



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Motieven opleidingskeuze Haagse jongeren

Eindrapport

Panteia, Inge van den Ende, Rosanne Oomkens en Natasha Stroeker
Zoetermeer, 13 december 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Achtergrond	5
1.2	Doel en vraagstelling	6
1.3	Onderzoeksopzet	9
2	De Haagse onderwijs-arbeidsmarktsituatie	10
2.1	Inleiding	10
2.2	De arbeidsmarktperspectieven- en positie	11
2.3	De arbeidsmarktvrage	12
2.4	Opleidingsdeelname- en succes	13
3	Het opleidingskeuzeproces van jongeren	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Kiezen is een dynamisch proces	17
3.3	Zoekkanalen en informatiebronnen	17
3.4	Kiezen is geen rationeel proces	18
3.5	In staat tot kiezen?	18
4	Factoren die motieven opleidingskeuze verklaren	20
4.1	Inleiding	20
4.2	Invloed van persoonlijkheid	20
4.3	Kennis en beeldvorming I: opleidingen en beroepsbeelden	20
4.4	Kennis en beeldvorming II: arbeidsmarktperspectieven	20
4.5	Ontwikkeling keuzecompetenties: rol van arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties	21
4.6	Rol sociale omgeving	21
4.7	Toeval en serendipiteit	22
4.8	Inzoomen op techniek: imago en motieven	22
5	Beleid: beïnvloeding opleidingskeuze jongeren	23
5.1	Inleiding	23
5.2	'Matching' en 'rationaliteit' vaak uitgangspunt in LOB-beleid	23
5.3	Ontwikkeling leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit	25
5.4	Sturen naar techniek: kan dit?	27
6	Conclusies en aanbevelingen	28
6.1	Conclusies	28
6.2	Aanbevelingen gemeente Den Haag	31
Bijlage 1	Deelnemers expertmeeting	38
Bijlage 2	Bronnenoverzicht	39



1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De werkloosheid in Den Haag is fors hoger dan in de rest van Nederland. Dat geldt zeker ook voor de Haagse jongeren. Eind augustus 2016 stonden er in de arbeidsmarktregio Haaglanden^a 52.474 niet-werkende werkzoekenden bij UWV ingeschreven, waaronder 5.008 jongeren (leeftijd tot 27 jaar). Tegelijkertijd stonden er in deze regio bij UWV 2.555 vacatures open.^{b 1}

Er is een – kwalitatieve – mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt: een groot aantal jongeren in Den Haag kiest een opleiding waarnaar vanuit Haagse werkgevers geen of weinig vraag is. Jongeren laten zich bij hun opleidingskeuze onvoldoende leiden door de vraag op de arbeidsmarkt. Daardoor kunnen veel gediplomeerde starters geen werk vinden. Op hun beurt krijgen – door onvoldoende instroom op de arbeidsmarkt van arbeidskrachten met een geschikte opleiding – (mkb-)bedrijven vacatures niet vervuld. Daarmee blijven kostbare banen onvervuld.

Overigens lijkt de hoge jeugdwerkloosheid voor een deel ook te worden veroorzaakt doordat werkgevers zich – vaak onbewust – laten leiden door vooroordelen over bijvoorbeeld jongeren met een uitkering en/of migrantenjongeren. Zij worden daardoor vaak op voorhand al afgewezen.²

Om jongeren meer kans op een baan te bieden, neemt de gemeente Den Haag – al dan niet in samenwerking met omliggende gemeenten – reeds de nodige maatregelen. Te noemen zijn onder meer de inspanningen in het kader van de “Haagse Educatieve Agenda (HEA) 2014-2018 – Kwaliteit als Kompas” en de inzet van het regionale programma Spirit4you.

Het beleid van de gemeente Den Haag is gericht op een zo goed mogelijke aansluiting tussen de opleidingen die jongeren in de stad volgen en de vraag naar opgeleide arbeidskrachten vanuit Haagse werkgevers. Zowel voor hen zelf als voor de Haagse economie is het van groot belang dat jongeren een studie kiezen waarmee ze aan de slag kunnen in Den Haag. Met het oog hierop heeft de gemeenteraad - tijdens de bespreking van de voorjaarsnota - op 9 juni 2016 de motie “Onderzoek motieven beroepskeuze” van het CDA Den Haag aangenomen. Daarin wordt het college verzocht onderzoek te doen naar de motieven waarop jongeren hun opleidingskeuze baseren. De gemeente Den Haag heeft Panteia gevraagd om dit onderzoek uit te voeren.

^a De arbeidsmarktregio Haaglanden bestaat naast Den Haag uit de gemeenten Delft, Midden-Delfland, Rijswijk Westland.

^b Absoluut gezien de meeste vacatures waren er voor technische (531), transport & logistiek (402), bedrijfseconomische & administratieve (396), commerciële (257) en ict beroepen (207).



1.2 Doel en vraagstelling

Doel- en centrale probleemstelling

Het **doel** van dit onderzoek is driedelig:

- De motieven waarop jongeren hun opleidingskeuze baseren in kaart te brengen en hierin specifiek te onderzoeken waarom jongeren in hoge mate niet kiezen voor (technische) opleidingen waar vraag naar is vanuit het (Haagse) bedrijfsleven.
- De effecten van het opleidingskeuzegedrag op de arbeidsmarktpositie van Haagse jongeren te inventariseren.
- Op basis hiervan aanbevelingen te doen voor (aanvullende) activiteiten die de gemeente Den Haag kan uitvoeren/stimuleren om het keuzeproses van jongeren te beïnvloeden, ten einde de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

De **centrale probleemstelling** van het onderzoek luidt daarmee als volgt:

Hoe ziet het opleidingskeuzegedrag van jongeren eruit, wat zijn de effecten hiervan voor de positie van Haagse jongeren op de arbeidsmarkt en wat zijn de consequenties hiervan voor het beleid van de gemeente Den Haag?

Deze centrale probleemstelling valt uiteen in de volgende onderzoeksvragen:

Gedrag

1. Hoe verloopt het keuzeproses waarin jongeren kiezen voor een beroepsopleiding?
2. Welke motieven liggen ten grondslag aan de keuze van jongeren voor een bepaalde beroepsopleiding?
 - a. Intrinsieke motieven -> inhoudelijke redenen (o.m. ontwikkelingsmogelijkheden; aansluiting bij eigen interesses; aansluiting bij eigen vaardigheden; kans op inhoudelijk interessant/leuk werk)
 - b. Extrinsieke motieven -> "wat levert het voor me op?" redenen (o.m. halen van diploma; goed betaalde baan; carrièremogelijkheden; mogelijkheden leidinggevende functie te bekleden)
3. Welke andere factoren zijn van invloed op het opleidingskeuzeproses van jongeren:
 - a. Overige 'interne' - i.e. in de persoon gelegen - factoren (o.m. persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd en herkomst; sociaaleconomische status);
 - b. kennis van (objectief) en beeldvorming over (subjectief) van de opleidingen en het arbeidsmarktperspectief daarvan;
 - c. overige opleidingsgerelateerde factoren (o.m. numerus fixus; kosten opleiding; intakeprocedure)
 - d. 'externe' - i.e. in de omgeving van jongeren en de opleidingen gelegen - factoren (o.m. beïnvloeders [zoals ouders, peers, docenten/ decanen van de vooropleiding, 'ambassadeurs']; studie-/beroepskeuzetest).
4. Waarom kiezen jongeren niet voor (veelal technische) opleidingen waar vraag naar is vanuit het bedrijfsleven?

Effecten

5. Wat zijn de effecten van het opleidingskeuzegedrag van jongeren in de arbeidsmarktregio Haaglanden (en specifiek in de gemeente Den Haag):



- a. Voor welke beroepsopleidingen kiezen de jongeren in de regio (opleidingsdeelname)?
- b. Wat is het rendement van deze opleidingen in de regio in termen van aantallen gediplomeerden en doorstroom naar vervolgopleiding (opleidingssucces)?
- c. Wat is de vraag van bedrijven en instellingen in de regio naar gediplomeerden van deze opleidingen (arbeidsmarktvraag)?
- d. Wat is de kans op een baan in de regio voor gediplomeerden van deze opleidingen (arbeidsmarktperspectief)?
- e. In hoeverre vinden gediplomeerden van deze opleidingen daadwerkelijk werk (arbeidsmarktpositie)?

Beleid

6. Wat kunnen de gemeente Den Haag en haar partners (zoals Spirit4you) – naast de reeds bestaande initiatieven – nog meer doen om het opleidingskeuzeproces van jongeren in positieve zin te beïnvloeden (d.w.z. "om te buigen" richting kansrijke [technische] opleidingen)?

Uiteindelijk zijn alle onderzoeksvragen ondersteunend aan het beleidsmatige hoofddoel, namelijk het doen van aanbevelingen voor activiteiten die de gemeente Den Haag kan uitvoeren/stimuleren om het keuzeproces van jongeren te beïnvloeden te einde de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren. Om de beleidsvraag rondom aanvullende beleidsalternatieven (6) goed te kunnen beantwoorden, is het nodig om de algemene bevindingen rondom motieven van jongeren (vraag 2, 3 en 4) te vertalen naar de Haagse situatie. Daarom hebben we vraag 5 omtrent de effecten toegevoegd, aangezien deze nodig zijn voor de vertaalslag van de uitkomsten van de vragen 2, 3 en 4 naar de Haagse situatie.

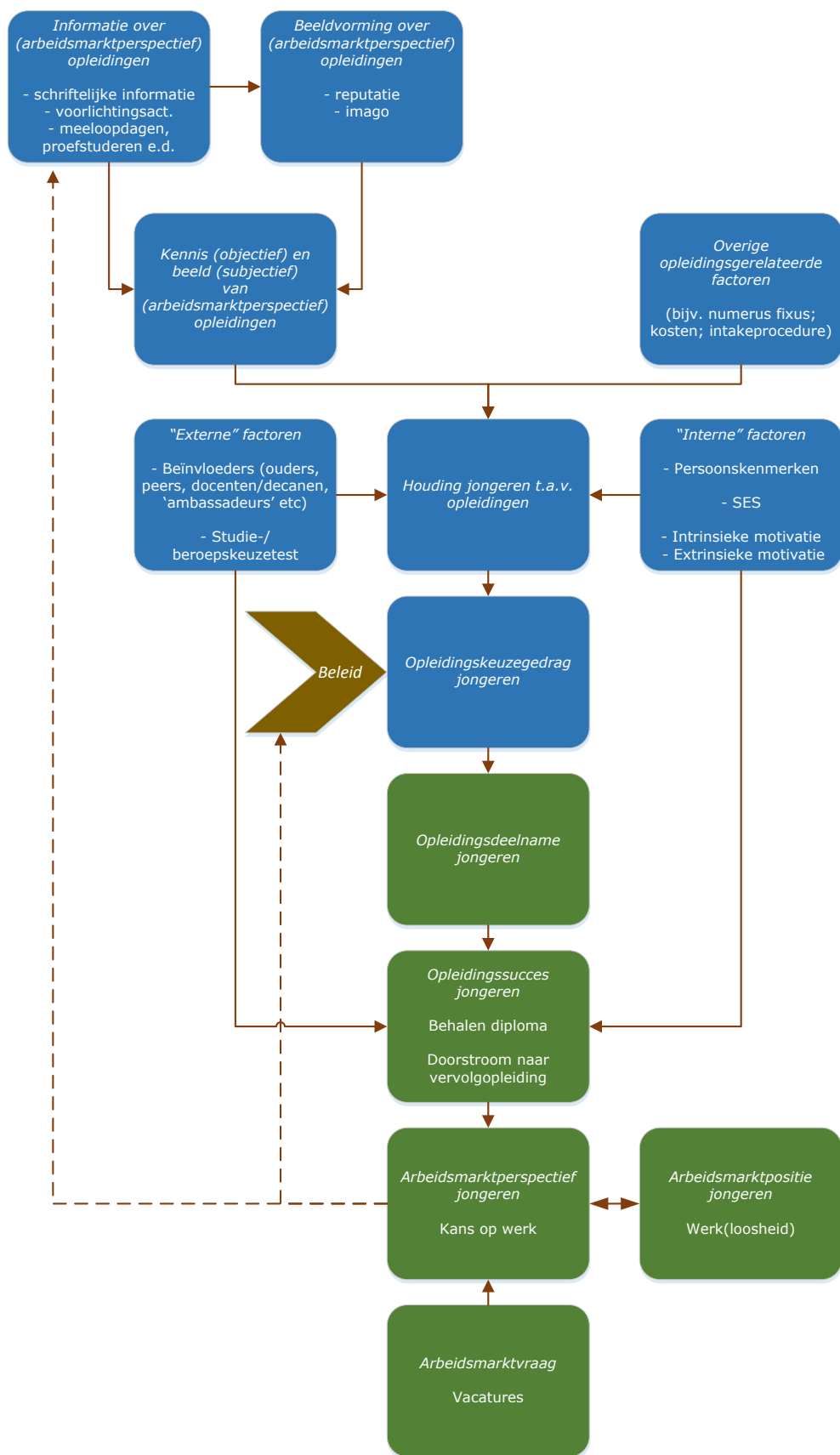
Aangezien de problematiek het grootst is (en ook het accent van het Haagse beleid ligt) op mbo-niveau, spitst het onderzoek zich toe op de keuze voor mbo-opleidingen.

Analysekader

Bij het beantwoorden van deze onderzoeksvragen gebruiken we het **analysekader** uit figuur 1.1 als 'kapstok'.



