



School2Work symposium

***Wat helpt mbo'ers in de
overgang van school naar
werk?***

12 mei 2015



Universiteit Utrecht



MBO onmisbaar voor de toekomst van het Nederlands bedrijfsleven

Prof. dr. Bernard Wientjes



Universiteit Utrecht



School2Work

Prof. dr. Joop Schippers



Universiteit Utrecht



Wat weten we over het Mbo?

Test uw kennis!





Hoeveel leerlingen zitten er bij benadering in het Mbo?

0 250.000

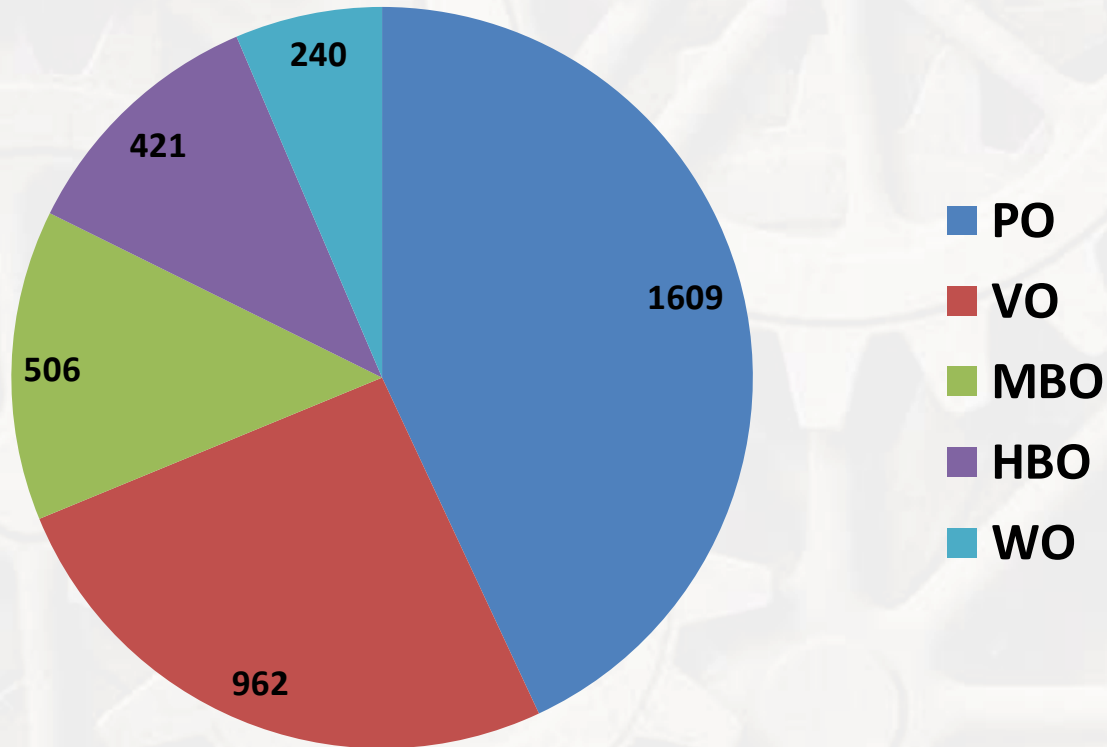
0 350.000

0 500.000





Aantal leerlingen in het Mbo en overige onderwijsvormen (x 1000)





Telt het Mbo meer meisjes of meer jongens?

0 meisjes
0 jongens





Telt het Mbo meer meisjes of meer jongens?

0 meisjes – 47%

X jongens – 53%





Hoe groot is het aandeel allochtone leerlingen in het Mbo?

5%

15%

25%





Hoe groot is het aandeel allochtone Mbo-leerlingen?

0 5%

0 15%

**X 25% (19% niet-westerse;
6% westerse allochtonen)**





Welk deel van de BOL- gediplomeerden stroomt door naar het Hbo?

20%

30%

35%





Welk deel van de BOL- gediplomeerden stroomt door naar het Hbo?

X 20% - 22,5% in 2012

0 30%

0 35%





Wat is het aandeel van Mbo-ers in de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt?

25%

35%

45%





Wat is het aandeel van Mbo-ers in de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt?

0 25%

0 35%

X 45% - in 2012: 46%

**(28% heeft HBO-diploma;
19% met WO-diploma)**





Hoe lang duurt het gemiddeld voordat Mbo-ers na het behalen van diploma een baan vinden?

- 0 1-3 maanden**
- 0 4-12 maanden**
- 0 > 12 maanden**





Intredewerkloosheid in maanden (%)

Maanden	BOL3	BBL3	BOL4	BBL4	HBO
<1	79	91	85	97	70
1-3	10	5	7	1	14
4-12	9	3	7	2	14
>12	2	1	1	0	4





School2Work

Pieter Baay
Lisa Dumhs
Corine Buers



Universiteit Utrecht

School



Work



Werkloze jongeren en starters de
pineut van kabinetsplannen

Europese jongeren hard getroffen
door crisis

Werkloosheid onder schoolverlaters neemt toe

Afgestudeerde mbo'ers en hbo'ers komen
moeilijker aan baan

'Geef jongeren recht op vast werk'

De arbeidsmarkt wordt toch wel flexibeler,
ten koste van jongeren

Moeilijker voor jongeren om
baan te vinden'

Nederlandse jongeren zien kans op
serieuze baan somber in

**VOOR JONGEREN IS WERK
VINDEN EEN DRAMA**

Niet de ouderen, maar jongeren
zijn zorgenkind op arbeidsmarkt

Aantal jongeren met flexibel werk
stijgt, dreigend tekort aan vaklui

CBS: 75 duizend jongeren ver verwijderd van de arbeidsmarkt

School2Work



T1

T2?

T3

T4

T5

Sept-Dec¹

Maart-Mei²

Dec-Jan²

Nov-Dec³

Okt-Nov⁴

1766

1469

896

656

579

85%?

71%

46%

36%

32%

Wie hebben we gevolgd?

Beschrijving S2W-deelnemers



46% Mannen

65% Autochtone Nederlanders

Opleidingsniveau

- BOL- Niveau 2: 18%
- BOL- Niveau 3: 23%
- BOL- Niveau 4: 59%

Opleidingsrichting

- Techniek (Automotive, Bouw): 15%
- Leisure (Sport, Horeca): 25%
- Zorg & Welzijn: 36%
- Defensie: 7%
- Business & Administratie 18%

