rol van ouders. Als in de thuissituatie sterke vooroordelen zijn dan is daar moeilijk doorheen te breken.

Daarnaast spelen leeftijdsgenoten een belangrijke rol in het keuzeproces van leerlingen. Decanen geven aan dat er periodes zijn dat ineens een groepje leerlingen voor eenzelfde opleiding kiest terwijl dat in de jaren ervoor niet zo was. Dat kunnen zowel stereotiepe keuzes of counterstereotiepe keuzes zijn. Bijvoorbeeld een groepje jongens dat in eenzelfde jaar voor zorg koos of een groepje meiden dat een specifieke opleiding tot mondhygiëniste ging volgen. Onderzoeken laten zien dat sociale invloed een belangrijke factor is bij het maken van keuzes (Poldin, et al., 2015).

Ons advies is daarom: daag ook leeftijdsgenoten en ouders en verzorgers uit om na te denken over hun eigen opvattingen rondom beroepen of verwachtingen over de profielstudie- of beroepskeuze van hun zoon of dochter.

De meeste scholen betrekken ouders of verzorgers bij het keuzeproces van hun kinderen, dat raden we ook sterk aan. Laat ouders ook zoveel mogelijk verschillende sectoren en beroepen zien. Probeer voorlichtingsavonden met ouders breed te houden, bijvoorbeeld door een introductie waar alle sectoren in voorbij komen. Hoewel zij natuurlijk meer begrijpen wat werken is, kennen ze ook niet alle sectoren en zijn er ook mogelijkheden waaraan zij nog niet hebben gedacht. Verwachtingen en opvattingen worden ook gevormd door wat mensen zien in de samenleving; daarbij spelen zoveel factoren een rol

dat het bijna onmogelijk lijkt om dit risico in te perken. Toch is het goed om ouders of verzorgers op z'n minst bewust te maken dat zij ook bepaalde opvattingen over beroepen hebben en verwachtingen hebben van hun kind. Dat die verwachtingen kunnen verschillen voor zonen of voor dochters en dat deze opvattingen en verwachtingen de keuzes van hun kinderen kunnen beïnvloeden.

Daag ouders tijdens een voorlichting, gesprek of bijeenkomst ook uit om na te denken over die verwachtingen en opvattingen. Naast 'gewoon' de vraag te stellen welk beeld ouders hebben van bepaalde beroepen en die te weerleggen als het niet klopt, zijn er ook laagdrempelige 'oefeningen' beschikbaar. Zo is er de eerder genoemde video van de BBC die laat zien dat jongens en meisjes worden gestimuleerd om met andere soorten speelgoed te spelen.



Hoofdstuk 6 – Aanbevelingen voor beleid

In Nederland is sprake van sterke segregatie in bepaalde beroepen. In de zorg werken voornamelijk vrouwen, in de techniek werken voornamelijk mannen. Dat is niet wenselijk voor de samenleving of voor organisaties. Diverse teams presteren beter en zijn creatiever. Dat is nodig om de uitdagingen waarvoor de samenleving staat het hoofd te bieden, denk bijvoorbeeld aan de energietransitie. Juist in sectoren waar de beroepscheiding tussen mannen en vrouwen hoog is, zijn grote arbeidsmarkttekorten. Het is dus een opdracht voor de samenleving sterke gendersegregatie tegen te gaan.

Logischerwijs – en dat beargumenteren we ook in de eerdere hoofdstukken – is daarom aandacht nodig voor gender(stereotypen) in loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Tegelijkertijd realiseren we ons dat de tijd en middelen binnen scholen beperkt zijn en dat het neerzetten van een kwalitatief goed en doorlopende LOB-programma in een middelbare school juist veel tijd en middelen kost. Voor een goede borging van hetgeen we bepleiten is meer nodig dan alleen het geven van advies aan decanen, mentoren en docenten. Voor een structurele verbetering zien we ook een rol voor beleidsmakers.