Figuur 1.1 Analyse kader opleidingskeuze jongeren: gedrag (blauw), effecten (groen) en beleid (bruin)



1.3 Onderzoeksoopzet

Voor dit onderzoek hebben we de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- Deskresearch opleidingskeuzeproces
- Deskresearch motieven opleidingskeuze
- Deskresearch beleid aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- Secundaire analyse
- Expertmeeting

Onderzoeksvraag (zie §1.2)	Onderzoeksactiviteit(en)	Aanpak	In rapport
1	Desk research opleidingskeuze-proces	Bestuderen en uiteenzetten (wetenschappelijke) literatuur over opleidingskeuzegedrag	Hoofdstuk 3
2, 3 a t/m d	Deskresearch motieven opleidingskeuze	Bestuderen en uiteenzetten (wetenschappelijke) literatuur motieven opleidingskeuze	Hoofdstuk 4
4	Deskresearch beleid aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	Synthetiseren kennis over bestaande beleidsprogramma's en -maatregelen LOB. Bestuderen Haagse beleidsinitiatieven LOB.	Hoofdstuk 5
5 a t/m e	Secundaire analyse	Analyse van bestaande data over de arbeidsmarktvrage, -aanbod, -perspectief en -positie van Haagse jongeren.	Hoofdstuk 2
6	Expertmeeting	Uitwerken en concretiseren aanbevelingen met betrokken partijen	Hoofdstuk 6



2 De Haagse onderwijs-arbeidsmarktsituatie

2.1 Inleiding

Om een beeld te krijgen van de opleidingen waar vraag naar is en waarvoor jongeren (massaal) niet kiezen, brengen we in dit hoofdstuk op basis van een secundaire analyse de Haagse onderwijs- en arbeidsmarktsituatie in beeld. In onderstaande tabel geven we een overzicht van de huidige Haagse situatie.

Tabel 2.1 Overzicht huidige Haagse onderwijs- en arbeidsmarktsituatie

Beste arbeidsmarktperspectieven voor mbo-ers		
Actueel	Toekomstig	
1. Techniek/industrie/bouw	▶ Techniek en procesindustrie	▶ Informatie en communicatietechnologie
2. Zorg	▶ Bouw en infra	▶ Handel en ondernemerschap
3. Transport en logistiek & overig	▶ Horeca en bakkerij	▶ Transport, scheepvaart en logistiek
	▶ Mobiliteit en voertuigen	

Wensberoep van werkloze jongeren <27 jaar	
1. Technische beroepen (20%)	3. Commerciële beroepen (13%)
2. Dienstverlenende beroepen (16%)	4. Bedrijfseconomisch en administratie beroepen (13%)

Openstaande vacatures op mbo-niveau	
1. Gastvrijheid	6. Technische installaties en systemen
2. Retail	7. Transport en logistiek
3. Zorg	8. Financiële diensten
4. Groothandel en internationale handel	9. ICT
5. Office	10. Orde en veiligheid

Uitval 1^{ste} jaar mbo	Mbo-gediplomeerden
1. Handel en ondernemerschap (9,9%)	1. Zorg en welzijn (28%)
2. Bouw en infra (9,8%)	2. Economie en administratie (16%)
3. Uiterlijke verzorging (8,8%)	3. Handel en ondernemerschap (8%)
4. Mobiliteit en voertuigen (8,3%)	4. Techniek en procesindustrie (6%)
5. Techniek en procesindustrie (7,1%)	5. Horeca en bakkerij (6%)

In de regio Haaglanden is de kans op een baan voor mbo-ers momenteel het hoogst in de techniek, de zorg en in de transport en logistiek. Bovenstaande tabel laat ook zien dat de kans op een baan zowel in de techniek als in de transport en logistiek in de toekomst hoog zal zijn. In de top 10 van het aantal openstaande vacatures komen deze drie sectoren weer terug. Als we kijken naar de aanbodzijde voor de drie sectoren met de beste arbeidsmarktperspectieven valt op dat het uitvalpercentage onder eerstejaars studenten van opleidingen in de techniek & procesindustrie en mobiliteit & voertuigen relatief hoog is. Het aantal gediplomeerde mbo-ers is het hoogst voor de sector zorg en welzijn. Wat verder opvalt, is dat onder werkloze jongeren een groot aantal werken in de techniek als wensberoep hebben ingevuld.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de arbeidsmarktperspectieven – en positie, arbeidsmarktvrage (in termen van openstaande vacatures) en het aanbod (in termen van opleidingsdeelname – en succes) van jongeren in Den Haag.



2.2 De arbeidsmarktperspectieven- en positie

In deze paragraaf bespreken we zowel de huidige als toekomstige arbeidsmarktperspectieven van Haagse gediplomeerden en de huidige arbeidsmarktpositie van jongeren in Den Haag.

2.2.1 Arbeidsmarktperspectief

Voor de regio Haaglanden heeft het UWV in 2015 een overzicht gemaakt met de actuele krapteberoepen^c. Krapteberoepen zijn de beroepen waar naar verhouding veel vraag naar is in relatie tot het beschikbare aanbod. Uit dit overzicht blijkt dat er op mbo-niveau binnen de volgende sectoren de meeste krapteberoepen zijn:

- 1) Techniek/Industrie/Bouw (7 krapteberoepen)
- 2) Zorg (2 krapteberoepen)
- 3) Transport en logistiek (1 krapteberoep)
- 4) Overig (1 krapteberoep)

Binnen de richting techniek is er sprake van krapte op verschillende niveaus. Zo zijn er moeilijk vervulbare vacatures in verschillende uitvoerende technische beroepen (zoals cnc-verspaners, gespecialiseerde lassers, meet -en regeltechnici). Daarnaast gaat het om technisch kaderpersoneel (bijv. (tekenaar-) werkvoorbereider). Voor hbo- en wo afgestudeerde zitten de krapteberoepen tevens in techniek/industrie/bouw, zorg, transport en logistiek en daarnaast ook in de ict, financieel/ economisch/ administratief en de onderwijssector.

Naast de actuele informatie biedt SBB met 'Kans op werk' inzage in de toekomstige kans op werk voor afgestudeerde mbo-ers. De berekening gaat uit van een student die nu anno 2016 met de opleiding begint en deze in de normale studieduur afrondt. De beste arbeidsmarktperspectieven zijn er in de regio Haaglanden voor mbo-gediplomeerden van de 7 domeinen die zijn weergegeven in tabel 2.2. Om de kans op werk aan te geven maakt SBB gebruik van de scores 1 t/m 5 waarbij score 5 staat voor 'goede kansen' en score 1 voor 'geringe kansen'.

Tabel 2.2 Kans op Werk naar domein en mbo-niveau, arbeidsmarktregio Haaglanden, 2016^d

Domein	Domein als geheel	Mbo-2	Mbo-3	Mbo-4	BBL	BOL
Bouw en infra	4	3	4	4	4	4
Handel en ondernemerschap	4	4	4	4	4	4
Horeca en bakkerij	4	5	5	3	5	3
Informatie en communicatietechnologie	4	1	4	4	4	4
Mobiliteit en voertuigen	4	3	4	3	4	3
Techniek en procesindustrie	4	4	5	3	5	3
Transport, scheepvaart en logistiek	4	4	5	3	4	3

Gediplomeerden met een niveau 3 diploma hebben de beste arbeidsmarktperspectieven in de regio Haaglanden, niveau 2 de slechtste en niveau 4 zit er tussenin. Uitsplitsing naar mbo-niveaus laat ook zien dat de beste arbeidsmarktperspectieven voor niveau 2 binnen de horeca en bakkerij liggen. Voor

^c Dit overzicht komt tot stand op basis van beschikbaar cijfermateriaal over vacatures en geregistreerde werkzoekenden bij UWV, een analyse van rapporten en beschikbare prognoses van ROA. Op basis van deze informatie wordt een groslijst gemaakt, die vervolgens wordt voorgelegd aan arbeidsmarktprofessionals, die actief input leveren en suggesties doen voor krapteberoepen.

^d



niveau 3 is dat binnen drie sectoren namelijk horeca en bakkerij, techniek en procesindustrie en transport, scheepvaart en logistiek. Gediplomeerden met een mbo niveau 4 diploma hebben de beste perspectieven in de ict, handel en ondernemerschap en bouw en infra. Tot slot laat uitsplitsing naar bbl en bol zien dat in de regio de perspectieven voor bbl-ers over het algemeen beter zijn. Dit geldt met name voor de horeca en bakkerij, techniek en procesindustrie en voedsel, natuur en leefomgeving.

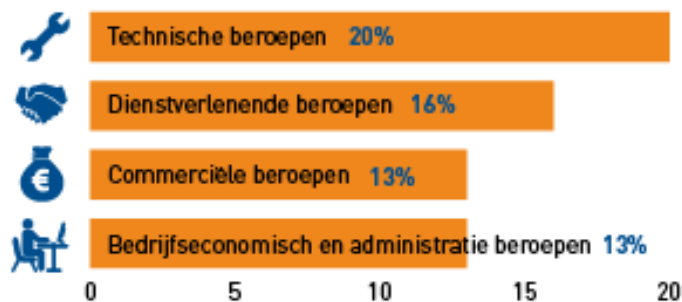
2.2.2 Arbeidsmarktpositie

De positie van gediplomeerden op de arbeidsmarkt brengen we in beeld met het aantal ingeschreven werklozen jongeren in Den Haag. In Den Haag lagen de werkloosheidspercentages onder jongeren (15-25 jaar) zowel in 2014 (19%) als in 2015 (16%) aanzienlijk hoger dan die onder andere leeftijdsklassen. Dat geldt voor Den Haag nog sterker dan voor Nederland als geheel³.

Als we vervolgens inzoomen op de jongeren onder de 27 binnen de gemeente Den Haag die als werklozen staan ingeschreven bij UWV naar beroepsgroepen, zien we de volgende top vier:

Figuur 2.1 Top vier wensberoepen werklozen <27 Den Haag

Wensberoep van werkloze jongeren <27 jaar in gemeente Den Haag



Wat opvalt, is dat veel jongere werklozen zich bij UWV inschrijven als werkzoekenden voor een technisch beroep. De betreffende persoon vult dit naar eigen oordeel in wat dus niet hoeft te betekenen dat diegene ook een technische opleiding heeft afgerond. Onder jongere werklozen in Den Haag heeft namelijk 58% geen startkwalificatie, 35% heeft een mbo-opleiding en 7% heeft een hoger opleidingsniveau⁴. Verder kan het zijn dat het gevraagde mbo-niveau of mbo-variant (bbl of bol) van de werklozen niet aansluit bij het aanbod. Binnen de technische beroepen schreven zich in 2016 de meeste werklozen in (in totaal schreven 483 werklozen zich in als werkzoekende hulpkracht bouw en industrie)⁵.

2.3 De arbeidsmarktvrage

De arbeidsmarktvrage beschrijven we in deze paragraaf aan de hand van het aantal vacatures binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden. Allereerst bespreken we de vacatures op alle opleidingsniveaus en vervolgens specifiek op mbo-niveau.



2.3.1 Haagse vacatures op alle niveaus

In de arbeidsmarktregio Haaglanden stonden eind september 2016 bij het UWV^e in totaal 4.899 vacatures open. Dit was twee derde (67%) meer dan een jaar eerder. Landelijk nam het aantal openstaande vacatures in dezelfde periode met 88% procent toe. De beroepsklassen met het grootste aandeel openstaande vacatures eind september 2016 waren:

- Technische beroepen (21%)
- Bedrijfseconomische en administratieve beroepen (20%)
- ICT-beroepen en de zorg en welzijn beroepen (beide 12%)

Landelijk ging het – met uitzondering van de ICT-beroepen – om dezelfde top drie. De drie beroepsklassen^f die in Haaglanden de sterkste groei lieten zien waren: de transport en logistiek, de dienstverlenende en de bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Dezelfde top drie is landelijk waarneembaar.

2.3.2 Haagse vacatures op mbo-niveau

Op mbo-niveau ontstonden er in 2015 binnen de sector gezondheidszorg, welzijn en cultuur de meeste nieuwe vacatures in de regio Haaglanden. Daarna volgen met enige afstand de sectoren overige zakelijke dienstverlening, detailhandel, openbaar bestuur en groothandel. De minste nieuwe vacatures op middelbaar beroepsniveau ontstonden er in absoluut opzicht in de sectoren vervoer en opslag en onderwijs.

Als we vervolgens inzoomen op de nieuw ontstane vacatures zowel fulltime als parttimer functies op mbo-niveau in 2015 en 2016 naar beroepsgroepen, krijgen we de volgende top 10⁴:

- 1) Gastvrijheid
- 2) Retail
- 3) Zorg
- 4) Groothandel en internationale handel
- 5) Office
- 6) Technische installaties en systemen
- 7) Transport en logistiek
- 8) Financiële diensten
- 9) ICT
- 10) Orde en veiligheid

Binnen deze top 10 valt op dat er drie beroepsgroepen (Financiële diensten, Office en Orde en veiligheid) binnen de sector zakelijke dienstverlening en veiligheid vallen en twee (Groothandel en Internationale handel en Retail) binnen de sector handel. In absolute aantallen waren er met circa 2.000 vacatures in 2015-2016 ook de meeste vacatures op mbo-niveau binnen de sector handel.

2.4 Opleidingsdeelname- en succes

In deze paragraaf gaan we in op de deelname aan mbo-opleidingen en de mate waarin mbo-studenten erin slagen een diploma te behalen.

^e Bij deze gegevens past de kanttekening dat de vacatureregistratie van UWV slechts een deel van de vacaturemarkt beslaat. Niet alle vacatures worden bij UWV gemeld, alhoewel dit minder sterk geldt voor vacatures op mbo-niveau.