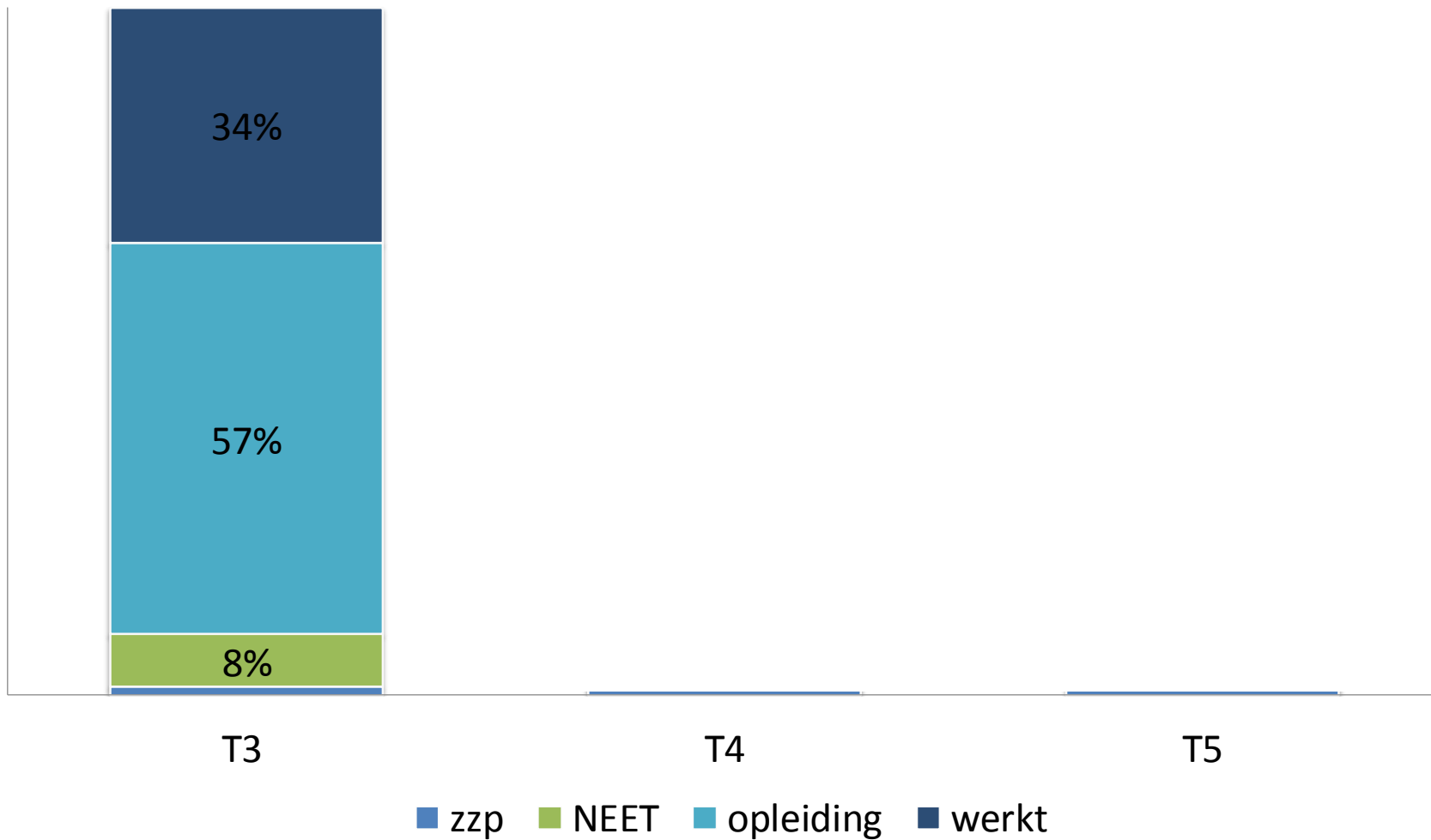
School



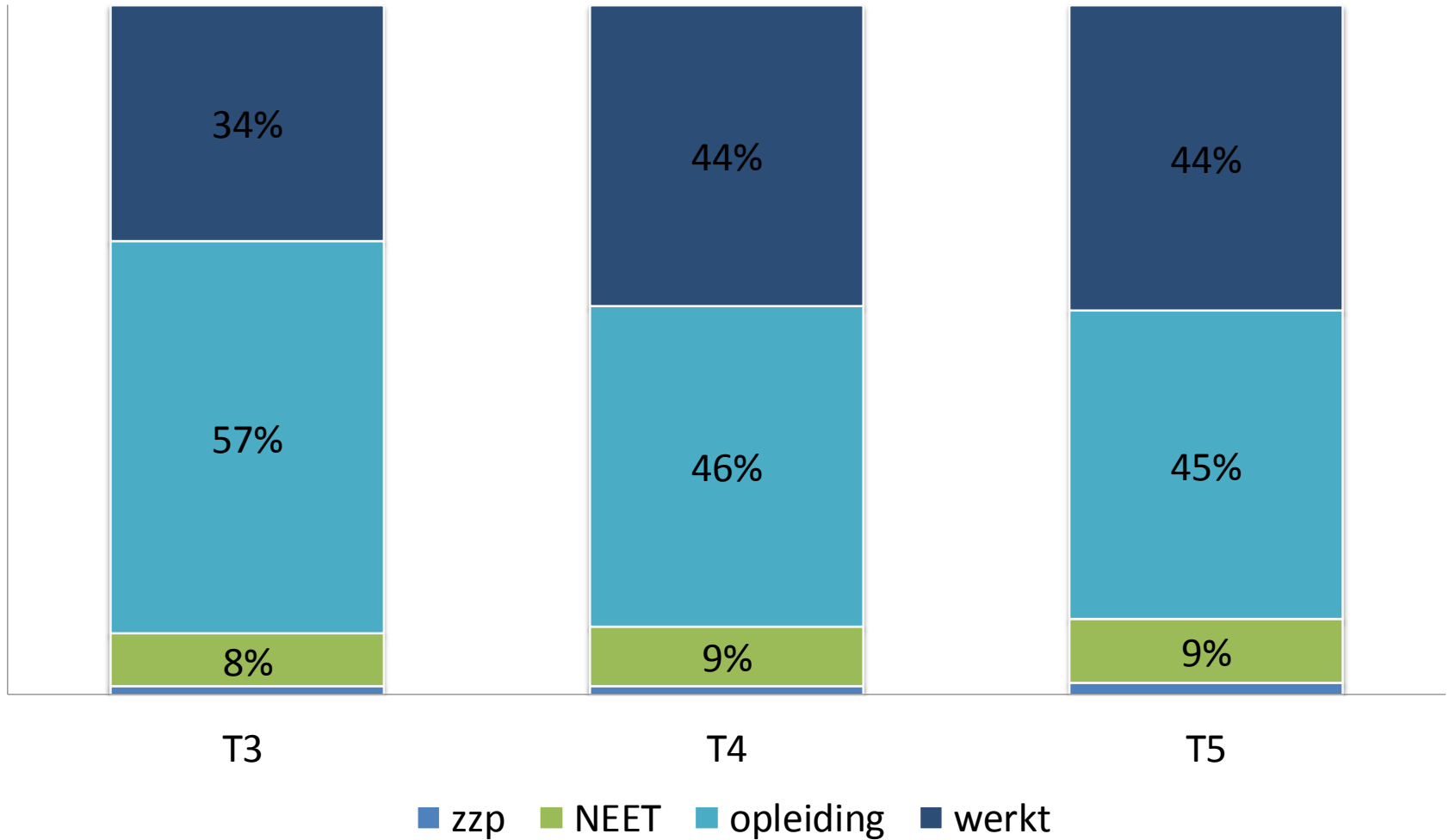
Work



Status deelnemers Dec 2012

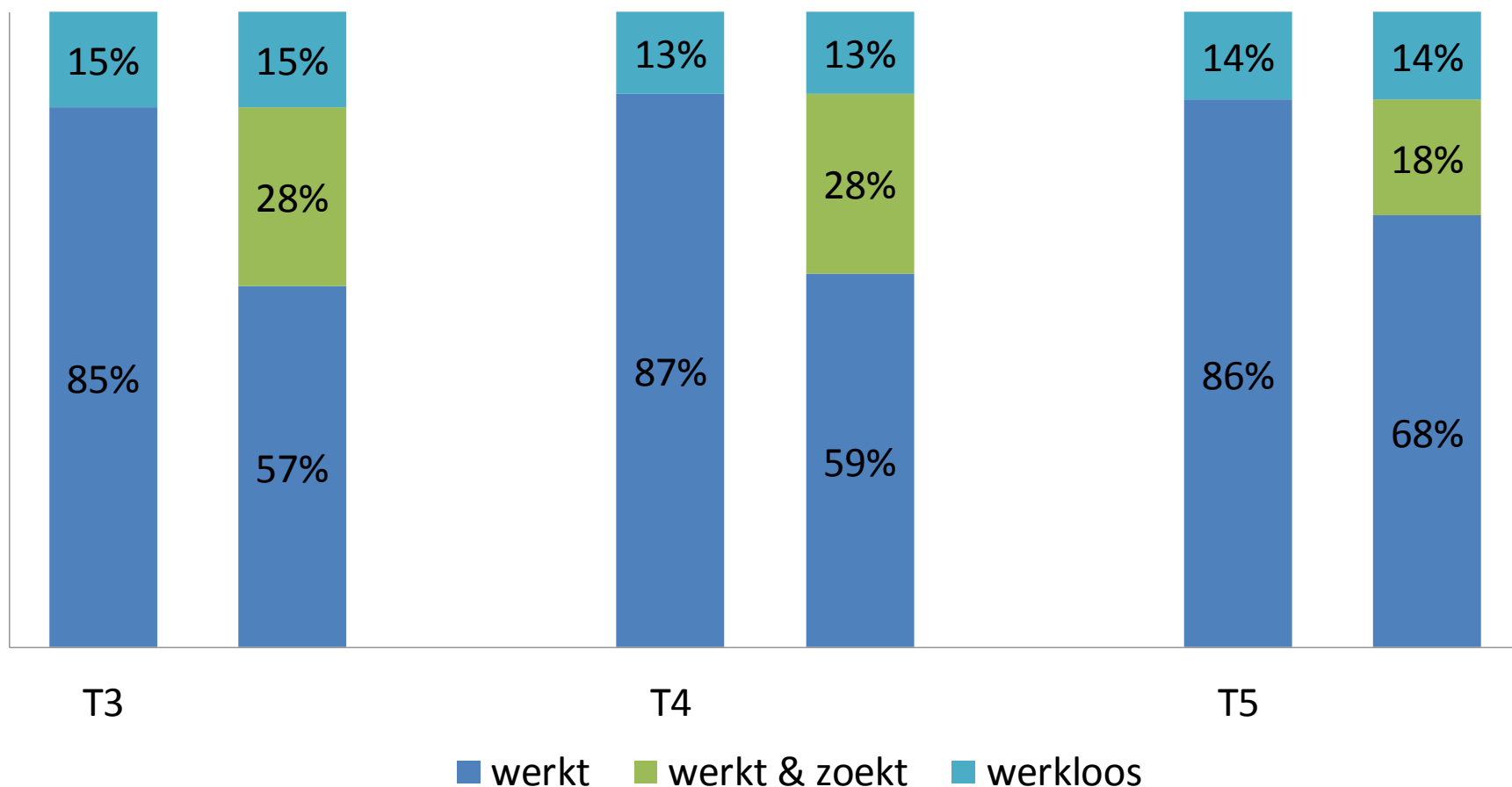


Status deelnemers 2012 – 2013 – 2014

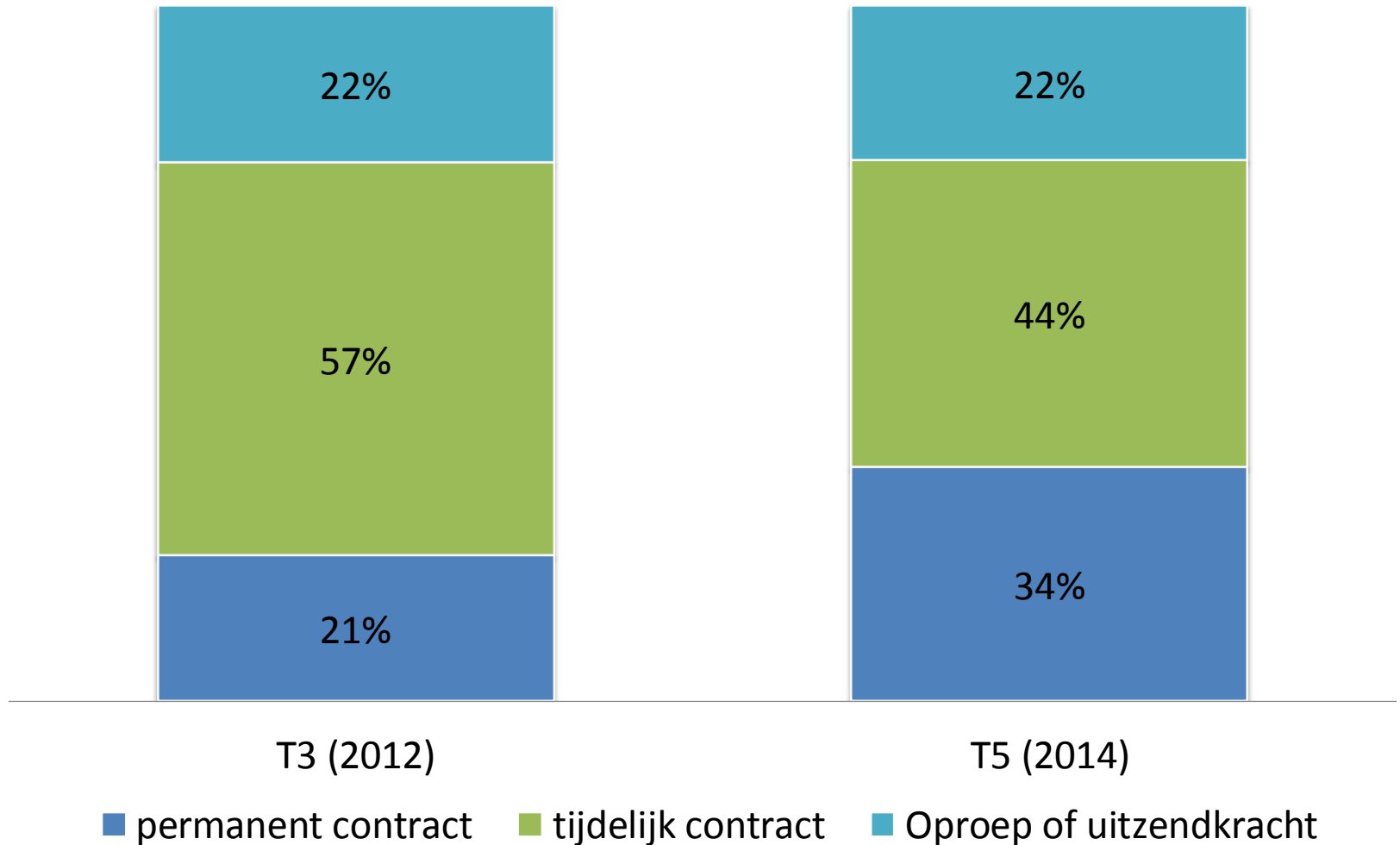


Uitgestroomd uit onderwijs.. en dan?

Arbeidsmarkt status 2012-2013-2014



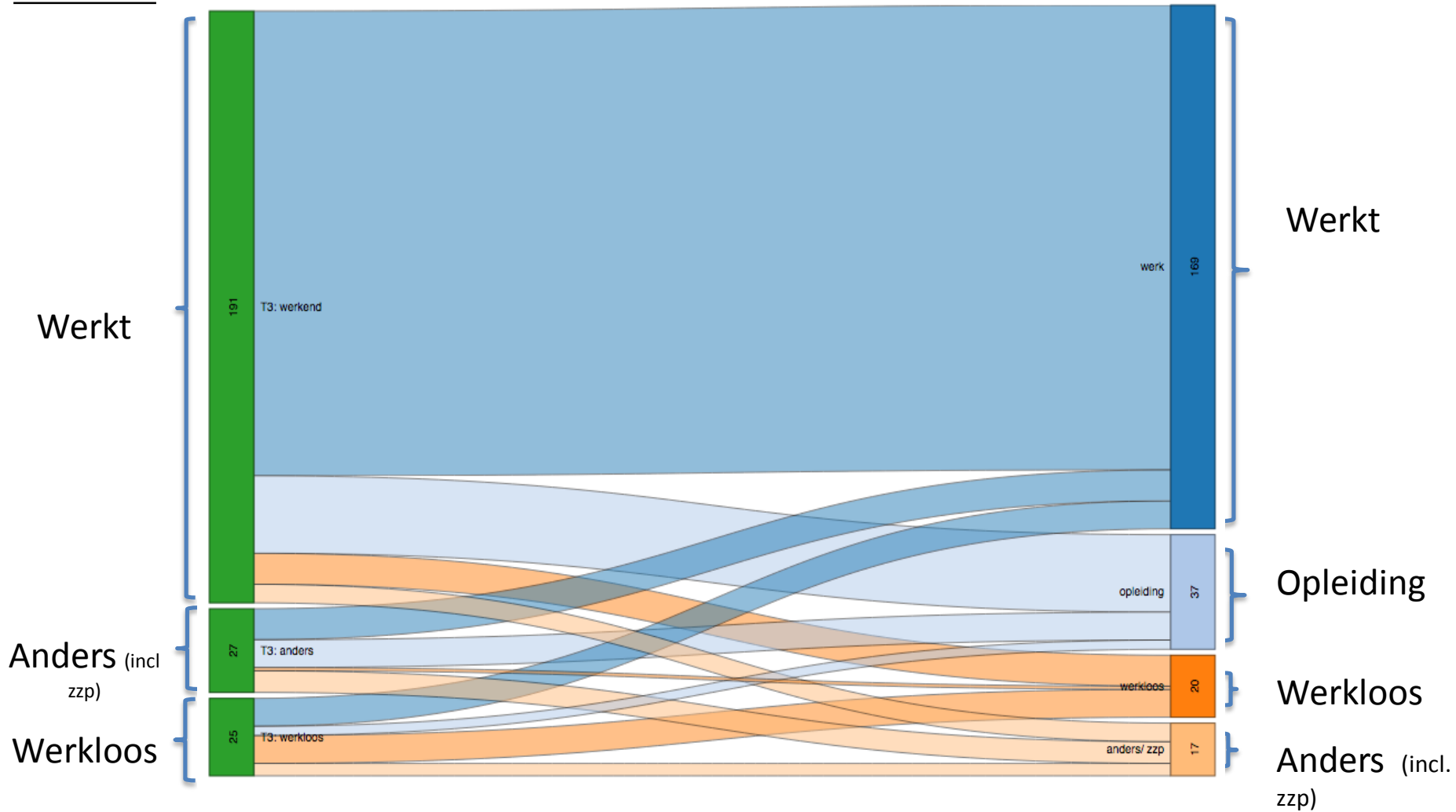
