



Kansrijk van school naar werk

Mbo'ers en hun werkgevers

Corine Buers

Kansrijk van school naar werk

Mbo'ers en hun werkgevers

Kansrijk van School-naar-werk. Mbo'ers en hun werkgevers

Illustratie omslag: Tineke Woldberg

Provided by thesis specialist Ridderprint, ridderprint.nl

Printing: Ridderprint

Layout and design: Timo Wolf Kamp, persoonlijkproefschrift.nl

ISBN: 978-94-6483-280-8

doi:1882/10.33540

© 2023 Corine Buers. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, en/of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende.

Kansrijk van school naar werk

Mbo'ers en hun werkgevers

Successful from School to Work

Vocational students and their employers

(with a summary in English)

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van doctor aan de Universiteit Utrecht op gezag van de rector magnificus, prof. dr. H.R.B.M. Kummeling, ingevolge het besluit van het college voor promoties in het openbaar te verdedigen op vrijdag 1 september 2023 des middags te 4.15 uur

door

Corine Catharina Emilie Buers

geboren op 20 november 1985

te Zwolle

Promotoren

Prof. dr. J.P.P.E.F. Boselie

Prof. dr. J.J. Schippers

Beoordelingscommissie

Prof. dr. M.A.G. van Aken

Prof. dr. E. Knies

Prof. dr. ir. A.G. van der Lippe

Prof. dr. J. Plantenga

Prof. dr. J. Semeijn

Voorwoord

Het is vijf voor 9. Ik moet rennen om op tijd te komen. Waar moet ik heen? Met wat omwegen bereik ik het computerlokaal. Ik pak mijn spullen uit en de docent leg uit wie ik ben en wat we gaan doen. Er wordt gezucht. De tassen verdwijnen van tafel en er druppelen nog wat studenten binnen. Hoe ga ik dit doen? Ik schraap mijn keel, start mijn verhaal en deel de inlogcodes voor de vragenlijst uit. De studenten kunnen aan de slag. Pfff gelukt. Nu eerst een slok koffie. Na een kwartier is de eerste klaar. Ik loop rond, deel wat lekkers uit en maak met iedereen een kort praatje. Ondertussen gaat er een telefoon af en vraagt iemand of die uni nog een beetje lekker verdient. De bel gaat. Het is tijd. Ik bedank iedereen en pak mijn spullen in. Op naar het volgende avontuur!

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is een prachtige vorm van onderwijs. Het is veelkleurig, divers en staat midden in de samenleving. Dat geldt ook voor de mbo-studentenpopulatie. Toch heeft het grote publiek nauwelijks weet van de wereld waarin deze jongeren worden opgeleid en werken. Het voor u liggende proefschrift is een poging om daar verandering in te brengen. Het doet verslag van mijn zoektocht naar de manier waarop mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een kansrijke overgang van school naar werk. Daarbij komen een aantal vraagstukken aan bod die relevant zijn voor zowel de wetenschap als de praktijk.

Het onderzoek is gebaseerd op inzichten uit verschillende disciplines en analyses van twee kwantitatieve databronnen. Een beter begrip van sociale vraagstukken, zoals de mbo-arbeidsmarktovergang, vereist echter meer. Het vergt een flinke dosis nieuwsgierigheid naar de complexe en soms chaotische realiteit. Dat betekent dat je als onderzoeker luistert naar mensen uit de praktijk en je assumpties en bevindingen tussentijds met hen bespreekt. Dat heb ik de afgelopen jaren met veel plezier gedaan. Ik heb kennis gemaakt met het mbo, rondgekeken bij bedrijven en met een groot aantal mensen gesproken over de uitdagingen in de mbo-arbeidsmarktcontext. Dat heeft geresulteerd in een grote hoeveelheid anekdotes, ideeën en observaties, die lang niet allemaal konden worden meegenomen in dit boek. Wel heeft deze aanpak de nodige inspiratie geboden voor het aanscherpen van het onderzoek en het duiden van de onderzoeksresultaten.

Ik hoop dat het samenbrengen van individu en werkgever, van verschillende perspectieven, en van theorie en praktijk, maakt dat dit proefschrift stof tot nadenken geeft voor zowel de wetenschap als de praktijk. Ik wens u, mede namens alle betrokkenen, veel leesplezier.