^f Voorheen werd in statistieken over de arbeidsmarkt vooral de Standaard Beroepenclassificatie (SBC) gebruikt. Tegenwoordig gebruiken instanties als CBS en UWV alleen nog de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008) en de hiervan afgeleide Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014) in statistieken over de arbeidsmarkt. De ISCO is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO).



2.4.1 Opleidingsdeelname

Net als op landelijk niveau zien we in de regio Haaglanden de volgende trends:

- Daling van het aantal mbo-studenten: met een daling van 3% in regio Haaglanden is deze iets sterker dan de 1% op landelijk niveau;
- verschuiving naar hogere mbo-niveaus: de inschrijvingen voor de niveaus 1 tot en met 3 laten een daling (respectievelijk -9%, -16% en -3%) zien en een stijging voor niveau 4 (+3%);
- verschuiving van bbl naar bol: iets minder dan een vijfde (17%) volgde in 2015/2016 de bbl en iets meer dan een vier vijfde de bol (83%).

Tabel 2.3 Ingeschreven mbo-studenten naar domein, arbeidsmarktregio Haaglanden (studiejaar 2014/15 en 2015/16)⁸

Domein	2015/16	2014/15	mutatie 2015/16 tov 2014/15	aandeel 2015/16
Zorg en welzijn	5.066	5.528	-8,4%	27,6%
Economie en administratie	2.886	2.980	-3,2%	15,7%
Handel en ondernemerschap	1.383	1.372	0,8%	7,5%
Techniek en procesindustrie	1.175	1.146	2,5%	6,4%
Horeca en bakkerij	1.102	976	12,9%	6,0%
Veiligheid en sport	1.013	973	4,1%	5,5%
Informatie en communicatietechnologie	863	887	-2,7%	4,7%
Voedsel, natuur en leefomgeving	811	838	-3,2%	4,4%
Entree	708	775	-8,6%	3,9%
Media en vormgeving	625	623	0,3%	3,4%
Transport, scheepvaart en logistiek	560	496	12,9%	3,0%
Mobiliteit en voertuigen	461	500	-7,8%	2,5%
Bouw en infra	402	379	6,1%	2,2%
Uiterlijke verzorging	402	397	1,3%	2,2%
Toerisme en recreatie	394	418	-5,7%	2,1%
Afbouw, hout en onderhoud	263	270	-2,6%	1,4%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	264	287	-8,0%	1,4%
Totaal	18.378	18.845	-2,5%	100%

De meeste mbo-studenten stonden in 2015-2016 ingeschreven voor een opleiding binnen zorg en welzijn, gevolgd door economie en administratie (zie tabel 2.3). Wat verder opvalt, is dat de sterkste daling te zien is in de domeinen entree, zorg en welzijn en ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (tussen -8% en -9%) en de sterkste stijging in transport, scheepvaart en logistiek, horeca en bakkerij (beide +13%) en bouw en infra (+6%).

2.4.2 Opleidingssucces

Het opleidingssucces van mbo-studenten beschrijven we op basis van het percentage voortijdig schoolverlaters, gediplomeerden en de doorstroom naar een vervolopleiding.

Voortijdig schoolverlaten

Het percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) in de gemeente Den Haag daalde van 3,6% in 2012/13 naar 3,1% in 2014/15. Daarmee was dit percentage nog



steeds fors hoger dan het landelijke cijfer (1,8%). In het mbo is het percentage hoger naarmate het niveau lager is: op niveau 1 (28%), 2 (25%) en 3&4 (6%)⁶.

Tabel 2.3 Top 10 mbo-opleidingen met de hoogste uitval in het 1^{ste} jaar, RMC-regio Haaglanden (2014-2015)⁷

Opleidingsdomein	Instroom	Uitval	Overstap
Entree en AKK	276	16,2%	8,5%
Handel en ondernemerschap	373	9,9%	14,9%
Bouw en Infra	137	9,8%	10,3 %
Uiterlijke verzorging	152	8,8%	5,3%
Mobiliteit en voertuigen	159	8,3%	13,2%
Techniek en procesindustrie	314	7,1%	5,5%
Veiligheid en sport	443	6,2%	5,7%
Transport, scheepvaart en logistiek	116	6,1%	7,8%
Afbouw, hout en onderhoud	70	5,9%	7,1%
Informatie en communicatietechnologie	224	4,2%	13%

Het uitvalpercentage onder 1^e jaars mbo-studenten ligt binnen de RMC-regio Haaglanden⁹ in de bbl hoger dan in de bol. In onderstaande tabel zijn de tien opleidingsrichtingen met de hoogste uitvalpercentages weergegeven. De laagste uitvalpercentages zijn waargenomen bij voedsel, natuur en leefomgeving (2%), zorg en welzijn en ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (beide 3%).

Het overstappen van 1^e jaars mbo-studenten naar een andere mbo-opleiding gebeurt het vaakst in de domeinen ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (19%), handel en ondernemerschap (15%), ICT en mobiliteit en voertuigen (beide 13%) en het minst vaak in voedsel, natuur en leefomgeving, zorg en welzijn en uiterlijke verzorging (elk 5%)⁷.

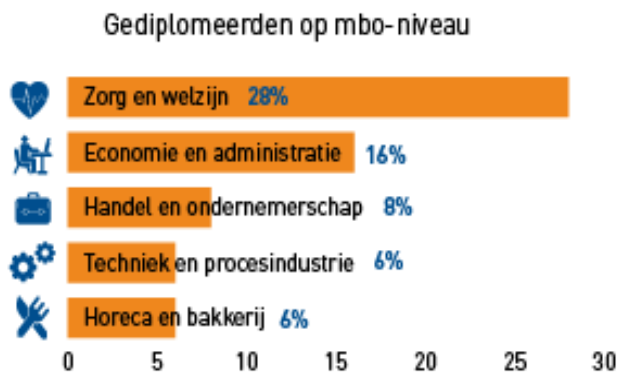
Gediplomeerden

In het studiejaar 2014/15 waren er in totaal 7.035 in Haaglanden woonachtige mbo-gediplomeerden, 3% minder dan in 2013. De daling van het aantal gediplomeerden in de regio kwam vrijwel volledig op het conto van mbo niveau 1 (-28%). Op niveau 3 was juist sprake van een stijging met 7%. Verder zien we ook onder het aantal gediplomeerden dat het aandeel bbl-ers daalde (-21%) tot 23% en het aandeel bol-ers (9%) steeg tot 72%. De top vijf van opleidingsdomeinen met in 2014/2015 de meeste mbo-gediplomeerden is weergegeven in figuur 2.2⁸:

⁹ De RMC-regio Haaglanden bestaat uit de gemeenten Delft, Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Wassenaar, Westland en Zoetermeer.



Figuur 2.2 Top vijf opleidingsdomeinen met de meeste mbo-geplomeerden (2014/2015)



De sterkste daling van het aantal gediplomeerden was waarneembaar in de domeinen mobiliteit en voertuigen (-30%), entree (-28%) en transport, scheepvaart en logistiek (-26%) en de sterkste stijging in toerisme en recreatie (+41%), techniek en procesindustrie (37%), handel en ondernemerschap en horeca en bakkerij (elk zo'n 18%).

Doorstroom naar vervolgopleiding

De drie opleidingsdomeinen met de meeste doorstroom van mbo-geplomeerden naar een vervolgopleiding in het mbo of het hbo waren in 2015/2016 in Haaglanden⁹:

- Economie en administratie (67%)
- ICT (58%)
- Entree (57%)

De minste doorstroom was er in transport, scheepvaart en logistiek (24%), ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (27%) en voedsel, natuur en leefomgeving (29%)¹⁰.



3 Het opleidingskeuzeproces van jongeren

3.1 Inleiding

Jongeren moeten steeds vroeger in hun schoolloopbaan een keuze maken voor een opleidingsrichting. Een deel van deze jongeren verlaat voortijdig – zonder het behalen van een diploma – de opleiding. Daar komt bij dat jongeren die hun mbo-opleiding wél afmaken in bepaalde sectoren geconfronteerd worden met geringe baankansen. Tegelijkertijd is onze arbeidsmarkt drastisch aan het veranderen: “van een industriële naar een diensten- of informatiesamenleving, van ‘*life time employment*’ naar ‘*life time employability*’, van stabiel en statisch naar turbulent en dynamisch”¹¹. Deze ontwikkelingen in combinatie met de recente economische crisis en de daaraan gerelateerde stijgende jeugdwerkloosheid onder afgestudeerde mbo’ers maakt dat er onder beleidsmakers veel aandacht is voor de opleidingskeuze van jongeren en de macrodoelmatigheid van opleidingen^{12 13}. Binnen dit hoofdstuk wordt duidelijk op welke wijze opleidingskeuzes tot stand komen en hoe het proces van kiezen beter kan worden begrepen.

3.2 Kiezen is een dynamisch proces

In het vmbo bestaan twee keuzemomenten voor leerlingen: in het tweede jaar voor een sector en in het vierde jaar voor een vervolgopleiding. Dit betekent echter niet dat belangrijke keuzemomenten zich beperken tot deze twee specifieke momenten aan het eind van het tweede en vierde jaar. Het blijkt dat veel leerlingen er pas *na* hun sectorkeuze achter komen wat zij echt leuk vinden.¹⁴ Wanneer jongeren zelf wordt gevraagd wat zij als het belangrijkste keuzemoment ervaren, geven zij aan dat de schoolloopbaan een keten van aaneengeschakelde keuzemomenten is¹⁵. Sectorkeuze en opleidingskeuze zijn dus geen statische maar continue processen waarin voortdurend keuzes worden gemaakt.

Onderzoek wijst uit dat veel leerlingen zelf aangeven zeker te zijn van hun opleidingskeuze¹⁶. Het is opvallend dat leerlingen die in de tweede klas aangeven onzeker te zijn over hun sectorkeuze op het daadwerkelijke keuzemoment hier vaak nog steeds onzeker over zijn. Dit impliceert dat de zekerheid van sectorkeuze niet effectief wordt beïnvloed door het toenemende gebruik van verschillende informatiebronnen. Daarnaast neemt de zekerheid over opleidingskeuze af naarmate leerlingen met meer keuzealternatieven in aanraking komen en naarmate zij meer kennis verkrijgen over verschillende opleidingen.

3.3 Zoekkanalen en informatiebronnen

Jongeren maken in hun keuzeproces gebruik van verschillende zoekkanalen die wisselend worden beoordeeld. Scholen attenderen de leerlingen vaak op open dagen, bieden meeloopdagen aan, klassikale en persoonlijke gesprekken met decanen, keuzetests- en boeken. Vmbo-leerlingen geven echter aan nauwelijks een realistisch beeld te hebben van verschillende beroepen die bij een opleiding horen. Veel jongeren bezoeken open dagen, maar hebben soms het idee dat er op open dagen een te rooskleurig en onrealistisch beeld van een opleiding wordt geschetst. Tevens bezoeken jongeren websites van opleidingen en bekijken zij opleidingsfolders, die al dan niet door hun school worden aangereikt. Het internet wordt niet altijd als een goede informatiebron beschouwd door jongeren. Zij vinden het vaak lastig om de ‘juiste’ informatie te vinden en weten soms niet goed waar ze naar op zoek zijn. Het voorlichtingsmateriaal is in de ogen van jongeren vaak oppervlakkig en hebben te veel een wervend karakter.



Ervaringen uit stages worden daarentegen vaak wél positief beoordeeld en jongeren geven aan dat deze ervaringen hen helpen in het maken van sector- of (vervolg)opleidingskeuzes¹⁷. Jongeren hebben dan ook behoefte aan een concreet en realistisch beeld. Leerlingen geven zelf aan dat een langduriger, gericht en intenser bewustwordingsproces voor hen nuttiger was geweest. Vmbo-leerlingen geven aan dat zij ook graag meerdere stages zouden willen lopen en stages in andere sectoren, anders dan de sector waarvoor zij gekozen hebben¹⁸.

Het verloop van keuzeprocessen van jongeren wordt deels bepaald door leeftijd. Zo zijn vierdejaars vmbo-leerlingen en mbo-studenten verder in hun eigen ontwikkelingsproces dan tweedejaars vmbo'ers. Dit betekent dat de zoekprocessen andere vormen aannemen en er gebruik wordt gemaakt van andere zoekkanalen. In het tweede jaar van het vmbo is het zoekproces breder, terwijl vierdeklassers en mbo'ers gericht naar informatie zoeken. Waar tweedejaars vmbo-leerlingen in hun oriëntatieproces voornamelijk gebruikmaken van informele informatiekanalen, gebruiken vierdejaars leerlingen en mbo-studenten veelal formele informatiebronnen. Zo richten oudere leerlingen zich in hun zoekproces vaker dan jongeren tot mentoren en decanen dan tot vrienden en ouders. Ouders spelen een belangrijke rol in het keuzeprocess voor zowel vmbo-leerlingen als mbo-studenten. De rol van de decaan wisselt door de jaren en is ambigu¹⁹.

3.4 Kiezen is geen rationeel proces

Idealiter nemen jongeren in het opleidingskeuzeprocess bewuste beslissingen op basis van beschikbare informatie. Het kiezen voor een opleiding is echter geen rationeel proces. Hiervoor is een aantal redenen aan te wijzen. Kiezen is een dynamisch proces waarbij de rol van onbewuste factoren belangrijk is. Zo kiezen mensen doorgaans grotendeels op basis van 'gevoel'. Een andere reden waarom opleidingskeuze niet kan worden bestempeld als een rationeel proces is omdat opleidingskeuze een beslissing is in het hier en nu, terwijl deze keuze gevolgen heeft voor de toekomst, die nog onbekend is. Dit maakt het onmogelijk om de gevolgen van een opleidingskeuze volledig te doorgronden en hier vervolgens adequaat op te kunnen anticiperen²⁰.