Betrokkenen bij het maken van beleid rondom LOB – Expertisepunt LOB, de VO-raad en BiOND – vragen we om aandacht te besteden aan genderstereotypen in LOB. We zouden graag zien dat onze adviezen meegenomen worden in de herziening van de Checklist LoopbaanOntwikkeling en -Begeleiding. Deze checklist wordt nu door deze partijen vernieuwd en flink uitgebreid. Zo werken de eerder genoemde partijen samen met LAKS om de kwaliteit van LOB binnen scholen hoog te houden en te versterken. De opname van onze adviezen in een nieuwe variant van deze checklist zorgt ervoor dat de inzichten uit ons onderzoek toegankelijk en gemakkelijk te

vinden zijn voor betrokkenen bij LOB. Ook kunnen onze inzichten worden meegenomen in andere tools, methoden of trainingen die bijvoorbeeld door Expertisepunt LOB beschikbaar worden gesteld. Zo zou de LOB Scan van het Expertisepunt ook kunnen scannen op genderstereotypen. De LOB Scan wordt door scholen ingezet om de kwaliteit van hun LOB te borgen en te toetsen. We zien ook een rol voor bureaus die trainingen organiseren, zoals bijvoorbeeld beroepsvereniging BiOND of andere trainingsinstellingen¹. Trainingen aan decanen, mentoren en docenten omtrent genderbias passen wat ons betreft in een trainingsaanbod voor hogere kwaliteit van LOB.

Ook voor het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zien we een rol weggelegd. Het ministerie kan onze adviezen rondom het tegengaan van genderstereotypen onderschrijven door deze inzichten actief onder de aandacht te blijven brengen bij landelijke organisaties die zich bezig houden met LOB. Bij toekomstige ontwikkelingen rondom LOB kan dan de aandacht voor het ondervangen van genderstereotiepe keuzes, vastgehouden worden. Als we deze inzichten niet blijvend op de agenda houden, is de kans groot dat over enkele jaren het onderwerp onvoldoende is geborgd bij de landelijke organisaties die zich bezig houden met LOB.

Daarnaast kan het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich inzetten om de samenleving actief te informeren over hoe stereotiep Nederlandse jongeren kiezen en wat de negatieve gevolgen hiervan zijn voor de samenleving. Dat kan bijvoorbeeld door in te zetten op een informatiecampagne voor de samenleving.

⁴ LOB Expertisepunt biedt een overzicht van LOB trainings- en adviesbureaus op gebied van LOB op hun website.

Zodat niet alleen decanen of onderwijsprofessionals het belang zien van het doorbreken van genderstereotypen in studies en beroepen, ook ouders en leeftijdsgenoten hebben meer bewustwording nodig.

Gelet op het brede belang van een dergelijke campagne, is het ook denkbaar dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Economische Zaken en Klimaat vanuit hun verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt en de economie, bijdragen aan zo een initiatief. De effecten van dergelijke campagnes kunnen verder versterkt worden als structureel aandacht is voor het doorbreken van genderstereotypen in beroepen in de media. Ook daar kan het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een positieve bijdrage aan leveren. We pleiten niet voor een verdere wettelijke verplichting van LOB. Respondenten geven in ons onderzoek – en ook in andere onderzoeken – aan dat ze een wettelijke verplichting van LOB niet zien zitten. Leerlingen (LAKS, 2018) onderschrijven dit; zij zijn bang dat het anders een afvinkoefening gaat worden voor scholen en dat dit de kwaliteit niet ten goede komt.

We weten ook dat diversiteit niet alleen gaat om gender. En dat iemands genderidentiteit kan samenvallen met andere aspecten waardoor het risico op genderstereotiepe keuzes kan afnemen of juist kan toenemen. Hoe stereotypen over jongens en meiden uit gezinnen met een laag inkomen en / of gezinnen met een migratieachtergrond doorwerken in hun studiekeuzes, dat is – vanwege de beperkingen van dit onderzoek – onderbelicht gebleven. Datzelfde geldt voor LHBT-Q+-jongeren en jongeren met een fysieke beperking. Die inzichten zijn wel noodzakelijk om alle leerlingen de kans te geven zich breed te oriënteren. Wil LOB voor iedereen gelijke kansen en mogelijkheden bieden, dan is er aanvullend onderzoek nodig over hoe LOB kan helpen bij een inclusieve arbeidsmarkt. We raden beleidsmakers aan om aanvullend onderzoek te doen naar hoe LOB daarbij zou kunnen ondersteunen.