Corine Buers

Inhoudsopgave

Lijst van figuren	10
Lijst van tabellen	11
Hoofdstuk 1 Inleiding	13
1.1. Vertrekpunt van onderzoek	15
1.2. Doel en vraagstelling van dit onderzoek	17
1.3. Methodologische benadering	19
1.4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek	20
1.5. Overzicht en leeswijzer	21
Hoofdstuk 2 De mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland	25
2.1. Het mbo in het Nederlandse onderwijssysteem	26
2.2. Inrichting en organisatie van het mbo	28
2.3. De mbo-studentenpopulatie	32
2.4. Nut en noodzaak van een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang	34
2.5. Werken aan een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang	35
2.6. Slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de Nederlandse arbeidsmarkt	37
2.7. Aanknopingspunten voor onderzoek naar de mbo-arbeidsmarktovergang	41
2.8. Tot besluit	43
Hoofdstuk 3 Theoretische achtergrond	45
3.1. Uitgangspunten van het onderzoek	46
3.2. Vroege arbeidsloopbaan	53
3.3. Verklaringen voor de vroege arbeidsloopbaan	56
3.4. Algemeen theoretisch raamwerk	57
3.5. Tot besluit	58

Hoofdstuk 4 Opzet en uitvoering van het onderzoek	61
4.1. Onderzoeksbenadering	62
4.2. Keuze voor een kwantitatief onderzoeksdesign	65
4.3. Opzet en uitvoering van het panelonderzoek	67
4.4. Opzet en uitvoering van het vignetonderzoek	76
4.5. Het empirisch onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan	78
4.6. Tot besluit	84
Hoofdstuk 5 De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt	87
5.1. Achtergrond	88
5.2. Theorie	89
5.3. Data	91
5.4. Resultaten	92
5.5. Conclusie en discussie	100
5.6. Tot besluit	102
Hoofdstuk 6 De arbeidsmarktintrede van mbo'ers	105
6.1. Achtergrond	106
6.2. Theorie	109
6.3. Data	114
6.4. Resultaten	118
6.5. Conclusie en discussie	125
6.6. Tot besluit	129
Hoofdstuk 7 De kans op contractverlenging van mbo'ers	131
7.1. Achtergrond	133
7.2. Theorie	135
7.3. Data	140
7.4. Resultaten	147
7.5. Conclusie en discussie	152
7.6. Tot besluit	156

Hoofdstuk 8 De vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers	159
8.1. Achtergrond	161
8.2. Theorie	163
8.3. Data	166
8.4. Resultaten	169
8.5. Conclusie en discussie	181
8.6. Tot besluit	182
Hoofdstuk 9 Conclusie en discussie	185
9.1 Belangrijkste bevindingen	186
9.2 Conclusie	192
9.3 Discussie	193
9.4 Reflectie op de aanpak en data van dit onderzoek	200
9.5 Suggesties voor de wetenschap	203
9.6 Suggesties voor de praktijk	205
9.7 Tot besluit	208
Referenties	209
Bijlage A: Dataverzameling School2Work-panelonderzoek	220
Bijlage B: Responsanalyse	223
Bijlage C: Gebruikte schalen	230
Samenvatting	234
Summary	242
Over de auteur	249
Dankwoord	250

Lijst van figuren

- Figuur 2.1** Schematische weergave van het Nederlandse onderwijsstelsel
- Box 2.1** Beroepspraktijkvorming
- Figuur 3.1** Algemeen theoretisch raamwerk
- Figuur 4.1** Uitvoering van het iteratief onderzoeksproces
- Figuur 4.2** Schematische weergave van de werving en selectie van de School2Work-panelleden
- Figuur 5.1** Analytisch kader van deze studie, met de focus van dit onderzoek
- Figuur 5.2** Veranderingen in arbeidsmarktpositie
- Figuur 5.3** Veranderingen in arbeidsduur
- Figuur 5.4** Veranderingen in arbeidsvorm
- Figuur 5.5** Veranderingen baan via het voormalig leerbedrijf
- Figuur 5.6** Veranderingen in baanmatch
- Figuur 5.7** Veranderingen in loopbaantevredenheid
- Figuur 5.8** Veranderingen in loopbaanverwachtingen
- Figuur 6.1** Grafische weergave van het mediatiemodel (hypothese 1)
- Figuur 6.2** Grafische weergave van het moderatiemodel (hypothese 2)
- Box 6.1** Baan via het leerbedrijf
- Figuur 7.1** Onderzoeksmodel
- Figuur 7.2** Voorbeeld van een vignet (vignetnummer: 98)
- Box 7.1** Uit de praktijk
- Figuur 8.1** Beslissingsboom voor betaalde arbeid t0+ 3 jaar (n=197)
- Figuur 8.2** Beslissingsboom voor fulltime-arbeid t0+ 3 jaar (n=161)
- Figuur 8.3** Beslissingsboom voor flexibele arbeid t0+ 3 jaar (n=158)
- Figuur 8.4** Beslissingsboom voor baan via het voormalig leerbedrijf t0+ 3 jaar (n=153)
- Figuur 8.5** Beslissingsboom voor baanmatch t0+ 3 jaar (n=93)
- Figuur 8.6** Beslissingsboom voor loopbaantevredenheid t0+ 3 jaar (n=157)
- Figuur 8.7** Beslissingsboom voor loopbaanverwachtingen t0+ 3 jaar (n=157)