Werkend: Type contract



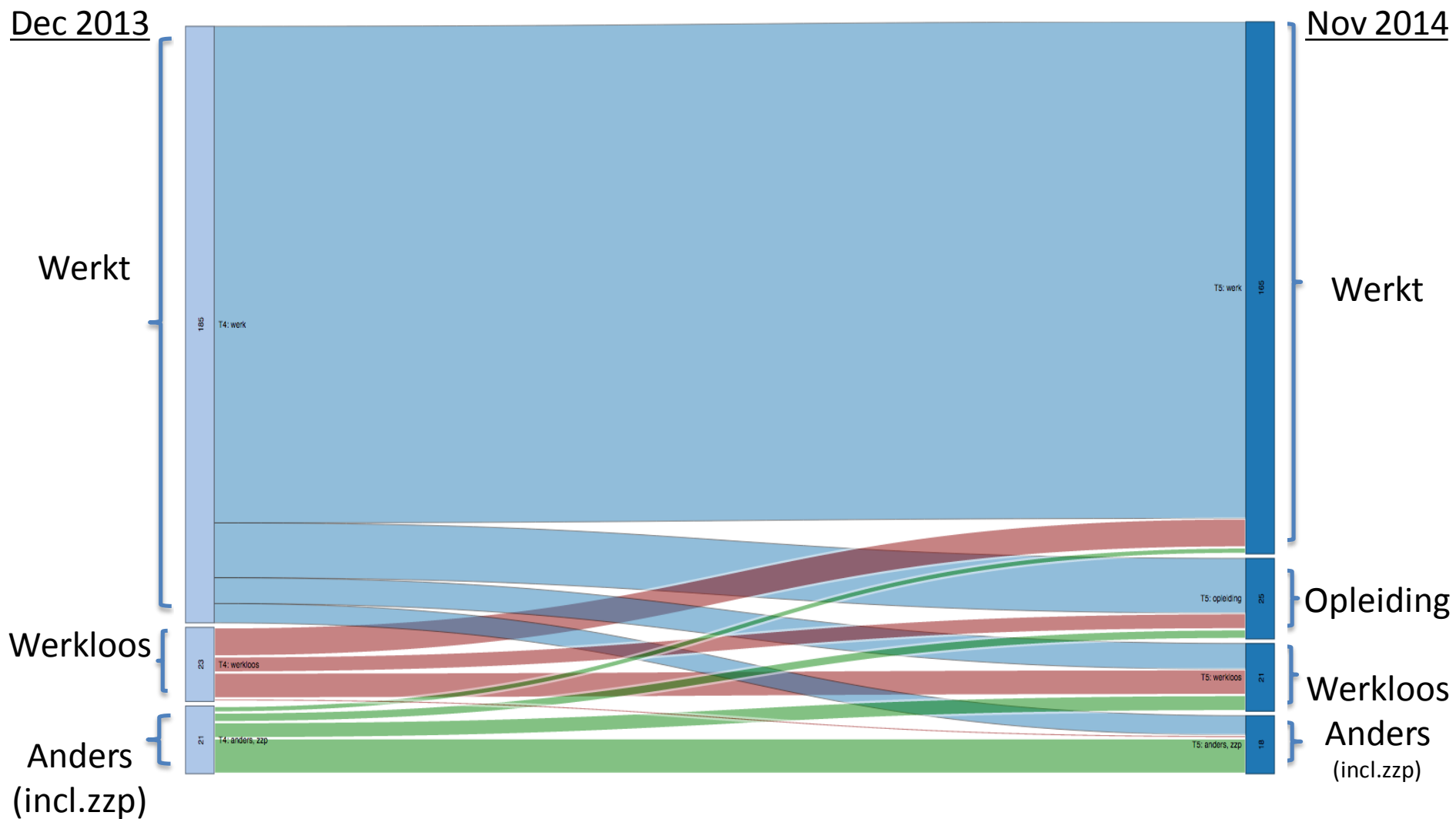
Veranderingen 2012- 2013

Dec 2012

Dec 2013



Veranderingen 2013-2014



*Transitie van school naar werk is dynamisch proces
(incl. wisselingen, terugkeer patronen)*

*Er is tijd nodig om op arbeidsmarkt te settelen, dat lukt sommigen beter dan
anderen.*