Het keuzeprocess wordt verder gecompliceerd door de flexibilisering van arbeidsmarkten die in rap tempo plaatsvindt, waardoor de kennis over arbeidsmarkten een steeds kortere levensduur heeft. Hierdoor is het steeds lastiger voor jongeren om carrièrebeslissingen te nemen op puur rationele en informatie-gedreven gronden²¹. Tevens ontstaat er voor jongeren een gebrek aan binding met arbeid, waardoor het voor hen lastig is om (rationele) beslissingen te nemen op basis van kennis van werk en arbeidsmarktperspectieven. De oorzaak hiervan kan deels worden gezocht in de toenemende onzichtbaarheid van arbeid in het leven van jongeren; beroepen zijn diffuser geworden en het is voor ouders vaak lastig uit te leggen aan hun kinderen wat hun werk inhoudt²².

3.5 In staat tot kiezen?

Ondanks dat vmbo-leerlingen binnen afzienbare tijd moeten kiezen voor een opleiding, denken zij vaak nauwelijks na over hun studiekeuze. Leerlingen zijn in eerste instantie geneigd om de confrontatie met zelfkennis uit de weg te gaan. Dit kan resulteren in vluchtgedrag. Ze hebben vaak een afwachtende houding en weten niet goed hoe zij naar informatie moeten zoeken. Vmbo-leerlingen vinden het wel belangrijk om serieus bezig te zijn met hun studiekeuze, maar zelfs aan het begin van het vierde jaar hebben zij het gevoel dat het definitieve keuzemoment nog ver weg is²³.



Het idee dat het besluit voor een bepaalde opleiding op puur rationele gronden tot stand komt, wordt mede veroorzaakt door het gebrek aan bepaalde competenties die nodig zijn om alternatieven voor lange termijnbeslissingen te kunnen overzien. Voor de keuze van een opleiding blijken competenties nodig waarover jongeren niet vanzelfsprekend beschikken²⁴. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat "jongeren nog niet de vermogens hebben ontwikkeld die hen in staat stellen tot zelfstandige reflectie, besluitvorming en zelfsturen"²⁵. Pas vanaf het 22ste tot 25ste levensjaar zijn mensen neurologisch voldoende geëquipeerd om de lange termijneffecten van keuzes te overzien. Hersenrijping is echter niet de enige factor die van invloed is op de ontwikkelingscapaciteit om keuzes te maken. Zo kan begeleiding gericht op het bewust maken van de eigen mogelijkheden en het leren weloverwogen beslissingen te nemen deze keuzecompetenties verder helpen ontwikkelen²⁶.



4 Factoren die motieven opleidingskeuze verklaren

4.1 Inleiding

In deze paragraaf gaan we in op de factoren die invloed hebben op het de wijze waarop jongeren tot een bepaalde opleidingskeuze komen alsmede op de motieven voor de daadwerkelijke opleidingskeuze. Vanwege het beperkte aantal jongeren dat kiest voor een technische mbo-opleiding, ondanks de hoge arbeidsmarktperspectieven, wordt expliciet aandacht besteed aan de factoren die invloed hebben de keuze voor technische opleidingen.

4.2 Invloed van persoonlijkheid

Persoonlijkheid is een belangrijke basis voor opleidingskeuze. Jongeren kiezen voor een opleiding waarvan zij denken dat het goed past bij hun persoonlijke vaardigheden en interesses. Dit betekent dat opleidingskeuze voor een groot deel intrinsiek gemotiveerd is²⁷. In eerdere onderzoeken wordt regelmatig benoemd dat persoonlijke achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht en sociaal-economische status bepalende factoren zijn wanneer het gaat om opleidingskeuze²⁸. Het wordt echter niet duidelijk *hoe* de betreffende factoren van invloed zijn op opleidingskeuze.

4.3 Kennis en beeldvorming I: opleidingen en beroepsbeelden

Opleidingsgerelateerde factoren die volgens leerlingen een rol spelen bij hun opleidingskeuze zijn: de inhoud van de opleiding (d.w.z. aansluiting bij interesses en capaciteiten), de reisafstand naar een school, de kosten van de opleiding, de (doorstroom)mogelijkheden die een opleiding biedt, de status van een opleiding, en de sfeer op een opleiding. Ook het imago en de status van een opleiding of beroep spelen een grote rol bij het kiezen van een opleiding²⁹.

Jongeren hebben inhoudelijk geen duidelijk beeld van het mbo, van de mogelijkheden die een vervolgopleiding biedt en tot welke beroepen de opleidingen opleiden³⁰. Ondanks het ontbreken van een duidelijk beroepsbeeld, laat onderzoek van Evers (2006) zien dat het 'beroep' het belangrijkste argument is voor zowel tweede- als vierdeklassers om voor een bepaalde sector of opleiding te kiezen. Gezien het gegeven dat leerlingen vaak moeilijk een inschatting kunnen maken wat de kern van een beroep is en welke dilemma's daarin centraal staan, is het opvallend dat het imago van een opleiding en het beroepsbeeld zo'n grote rol speelt.

4.4 Kennis en beeldvorming II: arbeidsmarktperspectieven

Jongeren geven aan dat de arbeidsmarktperspectieven van belang zijn bij de sectorkeuze in het tweede jaar en bij de keuze voor een vervolgopleiding³¹. In een onderzoek uit 2013 van CNV Stimulansz³² komt naar voren dat maar liefst 98% van de vmbo-leerlingen van mening is dat het belangrijk is dat je met je studie een baan kunt vinden. Maar wanneer er wordt gekeken naar daadwerkelijk *opleidingskeuzegedrag* blijkt dat slechts 26% van de leerlingen rekening houdt met de arbeidsmarktperspectieven. Hier is een duidelijke discrepantie tussen intentie en gedrag waar te nemen. Dit komt deels omdat 'baankans' en 'arbeidsmarktperspectief' abstracte begrippen zijn voor jongeren en ze weten niet hoe ze daar informatie over moeten verkrijgen³³.

Het positieve toekomstbeeld dat veel leerlingen hebben, zou een mogelijk andere verklaring kunnen zijn voor het feit dat arbeidsmarktperspectieven een minder belangrijke rol spelen bij opleidingskeuze dan vaak wordt verondersteld. 79% van de



leerlingen denkt een baan te kunnen vinden in hun studierichting en 58% denkt zelfs dat dit makkelijk zal zijn³⁴. Mensen zijn vaak geneigd hun eigen situatie positiever in te schatten dan de situatie van anderen. Vertaald naar opleidingskeuze zou dit kunnen betekenen dat leerlingen zich niet verdiepen in arbeidsmarktperspectieven omdat ze er wellicht vanuit gaan dat het zij het 'toch wel redden'.

4.5 **Ontwikkeling keuzecompetenties: rol van arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties**

Het beschikken over een arbeidsidentiteit is een belangrijke succesfactor als het gaat om het ontwikkelen van keuzecompetenties. Het hebben van een arbeidsidentiteit "is het vermogen om antwoord te kunnen geven op vragen als 'Wat betekent arbeid in mijn leven?'. 'Wat wil ik, via mijn werk, betekenen voor anderen?' en 'In welk werk kan ik mijn capaciteiten en ambities het beste ontplooiën?'"³⁵. Een goede arbeidsidentiteit vraagt niet alleen om zelfkennis, maar ook om kennis over arbeidsmarktperspectieven. Intensieve leerloopbaanbegeleiding, waarbij studenten in staat worden gesteld om loopbaancompetenties te ontwikkelen, resulteren in meer intrinsiek gemotiveerde studenten. Dit zal jongeren uiteindelijk helpen om een arbeidsidentiteit te ontwikkelen.

Wetenschappers stellen dat een goedontwikkelde arbeidsidentiteit vervolgens weer zal leiden tot opleidingskeuzes die beter aansluiten bij de persoonlijke wensen en capaciteiten van jongeren. Oudere studenten, vrouwelijke studenten en autochtone studenten hebben een sterkere arbeidsidentiteit dan jongere studenten, mannelijke studenten en studenten met een migratieachtergrond. Zo kiezen deze laatstgenoemde groepen vaker een stage die niet bij hen blijkt te passen³⁶.

Om in staat te zijn een arbeidsidentiteit te ontwikkelen, moeten jongeren eerst loopbaancompetenties ontwikkelen. Er zijn vijf loopbaancompetenties te onderscheiden:

1. *Capaciteitenreflectie*: reflectie op aanwezige capaciteiten/competenties van belang voor leerloopbaan.
2. *Motievenreflectie*: beschouwing van wensen en waarden van belang zijn voor eigen leerloopbaan.
3. *Werkexploratie*: onderzoek naar werk en mobiliteit in leerloopbaan. Oriëntatie op inzet (werk)competenties. Inzicht in arbeidsmarktontwikkelingen. Opdoen ervaringen om competentie te ontwikkelen.
4. *Loopbaansturing*: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van leer- en werkproces. Plannen van en onderhandelen over ontwikkeling en inzet van (werk)competenties voor leerloopbaan.
5. *Netwerken*: opbouwen en onderhouden van contacten op arbeidsmarkt gericht op leerloopbaan- ontwikkeling.

4.6 **Rol sociale omgeving**

De rol van vriend(inn)en is beperkt bij het kiezen van een opleiding. Ouders spelen daarentegen een centrale rol in het keuzeprocess, met name in de oriëntatiefase die tweedeklassers doormaken. Familieleden kennen jongeren vaak goed en weten wat hun persoonlijke interesses en capaciteiten zijn, maar hebben daarentegen weinig inhoudelijke kennis van opleidingen en beschikken niet altijd over adequate coachingsvaardigheden. De rol van ouders verandert van begeleiden en sturen naar stimuleren naarmate jongeren ouder worden³⁷.

Ondanks de relatief grote rol van ouders in het opleidingskeuzeprocess, blijkt dat veel docenten in het mbo vinden dat de ouderbetrokkenheid vergroot zou moeten worden.



De meeste scholen hebben echter (nog) geen gericht scholingsbeleid ontwikkeld dat leraren ondersteunt om de ouderbetrokkenheid te verhogen³⁸.

4.7 Toeval en serendipiteit

Bij de bespreking van het opleidingskeuzep proces van jongeren bleek al dat studiekeuze geen volledig rationeel proces is. Jongeren blijken een ongedifferentieerde voorstelling te hebben van hun toekomstige loopbaan, waarbij contrasterende loopbaanideeën mogelijk zijn. Dit kan ertoe leiden dat jongeren in hun zoektocht naar een opleiding onverwachts bij andere opleidingen uitkomen in hun uiteindelijke studiekeuze. Een dergelijke onverwachte wending in het keuzep proces wordt ook aangeduid met de term 'serendipiteit'.

Om opleidingskeuze te begrijpen moet daarom ook gekeken worden naar onbewuste en impliciete processen die een rol spelen. Onderzoekers stellen zelfs dat onbewuste processen een belangrijkere rol spelen dan bewuste processen bij het maken van goede keuzes en dat leerlingen die hun keuze intuïtief maken vaak meer tevreden zijn met de uitkomst dan leerlingen die een beredeneerde keuze hebben gemaakt³⁹. Uit onderzoek "naar de doorstroom van vmbo naar mbo blijkt dat tenminste 25% van de leerlingen een weinig gemotiveerde, betrekkelijk willekeurige keuze maakt"⁴⁰. Ook buitenlands onderzoek laat zien dat de opleidingskeuze van jongeren deels willekeurig is, leidend tot uitvalpercentages tussen de 30 en 50%. Onderzoekers schrijven dit gedeeltelijk toe aan het ontbreken van een duidelijke arbeidsidentiteit bij schoolgaande jongeren⁴¹.

4.8 Inzoomen op techniek: imago en motieven

Voorname lijk leerlingen met een migratieachtergrond^h en meisjes kiezen minder vaak voor een technische opleiding. Een toename van leerlingen met een migratieachtergrond bij technische opleidingen zou wenselijk zijn, omdat dit bij kan dragen aan de vermindering van werkloosheid onder deze groep. Een kanttekening hierbij is dat leerlingen van Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse of Surinaamse afkomst die kiezen voor een exacte studie in een later stadium vaker dan leerlingen met andere etnische achtergronden overstappen naar een niet-technische opleiding⁴².

Eerder werd duidelijk dat leerlingen vaak aangeven een studie te kiezen omdat zij de studie 'leuk' of 'interessant' vinden en/of omdat zij denken dat de opleidingen goed past bij hun persoonlijke interesses en capaciteiten. Intrinsieke motivatie lijkt voor degenen die voor een technische studie kiezen nóg belangrijker te zijn dan voor de totale leerlingenpopulatie⁴³. De intrinsieke motivatie om voor een (technische) opleiding te kiezen wordt gevoed door het imago en beroepsbeeld. Volgens onderzoek van SEOR⁴⁴ heeft techniek weinig status (op mbo niveau wordt het geassocieerd met 'vuile handen' en ongunstige arbeidsomstandigheden) en leerlingen hebben het idee dat technische opleidingen moeilijk zijn, wat de kans op schooluitval zou vergroten. Ook Koning, Gelderblom en Gravesteyn⁴⁵ stellen dat leerlingen geen affiniteit hebben met techniek, er weinig van weten, en (ten onrechte) lage verwachtingen hebben ten aanzien van de arbeidsmarktkansen. Bestaande onderzoeken laten dus zien dat imago- en beroepsbeeldvorming deels wordt ingegeven door onbewuste aannames over de technische sector. Doordat jongeren geen duidelijk beroepsbeeld meer hebben ontwikkeld van technische functies kan een gebrek aan belangstelling voor technische opleidingen ontstaan. En zoals het spreekwoord luidt: onbekend maakt onbemind.