VHTO Expertisebureau Genderdiversiteit in bèta, techniek en IT

VHTO is een maatschappelijke organisatie die zich inzet voor meer genderdiversiteit in bèta, techniek en IT. VHTO heeft ruime ervaring met het informeren en enthousiasmeren van meiden en jonge vrouwen over de mogelijkheden in bèta, techniek en IT. We ontwerpen evidence based interventies om genderstereotypen in het onderwijs aan te pakken en een concreet beroepsbeeld te schetsen van bèta, techniek en IT. Dankzij onze rolmodellen kunnen meiden daadwerkelijk zien wat ze kunnen worden en hoe ze maatschappelijke impact kunnen maken met een studie en loopbaan in de techniek. Daarnaast zetten wij het onderwerp van tekort aan vrouwen in de techniek op de maatschappelijke agenda en zorgen we voor bewustwording van dit vraagstuk. Bij al onze activiteiten werken we nauw samen met zowel bedrijven als onderwijsinstellingen om te zorgen dat onze aanpak aansluit bij de praktijk.



vhoto@vhoto.nl
www.vhoto.nl

Alliantie Worden wie je bent

Dit onderzoek en adviesrapport werden mede mogelijk gemaakt door de alliantie Worden wie je bent. Samen met het onderwijsveld werkt de alliantie Worden wie je bent vijf jaar lang vanaf 2023 aan manieren waardoor leerlingen zich vrij voelen om de keuzes te maken die het beste bij hen passen.

De ideeën en verwachtingen die we als mensen (vaak onbewust) hebben over welke eigenschappen en rollen horen bij mannen en vrouwen zijn daarop van grote invloed. Als leerlingen niet voldoen aan deze verwachtingen, kunnen ze te maken krijgen met sociale onveiligheid - van onbegrip tot pesten.

Met gastlessen, workshops, inspiratiesessies en verdiepingstrajecten wil de alliantie scholen, docenten, decanen, beleidsmakers en intermediairorganisaties bereiken om aan die sociale veiligheid te werken en daarmee leerlingen de kans te geven zichzelf te ontwikkelen, zonder de invloed van hardnekkige stereotypen over mannen en vrouwen.

De alliantie Worden wie je bent bestaat uit de alliantiepartners VHTO, expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT, School & Veiligheid, Movisie en Emancipator en wordt gesteund door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Bronnenlijst

Agarwal, P. (2021). *Sway: Unravelling unconscious bias*. Bloomsbury Publishing.

Avitzour, E., Choen, A., Joel, D., & Lavy, V. (2020). On the origins of gender-biased behavior: The role of explicit and implicit stereotypes (No. w27818). National Bureau of Economic Research.

Blažev, M., Karabegović, M., Burušić, J., & Selimbegović, L. (2017). Predicting gender-STEM stereotyped beliefs among boys and girls from prior school achievement and interest in STEM school subjects. *Social Psychology of Education*, 20, 831-847.

Boesveld, J. (2023, 5 februari). Kapster Moniek uit Eibergen gebruikt vaste hand nu om te lassen: 'Geen moment spijt van overstap'. Tubantia. Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://www.tubantia.nl/berkelland/kapster-moniek-uit-eibergen-gebruikt-vaste-hand-nu-om-te-lassen-geen-moment-spijt-van-overstap~a2344cd4/>

Bokdam, J. & Van der Ploeg, S. (2022, 31 maart). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in VO en MBO. Geraadpleegd op 9 maart 2023, van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in VO en MBO | Onderwijskennis

CBS. (2022) "Wie werken er in de sector zorg en welzijn?" Geraadpleegd op 13 februari 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn/wie-werken-er-in-de-sector-zorg-en-welzijn->

Chkalova, K., Genabeek, J. V., Sanders, J., & Smits, W. (2017). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid.

