

Samenvatting proefschrift

*Hoe Mbo-Studenten de Transitie Naar Werk Maken:
Een Persoon-in-Context Benadering*

Pieter Baay

Wie vinden na afronding van hun opleiding gemakkelijk een baan en wie hebben daar meer moeite mee? Een soepele overgang van school naar arbeidsmarkt is niet alleen belangrijk voor individuele jongeren, maar zeker ook voor de maatschappij. Die overgang is een proces dat niet te vatten is in één enkel moment; de loopbaan wordt immers al voorbereid tijdens de opleiding en is na het vinden van een eerste baan niet afgelopen. Het is ook een proces dat niet te vatten is in één persoon; de werkzoekende opereert in een context van loopbaanbegeleiders, familie, vrienden, stagebegeleiders, mogelijke werkgevers en andere sociale contacten. Dit proces, dat de periode beslaat tussen het afronden van de opleiding en de eerste stappen op de arbeidsmarkt, is onderzocht in het School2Work project. Voorliggend proefschrift is onderdeel van dit project. Dit hoofdstuk bevat een samenvatting van de inzichten die in het proefschrift zijn opgedaan.

Achtergrond van het onderzoek

Afgestudeerden hanteren verschillende criteria om de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt als succesvol te benoemen. De één wil zo snel mogelijk een baan; de ander vindt een vast contract of een passende baan belangrijker. Los van de precieze kenmerken van de baan betekent het vinden van een baan een eerste indicatie voor succes. Eerder onderzoek heeft laten zien dat het niet vinden van een baan gevolgen heeft voor de motivatie, sociale integratie en welbevinden van individuen. Ook de maatschappij is gebaat bij een soepele overgang van opleiding naar arbeidsmarkt. Als studenten snel een baan vinden, hoeven ze immers geen beroep te doen op het sociale vangnet. Gezien het belang van soepele overgangen van opleiding naar arbeidsmarkt, staat jeugdwerkloosheid hoog op de politieke agenda. Hierbij werken nationale en regionale overheden samen met het bedrijfsleven om meer banen te creëren en zo min mogelijk jongeren tussen wal en schip te laten geraken.

Bij maatregelen rondom jeugdwerkloosheid wordt vaak speciale aandacht besteed aan de groep lager en middelbaar opgeleide jongeren. Zowel in Nederland als daarbuiten hebben zij gemiddeld genomen een meer kwetsbare arbeidsmarktpositie, met een hogere kans op werkloosheid en een lagere kans op een vast contract in vergelijking met hoger opgeleiden. Deze relatief kwetsbare groep vormt ook een grote groep; 43% van de beroepsbevolking heeft een mbo-diploma. De grootte en kwetsbaarheid van mbo-studenten, in combinatie met de constatering dat relatief weinig onderzoek is gedaan naar deze groep, vormden aanleiding om te focussen op de overgang van mbo-opleiding naar arbeidsmarkt in dit onderzoek. Hierbij is specifiek gekeken naar beroepsopleidende leerweg (BOL)-studenten in mbo-opleidingen op niveau 2 (basisberoepsopleiding, bijv. kapper), niveau 3 (vakopleiding, bijv. eerste monteur) en niveau 4 (middenkaderopleiding, bijv. filiaalbeheerder).

Onderzoeksvraag

Het onderzoek naar de overgang van mbo-opleiding naar arbeidsmarkt is gebaseerd op een drietal aannames. De eerste aanname is dat het zoeken naar een baan en het vinden van een baan niet hetzelfde is. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat heel actieve baanzoekers niet succesvol zijn in het vinden van een baan, terwijl passieve baanzoekers wel een baan aangeboden krijgen. We hebben om die reden gekeken naar het gehele proces, inclusief de intensiteit van het zoeken en het succes in het vinden. De tweede aanname was dat afgestudeerden een baan zoeken binnen een sociale context, waarbij zij kunnen worden beïnvloed door loopbaanbegeleiders, familie, vrienden, stagebegeleiders, mogelijke werkgevers en andere sociale contacten. Niet alleen individuele kenmerken van de afgestudeerden zijn onderzocht, maar ook kenmerken van de sociale context. De derde aanname was dat de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt een dynamisch, complex

proces is en daarom vanuit verschillende invalshoeken moet worden bekeken. Zodoende zijn in dit School2Work onderzoeksproject inzichten vanuit de psychologie, sociologie, economie en bestuurs- & organisatiewetenschappen meegenomen, waarbij het huidige proefschrift focust op de eerste twee disciplines. Deze overwegingen hebben geleid tot de volgende algemene onderzoeksvraag:

In hoeverre verklaren persoonlijkheid, zelfregulatie en het sociale netwerk van mbo-gediplomeerden hun zoekgedrag naar een baan en hun succes in de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt?