Lijst van tabellen

Tabel 1.1	Overzicht van de hoofdstukken en studies van dit proefschrift
Tabel 2.1	Kenmerken van mbo-studentenpopulatie anno 2011 en 2020
Tabel 4.1	Procedure van dataverzameling per meetmoment
Tabel 4.2	Responsoverzicht School2Work-panelonderzoek
Tabel 4.3	Loopbaanconcepten per deelstudie
Tabel 4.4	Operationalisering objectief loopbaansucces
Tabel 4.5	Focus en concepten per deelstudie
Tabel 5.1	Uitstroomroutes na een mbo-opleiding
Tabel 6.1	Descriptieve statistieken
Tabel 6.2	Modelfit van het meetgedeelte (model 1)
Tabel 6.3	Resultaten van de aanvullende SEM-analyses
Tabel 7.1	Beschrijving van de vignetkenmerken
Tabel 7.2	Beschrijvende statistieken
Tabel 7.3.	Resultaten van de multilevel-analyse ter verklaring van contractverlengingsbeslissingen van managers ten aanzien van jonge mbo-werknemers (N=252)
Tabel 7.4	Voorspelde contractverlenging-scores voor laag en hoog productieve werknemers in een specifieke organisatiecontext (1=zeer kleine kans op contractverlenging, 11=zeer grote kans op contractverlenging)
Tabel 8.1	Meting van de variabelen
Tabel 8.2	Gemiddelde scores op loopbaanuitkomsten (n=197), naar tijdsmoment
Tabel 8.2	Gemiddelde scores op onafhankelijke variabelen (n=197), naar tijdsmoment
Tabel A1	Overzicht van maatregelen om de respons te verhogen
Tabel A2	Aandachtspunten bij aanpassen van vragen
Tabel B1	Vergelijking samenstelling School2Work-panel met populatiestatistieken
Tabel B2	Vergelijking respons en non-respons-groep per meetmoment, effectgroottes
Tabel B3	Paneluitval
Tabel C1	Overzicht van de meetinstrumenten

Hoofdstuk 1

Inleiding



Hoofdstuk 1

“Vandaag begint een nieuw mbo-jaar. En wat ben ik blij om erbij te zijn! Want wat hier gebeurt, en op al die andere mbo-scholen en -opleidingen, is van het grootste belang voor heel Nederland. Wie hebben ons door de coronacrisis heen geholpen? Dat waren de mbo’ers. Wie hebben de coronapatiënten met de beste zorg omringd? Wie hebben gezorgd dat transport en logistiek doordraaiden? Wie hebben het mogelijk gemaakt dat we digitaal konden thuiswerken? Wees eerlijk: zonder mbo’ers hadden we veel minder gekund. Mbo’ers zijn cruciaal. Zonder mbo’ers geen overgang naar een duurzame energievoorziening. Geen natuurontwikkeling. Geen groen in de steden. Geen mobiliteit, geen ontspanning, geen cultuur. Daarom is vandaag een belangrijke dag, niet alleen voor jullie, maar voor ons allemaal”, aldus Koningin Máxima bij de opening van het mbo-jaar 2021-2022 (Van Oranje-Nassau, 2021).

Studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo): het zijn de makers van de samenleving (ROC Midden Nederland, 2023). Zij zorgen voor de bouw van huizen en wegen, onze kinderen en familie en maken het mogelijk dat we van alles en nog wat kunnen consumeren. Dat het belangrijk is dat deze studenten succesvol starten op de arbeidsmarkt wordt algemeen erkend. Slagen alle mbo-studenten daarin? Nee, nog niet. Mbo’ers kunnen om allerlei redenen moeite hebben om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden.