Cörvers, F., Mommers, A., Van der Ploeg, S., & Sapulete, S. (2017). Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw (No. 005). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of experimental social psychology*, 40(5), 642-658.

de Blank, M., Holla, S., & Glijn, R. (2020). Genderstereotypen: waarom we ze hebben, wat de gevolgen zijn en hoe ze kunnen worden doorbroken. Atria: kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.

Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D.V., & Prince, S. (Maart, 2020). Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company.

Doornkamp, L., Groeneveld, S., Groeneveld, M. G., Van der Pol, L. D., & Mesman, J. (2021). Understanding the Symbolic Effects of Gender Representation: A Multi-Source Study in Education. *International Public Management Journal*, 1-23.

Doornkamp, L., Van der Pol, L. D., Groeneveld, S., Mesman, J., Endendijk, J. J., & Groeneveld, M. G. (2022). Understanding gender bias in teachers' grading: The role of gender stereotypical beliefs. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103826.

Duhaime-Ross, A. (2014). Apple promised an expansive health app, so why can't I track menstruation. *The Verge*.

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.

Ellemers, N., Şahin, O., S. Jansen, W., & van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag & Organisatie*, 31(4).

Expertisepunt LOB. (z.d.). LOB-Taken-Meer weten. Geraadpleegd op 9 maart 2023, van [LOB-taken meer weten.pdf](https://www.expertisepuntlob.nl/LOB-taken-meer-weten.pdf) (expertisepuntlob.nl)

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.

Heuvel-Panhuizen, M. van den & H. Vermeer (1999). Verschillen tussen meiden en jongens bij het vak rekenen-wiskunde op de basisschool. Eindrapport MOOJ-onderzoek. Utrecht: CD-Press/Freudenthal Instituut.

Hill, C., Corbett, C., & St. Rosé, A. (2010) *Why so few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. American Association of University Women.

Inspectie van het onderwijs. (2020). Onderzoekskader 2017 voor het toezicht op het voorgezet onderwijs. Geraadpleegd op 8 maart 2023, van [Onderzoekskader 2017 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs | Publicatie | Inspectie van het onderwijs](https://www.inspectievanhetonderwijs.nl/publicatie/onderzoekskader-2017-voor-het-toezicht-op-het-voortgezet-onderwijs) (onderwijsinspectie.nl)

Jakobsson, N. (2012). Gender and confidence: are women underconfident?. *Applied Economics Letters*, 19(11), 1057-1059.

Kamerstukken II, nr. 2023-0000050091. (2023, 3 februari). Geraadpleegd op 13 februari 2023, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-8a4474fc8a196acd493d5912dfdbf3c8454f99e9/pdf>

Koul, R., Lerdpornkulrat, T., & Poondej, C. (2016). Gender compatibility, math-gender stereotypes, and self-concepts in math and physics. *Physical Review Physics Education Research*, 12(2), 020115.

LAKS. (2018). LAKS to the Future. Rapport. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding op middelbare scholen volgens scholieren.

Leo Molenaar (2017). Hoe we zijn verschoven van een eerstelijns naar een tweedelijns decanaat: Bezitten onze mentoren voldoende professionaliteit? *Bij de Les*, 14(3), 10-11.

Luo, T., So, W. W. M., Wan, Z. H., & Li, W. C. (2021). STEM stereotypes predict students' STEM career interest via self-efficacy and outcome expectations. *International Journal of STEM Education*, 8, 1-13.

Master, A. (2021). Gender stereotypes influence children's STEM motivation. *Child Development Perspectives*, 15(3), 203-210.

Mesman, J., Van de Rozenberg, T., Van Veen, D., Zicha, L. & Groeneveld, M. (2019). Representatie en stereotypering van vrouwen en mannen in schoolboeken voor de brugklas. Universiteit Leiden.