Individu

motivatie

- Welke motivatie om werk te zoeken is meer aanwezig?
 - Intrinsiek
 - Extrinsiek
- Meer motivatie = meer baanzoekgedrag
- Motivatie hoger als sociale omgeving werk belangrijker vindt

INDIVIDU

- Hoeveel procent heeft in de afgelopen 6 maanden eigen wensen en talenten opgeschreven om zich voor te bereiden op het solliciteren?
 - 10%
 - 30%
 - 50%

Individu

zelfregulatie

- Baan zoeken is lang proces: zelfcontrole
 - 25% “ik ben lui”
- Inhibitie
 - Verleiding/afleiding weerstaan
- Initiatie
 - Actie ondernemen, routine ontwikkelen
- Meer zelfcontrole = meer baanzoekgedrag

INDIVIDU

proactieve zelfregulatie

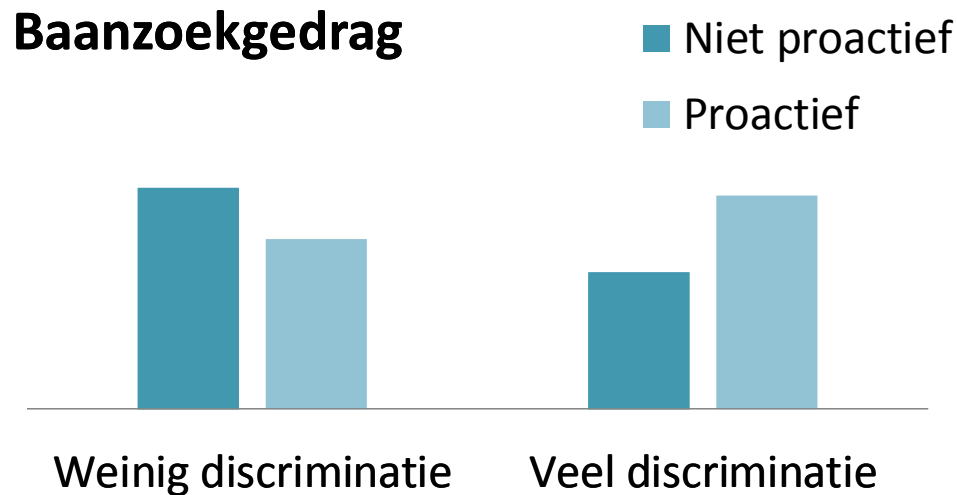
- Betere arbeidsmarktkansen
 - Aantal baanaanbiedingen
 - Baankans
 - Salaris
 - Baantevredenheid

- Actief én meer
 - Eerder beginnen met zoeken
 - Beter omgaan met obstakels
 - Beter omgaan met kansen

INDIVIDU

proactieve zelfregulatie

- **Obstakel**
 - Verwachtte discriminatie



- **Kansen**
 - Sollicitaties, netwerkbijeenkomsten

Individu

persoonlijkheid

- Big 5
 - Zorgvuldigheid
 - Extraversie
 - Openheid
 - Vriendelijkheid
 - Emotionele stabiliteit

Sociale omgeving

Praat je over het zoeken naar een baan met...

- School • 70%
- Stage/vroegere werkgever • 60%
- Vrienden/familie • 86%

Sociale omgeving

- Betere arbeidsmarktkansen
 - Aantal baanaanbiedingen
 - Type contract
- Zelfs als je sociale omgeving niet actief inzet (“de onzichtbare hand”)
 - Informatie
 - Invloed
 - Referenties
 - Ondersteuning
 - ...?

Wat helpt mbo'ers?



(proactieve) zelfregulatie helpt bij
actief en succesvol
baanzoekgedrag

Extraverte en emotioneel stabiele
mbo'ers succesvoller



Mbo'ers met groter sociaal netwerk hebben
betere arbeidsmarktkansen – zelfs zonder het
in te zetten