Om het inzicht in deze redenen te vergroten, is de Universiteit Utrecht een onderzoeksproject gestart naar de wijze waarop jongeren de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt maken. Dit onderzoeksproject – genaamd School2Work – heeft als doel om factoren en processen te identificeren die invloed hebben op de slagingskansen van mbo’ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt in Nederland. Het School2Work-project bestaat uit drie deelprojecten, met elk een eigen onderzoeksvraag en aanpak. Het eerste deelproject gaat over de manier waarop mbo’ers en hun sociale omgeving invloed hebben op het vinden van een eerste baan. In het tweede deelproject staat de impact van hulpbronnen (geld, informatie en begeleiding op school) op het vinden van een kwalitatief goede baan centraal en in het derde deelproject gaat de aandacht uit naar de manier waarop mbo’ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven (voor meer informatie over het School2Work-project, zie Baay et al., 2014).

Dit proefschrift is uitgevoerd in het kader van het derde deelproject. In aanvulling op de eerste twee deelprojecten (Dumhs, 2019; Baay, 2015) gaat het derde deelproject in op de mogelijkheden die mbo’ers krijgen van werkgevers om een succesvolle start te maken op de arbeidsmarkt. Op basis van een kwantitatief verklarend onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan wordt een antwoord gegeven op de vraag hoe kenmerken en gedragingen van mbo’ers en werkgevers

samen van invloed zijn op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers. In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek van dit proefschrift geïntroduceerd. Na een beknopte probleemschets en inventarisatie van eerder onderzoek (paragraaf 1.1) wordt de focus en aanpak van dit onderzoek toegelicht (paragraaf 1.2). Vervolgens wordt een beeld geschetst van de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek (paragraaf 1.3). Tot slot volgt een leeswijzer (paragraaf 1.4).

1.1. Vertrekpunt van onderzoek

In Nederland wordt de grootste groep nieuwe werkenden opgeleid in het mbo. Jaarlijks volgen zo'n 430.000 jongeren tot 25 jaar een mbo-opleiding en circa 40 procent van de beroepsbevolking heeft dat ooit gedaan (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2022; Tepić, 2015). In het mbo worden studenten voorbereid op de uitoefening van een beroep in een specifieke sector. Studenten worden bijvoorbeeld opgeleid tot schilder, loodgieter, administratief medewerker, bakker of verpleegkundige.

Hoewel de baankansen voor veel mbo-opleidingen momenteel gunstig zijn (Bakens et al., 2021), is een succesvolle start van het werkzame leven niet vanzelfsprekend. Onder invloed van economische, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zijn de eerste stappen op de arbeidsmarkt een stuk minder voorspelbaar geworden (Schippers, 2019; Kallenberg, 2009). Steeds meer jonge mensen werken op basis van een tijdelijke aanstelling, met de daarbij horende onzekerheid (Rouvroye, 2020; Mattijssen & Smits, 2017; Bolhaar et al., 2016; European Union, 2012). Hoewel er vaak wordt verondersteld dat jongeren niet staan te springen om een vast contract en zekerheid, is daar weinig empirische evidentie voor. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het gros van de mbo'ers hecht aan werk met zekerheid (Van der Klein et al., 2016) en dat baanonzekerheid de kans op burn-outklachten bij jongeren vergroot (Wielers et al., 2020). Verder blijkt dat succesvolle start op de arbeidsmarkt niet voor iedereen is weggelegd. Er bestaan grote verschillen in de manier waarop mbo'ers toetreden tot de arbeidsmarkt en kans maken op een duurzame arbeidsparticipatie (Graus et al., 2021; Zwetsloot et al., 2021; Tepić, 2015; Meng et al., 2013). Dat is zorgwekkend. Niet alleen voor het welbevinden en de economische zelfstandigheid van mbo'ers: er liggen ook sociale en economische risico's op de loer voor mbo-instellingen, werkgevers en de samenleving (zie paragraaf 2.4).