^h Het betreft hier voornamelijk jongeren van Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse en Surinaamse afkomst.



5 **Beleid: beïnvloeding opleidingskeuze jongeren**

5.1 **Inleiding**

Scholen proberen de opleidingskeuze van jongeren te beïnvloeden door het bieden van passende 'leerloopbaanbegeleiding', ook wel 'loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)' genoemd. Het blijkt echter dat ondanks de aandacht die er op vmbo's en mbo's is voor dergelijke vormen van begeleiding, dit in de praktijk vaak onvoldoende van de grond komt. Binnen deze paragraaf worden bestaande beleidsinitiatieven geïnventariseerd die betrekking hebben op het beïnvloeden van de opleidingskeuze van jongeren. Tevens worden in de tekstblokken voorbeelden gegeven van Haagse beleidsmaatregelen- en programma's op het terrein van voortijdig schoolverlaten of loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB).

5.2 **'Matching' en 'rationaliteit' vaak uitgangspunt in LOB-beleid**

In veel Westerse landen is het begeleidingsbeleid grotendeels gebaseerd op de 'kenmerken- en factorbenadering'. Bij deze benadering ligt de nadruk op het tot stand brengen van de best mogelijke 'match' tussen individu en opleiding. De LOB-praktijk wordt in grote mate gedomineerd door de informatie- en matchingsgedachte⁴⁶. Wetenschappelijk bewijs voor deze benadering ontbreekt echter, vooral de toepasbaarheid ervan in de huidige dynamische arbeidsmarktomgeving. Matching veronderstelt namelijk een zekere mate van stabiliteit, terwijl de hedendaagse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door flexibiliteit en mobiliteit. Als gevolg hiervan worden carrièrepaden steeds onvoorspelbaarder. Desondanks is de matchingsgedachte het uitgangspunt in verschillende beleidsinitiatieven waarbij opleidingskeuze wordt gereduceerd tot het maken van een geïnformeerde en rationele keuze⁴⁷.

Een andere belangrijke misvatting achter de zogenoemde informatievoorzieningsgedachte is dat het opleidingskeuzeproces wordt beschouwd als een rationeel proces dat met informatie beïnvloed kan worden. Doordat jongeren weinig *ervaring* hebben op de arbeidsmarkt en veelal geen duidelijk beeld hebben van verschillende alternatieven, krijgt meer informatie geen betekenis; "informatie over arbeid 'landt' dus niet"⁴⁸. Ook al is er empirisch bewijs dat jongeren met betrekking tot hun studie- en beroepskeuze nauwelijks doel-rationeel handelen, toch blijft deze benadering populair in het onderwijsbeleid.

Daarnaast richten LOB-programma's zich veelal op één specifiek keuzemoment (bijv. de keuze voor een mbo-opleiding in het vierde jaar van het vmbo), terwijl er onvoldoende aandacht is voor de zogenoemde 'transferabele vaardigheden'. Dit sluit niet aan bij de kennis reeds bekend is over het continue en dynamische karakter van het opleidingskeuzeproces⁴⁹. Tevens sluit LOB-beleid niet goed aan bij het ontwikkelingsproces van jongeren⁵⁰, omdat ten onrechte wordt verondersteld dat jongeren in staat zijn om op basis van informatie over opleidingen en arbeidsmarktperspectieven weloverwogen beslissingen te nemen over hun toekomst.



Speerpunt Haagse onderwijsagenda – loopbaanoriëntatie

- *Investeren in loopbaanoriëntatie. Scholen en de gemeente doen hier veel aan, samen met bedrijven en instellingen. We koppelen prestaties van leerlingen terug naar het po om basisscholen inzicht te geven in het effect van hun inspanningen op het gebied van loopbaanoriëntatie.*

Bron: Den Haag (2014) – Haagse Educatieve Agenda 2014-2018

Beleidsinstrumenten Den Haag – loopbaanoriëntatie

Doel: *vergroten van kennis bij scholieren over opleidingen en arbeidsmarktperspectieven en verbeteren doorstroming van vo-scholieren naar het mbo of hbo.*

- **'Bekijkjetoekomst.nu'**
 - ❖ *Website die jongeren op het vo, mbo en hbo helpt bij het kiezen van een opleiding of stage en de begeleiders van de jongeren ondersteunt bij hun werk.*
 - ❖ *Betrokken partijen: Spirit4you*
- **'Spots on Jobs'**
 - ❖ *Beurs voor opleiding en beroep in regio Haaglanden. Vmbo-scholieren maken op de beurs kennis met de sectoren/branches, bedrijven en opleidingen.*
 - ❖ *Betrokken partijen: Spirit4you en bedrijven*
- **'MBO4YOU' en 'Loopbaanadvies'**
 - ❖ *Coachings- en begeleidingstrajecten voor kwetsbare jongeren gericht op verbeteren overstap naar vervolgopleiding en op voorkomen voortijdig schoolverlaten.*
 - ❖ *Betrokken partijen: gemeente Den Haag en Spirit4you.*
- **'Ouderbetrokkenheid'**
 - ❖ *Spirit4you organiseert tijdens Spots on Jobs een speciaal Open Huis voor ouders en verzorgers om de beurs samen met hun kind te bezoeken. Daarnaast is filmserie voor ouders ontwikkeld over stagelopen in het vmbo ('Op Stage! VMBO'). Op Bekijkjetoekomstnu is specifieke informatie voor ouders over stagelopen en arbeidsmarktrelevantie.*
 - ❖ *Betrokken partijen: Spirit4you*

Bron: Spirit4you (2015) – www.spirit4you.nl

De huidige aanpak van jeugdwerkloosheid in Nederland is er onder andere op gericht om te zorgen dat jongeren de juiste opleiding volgen en zorgen dat zij een opleiding volgen met goede arbeidsmarktperspectieven. Hiertoe zijn bijvoorbeeld 'ombuiggesprekken' in het leven geroepen die eraan bij moeten dragen dat er meer instroom is bij opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief in de regio. Een voorwaarde om dergelijk beleid te laten slagen, is dat het arbeidsmarktperspectief van een mbo-opleiding een doorslaggevende factor is voor jongeren wanneer zij hun opleidingskeuze maken. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Het moment waarop de inzet van het instrument – de ombuiggesprekken – plaatsvindt, is aan het einde van het keuzeproces en dat is in veel gevallen te laat om de opleidingskeuze te kunnen sturen⁵¹.



In een evaluatie van het programma 'School Ex 2.0' – waarin zogenoemde exitgesprekken in het vierde jaar van het vmbo een belangrijk instrument vormen – wordt geconcludeerd dat er niet kan worden aangetoond dat het instrument leidt tot een verhoging van het aandeel mbo-gediplomeerden dat hun onderwijscarrière voortzet. Het blijkt wel dat de mate van beïnvloeding hoger is bij de lagere niveaus. Ook jongeren met problemen blijken vatbaarder voor beïnvloeding dan minder kwetsbare jongeren⁵².

5.3 Ontwikkeling leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit

De toenemende flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt, maakt dat leerlingen moeten leren om 'wendbaar' te zijn op de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben jongeren zelfkennis nodig die hen in staat stelt om zichzelf te sturen in hun loopbaan. Omdat kiezen een complex en dynamisch proces is, en omdat jongeren meer moeite hebben met het maken van ingewikkelde keuzes dan volwassenen, is het van belang dat jongeren worden ondersteund in hun keuze- en ontwikkelingsproces. Intensieve leerloopbaanbegeleiding, waarbij studenten in staat worden gesteld om loopbaancompetenties te ontwikkelen is lonend omdat dit in de nabije toekomst leidt tot meer intrinsiek gemotiveerde studenten, tot de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit en op de meer lange termijn tot betere leermotivaties, geringere neiging tot voortijdig schoolverlaten en keuzes die beter passen bij de leerling⁵³. Een kanttekening hierbij is dat dit niet automatisch betekent dat dit opleidingen met goede arbeidsmarktperspectieven betreft.

Tevens moeten LOB-instrumenten zich dan niet op een specifiek keuzemoment richten, maar moeten verweven zijn in de gehele leerloopbaan van jongeren. Dit betekent dat er een integraal en samenhangend beleid moet zijn, gericht op het "leer- en ontwikkelingsproces van jongeren in plaats van zich alleen te concentreren op de voorliggende keuze"⁵⁴. Idealiter start leerloopbaanbegeleiding al op de basisschool door leerlingen te stimuleren nieuwe ervaringen aan te gaan en hierop te reflecteren.

Het belang van zingeving aan de eigen arbeidsidentiteit betekent dat zelfsturing en vraaggerichtheid steeds belangrijker zijn geworden: jongeren moeten meer centraal komen te staan. Het belang van 'vraaggerichtheid' en 'zelfsturing' wordt door veel opleidingen onderschreven in hun LOB-beleid. Echter, in de praktijk vertaalt zich dit bij veel opleidingen in het overlaten van het initiatief tot loopbaanontwikkelingen aan de leerling. Docenten en decanen nemen veelal alleen in het geval van studieproblemen het initiatief. Vraaggerichtheid zou daarentegen moeten gaan over de vraag in hoeverre opleidingen in hun LOB-praktijk omgaan met de wensen en behoeften van leerlingen en op basis hiervan maatwerk te leveren⁵⁵. Om beleidsinitiatieven gericht op ondersteuning in het keuze- en ontwikkelingsproces te



laten slagen, is het van belang dat leerloopbaanbegeleiding een vast en integraal onderdeel binnen het curriculum vormt.

Speerpunt Haagse onderwijsagenda – ontwikkeling leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit

- Stimuleren realisatie meer stageplaatsen voor Haagse jongeren.
- **'Pimp your House'**
 - ❖ Met dit project kan ROC Mondriaan jaarlijks 20 stageplaatsen bieden voor jongeren die een opleiding in de bouwsector volgen.
 - ❖ Betrokken partijen: gemeente Den Haag, Vestia, ROC Mondriaan

Bron: Den Haag (2014) – Haagse Educatieve Agenda 2014-2018

Beleidsinstrumenten Den Haag – ontwikkeling leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit

Doel: keuzeprocess van de vmbo-scholier aanscherpen en de scholier beter voor te bereiden op mbo-onderwijs.

- **'Terug naar je oude school'**
 - ❖ Eerstejaars mbo-studenten van ROC Mondriaan geven presentaties op hun oude vo-school aan derde- en vierdejaars scholieren. Tijdens de presentatie delen mbo-studenten hun mbo-ervaringen met vo-scholieren.
 - ❖ Betrokken partijen: Spirit4you en ROC Mondriaan.
- **'Retourtje school-bedrijf'**
 - ❖ Gehele schooljaar door kunnen vo-klassen op beroepsoriënterend bedrijfsbezoek in de regio Haaglanden. Daarnaast bezoeken vo-docenten bedrijven, o.a. voor mogelijke stages. Mensen uit bedrijfsleven gastlessen op vo-scholen.
 - ❖ Betrokken partijen: Spirit4you, Champs on Stage, JINC, S-BB, bedrijven.
- **'Proefstudereren'**
 - ❖ Vierdejaars vmbo-scholieren kunnen een middag proefstuderen bij ROC Mondriaan. Scholieren maken kennis met het mbo, de school, het beroep en de opleiding.
 - ❖ Betrokken partijen: Spirit4you en ROC Mondriaan.

Bron: Spirit4you (2015)

Loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit kunnen groeien in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving die aansluiten op wensen en behoeften van leerlingen⁵⁶. Een relevante vraag hierbij is: "welke kennis nodig is om jongeren, die zich bij arbeid nog niet veel kunnen voorstellen, in staat te stellen tot (intuïtief of onbewust) kiezen?"⁵⁷. Het laten ervaren wat beroepen inhouden en hierop laten reflecteren biedt jongeren de meeste meerwaarde⁵⁸. Ook praktijkbegeleidings-gesprekken en loopbaandialogen dragen bij aan het ontwikkelen van loopbaan-competenties. Hoe meer 'real work' ervaringen hebben, hoe constructiever een leerloopbaandialogoog kan zijn⁵⁹. Ervaringsleren is een vorm van 'paralleleren' en past bij een context van onzekerheid; een context waarin we niet weten wat de oplossing is of



waarin er meerdere oplossingen mogelijk zijn of waarin zelfs niet duidelijk is wat het probleem is. Leerlingen moeten al vroeg in de beroepskolom – dus idealiter al tijdens het basisonderwijs – worden geconfronteerd met meerdere beroepstakken, zodat zij op jonge leeftijd al met verscheidene beroepsdilemma's geconfronteerd worden. Leerlingen moeten verleid worden om ook in sectoren te gaan kijken waar zij zich in eerste instantie niet op oriënteren. Dus, sturen van opleidingskeuze kan wel, maar de beïnvloedingsmogelijkheden in het vierde jaar van het vmbo zijn gering.