Opzet van het onderzoek

De zeven empirische hoofdstukken die samen dit proefschrift vormen hebben elk een deel van bovengenoemde hoofdvraag beantwoord. Daarbij was het doel om de verschillende individuele en contextuele factoren niet los van elkaar, maar in hun onderlinge samenhang te bekijken. Vanuit een persoon-in-context benadering zijn hypothesen geformuleerd die interactieve processen tussen individu en omgeving beschrijven. Voorbeelden van zulke interactieve processen zijn wanneer een individuele eigenschap (bijv. vriendelijkheid) een reactie ontlokt in de omgeving, wanneer een individuele eigenschap (bijv. openheid) ervoor zorgt dat iemand de omgeving anders waarneemt, of wanneer een individuele eigenschap (bijv. proactiviteit) ervoor zorgt dat iemand zijn omgeving anders vormgeeft. Zulke interactieve persoon-in-context processen zijn in de meeste hoofdstukken aan bod gekomen.

Voor de data-analyse is in de meeste hoofdstukken (zie Tabel 1.1) gebruikgemaakt van gegevens uit het School2Work onderzoek. Hierin zijn ruim 2000 mbo-studenten gevolgd vanaf het laatste jaar van hun mbo-opleiding tot en met drie jaar daarna, van 2011 tot en met 2014. Op vijf momenten konden deze studenten vragenlijsten voor het onderzoek invullen; twee vóór hun diplomering en drie daarna. Deze vragenlijsten bevatten een breed scala aan meetinstrumenten, die inzicht geven in de kenmerken van de studenten en hun sociale omgeving. Ook is hun gedrag en succes met betrekking tot het zoeken en vinden van een baan uitgebreid in kaart gebracht. Deze grootschalige verzameling van gegevens, van een groep waar relatief weinig onderzoek naar is gedaan, is uniek: Het volgt studenten in hun transitieperiode, is representatief voor mbo-studenten in Nederland en heeft aanzienlijk hogere responspercentages bereikt ten opzichte van andere onderzoeksprojecten bij deze doelgroep. Daarmee kunnen onze onderzoeksresultaten worden generaliseerd naar andere (niet onderzochte) mbo-studenten in Nederland.

Bevindingen

De empirische hoofdstukken zijn zo samengesteld dat ze het hele proces van werk zoeken en werk vinden beslaan. Hoofdstuk 2 en 3 behandelen de beginfase, waarin werkmotivatie en zoekgedrag van studenten voor hun diplomering aan de orde komen. Hoofdstuk 4 en 5 behandelen een latere fase, waarin het succes op de arbeidsmarkt na diplomering centraal staat. Hierbij is gekeken naar het aantal baanaanbiedingen, werkloosheidsduur, werkloosheidstatus en het type contract dat studenten hebben gekregen. Hoofdstuk 6 behandelt het gehele proces, inclusief zoekgedrag voor diplomering en arbeidsmarktsucces na diplomering. Hoofdstuk 7 richt zich op een speciaal aspect dat een rol speelt in het vinden van een baan: ogenschijnlijk toevallige kansen bij het zoeken en vinden van een baan. Hoofdstuk 8 behandelt een interventiestudie, waarin geprobeerd is proactieve vaardigheden, zoekgedrag en arbeidsmarktsucces bij mbo-studenten te verhogen.