In het maatschappelijke debat over de slagingskansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt leeft de overtuiging dat het verbeteren van de overgang van het mbo naar werk deze risico's kan beperken of voorkomen. De realisatie van een succesvolle transitie van school naar werk is echter niet eenvoudig. Uit (inter)nationaal onderzoek blijkt dat er verschillende factoren zijn die invloed hebben

Hoofdstuk 1

op de arbeidsmarktpositie en -kansen van jongeren (Marshall & Symonds, 2021; Akkermans et al., 2015a; Wolbers, 2014; Blossfeld, 2008; Kerckhoff, 2003; hoofdstuk 3). Onderzoekers laten zien dat het succes van de school-naar-werk-transitie voor een deel wordt verklaard door kenmerken en gedragingen van het individu. Zo blijkt dat een hoger opleidingsniveau, kennis over de arbeidsmarkt, het stellen van doelen en het intensief en gericht zoeken naar werk positief samenhangen met arbeidsmarkttuitkomsten als het hebben van werk, het beroepsniveau en het inkomen (Dumhs, 2019; Baay, 2015; Abele & Spurk, 2009; Semeijn et al., 2005). Ook de context waarin jongeren opgroeien, onderwijs volgen en werken, biedt een verklaring voor het succes van de school-naar-werk-transitie (Muja et al., 2020; Dumhs, 2019; Baay, 2015; Solga & Kohlrausch, 2013; Blossfeld et al., 2008; Van der Velden & Wolbers, 2006). Een voorbeeld hiervan is de aanwezigheid van een positievere werknorm in de sociale omgeving en een groter sociaal netwerk (Baay, 2015). Een ander voorbeeld betreft het onderzoek naar praktijkleren en stages, waarin wordt getoond dat het kunnen opdoen van contacten met werkgevers de kans op een baan na afstuderen vergroot (Baert et al., 2022; Bisschop et al., 2020; Bittmann & Zorn, 2019).

Wat opvalt, is dat er in het wetenschappelijk onderzoek naar de school-naar-werk-transitie veel aandacht is voor de aanbodkant van de arbeidsmarkt en het perspectief van de aanbieders van arbeid (jongeren). Voor de vraagkant van de arbeidsmarkt en het perspectief van de vragers van arbeid (werkgevers) is echter relatief weinig oog (vgl. Wolbers, 2014). De laatste jaren is dit aan het veranderen; onderzoekers bestuderen bijvoorbeeld de werving- en selectiebeslissingen van werkgevers (Di Stasio & Van de Werfhorst, 2016; Protsch & Solga, 2015; Blommaert et al., 2014) of onderzoeken de inzet van flexibele arbeid voor jongeren vanuit werkgeversperspectief Rouvroye et al., 2020). Desalniettemin is empirisch onderzoek naar de inzet en betrokkenheid van werkgevers tot op heden bescheiden in omvang. Analyses van de wisselwerking tussen aanbieders en vragers van arbeid en hoe deze wisselwerking de ontwikkeling van de loopbaan gedurende de tijd beïnvloedt, zijn nog veel schaarser. Dat heeft tot gevolg dat er nog weinig bekend is over de manier waarop individuen en werkgevers samen invloed hebben op een succesvolle start van het werkzame leven.

Een belangrijke oorzaak van deze kennislacune is gelegen in de selectieve focus op het onderwerp school-naar-werk-transitie en loopbanen. Veel studies focussen op de unieke bijdragen van specifieke factoren die liggen bij het aanbod en de vraag naar arbeid (Reeskens & Oorschot, 2012; Kaas & Manger, 2012; Singh et al., 2009; De Cuyper et al., 2009; Berntson et al., 2006). Dit type onderzoek toont weliswaar aan dat kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers invloed hebben op de arbeidsmarktpositie en -kansen van individuen, maar

niet hoe deze factoren met elkaar verwerven zijn. Dit terwijl de literatuur over inzetbaarheid, loopbaanmanagement en *human-resource-management* (hrm) aanknopingspunten biedt om te veronderstellen dat het gedrag van individuen en werkgevers niet geheel los van elkaar gezien kunnen worden (Veld et al., 2015; Guan et al., 2015; De Vos et al., 2009a; Barnett & Bradley, 2007; Sturgers et al., 2002). Het is daarom interessant om na te gaan of het combineren van kenmerken en gedragingen van aanbieders en vragers van arbeid een mogelijkheid biedt om configuraties van factoren of processen te identificeren die van invloed zijn op een succesvolle start van het werkzame leven.