5.4 Sturen naar techniek: kan dit?

Onderzoek naar interventies waarin het geven van meer en betere informatie over arbeidsmarktperspectieven centraal staat, laat zien dat het beschikken over meer en betere informatie over economische vooruitzichten niet leidt tot meer keuzes voor technische studies, ook al bieden deze studies betere baankansen dan andere studies⁶⁰. Hieruit is mogelijk af te leiden dat de intrinsieke motieven voor opleidingskeuze niet worden ingegeven door onzekerheid bij leerlingen en/of hun ouders. Ook onderzoek naar het imago van technische opleidingen laat zien dat een imagoprobleem van een bepaalde opleiding of sector moeilijk te beïnvloeden is. Zo stelt SEOR (2008)⁶¹: "Het imagoprobleem voor techniek is zeer ernstig. Het is zo diep geworteld dat mensen hun opvattingen niet wezenlijk bijstellen als zij geconfronteerd worden met objectieve informatie die een positiever beeld laat zien (bijvoorbeeld over toekomstige loopbaanmogelijkheden in de techniek of de industrie)". Op basis van deze bevindingen valt te betwijfelen of activiteiten en sturingsinstrumenten gericht op het vergroten van kennis over opleidingen en arbeidsmarktperspectieven – zoals het schooladvies, hulp en informatie voor de ouders, het uitvoeren van testen en een enthousiasmerende houding van de leraren – zal leiden tot een toename van leerlingen die kiezen voor een technische opleiding.

Ook voor het bevorderen van technische opleidingskeuzes dient beïnvloeding in een vroegtijdig stadium plaats te vinden, bij voorkeur al in het basisonderwijs. Omdat vooral bij leerlingen van Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse en Surinaamse afkomst de ouders een grote rol spelen bij de opleidingskeuze is het van belang dat ook ouders in een vroegtijdig stadium worden betrokken bij initiatieven om interesse te wekken voor techniek⁶².

Speerpunt Haagse onderwijsagenda – techniek

- *Onderzoeken hoe vo-scholen kunnen inspelen op het tekort aan technici en bètastudenten en samen uitwerken van concrete voorstellen.*
- *Starten regionaal programma (2014) om curriculum mavo, havo en vwo-scholen technisch accent te geven, om techniekonderwijs op alle niveaus te stimuleren.*
- *Zorgen voor aanbod van activiteiten die jongeren in het voortgezet onderwijs kennis laten maken met techniek en technologie.*

Bron: Den Haag (2014) – Haagse Educatieve Agenda 2014-2018



6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk bespreken we achtereenvolgens de belangrijkste conclusies uit voorgaande hoofdstukken en de aanbevelingen voor de gemeente Den Haag om het opleidingskeuzeproces van jongeren in positieve zin te beïnvloeden.

6.1 Conclusies

6.1.1 De Haagse onderwijs-arbeidsmarktsituatie

Haagse jongeren die zijn afgestudeerd voor een mbo-opleiding binnen de sector techniek, zorg of de transport en logistiek hebben op dit moment (anno 2016) de beste kansen op een baan. Dit beeld zien we ook terug in de top 10 met openstaande vacatures in de regio Haaglanden. Voor mbo-studenten die nu starten met een opleiding zijn de arbeidsmarktperspectieven binnen de techniek & procesindustrie en de transport & logistiek ten tijden van hun afstuderen nog steeds zeer goed.

Het arbeidsmarktaanbod, uitgedrukt in aantallen afgestudeerde studenten, laat zien dat het aantal gediplomeerde mbo-ers het hoogst is voor de opleiding binnen de sector zorg en welzijn. Hiermee lijkt er een goede match te zijn tussen enerzijds de huidige goede arbeidsmarktperspectieven in zorg en welzijn en anderzijds het hoge aantal afgestudeerden binnen deze sector. Binnen de transport en logistiek ontstaat er in de nabije toekomst daarentegen mogelijk krapte op de arbeidsmarkt wanneer er onvoldoende afgestudeerden zijn binnen deze sector om het verwachte aantal openstaande vacatures – nu en in de toekomst – in te vullen. Ook kan er worden geconcludeerd dat er een discrepantie is tussen de huidige (grote) vraag naar mbo'ers met een technische achtergrond, enerzijds en het hoge percentage (20%) werkloze jongeren met een 'wensberoep' in de technische sector anderzijds. Dit duidt er mogelijk op dat de werkloze Haagse jongeren met baaninteresse in de technische sector de juiste kwalificaties ontberen die vereist zijn voor de vacante posities.

6.1.2 Verloop opleidingskeuzeproces jongeren

Ook al vormt de sectorkeuze in het tweede jaar van het vmbo en de opleidingskeuze in het vierde jaar een belangrijk moment, het keuzeproces kan niet gereduceerd worden tot deze twee keuzemomenten. Sector- en opleidingskeuze van jongeren is een proces waarin voortdurend keuzes worden gemaakt. Er kan tevens worden geconcludeerd dat opleidingskeuze een deels irrationeel proces is waarbij de rol van onbewuste factoren belangrijker is dan vaak wordt verondersteld.

Het is voor jongeren lastig om de gevolgen van een opleidingskeuze te doorgronden en hierop adequaat te anticiperen en jongeren ontberen keuzecompetenties om lange termijn beslissingen te kunnen nemen. Tevens maakt gebrek aan binding met arbeid een rationele opleidingskeuze moeilijk, omdat jongeren bij veel opleidingen geen helder beeld hebben van het toekomstig beroepenveld.

Als het gaat om opleidingskeuze, blijkt dat zekerheid over keuze afneemt naarmate leerlingen meer kennis over opleidingen hebben. In hun keuzeproces bezoeken jongeren vaak open dagen van mbo-scholen, maar omdat deze voorlichtingsdagen vaak een te rooskleurig beeld schetsen in de ogen van jongeren, wordt het bezoeken van een open dag niet altijd als nuttig en waardevol gezien. Ook het nut van internet als bron van informatie over opleidingen en beroepen wordt als matig ervaren, omdat jongeren vaak niet weten naar welke informatie ze precies op zoek zijn.



Leerervaringen uit stages worden daarentegen als waardevolle informatiebron voor opleidingskeuze ervaren.

6.1.3 Factoren die motieven opleidingskeuze verklaren

Jongeren hebben vaak geen duidelijk beroepsbeeld, terwijl 'beroep' wél een belangrijk argument is voor opleidingskeuze. Dit kan resulteren in een niet-passende opleidingskeuze of keuze voor een studie met geringe baankansen. Tevens wordt een verschil waargenomen tussen *intentie* en *gedrag* bij de van rol arbeidsmarktperspectieven bij opleidingskeuze. Op basis van de literatuurstudie wordt verondersteld dat jongeren *niet* (altijd) kiezen voor een opleiding in een baanrijke sector – waaronder techniek – omdat arbeidsmarktperspectieven een relatief beperkte rol spelen bij opleidingskeuzegedrag. Dit komt wellicht doordat 'baankans' en 'arbeidsmarktperspectieven' abstract begrippen zijn voor jongeren.

Jongeren kiezen vaak voor een opleiding vanuit intrinsieke motivatie: de opleiding lijkt hen 'leuk' en ze denken dat de opleiding goed 'past' bij hun persoonlijkheid, capaciteiten en interesses. Het 'niet kiezen' voor een bepaalde sector ligt dus grotendeels in het ontbreken van intrinsieke motivatie. Voor leerlingen die een technische opleiding kiezen, is intrinsieke motivatie een nog belangrijkere factor voor opleidingskeuze dan bij andere (niet-technische) opleidingen. Dus, goede arbeidsmarktperspectieven ten spijt, als de intrinsieke motivatie ontbreekt bij jongeren om in de technische sector te werken, is de kans klein dat zij kiezen voor een technische opleiding. Concluderend kan worden gesteld dat, ook al geven jongeren aan dat factoren als 'baankans' en 'arbeidsmarktperspectief' voor hen belangrijk zijn, de invloed van baankansen en arbeidsmarktperspectieven op studiekeuze is beperkt wanneer de daadwerkelijke opleidingskeuze wordt gemaakt.

Ouders spelen een belangrijke rol in het opleidingskeuzeproces vanwege hun inzicht in de persoonlijke interesses en capaciteiten van jongeren. Daarnaast blijken arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties een belangrijke verklarende factor voor de ontwikkeling van keuzecompetenties en daarmee voor opleidingskeuzegedrag. Goed ontwikkelde keuzecompetenties helpen jongeren om beter te kiezen. Om opleidingskeuzegedrag te begrijpen moet ook gekeken worden naar onbewuste en impliciete processen bij jongeren. Opleidingskeuzes worden namelijk deels 'willekeurig' gemaakt. De oorzaak hiervan ligt o.a. in het ontbreken van een arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties bij jongeren. Dit draagt eraan bij dat de keuze voor een opleiding deels op basis van irrationele overwegingen tot stand komt. Als het bijvoorbeeld gaat om de keuze voor een technische studie, blijkt dat meisjes en leerlingen met een migratieachtergrond vanwege onbewuste aannames over de technische sector minder vaak kiezen voor een technische vervolgopleiding.

6.1.4 Beleid: beïnvloeding opleidingskeuzegedrag jongeren

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat LOB-beleid in grote mate wordt gedomineerd door de informatie- en matchingsgedachte, waarbij opleidingskeuze – onterecht – gereduceerd wordt tot het maken van een geïnformeerde en rationele keuze. Eerder werd duidelijk dat opleidingskeuze een deels irrationeel proces is. Door gebrek aan arbeidsmarktervaring en door het ontbreken van een beroepsbeeld, is de arbeidsidentiteit van jongeren niet goed ontwikkeld en 'landt' opleidings- of baaninformatie vaak niet. LOB-beleid gaat vaak ten onrechte uit van gedachte dat arbeidsmarktperspectieven bepalende factor zijn bij opleidingskeuze. Ook is LOB-beleid vaak gericht op een specifiek keuzemoment (einde tweede of vierde jaar). Het blijkt echter dat beïnvloeding van opleidingskeuze op deze momenten lastig is. Als het



gaat om het beïnvloeden van opleidingskeuzegedrag tijdens 'exit- of ombuiggesprek' bliken kwetsbare leerlingen het meest beïnvloedbaar.

Inzoomend op techniek kan worden geconcludeerd dat het imago probleem van de technische sector lastig beïnvloedbaar is door middel van sturingsinstrumenten gericht op het vergroten van kennis over technische opleidingen en arbeidsmarktperspectieven. Om technische opleidingskeuzes te bevorderen dient beïnvloeding van leerlingen en ouders in vroegtijdig stadium plaats te vinden, bij voorkeur in het basisonderwijs.

Intensieve leerloopbaanbegeleiding waarbij studenten loopbaancompetenties ontwikkelen leidt tot meer intrinsiek gemotiveerde studenten, tot ontwikkeling van arbeidsidentiteit, tot geringere neiging voortijdig schoolverlaten en tot beter passende keuzes. LOB-beleid moet tevens een integraal en samenhangend beleid vormen, gericht op leer- en ontwikkelingsprocessen van jongeren en moet zich niet uitsluitend concentreren op het voorliggende keuzemoment. Daarnaast blijkt dat reflectie op de leerloopbaan kan worden geoptimaliseerd wanneer deze worden gekoppeld aan zogenoemde 'real work' ervaringen; abstracte begrippen en thema's rondom werken en beroepen komen zo tot leven en dragen bij aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit.

Het opdoen van 'grenservaringen' helpt eveneens om de arbeidsidentiteit van jongeren verder te ontwikkelen. Bij 'grenservaringen' worden leerlingen (idealerweise vroeg in de beroepskolom) geconfronteerd met verschillende beroepstakken en beroepsdilemma's. Concluderend zou de kernvraag binnen LOB-beleid moeten zijn: *welke kennis nodig is om jongeren, die zich bij arbeid nog niet veel kunnen voorstellen, in staat te stellen tot (intuïtief of onbewust) kiezen?*. Figuur 6.1 laat zien dat beïnvloeding van opleidingskeuzegedrag door middel van beleid zich zou moeten richten op het verbeteren van de keuzecompetenties van jongeren; keuzecompetenties en arbeidsidentiteit zijn bepalend voor kennis en beeldvorming van opleidingen, beroepen en arbeidsmarktperspectieven. Deze factoren zijn vervolgens bepalend voor het daadwerkelijke opleidingskeuzegedrag.

Figuur 6.1 Overzicht invloed factoren op opleidingskeuzegedrag jongeren



Bron: Panteia



6.2 Aanbevelingen gemeente Den Haag

In deze paragraaf bespreken we de aanbevelingen. Om tot aanbevelingen te komen heeft het onderzoeksteam een expertmeeting georganiseerd met vertegenwoordigers van het mbo, vo, Spirit4you, werkgeversservicepunt en beleidsmedewerkers onderwijs van de gemeente Den Haag (zie ook bijlage 1). In deze expertmeeting zijn de verzamelde gegevens over de Haagse onderwijs-arbeidsmarktsituatie, deskresearch naar het opleidingskeuzeproces van jongeren en de motieven van jongeren voor hun opleidingskeuze gepresenteerd. Vervolgens is gediscussieerd over deze uitkomsten wat heeft geleid tot de uitwerking van drie concrete aanbevelingen voor de gemeente Den Haag die in deze paragraaf worden besproken. In de onderstaande subparagrafen zijn de achtergrond en doel met name gebaseerd op het onderzoek aangevuld met quotes uit de expertmeeting en is de inhoud van de voorgestelde activiteiten en de randvoorwaarden met name gebaseerd op de expertmeeting.

6.2.1 Doorlopende leerlijn: LOB in primair onderwijs

Achtergrond

Wanneer leerlingen vroeg in de beroepskolom kennismaken met verschillende beroepsdilemma's, wordt al in een vroeg stadium gewerkt aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit. Vooronderstellingen over beroepsvelden bij zowel leerlingen als ouders zijn namelijk deels al gevormd wanneer leerlingen op het vmbo terechtkomen. De totstandkoming van beeldvorming over beroepsvelden is een continu proces dat gedurende de hele ontwikkeling van leerlingen wordt gevoed. Echter, wanneer het gaat om loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) lijkt er een gat te zijn in het primair onderwijs en het eerste en tweede leerjaar van het vmbo.