Muntoni, F., & Retelsdorf, J. (2018). Gender-specific teacher expectations in reading—The role of teachers' gender stereotypes. *Contemporary Educational Psychology*, 54, 212-220.

OECD (2018), *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.

Onderwijsraad. (2020). Een verkenning van sekseverschillen in het onderwijs.

Onderwijsraad. (2020, 7 oktober). Persbericht: Denkbeelden over jongens en meiden leiden tot verschillen in school- en beroepsloopbanen [Persbericht]. Geraadpleegd op 2 maart 2023, van <https://www.onderwijsraad.nl/actueel/nieuws/2020/10/7/denkbeelden-jongens-en-meiden-leiden-tot-verschillen-in-school--en-beroepsloopbanen>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, behaviour, confidence*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Platform Talent voor Technologie (2021). Draaitabel instroom in het mbo [dataset] Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://admin.ptvt.nl/uploads/ptvt/originals/75659fe6-6a00-4303-b865-ff3781c6725a.xlsx>

Platform Talent voor Technologie (2021). Draaitabel instroom in het hoger onderwijs [dataset] Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://admin.ptvt.nl/uploads/ptvt/originals/092aeea7-552c-4866-84df-f7fbc687c6b.xlsx>

Platform Talent voor Technologie (2021). Draaitabel keuzerichting vmbo [dataset] Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://admin.ptvt.nl/uploads/ptvt/originals/78d0336d-a8d8-4b86-8765-365fc26a9c18.xlsx>

Platform Talent voor Technologie (2021). Draaitabel profielkeuze in havo en vwo [dataset] Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://admin.ptvt.nl/uploads/ptvt/originals/be728a1c-0841-4ff4-b884-745d8d946db4.xlsx>

Poldin, O., Valeeva, D., & Yudkevich, M. (2015). Choice of specialization: do peers matter?. *Applied Economics*, 47(44), 4728-4740.

Potter, D. (2008, 17 augustus). 'CSI effect' draws more women to forensics. NBC News. Geraadpleegd op 13 februari 2023, van <https://www.nbcnews.com/id/wbna26219249>.

SLO. (2019, 7 november). Leergang LOB. Visie en Beleid. Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://www.slo.nl/thema/vakspecifieke-thema/beroepsgericht/leergang-lob/visie-beleid/>

Techniekpact. (2022). Highlights Monitor Techniekpact 2022.

ten Dam, G. & Vermunt, J. (2012). De Leerling. In Verloop, N., & Lowyck, J. (red.), Onderwijskunde. Een kennisbasis voor professionals (pp. 151-193). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Thijs, P., Steijaert, M., Ardon, D., Hehenkamp, F., & Doorten, I. (2022). Vrij om te kiezen?. Atria.

Valle, R. C., Normandeau, S., & González, G. R. (2015). Education at a glance interim report: update of employment and educational attainment indicators. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

van den Brakel, M. & te Riele, S. (2022). Emancipatiemonitor. Centraal Bureau voor de Statistiek.

van den Brakel, M., Portgegijs, W., & Hermans, B. (Eds.). (2020). Emancipatiemonitor 2020. Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS); Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

van der Vleuten, M. (2018). Gendered choices: Fields of study of adolescents in the Netherlands (Doctoral dissertation, Utrecht University).

Van Glansbeek -Timmermans, F. (2019). PDF-voor-website-Kennisrotonde-antwoord-VRAAG-109-update. Geraadpleegd op 13 februari 2023, van <https://www.kennisrotonde.nl/sites/kennisrotonde/files/migrate/PDF-voor-website-Kennisrotonde-antwoord-VRAAG-109-update.pdf>

Woetzel, J., Madgavkar, A., & Ellingrud, K. (2015). The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey & Company.

Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., Jones, B. F., & Uzzi, B. (2022). Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(36), e2200841119.