Hulpbronnen

Financiële middelen



Hulpbronnen

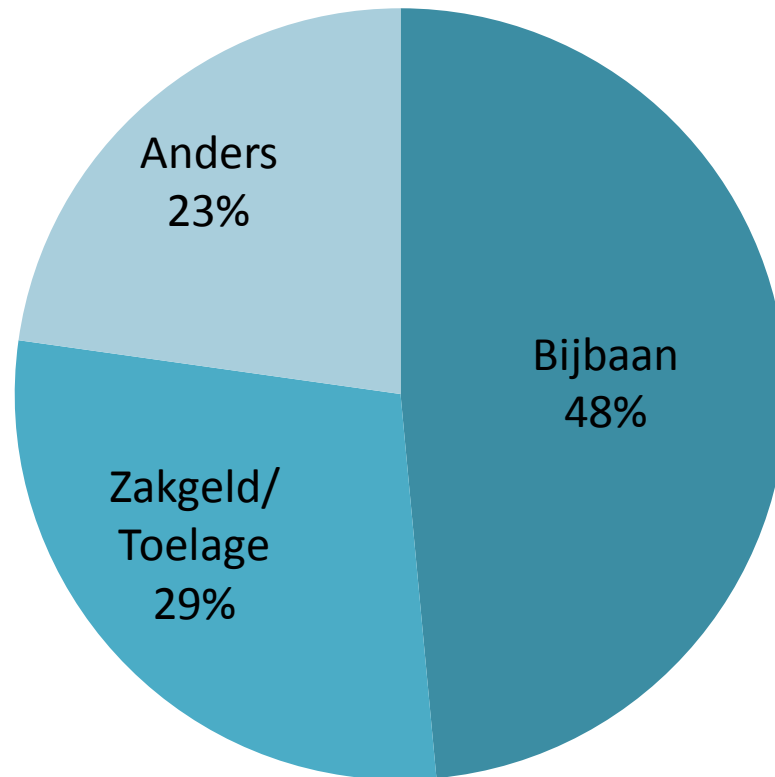
Financiële middelen



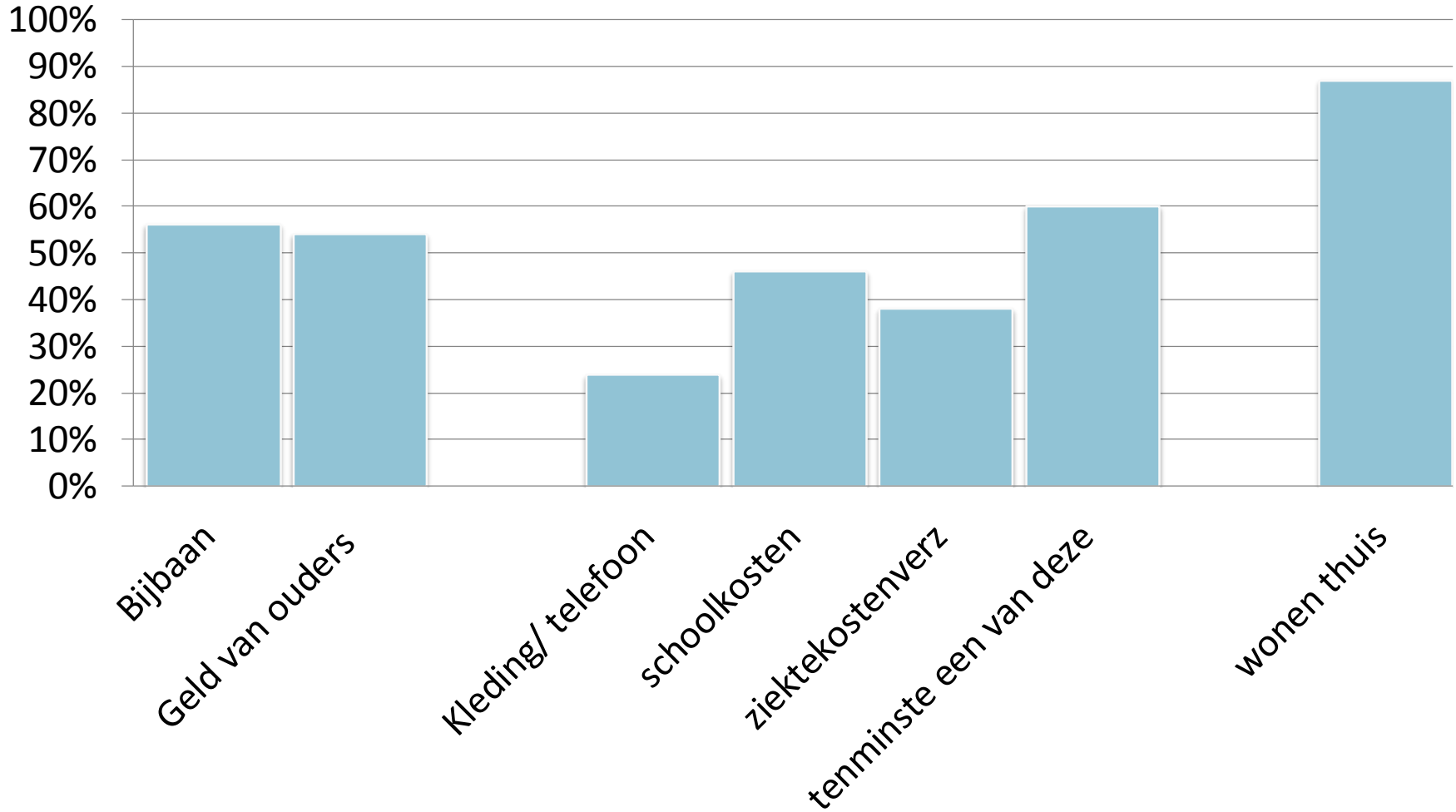
Loopbaanbegeleiding

Financiële Middelen

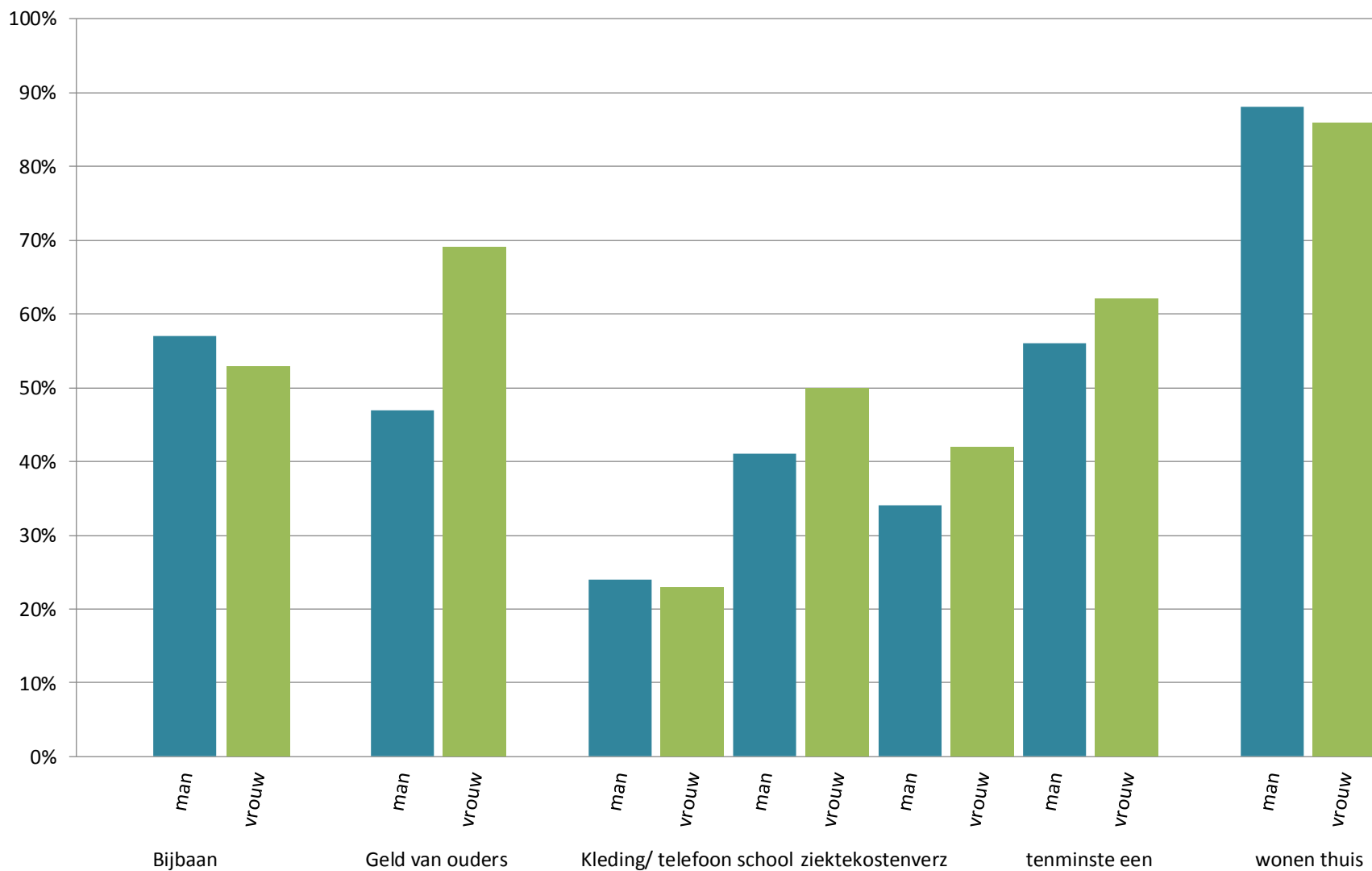
Waar komt het geld vandaan?