LOB-praktijken richten zich tevens vaak op het beïnvloeden van zogenoemde 'expliciete' aannames over opleidingen en beroepen (denk hierbij aan het sturen van sector- of opleidingskeuze in het tweede of vierde jaar van het vmbo). Opleidingskeuzegedrag wordt echter deels bepaald door de aanwezigheid van meer 'impliciete' en onbewuste aannames over beroepsvelden. Als het gaat om LOB is er behoefte aan een doorlopende leerlijn; van PO, via vmbo naar mbo.

Door LOB-praktijken – waarbij de ontwikkeling van arbeidsidentiteit centraal staat – al te integreren in het primair onderwijs, kunnen opleidingskeuzeprocessen worden beïnvloed doordat keuzecompetenties uiteindelijk zullen verbeteren. Uiteindelijk zal de ontwikkeling van keuzecompetenties ook de onbewuste processen die zich in de hoofden van jongeren afspelen beïnvloeden, doordat er continue en vanaf een vroeg stadium wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit.

Enkele opmerkingen van deelnemers van de expertmeeting:

"Er moet een doorgaande leerlijn voor LOB komen en daarvoor is samenwerking binnen de driehoek onderwijs-arbeidsmarkt-gemeente van belang"

"PO-scholen moeten wel ondersteunt worden bij het implementeren van LOB. Dat zou kunnen met een soort draaiboek/programma met mogelijke activiteiten"



Doel

- Verbeteren leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit van leerlingen in het PO, en;
- loopbaanoriëntatie –en begeleiding in po en vo op elkaar afstemmen zodat een doorlopende leerlijn ontstaat van po, v(mb)o naar mbo.

Voorgestelde activiteiten

- Actieve ervaringslessen

Eigen ervaringen opdoen met werk door bijvoorbeeld kinder-EHBO in het primair onderwijs als oriëntatie op werken in de zorg voor leerlingen uit de groepen 7 en 8. Leerlingen leren op een speelse en interactieve manier over verschillende beroepen en werkvelden.

- Verlengde dag arrangementen (VDA)

Het organiseren van verlengde dag arrangementen met activiteiten rondom techniek, zorg, ICT kan leerlingen bekend maken met verschillende sectoren (met goede arbeidsmarktperspectieven). LOB-activiteiten, waarvoor in het reguliere onderwijs minder of geen ruimte is, kunnen door middel van VDA een vaste plek verwerven in het PO curriculum. Door het aanbieden van VDA kunnen basisscholen leerlingen een LOB-traject bieden waarin leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit ontwikkeld kunnen worden.

Randvoorwaarden

- *Samenwerking schoolbesturen PO, VO, bedrijfsleven en ouders*

Om een effectieve doorlopende leerlijn van LOB te organiseren waarbij LOB al in het primair onderwijs wordt geïntegreerd, is een goede samenwerking van schoolbesturen nodig. Schoolbesturen uit zowel het primair als het voortgezet onderwijs moeten een sluitende leerlijn ontwikkelen op het gebied van LOB. Daarnaast moet er draagvlak bij bedrijven gecreëerd worden om zich in te zetten voor LOB-gerelateerde activiteiten in het primair onderwijs. Tevens is van belang dat LOB-activiteiten op dusdanige wijze worden opgezet dat ouderbetrokkenheid op een laagdrempelige wordt gestimuleerd.

- *Ondersteuning PO-scholen*

Scholen in het primair onderwijs krijgen in toenemende mate verantwoordelijkheden toebedeeld. Om die reden is het van belang PO-scholen te ondersteunen bij de integratie van LOB in hun curriculum. Mogelijk kan de gemeente PO-scholen die LOB in hun onderwijsprogramma verwerken financieel tegemoetkomen. Idealiter worden scholen in het primair onderwijs ondersteund bij de opzet van LOB-activiteiten waarna scholen voldoende zijn toegerust om zelf zorg te dragen voor de doorontwikkeling van LOB in hun curriculum.



Goede praktijken – doorlopende leerlijn: LOB in primair onderwijs

- **'Het Vakhuis'**
Het Vakhuis is een buurthuis waar kinderen in hun vrije tijd verschillende vakken leren: hout en techniek, zorg en gezondheid, computers en cultuur. Zo maken ze kennis met beroepen waar in Rotterdam veel werk in is. Het Vakhuis is voor de kinderen van groep 7 en 8. Het is een goede voorbereiding voor later, de middelbare school, stages en een baan ([Het Vakhuis Rotterdam](#)).
- **Digitaal talentportfolio**
In een digitaal talentportfolio documenteert de leerling zijn of haar leerontwikkeling. Met steun van docenten, decanen en ouders verzamelt een leerling documentatie over zijn of haar competenties en interesses in een digitaal dossier. Dat kunnen werkstukken zijn, maar ook zelfgemaakte filmpjes, interviewverslagen, schoolresultaten en krantenartikelen. Docenten helpen leerlingen bij het vullen van het portfolio. De scholen organiseren activiteiten die materiaal opleveren om in het portfolio op te nemen. Ook komen in het portfolio reflecties te staan van leerlingen op de kennismakingsactiviteiten die zij meemaken. Na verloop van tijd ontstaat een beeld van de vaardigheden en de interesses van de leerling. Docenten en / of ouders gebruiken dat beeld bij het voeren van loopbaan- en studiekeuzegesprekken met de leerling. Afspraak is dat een digitaal talentportfolio in principe voor alle leerlingen vanaf groep 7 tot aan de overgang naar de arbeidsmarkt beschikbaar komt. ([Het digitaal talentportfolio](#))

6.2.2 Opdoen 'real work'- en grenservaringen

Achtergrond

Onbekend maakt onbemind. Dit betekent dat jongeren een 'afkeer' hebben van opleidingen en beroepssectoren waar zij geen duidelijk beeld van hebben. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat het simpelweg 'zenden' van informatie om jongeren beter te informeren over bepaalde sectoren niet leidt tot de ontwikkelingen van betere keuzecompetenties. Om tegemoet te komen aan zowel een verbetering van de loopbaancompetenties van jongeren alsmede aan een verbetering van hun arbeidsidentiteit, moeten jongeren 'actief' ervaringen opdoen. Wanneer zij ervaringen opdoen op onbekend terrein – de zogenoemde 'grenservaringen' – zal de horizon van leerlingen worden verbreed. Leerlingen moeten de ruimte krijgen om zich te oriënteren buiten de door hen gekozen sector. Wanneer zij geconfronteerd worden met onbekende sectoren en/of beroepen en zij hierop kunnen reflecteren, zullen zowel hun loopbaancompetenties als arbeidsidentiteit verbeteren.

Door 'real work'- en grenservaringen krijgen jongeren van meerdere beroepsvelden een duidelijker beeld. Zij leren hiermee te reflecteren op de aanwezige vooronderstellingen over (bepaalde) opleidingen en beroepen. Op deze manier wordt jongeren impliciet aangeleerd om zich in het opleidingskeuzeprocess open te stellen voor onbekende beroepsvelden. Door leerlingen te stimuleren verder te kijken dan alleen de bij hen 'populaire' beroepsvelden, kunnen 'real work' ervaringen eveneens 'grenservaringen' worden.

Door in te zetten op 'real work'- en grenservaringen kunnen gemeenten, scholen en het bedrijfsleven tevens inspelen op de huidige en toekomstige vraag binnen bepaalde baanrijke sectoren. Leerlingen kunnen deels worden gestuurd richting sectoren met



goede arbeidsmarktperspectieven door hen ervaringen te laten opdoen binnen de betreffende sectoren.

Enkele opmerkingen van deelnemers van de expertmeeting:

"Binnen ROC's is het contact tussen docenten en bedrijven al wel gemeengoed. Dat vraagt een investering van beide kanten maar zorgt er wel voor dat bedrijven goed zijn voorbereid op stagiaires en docenten hun netwerk uitbreiden. Dit contact en de voorbereiding voor bedrijven zou ook in het v(mb)o gemeengoed moeten worden."

"De reflectie op praktijkervaringen kan veel beter in het onderwijs."

"Een goed bedrijfsbezoek is effectiever dan een korte stage. "

"Wij hebben mee gedaan met het initiatief Champs on stage. Een initiatief waarin vmbo-scholen ondersteund worden bij het opzetten van een gedegen stageprogramma. Deze organisatie heeft ons echt op weg geholpen want nu kunnen we het zelf!"

"Een plan per school"

"Ouders / docenten moeten het ook zelf ervaren: voorlichting geven zonder echte ervaring te hebben zelf (bijvoorbeeld door er geweest te zijn) kan niet".

Doel

- Verbeteren leerloopbaancompetenties en arbeidsidentiteit van vmbo-leerlingen.

Voorgestelde activiteiten

- *Week van de werkcarrousel*

Gedurende de week van werkcarrousel kunnen vmbo-leerlingen kennismaken met verschillende werkvelden en variërende beroepsdilemma's. Een dergelijke week met verschillende bedrijfsbezoeken in de regio kan ieder leerjaar in het vmbo opnieuw plaatsvinden. Leerlingen doen zo ervaring op in meerdere situaties, dus ook in zogenoemde onbekende en onbeminde werkvelden.

- *Integreren 'real-work'- en grenservaringen in curriculum vmbo*

Loopbaanontwikkeling- en begeleiding dient op structurele wijze in het onderwijs te worden ingebed. 'Real work'- en grenservaringen verwijzen hier naar het afleggen van bedrijfsbezoeken, het lopen van (korte) stages (in onbekende sectoren) en praktijkgestuurd onderwijs. In het laatste geval levert het bedrijfsleven levensechte situaties of problemen waar leerlingen mee aan de slag gaan. Er moet een nauwe samenhang zijn tussen de opgedane 'real work'- of grenservaringen en reflectie hierop in een onderwijssetting. De theorie en het aanleren van vaardigheden worden gekoppeld aan hun ervaringen, zodat leerlingen direct doorhebben wat het nut is van kennis. Hierdoor kunnen ze dat wat ze geleerd hebben ook toepassen in allerlei situaties. Tevens wordt de wendbaarheid van leerlingen in verschillende werksituaties vergroot.



Randvoorwaarden

- *Mogelijkheid tot maatwerk*

Nieuwe te ontplooiën activiteiten in het kader van het opdoen van 'real work'- en grenservaringen moeten passen bij – en geïntegreerd worden in – bestaande curricula van vmbo-scholen. Dit impliceert dat schoolbesturen in dialoog met het bedrijfsleven 'op maat' invulling kunnen geven aan de wijze waarop de verbinding tussen praktijk en onderwijs kan worden vergroot.

- *'Goodwill' betrokken partijen om 'naar buiten' te gaan*

Om meer 'real work'- en grenservaringen mogelijk te maken, moeten alle betrokken partijen (schoolbesturen, bedrijven, leerlingen, ouders en gemeente) erkennen dat de stap naar buiten toe moet worden gemaakt. Dit vereist naast de bereidheid om 'erop uit te gaan' van betrokkenen ook dat er financiële arrangementen aanwezig zijn die praktijk-gestuurd leren mogelijk maken.

- *Docenten ook 'real work-ervaringen' laten opdoen*

Om het curriculum aan te laten sluiten op de arbeidsmarktpraktijk en jongeren te kunnen voorzien van goede LOB is het tevens van belang dat docenten beschikken over (actuele) kennis van diverse beroepen (en contacten bij bedrijven). Om die reden is het van belang ook docenten bedrijfsbezoeken te laten doen. De gemeente zou zich naast financiële ondersteuning ook samen met schoolbesturen in kunnen zetten om bedrijfsbezoeken voor docenten mee te laten tellen voor het lerarenregister. De FME en de MBO Raad zijn op dit moment bezig om dit voor mbo-docenten voor elkaar te krijgen⁶³.

- *Ervaren gedeelde verantwoordelijkheid betrokkenen*

Wanneer leerarrangementen voor leerlingen in het beroepsonderwijs gezamenlijk met het bedrijfsleven worden opgezet dragen zij hiervoor ook een gedeelde verantwoordelijkheid. Dat betekent dat er een continue dialoog moet zijn tussen de leerling, de school en het bedrijfsleven over de vraag welke kennis op welke wijze moet worden overgedragen en getoetst. Een dialoog tussen het onderwijs, het bedrijfsleven en leerlingen over de inhoud, de overdracht en reflectie op de leerstof is idealiter geïntegreerd in het curriculum in de verschillende leerjaren.⁶⁴

- *Verwachtingsmanagement werkgevers en leerlingen*

Een constructieve samenwerking met het bedrijfsleven vereist dat zowel bedrijven en instellingen als leerlingen weten wat ze mogen en kunnen verwachten. Daarom is het van belang te expliciteren wat er van bedrijven, instellingen en leerlingen verwacht wordt en wat zij mogen verwachten, zodat alle partijen goed geïnformeerd zijn. De handreiking ['Leerlingen in mijn bedrijf!'](#)⁶⁵ kan hierbij helpen.