In **hoofdstuk 2** wordt beschreven hoe de werknorm zoals mbo-studenten deze ervaren in hun sociale omgeving samenhangt met hun eigen werkmotivatie en zoekgedrag naar een baan. Hoe sterker mbo-studenten ervaren dat werk belangrijk wordt gevonden in hun eigen etnische groep, hoe gemotiveerder zijzelf zijn om te werken en hoe actiever zij zoeken naar een baan voor na hun opleiding. De verwachting was dat de invloed van deze sociale context met name sterk is voor studenten die van nature gevoeliger zijn voor hun sociale omgeving. Dit is getoetst door drie persoonlijkheidstypen te vergelijken: overcontrollers, undercontrollers en veerkrachtigen. Overcontrollers scoren relatief laag op emotionele stabiliteit, extraversie en openheid voor nieuwe

ervaringen; eerder onderzoek liet zien dat zij minder besluitvaardig en onafhankelijk zijn. In eerder onderzoek bleken ondercontrollers (relatief laag op vriendelijkheid en zorgvuldigheid) en veerkrachtigen (relatief hoog op de eerder genoemde dimensies) juist meer autonoom. In overeenstemming met de hypothese is de samenhang tussen de werknorm in de etnische groep en de eigen werkmotivatie sterker voor overcontrollers dan voor veerkrachtigen en ondercontrollers. Resultaten uit dit hoofdstuk suggereren dus dat iemands sociale omgeving in het algemeen van invloed is, maar dat de mate van invloed mede wordt bepaald door iemands persoonlijkheid.

In **hoofdstuk 3** staat het belang van werkmotivatie en zelfcontrole voor het zoeken naar een baan centraal. Hierbij is allereerst aangetoond dat zelfcontrole sterker dan werkmotivatie voorspelt in hoeverre mbo-studenten naar een baan zoeken. Met zelfcontrole wordt bedoeld in hoeverre studenten in staat zijn om korte termijn impulsen niet te volgen en actie te ondernemen ten behoeve van een lange termijn doel. De verwachting was dat baanzoekers vooral baat zouden hebben bij hun zelfcontrole als zij gemotiveerd zijn om te gaan werken. Dit werd echter niet bevestigd; een grotere mate van zelfcontrole hangt samen met meer zoekgedrag ongeacht of iemand meer of minder gemotiveerd is om te gaan werken. Dit kan wijzen op zogenaamd “moeiteloos gebruik” van zelfcontrole: in plaats van het actief inzetten van zelfcontrole lijkt het erop dat baanzoekers met veel zelfcontrole bepaalde automatismen hebben die hen helpen bij het zoeken van een baan. Zo zijn zij wellicht minder snel afgeleid door verleidelijke impulsen, bijvoorbeeld wanneer vrienden hen uitnodigen om te gaan gamen. Anderzijds hebben zij wellicht bepaalde gewoonten ingebouwd die hen moeiteeloos helpt bij het zoeken naar een baan. Voorbeelden hiervan zijn het gebruik van vacature-alerts, routinematige gesprekjes met sociale contacten over het zoeken naar een baan en het direct bijwerken van het cv als relevante veranderingen zich voordoen. Een grotere mate van zelfcontrole, meer nog dan de mate van werkmotivatie, voorspelt in ieder geval een grotere mate van actief zoekgedrag naar een baan.

In **hoofdstuk 4** is gekeken naar de rol van persoonlijkheid en sociale netwerken in het voorspellen van arbeidsmarktkansen. Eerder onderzoek toonde al aan dat beide aspecten los van elkaar van belang zijn voor iemands arbeidsmarktkansen, maar in dit hoofdstuk is specifiek gekeken naar de combinatie van persoonlijkheid en sociale netwerken. Allereerst is ook in dit onderzoek gevonden dat extravertie en emotionele stabiliteit samenhangen met betere arbeidsmarktkansen. Zo hebben extraverte en emotioneel stabiele mbo-afgestudeerden een kortere werkloosheidsduur en meer kans op een baan na diplomering. Tegen de verwachting in worden deze relaties niet verklaard door een groter sociaal netwerk. Het lijkt er dus op dat andere factoren verklaren waarom baanzoekers met een dergelijke persoonlijkheid succesvoller zijn op de arbeidsmarkt (bijv. een beter sollicitatiegesprek of betere omgang met tegenslagen). Wel hangt de grootte van het sociale netwerk samen met een groter aantal baanaanbiedingen. Wederom tegen de verwachting in verklaren persoonlijkheidskenmerken niet in welke mate studenten profiteren van hun sociale netwerk. In de volgende hoofdstukken zijn daarom andere individuele verschillen in de benutting van het sociale netwerk beschreven.