Ook het gebrek aan gedetailleerd longitudinaal onderzoek maakt dat er nog weinig bekend is over de manier waarop individuen en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven. In een groot deel van het onderzoek naar de school-naar-werk-transitie worden verklaringen voor de posities, werkervaringen en loopbaankansen van individuen bestudeerd op basis van gegevens die zijn verzameld op één of twee tijdstipmomenten (zie bijvoorbeeld Blokker et al., 2019; Meng et al., 2013; De Cuyper et al., 2009). Studies die wel een langere periode omvatten, zoals Verbruggen et al. (2015) en De Lange et al. (2014b) zijn vaak gebaseerd op grootschalige databronnen waarin vooral globale informatie beschikbaar is over individuen, huishoudens en/of werkgevers. Dat geeft niet alleen een beperkt beeld van het succes van de school-naar-werk-transitie, maar biedt ook weinig inzicht in de wisselwerking tussen factoren gedurende een langere periode.

In dit proefschrift wordt ingespeeld op de bovengenoemde beperkingen, doordat niet alleen aandacht wordt besteed aan de betrokkenheid van individuen en werkgevers bij de school-naar-werk-transitie, maar ook aan de manier waarop deze twee actoren samen invloed hebben op de slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf worden doel en vraagstelling van het onderzoek van dit proefschrift toegelicht.

1.2. Doel en vraagstelling van dit onderzoek

Dit proefschrift gaat over de manier waarop mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een kansrijke overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in Nederland. Het onderzoek volgt mbo'ers bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt en beoogt om, op basis van een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers, inzicht te bieden in de manier waarop mbo'ers en werkgevers samen invloed hebben op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers. De vroege arbeidsloopbaan vormt het centrale object van onderzoek. Het begrip 'vroege arbeidsloopbaan' verwijst naar een opeenstapeling van posities en werkgerelateerde ervaringen in de eerste twee jaar na het verlaten van het initiële onderwijs, waarvan op basis van onderzoek kan worden verwacht dat deze

een basis bieden voor duurzame arbeidsparticipatie. In dit onderzoek wordt de bijdrage van twee groepen actoren belicht, namelijk die van de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende en de organisatie waar een individu in dienst is). Deze twee groepen actoren worden niet afzonderlijk, maar in onderlinge samenhang bestudeerd. Daarop aansluitend luidt de centrale vraag van dit proefschrift: *hoe zijn kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in Nederland?*

Om deze centrale onderzoeksvraag te beantwoorden worden vier empirische deelstudies uitgevoerd. Deze deelstudies zijn elk toegespitst op een concrete vraagstelling en beantwoorden elk een deel van de bovengenoemde onderzoeksvraag. De deelstudies zijn ingebed in de mbo-arbeidsmarktcontext en opgezet vanuit een algemeen theoretisch raamwerk. In dit raamwerk zijn inzichten vanuit verschillende invalshoeken gecombineerd om een begrip te krijgen van vroege arbeidsloopbaan en wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers (zie hoofdstuk 3). Er is vooral oog voor de gedragingen van mbo'ers en werkgevers die relevant kunnen zijn om de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers in relatie tot de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen. Hierbij kan gedacht worden aan de acties van werkgevers in de ondersteuning van jonge medewerkers en de manier waarop mbo'ers hun loopbaanmogelijkheden verkennen. Hoewel de focus ligt op factoren die te maken hebben met het gedrag van mbo'ers en werkgevers, wordt ook rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken van mbo'ers en van werkgevers die invloed hebben op het gedrag van actoren en de vroege arbeidsloopbaan. Sekse, etniciteit en organisatiesector zijn hier enkele voorbeelden van (Akkermans et al., 2019; Bukodi et al., 2008).

Het onderzoek van dit proefschrift is uitgevoerd in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland. Verondersteld wordt dat deze context bijzonder geschikt is om licht te werpen op de verwevenheid tussen individuen, werkgevers en de vroege arbeidsloopbaan, omdat werkgevers al op een vroeg moment invloed hebben op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van mbo'ers. Zo is het opdoen van ervaring in de beroepspraktijk een belangrijk en verplicht onderdeel van elke mbo-opleiding. Behalve dat betrokkenheid van werkgevers noodzakelijk is voor de afronding van een mbo-opleiding, kunnen werkgevers ook bijdragen aan een succesvolle toetreding tot de arbeidsmarkt, het functioneren in een nieuwe leer- en werkomgeving en het opbouwen van een startende loopbaan (Eimers & Raaijman, 2018; Turkenburg et al., 2017; Onderwijsraad, 2016; MBO Raad, 2015; Corporaal, 2014; Kuijpers et al., 2011; Akkermans et al., 2009). Dat maakt de mbo-arbeidsmarktcontext bijzonder geschikt om meer te weten te komen over de betrokkenheid van werkgevers enerzijds, en de wisselwerking tussen individuen en werkgevers in de vroege arbeidsloopbaan anderzijds. Het onderzoek