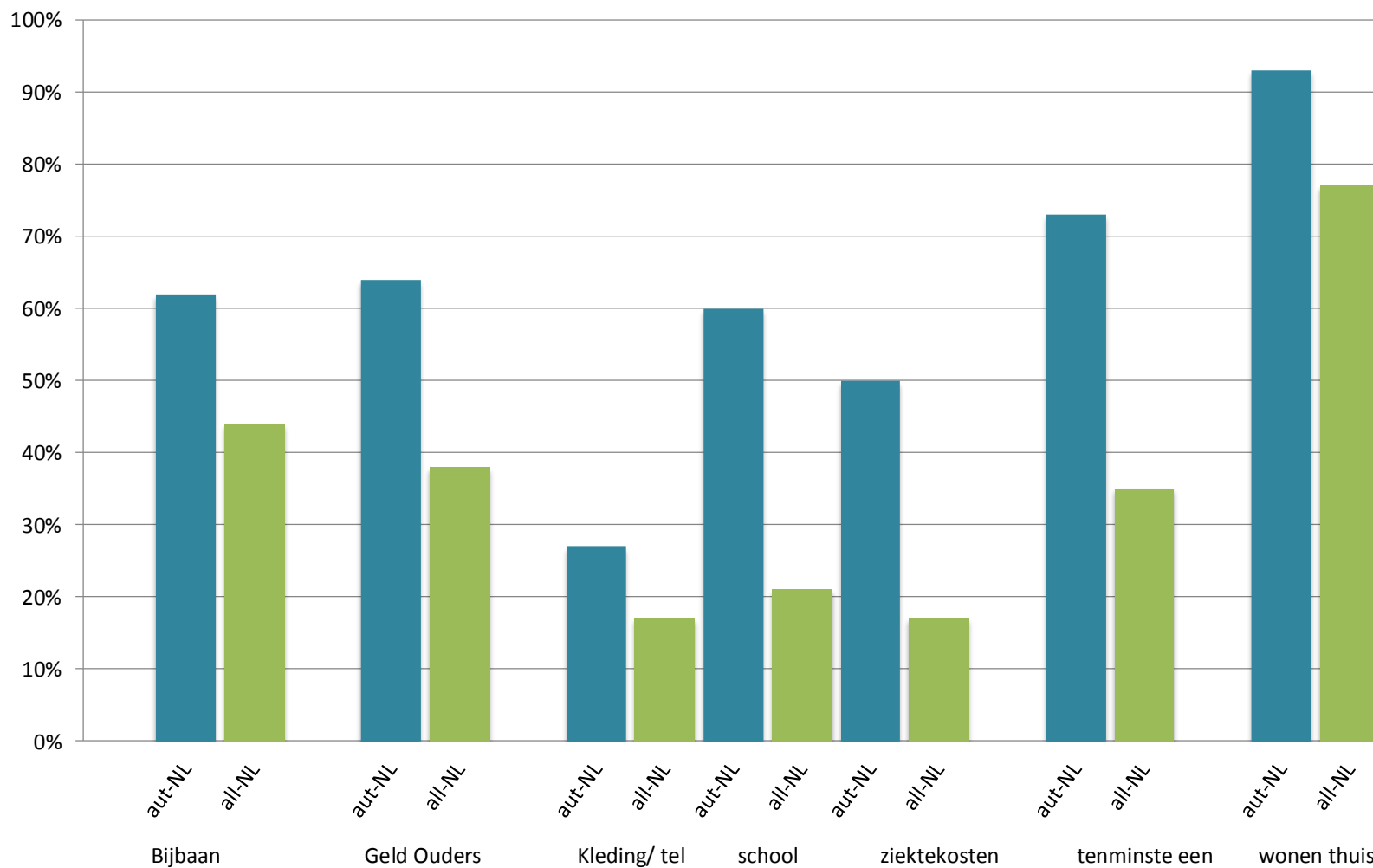
Toegang tot financiële middelen



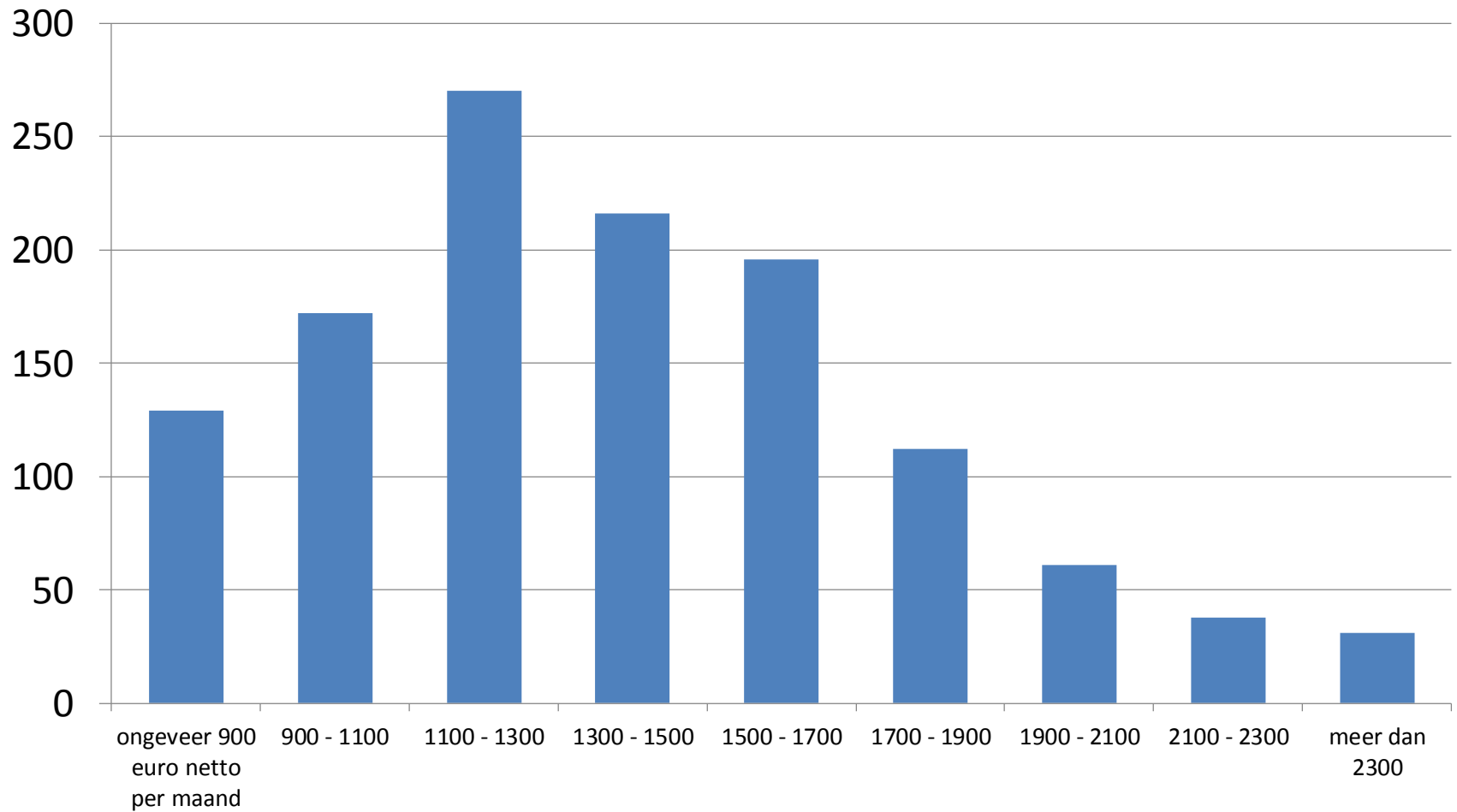
Verschillen man - vrouw



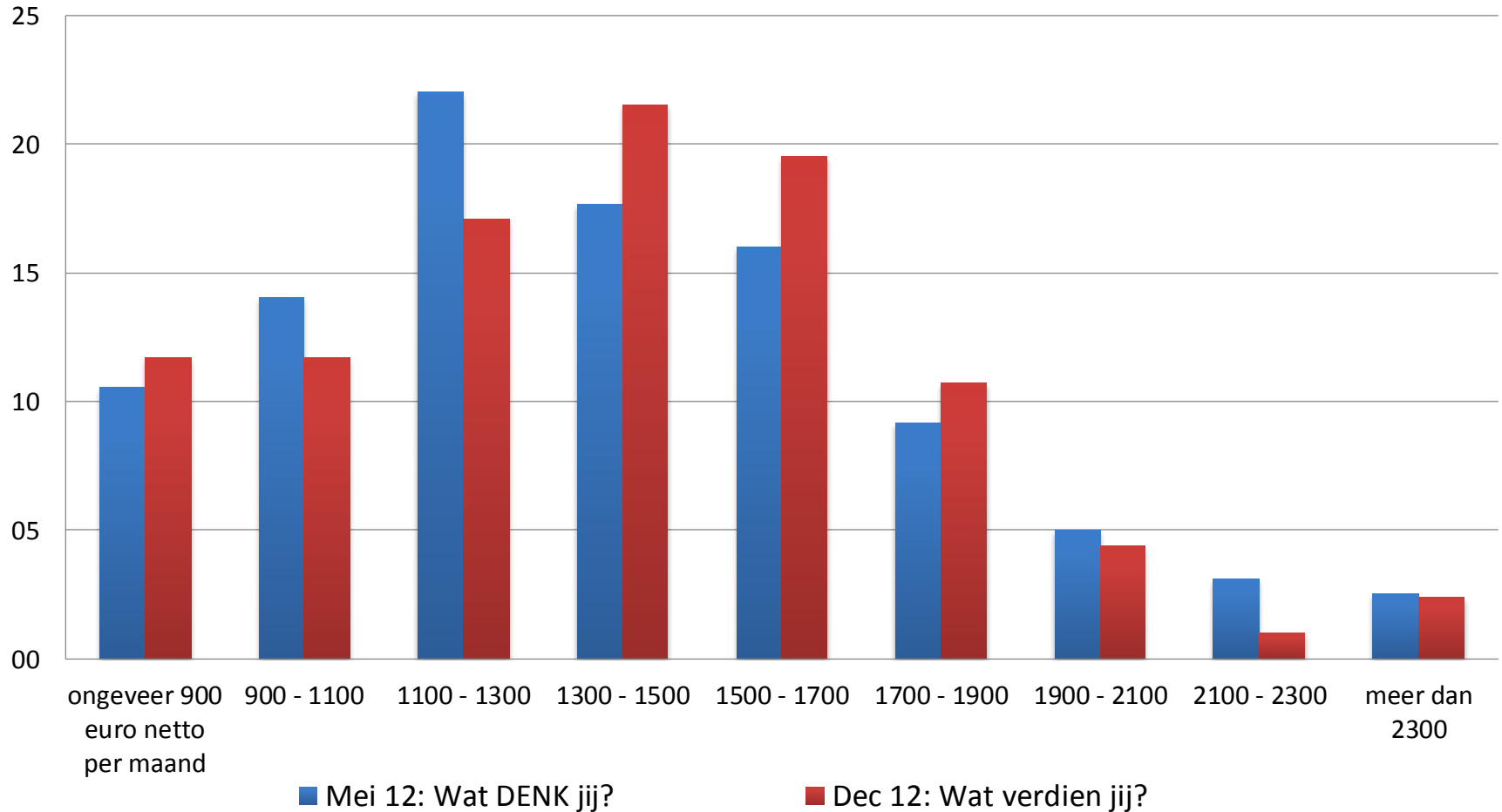
Verschillen autoch – alloch NL



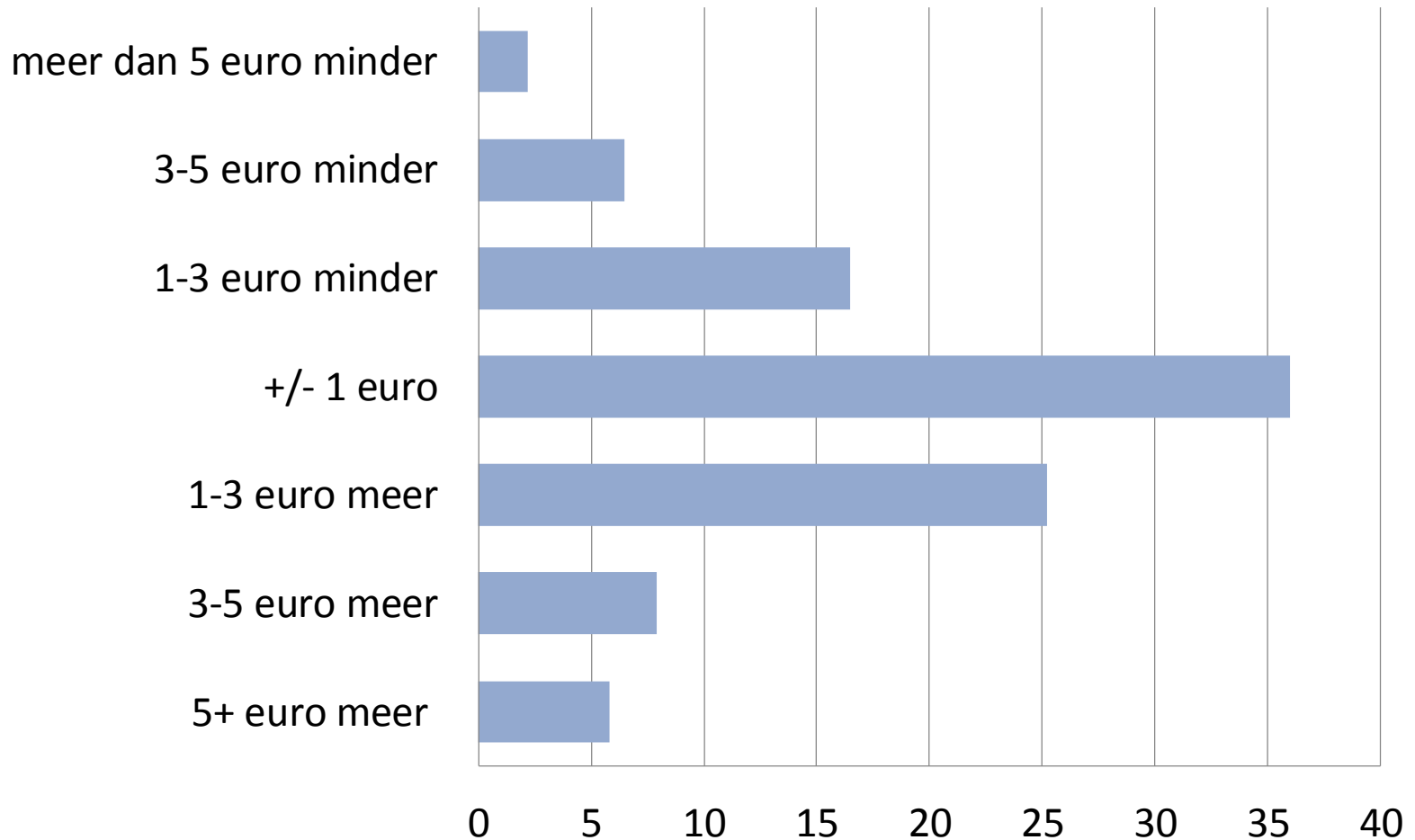
Salaris verwachting



Verwachtingen - Realiteit



Vergelijking salaris dec 2012 met wat ze minimaal willen verdienen in mei 2012



Financiële middelen – doet het ertoe?

Werkloosheid	Meer zakgeld = hogere kans op werkloosheid (alleen uitstromers!)
Kwaliteit eerste baan	Het lijkt erop dat financiële steun van ouders het zoeken naar een goede baan kan ondersteunen.
Doorleren	Meer ondersteuning = hogere kans om door te leren



Bijbaan – doet het ertoe?