In **hoofdstuk 5** blijkt dat baanzoekers baat hebben bij een groot sociaal netwerk. Net als in eerder onderzoek rapporteren mbo-afgestudeerden betere arbeidsmarktkansen wanneer zij een groter sociaal netwerk hebben. Specifieker gezegd blijken mbo-studenten een beter type contract (bijv. vast in plaats van tijdelijk) te hebben naarmate zij meer sociale contacten hebben. In dit hoofdstuk blijkt dat het daarbij niet uitmaakt of mbo-gediplomeerden wel of niet met deze sociale contacten praten over het zoeken naar een baan. Als sociale contacten van belang kunnen zijn zonder met hen te praten, vertegenwoordigen zij kennelijk meer hulpbronnen dan het overbrengen van (vacature)informatie. Andere hulpbronnen die sociale contacten kunnen bieden, zelfs zonder met de baanzoeker te praten over het zoeken naar een baan, zijn het steunen van iemands identiteit of het doen van een goed woordje bij een toekomstig werkgever. Zulke hulpbronnen worden ook wel ‘de onzichtbare hand’ genoemd in de literatuur en krijgen in dit hoofdstuk dus aandacht. Een andere bevinding in dit hoofdstuk is dat het aantal sociale contacten van invloed is ongeacht of zij

wel of niet in dezelfde sector werken als de baanzoeker. Op basis hiervan lijkt het dus waardevol om het sociale netwerk te vergroten; en niet per se uitsluitend in de sector waarin men wil werken.

In **hoofdstuk 6** wordt aandacht besteed aan wat zogeheten proactieve baanzoekers anders doen dan minder proactieve baanzoekers. Van proactieve baanzoekers wordt verondersteld dat zij zich meer op de toekomst richten en nadenken over hoe ze hun wensen omtrent een baan kunnen vormgeven. Eerder onderzoek toonde aan dat proactieve baanzoekers actiever en succesvoller zijn bij het zoeken en vinden van werk. Dit is in dit hoofdstuk ook gevonden: de mate van proactiviteit van baanzoekers hangt samen met intensiever zoekgedrag, een groter aantal baanaanbiedingen, een grotere kans op een baan, een hoger salaris en een grotere mate van baantevredenheid. Verder beginnen proactieve mbo'ers eerder met het toewerken naar toekomstdoelen die zij voor zichzelf hebben opgesteld. Tot slot gaan proactieve baanzoekers effectiever om met hun omgeving. Zo zoeken ze intensiever naar een baan als ze een obstakel (etnische discriminatie) verwachten, terwijl minder proactieve baanzoekers niet meer gaan zoeken als zij discriminatie verwachten. Op basis van Amerikaanse data blijkt ook dat proactieve baanzoekers die rond hun 18^e verwachten gediscrimineerd te worden bij het zoeken van een baan op hun 28^e minder zijn gediscrimineerd dan minder proactieve baanzoekers die evenveel discriminatie hadden verwacht. Dit kan betekenen dat proactieve baanzoekers beter in staat zijn om hun omgeving te beïnvloeden. Dit vonden we ook in relatie tot positieve kansen. Baanzoekers die zich proactiever voorbereiden op netwerkbijeenkomsten lijken hier meer informatie uit te halen en baanzoekers die zich proactiever hebben voorbereid op sollicitatiegesprekken halen hier eerder een baanaanbod uit. Samengevat kunnen we stellen dat een proactieve houding bij het zoeken naar een baan samenhangt met harder werken, succesvoller zijn, sneller in actie komen en effectiever met de (negatieve en positieve) omgeving omgaan.

In **hoofdstuk 7** staan toevallige gebeurtenissen in de baanzoektocht centraal. Hoewel mensen vaak spreken over toevallige kansen bij het zoeken naar een baan (bijv. "toevallig" een vacature zien) was de veronderstelling dat deze zogenaamde toevalligheden niet zomaar plaatsvinden. Sommige baanzoekers, zo was de verwachting, hebben meer kans om deze ogenschijnlijke toevalligheden mee te maken, op te merken en te benutten. Inderdaad rapporteren mbo'ers in een omgeving met meer kansen (een groter sociaal netwerk en hogeropgeleide ouders) een groter aantal toevalligheden in hun baanzoektocht. Ook baanzoekers die zich beter hebben voorbereid op de zoektocht rapporteren een groter aantal toevalligheden. Om het onderscheid te maken tussen de blootstelling aan en het opmerken van toevalligheden, voegden we (gemanipuleerde) ogenschijnlijk toevallige gebeurtenissen toe aan een lopende sollicitatieprocedure. Een voorbeeld van een toevalligheid die sollicitanten tijdens deze procedure op hun pad kregen, is een poster met sollicitatietips in de wachtkamer voor het sollicitatiegesprek. Ook hieruit blijken verschillen in de perceptie en benutting van toevalligheden. Sollicitanten met een minder emotioneel stabiele persoonlijkheid hadden een grotere kans de toevalligheden op te merken, maar deden er niet vaker wat mee. Sollicitanten die zich beter hadden voorbereid, merkten de toevalligheden niet vaker op, maar benutten deze toevalligheden wel vaker. De twee studies samen laten zien dat niet iedereen evenveel toevalligheden tegenkomt, opmerkt en benut, waarbij gelegenheid en voorbereiding bijdragen aan de ervaring van 'toeval' en de benutting van onvoorziene kansen.