Bijlage 1: Onderzoeksopzet

Onderzoeksmethoden

Door verschillende onderzoeksmethoden te combineren, hebben we geprobeerd een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van LOB op middelbare scholen. De basis van het onderzoek is een survey onder onderwijsprofessionals betrokken bij LOB op de middelbare school. In aanvulling op deze kwantitatieve data haalden we kwalitatieve data op door interviews met decanen. Daarnaast namen we profiel-, studie- en beroepskeuzetesten onder de loep. We voerden een theoretisch gedreven exploratieve analyse uit op een aantal testen van de grootste LOB-aanbieders in Nederland en we namen interviews af bij die LOB-aanbieders.

Survey Experiment Onderwijsprofessionals

We ontwikkelden een survey met vragen 1) om informatie op te halen over hoe LOB is ingericht op verschillende middelbare scholen, 2) om attitudes met betrekking tot LOB te meten en 3) om genderbias in profieladviezen te meten. De informatie over hoe LOB is ingericht onderzochten we met meerkeuzevragen (bv. in welk leerjaar wordt LOB op uw school aangeboden? Leerjaar 1, 2, 3, 4, 5, en/of 6). Attitudes met betrekking tot LOB zijn gemeten door stellingen (bv. in hoeverre bent u het eens met de volgende stelling op een schaal 1 tot 100? LOB is een belangrijke taak van de school). Genderbias in profieladviezen is gemeten door middel van een vignet (zie p. 25 van het rapport). In de helft van de gevallen ging het vignet over Thomas, in de andere helft over Anouk. De adviezen van de onderwijsprofessionals zijn gecodeerd door de onderzoekers.

De respondenten voor de survey zijn op verschillende manieren geworven, namelijk door oproepen in nieuwsbrieven en op website van platforms voor decanen/LOB. Daarnaast schreven wij decanen per mail aan. De email-adressen haalden we op via openbare onderwijsdata en schoolwebsites. Ruim 800 zijn gemaild, 212 hebben de vragenlijst ingevuld (waarvan 166 compleet ingevuld en bruikbaar voor het onderzoek).

In-depth interviews Decanen

Het survey vulden we aan met kwalitatieve inzichten uit interviews met decanen. We voerden semigestructureerde interviews uit waarin we decanen bevroegen over de manier waarop LOB is ingericht op hun school, hun attitudes ten opzichte van LOB en de rol van genderstereotypen in LOB. De interviews duurden 1 uur en vonden online of op de school plaats. Als dank voor hun deelname zijn

de geïnterviewde decanen uitgenodigd voor een webinar over het onderzoek. Van de 150 decanen die we aanschreven, hebben 8 decanen positief gereageerd en deelgenomen aan het onderzoek.

Exploratieve analyse testen

Op basis van wetenschappelijke literatuur en de ervaring en expertise van VHTO voerden we een exploratieve analyse van een aantal profiel-, studie- en beroepskeuzetesten uit. De testen die zijn geselecteerd voor de exploratieve analyse zijn de meest zichtbare testen op internet of zijn testen van een van de grootste aanbieders van LOB-methoden. De onderzoekers zijn gezamenlijk door de testen gelopen en hebben risico's in de testen met betrekking tot het bevestigen van genderstereotypen gemarkeerd.

Interviews LOB-testen leveranciers

Na de exploratieve analyses zijn we in gesprek gegaan met de ontwikkelaars of leveranciers van de testen. Door middel van semi-structureerde interviews hebben we ontwikkelaars en leveranciers bevroegd hoe LOB-testen worden ontwikkeld en waar volgens hen risico's met betrekking tot genderstereotypen zijn evenals mogelijke oplossingen voor deze risico's. We hebben 6 leveranciers aangeschreven en vervolgens met 4 leveranciers een interview kunnen houden.

Meer informatie over de onderzoeksmethoden

De onderzoeksopzet, codeerschema's en andere relevante onderzoeksmaterialen kunt u opvragen bij VHTO. Evenals u vragen en opmerkingen over het onderzoek kunt delen via vhto@vhto.nl.