Doorleren	Geen duidelijk effect, jongeren met een grote bijbaan lijken wel vaker uit te stromen
Werkloosheid	Bijbaan = lagere kans op werkloosheid
Kwaliteit eerste baan	Bijbaan = hogere kans op een aanstelling in de categorie “werkt & zoekt”



Loopbaanbegeleiding

Wat zeggen de STUDENTEN over:

Face – Time

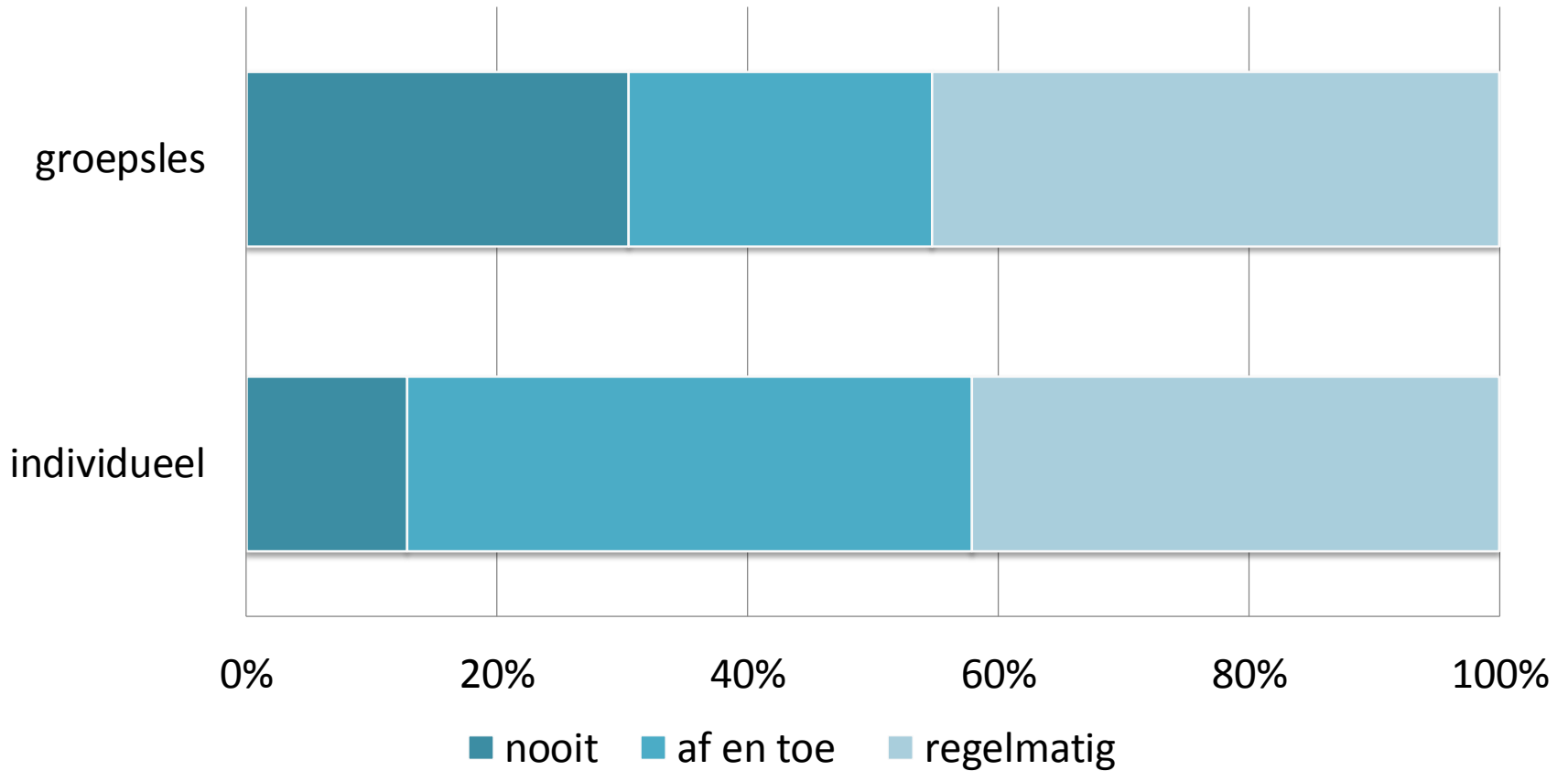
Groep – Individueel
nooit – af en toe – regelmatig

Inhoud

Toekomstgericht
Persoonlijke zaken
Praktische zaken

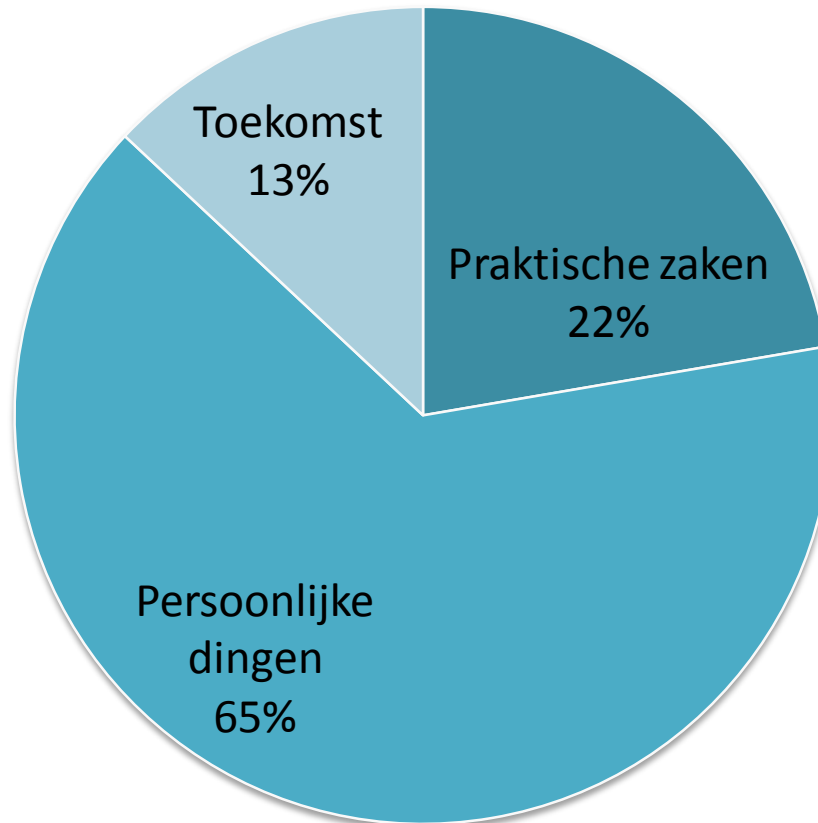


Ervaringen LOB: face time

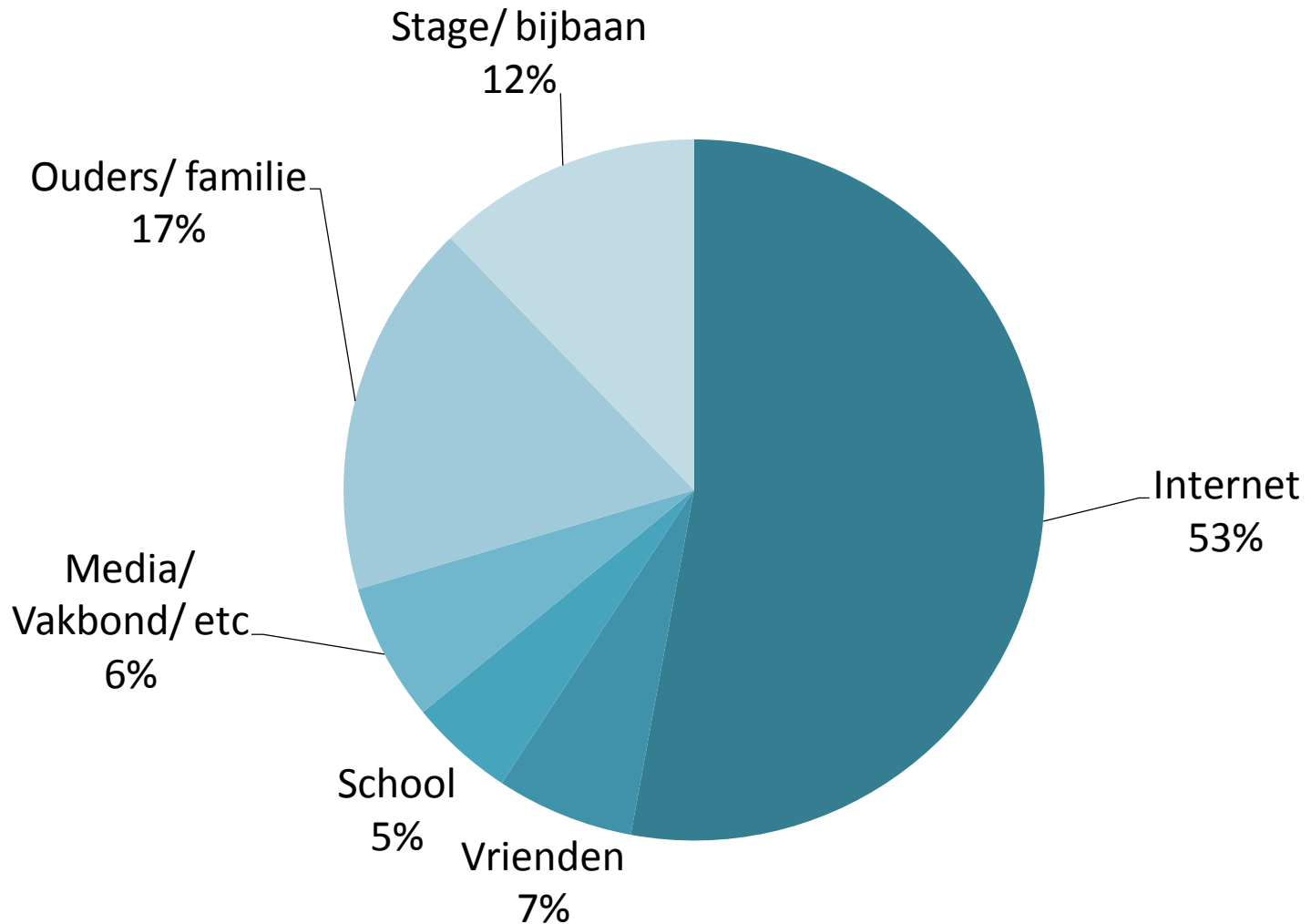


Ervaringen LOB: inhoud

Waar gaat het vooral over?