In **hoofdstuk 8** wordt beschreven hoe een training is opgezet en uitgevoerd om proactief gedrag onder mbo-studenten te verhogen. De training werd gegeven door de Nationale JeugdRaad (NJR) en is onderzocht door studenten te vergelijken die de training wel of niet hadden gevolgd. Op verschillende uitkomstmaten (proactief gedrag, zoekgedrag, arbeidsmarktsucces) is geen effect van de training gevonden. Uit de ontwikkeling, uitvoering en effectiviteitsstudie van de training zijn vijf lessen getrokken. Ten eerste dient de training aangepast te zijn aan het niveau en de interesses van de studenten; zij moeten een noodzaak en wens tot leren ervaren. De tweede les is dat het, ook gezien de diversiteit in het mbo, van belang is om de training te kunnen toesnijden op de (groep van) student(en). Ten derde is het hierbij belangrijk om de training op het juiste moment aan te

Baay (2015) Hoe mbo-studenten de transitie naar werk maken

bieden: wanneer studenten reeds een baan hebben gevonden is de training te laat; wanneer zij nog helemaal niet bezig zijn met de periode na diplomering is de training misschien te vroeg. De vierde les is dat het noodzakelijk is om de school en docenten voldoende te betrekken bij de training, omdat zij de toon zetten bij de aankondiging van de training en ook medeverantwoordelijk kunnen zijn voor praktische zaken die het succes van de training mede bepalen (bijv. regelen ruimtes en materialen). Tot slot is het aan te raden om de effectiviteit van interventieprogramma's niet alleen te beschouwen op programmaniveau, maar door tevens te kijken naar specifieke elementen uit de training. Effectieve elementen uit een training kunnen in de toekomst immers net zo goed worden benut als een effectief programma.

Conclusies

Op basis van de verschillende hoofdstukken zijn ten minste drie conclusies te trekken.

#1 Mbo-studenten kunnen, tot op zekere hoogte, hun eigen baanzoektocht vormgeven.

Het zoeken van een baan is voor een deel iets waar de baanzoeker verantwoordelijkheid in kan nemen. Zo zoeken sommige mbo'ers actiever dan anderen. Daarnaast blijken studenten hun omgeving op verschillende manieren te betrekken en vorm te geven. Zo maken sommigen meer gebruik van hun sociale netwerk dan anderen en gaan sommigen beter voorbereid naar netwerkbijeenkomsten, waardoor ze de opbrengst van zo'n bijeenkomst kunnen vergroten. Ook de omgang met mogelijke obstakels bij het zoeken naar een baan speelt een rol. Zo is de verwachting om gediscrimineerd te worden voor sommigen aanleiding om harder te zoeken, terwijl anderen minder actief worden. Het lijkt erop dat een proactieve omgang met discriminatie kan helpen om de negatieve effecten hiervan terug te dringen (hoewel ze blijven bestaan). Baanzoekers die zich beter voorbereiden op de baanzoektocht en het sollicitatiegesprek komen hierbij een groter aantal toevallige kansen tegen. Samengevat kan geconcludeerd worden dat mbo'ers het zoeken naar een baan in zekere mate kunnen vormgeven door goede voorbereiding, actief zoekgedrag en een effectieve omgang met de omgeving.

#2 Sommige mbo-studenten hebben betere mogelijkheden voor een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt dan anderen.