Goede praktijken – opdoen 'real work'- en 'grenservaringen'

- **'Zorgcontainer'**
In Den Haag werken bedrijven en scholen samen aan een 'Zorgcontainer': een woning voor minder-validen, die voldoet aan geavanceerde eisen op het gebied van duurzaamheid. Energie-, metaal-, robotica- en domoticabedrijven werken hierin samen. Janke Westerhuis: "Zij formuleren de opdracht, die wordt uitgevoerd door leerlingen van het vmbo. We schakelen hiervoor ook hbo-studenten in, die in hun vierde jaar een minor projectmanagement volgen. Van dit project maken we een draaiboek, waarmee we in de toekomst ook nieuwe trajecten kunnen starten" ([Platform Beta Techniek](#)).
- **'BOL op de werkvloer'**
ROC Mondriaan Delft heeft samen met bedrijven in de detailhandel een opleidingstraject opgezet waarbij deelnemers lessen volgen op de "werkvloer". De school is hierbij feitelijk in de praktijk geplaatst. Op de werkvloer vinden de lessen en de stages plaats. Het traject leidt op tot het landelijk erkende niveau 2 MBO-diploma Verkoper ([Spirit4you](#)).

6.2.3 Onderzoek naar werkloze jongeren met technisch wensberoep

Achtergrond

Een opvallende conclusie die getrokken kan worden op basis van cijfers over de Haagse onderwijs-arbeidsmarktsituatie is dat maar liefst 20% van de werkloze jongeren in Den Haag bij UWV inschrijven als werkzoekende voor een technisch beroep. De betreffende persoon vult dit naar eigen oordeel in wat dus niet hoeft te betekenen dat diegene ook een technische opleiding heeft afgerond. Hier ligt mogelijk een potentieel aan arbeidskrachten die de huidige en toekomstige vacatures binnen de technische sector kunnen invullen. Om de mogelijkheden hiervoor in kaart te brengen is het van belang inzicht te hebben in de opleidingsachtergrond van de betreffende werkloze jongeren (hebben zij een startkwalificatie en zo ja op welk mbo-niveau en mbo-variant; bol of bbl). Daarnaast moet onderzoek uitwijzen op welk mbo-niveau en binnen welke mbo-variant de technische vacatures zich specifiek bevinden. Mogelijk draagt het om- of bijscholen van de werkloze jongeren met een technisch wensberoep bij aan het vergroten van de match tussen vraag en aanbod van arbeid in de technische sector.

"Ik vraag mij af: Is er nu sprake van een mismatch? Hadden we deze jongeren al eerder kunnen sturen? En hoe bereid zijn werkgevers om deze jongeren aan te nemen?" aldus een deelnemer van de expertmeeting.

Doel

- Inzicht in potentieel onder werkzoekende jongeren voor invullen vacatures technische sector.

Activiteiten

- *Inventariseren welke achtergrondgegevens beschikbaar zijn voor onderzoek*
Hierbij gaat het erom te inventariseren welke achtergrondgegevens de gemeente zelf en het UWV beschikbaar hebben over deze werkloze jongeren en –indien nodig- in



hoeverre deze gegevens gekoppeld kunnen worden. Het gaat hierbij om enerzijds de opleidingsachtergrond en anderzijds NAW-gegevens die gebruikt kunnen worden om de jongeren te benaderen voor onderzoek en/of vervolgcities.

- *Onderzoek laten uitvoeren naar de werkzoekende jongeren*

Dit houdt in dat er in kaart gebracht wordt wat het opleidingsniveau –en richting is van de werkloze jongeren met een wensberoep in de technische sector en waar op de arbeidsmarkt in de technische sector (specifiek) behoefte aan is. Op die manier brengen we in kaart in hoeverre er een mismatch is.

- *Inventariseren welke acties al zijn ondernomen en mogelijke bestaande regelingen benutten*

Als duidelijk is in hoeverre er een mismatch is, moet allereerst bekeken worden welke acties al zijn ondernomen om de werkzoekende jongeren hierbij te helpen en eventuele informatie over waarom het niet werkte indien van toepassing (bijvoorbeeld vermogen van deze mensen om een opleiding te volgen). Vervolgens dienen de onderzoekers de bestaande mogelijkheden om de werkzoekende jongeren met een technisch wensberoep te helpen een baan te krijgen in deze sector, in kaart te brengen. Het UWV biedt bijvoorbeeld scholingsvouchers aan voor werklozen om zich om te scholen tot een kansrijk beroep⁶⁶. Op die manier kan in kaart worden gebracht wat de mogelijkheden zijn om een mogelijke mismatch te verhelpen.

Randvoorwaarden

- *Draagvlak bij betrokken organisaties voor het onderzoek en vervolgcities*

Onderzoek heeft alleen zin als betrokken partijen medewerking willen verlenen aan het onderzoek en ook bij willen dragen aan eventuele acties die daaruit voortvloeien. Hierbij valt in ieder geval te denken aan de afdeling W&I van de gemeente Den Haag, UWV, werkgevers in de technische sector en mbo-instellingen die technische opleidingen aanbieden.



Bijlage 1 Deelnemers expertmeeting

Naam	Functie	Organisatie
Vincent Wolsheimer	Teamleider / waarnemend directeur	Diamantcollege
R'kia Azattam	Casemanager voortijdig schoolverlater	Werkgeversservicepunt gemeente Den Haag
Janke Westerhuis	Programmamanager Techniekagenda Haaglanden	ROC Mondriaan
Juanita Jeroe	Casemanager Voortijdig Schoolverlaten / leerplichtambtenaar	Gemeente Den Haag
Sara Ismaili	Beleidsadviseur Onderwijsbeleid	Gemeente Den Haag
Inge Neilen	Beleidsmedewerker Onderwijsbeleid	Gemeente Den Haag
Karina Baarda	Programmamanager	Spirit4you



Bijlage 2 Bronnenoverzicht

-
- ¹ UWV (2016). Verkregen via: https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/home
- ² Aanpak Jeugdwerkloosheid (2016). *Onderzoek naar overbruggen negatieve beeldvorming*. Verkregen via: <http://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/actueel/nieuws/2016/06/02/persoonlijke-kennismaking-om-negatieve-beeldvorming-te-overbruggen>
- ³ CBS (2016). *Arbeidsdeelname; regionale indeling*. Verkregen via: www.statline.cbs.nl
- ⁴ UWV/SBB (2016). *Basiscijfers Jeugd*. Informatie over de arbeidsmarkt, het onderwijs en stages en leerbanen in de regio Haaglanden. Juni 2016.
- ⁵ UWV (2016). Verkregen via: https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/home
- ⁶ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2016). VSV-verkenner. Zoom in op uitval. Verkregen via: www.vsvverkenner.nl
- ⁷ Spirit4you (2015). Doorstroom, uitval en overstap in 2014/2015: Leerling- en begeleidingsprofielen in relatie tot studiesucces in het eerste mbo-jaar
- ⁸ SBB (2016). *Studie in cijfers*. Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Verkregen via: <https://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers>
- ⁹ SBB (2016). *Zelf aan de slag met doelmatigheidscijfers*. Verkregen via: <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/doelmatigheid/zelf-aan-de-slag-met-doelmatigheidscijfers>
- ¹⁰ SBB (2016). *Studie in cijfers*. Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Verkregen via: <https://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers>
- ¹¹ Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.
- ¹² CNV Stimulansz (2013). *Studieperspectief? Kies slim! Onderzoek naar de wijze waarop jongeren in het voortgezet onderwijs een vervolgopleiding kiezen*. Verkregen via: http://www.kidsenjongeren.nl/wp-content/uploads/2012/09/Onderzoeksverslag_studiekeuze_en_baankansen.pdf
- ¹³ Verhagen, A., M. de Hoon & C. Meng (2015). *School-Ex 2.0: De implementatie van ombuiggesprekken - Een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- ¹⁴ Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren" *Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.
- ¹⁵ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.
- ¹⁶ Evers, W. (2006). *Onderzoek naar het studiekeuzegedrag van vmbo-leerlingen*. ROC van Twente.
- ¹⁷ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.
- ¹⁸ Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren" *Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.
- ¹⁹ Evers, W. (2006). *Onderzoek naar het studiekeuzegedrag van vmbo-leerlingen*. ROC van Twente.
- ²⁰ Luken, T. (2009). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van (studie)loopbaanontwikkeling*. Tilburg: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.
- ²¹ Meijers, F., M. Kuijpers & C. Gundy (2013). The relationship between career



competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI 10.1007/s10775-012-9237-4

²² Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.

²³ Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren" *Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.

²⁴ Meijers, F., M. Kuijpers & J. Bakker (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Verkregen via:

http://www.hetplatformberoepsonderwijs.nl/media/dirs/26/data/over_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf

²⁵ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.

²⁶ Westenberg, P.M. (2008). *De jeugd van Tegenwoordig!* Diesoratie 433^{ste} dies natalis Universiteit Leiden. Leiden: Universiteit Leiden.

²⁷ Verhagen, A., M. de Hoon & C. Meng (2015). *School-Ex 2.0: De implementatie van ombuiggesprekken - Een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

²⁸ Felsö, F., M. van Leeuwen & M. Zijl (2000). *Verkenning van stimulansen voor het keuzegedrag van leerlingen en studenten*, in 'Beleidsgerichte Studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 74'. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

²⁹ Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren" *Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.

³⁰ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.

³¹ Meng, C., A. Verhagen, R. Korthals & T. Huijgen (2014). *Evaluatie van het School-Ex 2.0 programma. De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het MBO*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

³² CNV Stimulansz (2013). *Studieperspectief? Kies slim! Onderzoek naar de wijze waarop jongeren in het voortgezet onderwijs een vervolgopleiding kiezen*. Verkregen via: http://www.kidsenjongeren.nl/wp-content/uploads/2012/09/Onderzoeksverslag_studiekeuze_en_baankansen.pdf

³³ Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren" *Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.

³⁴ EenVandaag (2014). *Onderzoek: studiekeuze*. Verkregen via: <http://www.eenvandaag.nl/uploads/doc/Rapport%20studiekeuze.pdf>

³⁵ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.

³⁶ Meijers, F., M. Kuijpers & C. Gundy (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI 10.1007/s10775-012-9237-4

³⁷ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.

³⁸ Bokdam, J., M. Tom & J. Berger (2014). *Monitor ouderbetrokkenheid po, vo en mbo Derde meting 2014, trends in beeld*. Zoetermeer: Panteia.



-
- ³⁹ Luken, T. (2009). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van (studie)loopbaanontwikkeling*. Tilburg: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.
- ⁴⁰ Meijers, F., M. Kuijpers & J. Bakker (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Verkregen via:
http://www.hetplatformberoepsonderwijs.nl/media/dirs/26/data/over_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf
- ⁴¹ Meijers, F., M. Kuijpers & C. Gundy (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI 10.1007/s10775-012-9237-4
- ⁴² Koning, J., A. Gelderblom & J. Gravesteijn (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (V)MBO verklaard*. Rotterdam: SEOR.
- ⁴³ Meng, C., A. Verhagen, R. Korthals & T. Huijgen (2014). *Evaluatie van het School-Ex 2.0 programma. De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het MBO*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- ⁴⁴ SEOR (2008). *Verbetering imago techniek*. Rotterdam: SEOR.
- ⁴⁵ Koning, J., A. Gelderblom & J. Gravesteijn (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (V)MBO verklaard*. Rotterdam: SEOR.
- ⁴⁶ Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.
- ⁴⁷ Meijers, F., M. Kuijpers & A. Winters (2010). *Leren kiezen / kiezen leren. Een literatuurstudie*. Utrecht: ECBO.
- ⁴⁸ Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.
- ⁴⁹ Meijers, F., M. Kuijpers & J. Bakker (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Verkregen via:
http://www.hetplatformberoepsonderwijs.nl/media/dirs/26/data/over_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf
- ⁵⁰ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.
- ⁵¹ Verhagen, A., M. de Hoon & C. Meng (2015). *School-Ex 2.0: De implementatie van ombuiggesprekken - Een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- ⁵² Meng, C., A. Verhagen, R. Korthals & T. Huijgen (2014). *Evaluatie van het School-Ex 2.0 programma. De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het MBO*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- ⁵³ Meijers, F., M. Kuijpers & C. Gundy (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI 10.1007/s10775-012-9237-
- ⁵⁴ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.
- ⁵⁵ Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.
- ⁵⁶ Meijers, F., M. Kuijpers & J. Bakker (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Verkregen via:
http://www.hetplatformberoepsonderwijs.nl/media/dirs/26/data/over_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf
- ⁵⁷ Den Boer, P.R. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Intreerede door Dr. P.R. den Boer in het kader van het lectoraat Keuze- processen bij ROC West Brabant.



⁵⁸ Raaijmakers, F., S. de Kroon & H. ter Burkes de Vries (2010). *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*. Vlaardingen: Lentiz Onderwijsgroep.

⁵⁹ Meijers, F., M. Kuijpers & C. Gundy (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI 10.1007/s10775-012-9237-4

⁶⁰ Sanden, J. van der, Kok, H. & Os, M. van (2003). *Naar aantrekkelijk technisch vmbo. Resultaten van drie jaar herontwerp*. Delft: Axis.

⁶¹ SEOR (2008). *Verbetering imago techniek*. Rotterdam: SEOR.

⁶² Koning, J., A. Gelderblom & J. Gravesteyn (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (V)MBO verklaard*. Rotterdam: SEOR.

⁶³ FME (2016). Zet jij de deur open voor mbo-docentstage?
<https://www.fme.nl/nl/nieuws/zet-jij-je-deur-open-mbo-docentstage>

⁶⁴ Meijers, F. (2004). *Samenwerking in ontwikkeling*. Verkregen via: http://www.frans-meijers.nl/cmsuploads/1212243730_OenO12.pdf

⁶⁵ SBB. (2012). *Leerlingen in mijn bedrijf!* Verkregen via:
http://www.lob4mbo.nl/files/Praktijkoriëntatie%20handleiding%20leerbedrijf_2.pdf

⁶⁶ <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvoucher/scholingsvoucher-voor-werkzoekende>