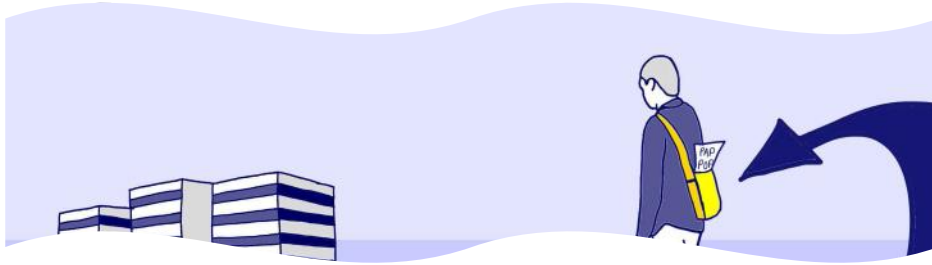
Informatiebronnen



LOB – Doet het ertoe?

Schooluitval	Regelmatige 1-op-1 gesprekken = minder kans op uitval (maar meer kans op vertraging ...)
Zoeken	Gesprekken & groepsessies = meer zoekactiviteit (meer sollicitaties) Toekomstgerichte LOB = meer zoekactiviteit, meer zelfvertrouwen in zoekvaardigheden & meer baan aanbiedingen
Beroeps-ID	Regelmatige gesprekken (vooral in de groep) = actiever in beroepsverkenning & minder twijfel over keuze Toekomstgerichte LOB = actiever in beroepsverkenning & minder twijfel over keuze Persoonlijke steun = meer commitment

Wat helpt mbo'ers?



Bijbaantjes helpen werkloosheid te voorkomen, maar lijken de transitie naar een goede baan niet perse te versnellen.



Ouderlijke financiële steun helpt de jongeren om langer door te leren en kan misschien ook helpen om een goede eerste baan te zoeken.

LOB lijkt de ontwikkeling van de beroepsidentiteit en actief baanzoekgedrag te ondersteunen. Vooral structurele afspraken met mentor en begeleiding in een groep.





<https://www.youtube.com/watch?v=ptvKw3uFtyM>





Ervaring met stage



1. Stage en stagebegeleider – perspectief stagiaire & praktijkbegeleider



2. Contract verlenging – perspectief van werkgever

Slechte economie kost veel mbo'ers hun stage (trouw, juni 2012)

Kwart minder mbo-studenten gestart met een stage (UWV, juni 2012)

Een op de vijf mbo'ers vindt geen stage (Nu.nl, augustus 2012)

**Bijna helft van studenten vindt
stage via school**

'Groot tekort stageplekken mbo' (NRC, 20-6-2013)

Geen stageplek: mbo gaat loten (NOS, maart 2014)

'TEKORT MBO-STAGES VALT REUZE MEE' (NRC, 20-7-2013)

**OM SUBSIDIE TE KRIJGEN, OVERDRIJVEN WERKGEVERS EN
MBO STAGETEKORT** (Trouw, 23-07-2013)





Ervaring met stage begeleiding

Soort begeleiding:

- Loopbaan gerelateerd: HR en werkpraktijken
- Psychosociaal: persoonlijke steun van praktijkbegeleider

Mate van begeleiding:

- Wel/niet krijgen van loopbaan begeleiding
- Mate waarin loopbaan en psychosociale begeleiding helpt om werk te doen



Loopbaan gerelateerde begeleiding

- Bijna iedereen krijgt: variatie , feedback , mogelijkheden om zelfstandig te kunnen werken
- Wat niet iedereen krijgt: advies en aanvullende training/ scholing



- Stage begeleiding is vooral gericht op het hier-en-nu

Psychosociale steun

ik zat echt bij een supergoed bedrijf. Goede begeleiding en leuke mensen. Ook werden er keuzes gemaakt en werd mijn mening erin betrokken.

Ik heb het er heel erg naar me zin gehad, en nu ook een goeie band gekregen, ik ga nog steeds langs!

ik vind dat ** goed opgeleid is en dat ze altijd meedenkt

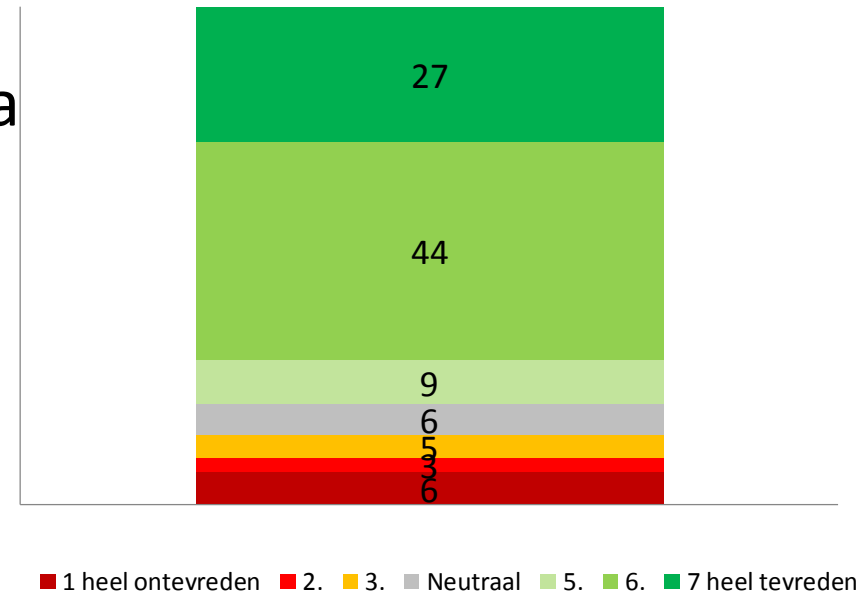
mijn stagebegeleidster heeft er ook een steentje bijgedragen om er te blijven werken.

** was echt top



Doet begeleiding er toe..

- ..voor stage tevredenheid? Ja
 - beslissingen mogen nemen
 - aandachtig luisteren
 - feedback krijgen op werk
 - afwisselend werk
 - persoonlijk vragen hoe het gaat



- ..voor kansen op de arbeidsmarkt? Ja/ nee
 - mate begeleiding van praktijkopleider vergroot kans op een baan in/via stagebedrijf (1 op de 3), maar niet op de arbeidsmarkt in het algemeen.
 - mate van begeleiding op stage lijkt er aan bij te dragen dat studenten actiever loopbaan bezig zijn

1. Stage en stagebegeleider – perspectief stagiaire & praktijkbegeleider



2. Contract verlenging – perspectief van werkgever

Studie 2: Beslissingen van werkgevers tav jonge werknemers



Kans op contract verlenging



Kans op contract verlenging

Behoefte aan arbeid (structureel tekort)

Managers positie

Hoeveelheid ingezette HR praktijken

Performance van jonge werknemer

Geslacht manager (vrouw)

Betrokkenheid jonge werknemer

Sociale vaardigheid jonge werknemer

Vakkennis van jonge werknemer

Leerbereidheid jonge werknemer

Verantwoordelijkheid jonge werknemer

Behoefte aan arbeid (tijdelijk tekort)

Maar ook: organisatiegrootte, psychosociale steun van manager en leeftijd manager

Wat helpt mbo'ers?

Niet alleen een diploma en vakkennis, maar ook werknemer vaardigheden (betrokkenheid en sociale vaardigheden)

Weten wat je wil en actief bezig zijn met verkennen van mogelijkheden van beroep en loopbaan : vergroten kans op werk + krijgen van (extra) begeleiding.



Werkgevers kunnen bijdrage leveren aan soepele overgang door niet alleen het bieden van werk, maar ook begeleiding.

School



Work

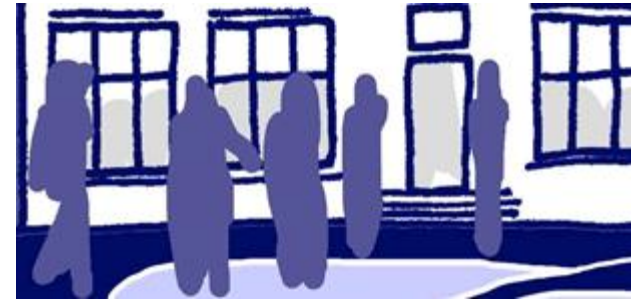


Proactief



Sociaal

Wat helpt mbo'ers?



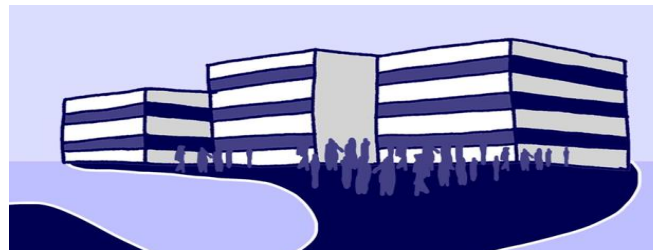
Groot & divers

INTEGRALE BENADERING

Ouderlijke toelage



Loopbaangerelateerde steun



Psychosociale steun

Regelmatig



Toekomstgericht

Contact?

school2work@uu.nl

p.e.baay@uu.nl

e.dumhs@uu.nl

c.c.e.buers@uu.nl



Universiteit Utrecht



School2Work

mr. Tanja Jadnanansing



Universiteit Utrecht



Bouwstenen voor een toekomstbestendig mbo

Ing. Jan van Zijl
MBO Raad



Universiteit Utrecht



Workshops

**Kwetsbare groepen op de
arbeidsmarkt**

Aula

Sociale netwerken

Johanna

Westerdijkkamer

**Loopbaanoriëntatiebegeleiding
groep 1**

Opzoomerkamer

**Loopbaanoriëntatiebegeleiding
groep 2**

Belle van Zuylenzaal

Stages en werkgevers

Kanunnikenzaal



Universiteit Utrecht



Onderwijs in de 21^{ste} eeuw: Rendementsdenken of 'Bildung'

Leonard Geluk
Haagse hogeschool



Universiteit Utrecht