Hoewel mbo'ers hun best kunnen doen om hun arbeidsmarktkansen te optimaliseren, zijn de kansen hierop niet gelijk verdeeld. Zo hebben baanzoekers met een groter sociaal netwerk, zelfs als ze dit niet gebruiken, betere arbeidsmarktkansen. Ook rapporteren zij een groter aantal toevallige kansen in hun zoektocht naar een baan, waar zij ogenschijnlijk niks voor hebben gedaan. Dit geldt ook voor mbo'ers met ouders die een hogere opleiding hebben genoten, wat aangeeft dat de arbeidsmarktkansen niet alleen beïnvloed worden door de vaardigheden en activiteiten van de mbo'ers zelf. Ook de persoonlijkheid van mbo'ers speelt een rol: emotioneel stabiele en extraverte baanzoekers hebben een betere kans op een baan na de opleiding. Op basis van deze bevindingen kunnen we stellen dat niet elke mbo'er dezelfde mogelijkheden kent om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt.

#3 Mbo-studenten verschillen in hun interpretatie van hun omgeving en hun omgang daarmee.

Naast min of meer objectieve verschillen in de omgeving (zoals de grootte van het sociale netwerk), gaan mbo'ers ook verschillend met hun omgeving om. Twee zaken vallen op in relatie tot de ervaring van werknormen in iemands omgeving. Ten eerste rapporteren mbo'ers met een gedeeltelijk niet-Nederlandse etnische achtergrond dat Nederlanders werk belangrijker vinden dan dat Nederlanders zelf rapporteren. Ten tweede hangt de werknorm in de sociale omgeving en de eigen werkmotivatie sterker samen voor sommige mbo'ers dan voor andere, afhankelijk van hun persoonlijkheid. Persoonlijkheid speelt ook een rol in de perceptie van toevalligheden in de omgeving; minder emotioneel stabiele baanzoekers merken deze eerder op. Ook blijkt dat niet alle mbo'ers hetzelfde omgaan met obstakels in hun omgeving. Omdat proactieve baanzoekers zich meer inzetten naarmate ze een groter obstakel zien aankomen (in de vorm van etnische

discriminatie), lijkt het erop dat proactieve baanzoekers een obstakel eerder als uitdaging ervaren. Kortom, mbo'ers lijken te verschillen in de manier waarop zij hun omgeving ervaren en benaderen.

Theoretische implicaties

De *persoon-in-context benadering* in dit proefschrift maakt het mogelijk om te onderzoeken wanneer en waarom individuele kenmerken een rol spelen in het de zoektocht naar een baan, terwijl voor contextuele kenmerken kan worden gekeken voor wie deze met name van invloed zijn. Zodoende is bewijs gevonden voor verschillende persoon-in-context processen, zoals de baanzoeker die de omgeving waarneemt, vormgeeft en een reactie ontlokt uit de omgeving.

Persoonlijkheid kreeg op verschillende manieren aandacht in dit proefschrift. Zo is gekeken vanuit een Big Five perspectief, waarbij opvalt dat extraverte en emotioneel stabiele baanzoekers betere arbeidsmarktkansen hadden. Als de vijf persoonlijkheidskenmerken (ook vriendelijkheid, zorgvuldigheid en openheid) tegelijk worden bekeken, blijken geen verbanden met arbeidsmarktsucces. Het was ook niet zo dat de persoonlijkheidskenmerken verklaren wie het meest baat heeft bij zijn of haar sociale netwerk of wie de meeste toevalligheden in de zoektocht naar een baan ervaart. De rol van Big Five persoonlijkheidskenmerken was dus gering. Analyses op basis van persoonlijkheidsprototypen laten wel zien dat veerkrachtige baanzoekers actiever naar een baan zoeken en dat overcontrollers dit met name doen wanneer de werknorm in hun etnische groep positiever is. Analyses met betrekking tot de proactieve persoonlijkheid van mbo'ers laat zien dat proactievere baanzoekers harder zoeken, succesvoller zijn op de arbeidsmarkt, sneller in actie komen en effectiever met hun (negatieve en positieve) omgeving omgaan. Samengevat laten de resultaten zien dat de persoonlijkheid van mbo'ers zeker van invloed is op de zoektocht naar een baan, hoewel de rol van Big Five persoonlijkheidskenmerken kleiner is dan verwacht.

Sociale netwerken blijken ook een rol te spelen in de zoektocht naar een baan. Zo hebben mbo'ers met een groter sociaal netwerk een grotere kans op een vast contract, zelfs wanneer zij niet hebben gepraat over het zoeken naar een baan met deze sociale contacten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat baanzoekers ook worden gesteund via andere wegen dan directe informatie of hulp. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat een sociaal contact ongevraagd een goed woordje doet of dat mensen met een groter sociaal netwerk zich gesterkt voelen in hun baanzoektocht door de aanwezigheid van anderen. Dit sluit aan bij de bevinding dat mensen die een positievere werknorm in hun sociale omgeving ervaren ook actiever zoeken naar een baan. In dit proefschrift is ook onderzocht of sommigen effectiever met hun netwerk omgaan dan anderen. De eerder genoemde Big Five persoonlijkheidskenmerken verklaren niet wie meer profiteert van het sociale netwerk, maar de proactieve vaardigheden van mbo'ers doen dat wel. Zij die zich proactiever hebben voorbereid op netwerkbijeenkomsten halen hier ook meer informatie uit, zo lijkt het. Tot slot is ook het aantal ogenschijnlijke toevalligheden tijdens de zoektocht naar een baan (bijv. "toevallig" een vacature zien) hoger bij mensen met een groter sociaal netwerk. Samengevat kunnen we concluderen dat zowel het actieve gebruik als de aanwezigheid van een groter sociaal netwerk mbo'ers op verschillende manieren kan helpen in het zoeken en vinden van een baan.

Zelfregulatie is het derde aspect dat uitgebreide aandacht krijgt in dit proefschrift. Allereerst blijken mbo'ers met meer zelfcontrole actiever naar een baan te zoeken, ongeacht hun werkmotivatie. Zelfcontrole gaat om het negeren van impulsen die aantrekkelijk zijn voor de korte termijn, maar ook om het actie ondernemen ten behoeve van lange termijn doelen. Een gerelateerde zelfregulatievaardigheid is proactief gedrag. Proactieve mensen richten zich op de toekomst, zien zichzelf als vormgever van de omgeving en blijken in onderzoek vaak succesvoller. Ook in dit proefschrift is gevonden dat proactieve mbo'ers zich actiever inzetten voor toekomstige doelen (zoals een baan). Verder blijken ze sneller te beginnen met het werken aan de toekomst en weten zij obstakels en kansen in hun omgeving meer naar hun hand te zetten. Deze bevindingen helpen verklaren waarom proactieve mbo'ers succesvoller zijn op de arbeidsmarkt in termen van aantal baanaanbiedingen, kans op werkloosheid, salaris en baantevredenheid. In die zin is het

teleurstellend dat het trainingsprogramma om mbo'ers proactieve vaardigheden aan te leren geen positieve effecten liet zien.

Praktische implicaties

In de nationale en internationale beleidscontext gaat veel aandacht uit naar (jeugd)werkloosheid. De Nederlandse ambassadeur voor jeugdwerkloosheid zet zich in voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en zet daarbij met name in op betere samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en bedrijven. In de internationale context stelt de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling zich tot doel om “op langere termijn betere uitkomsten te creëren voor jongeren door hen te voorzien van relevante vaardigheden en door obstakels rondom hun arbeidsmarktpositie weg te nemen” (OECD, 2013, blz. 2). In het beroepsonderwijs wordt dagelijks de vraag gesteld hoe studenten kunnen worden voorbereid op de arbeidsmarkt. In dit licht is het goed om de praktische implicaties van de bevindingen uit dit proefschrift te behandelen. Hierbij staan de vaardigheden en directe sociale contexten van baanzoekers centraal.

In het proefschrift is aandacht besteed aan verschillende vaardigheden die van pas komen bij een actieve en succesvolle baanzoektocht. Er zijn aanwijzingen dat verschillende elementen van zelfcontrole van belang zijn om actief naar werk te zoeken. Sommige van deze elementen, zo laat eerder onderzoek zien, zijn deels aan te leren, zoals impulscontrole, initiatief nemen en doorzettingsvermogen. Ook kan het baanzoekers helpen om bepaalde gewoontes te ontwikkelen in de baanzoektocht, zoals het instellen van vacature-alerts, het regelmatig bespreken van de baanzoektocht met anderen en het CV direct bij te werken wanneer relevante veranderingen zich voordoen. Deze gewoontegedragingen kosten relatief weinig moeite, maar kunnen bijdragen aan een continu en succesvol zoekproces. Een hulpmiddel om gewoontes aan te leren zijn implementatie intenties, waarbij individuen een “als...dan...” plan opstellen. Baanzoekers vullen hierbij een gebruikelijke situatie in bij “als...” (zoals: Als ik zondag thuiskom van het sporten”) en een effectieve actie bij “dan...” (zoals: dan selecteer ik twee interessante vacatures op het internet”). Een dergelijke geheugensteun, zo suggereert eerder onderzoek, kan helpen om met relatief weinig moeite actief te blijven in de baanzoektocht.

Baanzoekers profiteren ook van proactieve vaardigheden. Proactieve baanzoekers lijken beter in staat om mogelijkheden te benutten en de impact van obstakels te verkleinen. Dit kan deels voortkomen uit een optimistische houding, waarbij obstakels worden gezien als uitdagingen. Zo'n houding kan getraind worden, door bijvoorbeeld gebruik te maken van mental contrasting. Hierbij wordt eerst het gewenste eindresultaat geschetst, waarna de obstakels bij dit doel worden geïdentificeerd en gevisualiseerd. Het stilstaan bij deze obstakels nadat de positieve kant van het doel is belicht, zo laat eerder onderzoek zien, verbetert prestaties in verschillende domeinen. Daarnaast lijkt het van belang om een realistisch plan te maken en daarnaar te handelen. De stap-voor-stap benadering van de DOEMAAR methode zoals beschreven in hoofdstuk 8 kan daarbij wellicht helpen, maar eerst is nader onderzoek nodig om inzicht te krijgen in de effectiviteit van deze benadering.

Hoewel proactief gedrag nuttig is in het zoeken naar een baan, laat dit proefschrift ook zien dat er een balans is tussen voorbereid zijn op toekomstige gebeurtenissen en ruimte laten voor onverwachte gebeurtenissen. Van de respondenten gaf 65% aan dat toeval een rol speelde in hun baanzoektocht, dus flexibiliteit om hierop in te kunnen gaan lijkt van belang. Flexibiliteit en omgang met onzekerheid is ook in toenemende mate nodig in de huidige tijd; zodoende wordt het ook wel een 21e-eeuwse vaardigheid genoemd. Mensen met een veerkrachtige persoonlijkheid doen dit wellicht al vanuit zichzelf; daarnaast besteden onderwijs en onderzoek steeds meer aandacht aan mogelijkheden om deze vaardigheden aan te leren.

Een goede manier om voorbereid te zijn en tegelijk open te staan voor onverwachte hulp is door sociale contacten te benaderen. Het onderzoek laat zien dat alleen al het hebben van sociale contacten samenhangt met betere arbeidsmarktkansen en het meemaken van meer toevallige

Baay (2015) Hoe mbo-studenten de transitie naar werk maken

gebeurtenissen bij het zoeken naar een baan. Ook blijkt dat netwerken zich met name uitbetaalt wanneer baanzoekers goed (proactief) voorbereid zijn op het netwerken. Scholing kan helpen bij het strategisch uitbreiden en benutten van netwerken. Zulke training kan gericht zijn op studenten, maar ook hun docenten en stagebegeleiders kunnen worden betrokken in het activeren van het beroepsnetwerk. De toenemende aandacht voor netwerken in het (middelbaar beroeps)onderwijscurriculum stemt in die zin hoopvol.

Behalve instrumentele hulp (zoals informatie) kan de sociale omgeving ook andere hulp bieden in de baanzoektocht. Vrienden, ouders en docenten beïnvloeden wellicht hoe baanzoekers hun sociale omgeving ervaren, wat ook van invloed is op hun gedrag. Zo lijken studenten beïnvloed te worden door de werknorm in hun omgeving en de kans om gediscrimineerd te worden. Als de sociale omgeving een realistisch beeld van deze factoren kan schetsen, kan dit studenten ook motiveren actief te (blijven) zoeken naar werk. Een beproefd hulpmiddel hierbij is om de perceptie van jongeren te vergelijken met de perceptie van anderen of de feitelijke cijfers.

Samengevat kunnen we stellen dat de inzet van de individuele baanzoeker cruciaal is voor de arbeidsmarktkansen, maar dat ook een rol lijkt weggelegd voor scholen en andere sociale contexten om jongeren te helpen hun vaardigheden, hulpbronnen en houdingen zo te ontwikkelen dat zij de invloed van potentiële obstakels kunnen verminderen en potentiële kansen effectief kunnen benutten om een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt te maken.