is gericht op een specifieke groep van individuen die de overgang van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt maken, namelijk mbo'ers die voltijds beroepsonderwijs hebben gevolgd in de beroepsopleidende leerweg (bol) van het mbo op niveau 2 tot en met 4. Deze groep is opgeleid op school, heeft tijdens de opleiding stagegelopen bij een werkgever in de beroepspraktijk en kan na afsluiting van het laatste studiejaar het onderwijs verlaten met een startkwalificatie (meer informatie over het mbo en de onderzoeksdoelgroep is te lezen in hoofdstuk 2). In de rest van dit proefschrift wordt de term 'mbo'ers' gebruikt om deze specifieke groep individuen aan te duiden.

1.3. Methodologische benadering

Het empirisch onderzoek van dit proefschrift is gebaseerd op een kwantitatief onderzoeksdesign. Dit biedt de mogelijkheid om empirische verbanden vast te stellen tussen de vroege arbeidsloopbaan, kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers, en uitspraken te doen die gelden voor een grote groep onderzoekseenheden. De empirische analyses zijn grotendeels gebaseerd op data van het School2Work-panelonderzoek. Deze data zijn verzameld met behulp van vragenlijsten bij een groep mbo'ers in de periode van 2011 tot 2014 (hoofdstuk 5, 6 en 8). Deze data worden gebruikt voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan (hoofdstuk 5, descriptieve analyses), het toetsen van hypothesen over de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6, *structural equation modeling*) en het identificeren van variabelen of verbanden die de vroege arbeidsloopbaan twee jaar na afsluiting van het initieel onderwijs het beste voorspellen (hoofdstuk 8, beslissingsbomen). Aanvullend op het panelonderzoek zijn analyses uitgevoerd op basis van gegevens die zijn verzameld met een vignetonderzoek bij werkgevers (hoofdstuk 7). Deze data zijn verzameld in 2012 en worden gebruikt voor het toetsen van hypothesen over de kans op contractverlenging (hoofdstuk 7, multilevel-analyses). Door gebruik te maken van verschillende databronnen, methoden en analysetechnieken, kan dit onderzoek meer licht werpen op de vroege arbeidsloopbaan en voorziet het in de roep om meer gedetailleerde en longitudinale data over de loopbanen van (jonge) mensen (zie o.a. De Vos et al., 2019; Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014; Inkson et al., 2012; Wolbers, 2007).

Behalve cijfers en empirische verbanden is er in dit proefschrift aandacht voor context en de praktijk. Vanaf 2011 zijn diverse documenten (o.a. beleidsnotities en -rapporten) geraadpleegd en zijn talloze gesprekken gevoerd met actoren die direct of indirect betrokken zijn bij de mbo-arbeidsmarktovergang (o.a. studenten, werkgevers, beleidsmakers en -onderzoekers). Deze informatie dient als inspiratiebron voor het wetenschappelijk onderzoek en heeft als doel om: (1)

een gedegen inzicht te krijgen in de mbo-arbeidsmarktcontext, (2) de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek aan te scherpen en (3) de resultaten van het empirisch onderzoek te kunnen duiden. Door wetenschap en praktijk samen te brengen, draagt dit onderzoek enerzijds bij aan de begripsvorming van wat er in de mbo-arbeidsmarktovergang gebeurt en waarom, en anderzijds aan een maatschappelijke behoefte aan onderzoeksresultaten met betekenis en relevantie voor de praktijk (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen [KNAW], 2022; Martens, 2010; Van der Ven, 2007). In hoofdstuk 4 is meer te lezen over de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek.

1.4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek

Dit proefschrift is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk relevant. De wetenschappelijke bijdrage is driedelig. In de eerste plaats draagt dit proefschrift bij aan de kennis over de school-naar-werk-transitie en arbeidsloopbaan door aandacht te geven aan de rol en het perspectief van werkgevers. Zoals in paragraaf 1.1 is beargumenteerd, hebben de rol en het perspectief van werkgevers tot nu toe relatief weinig aandacht gekregen in de school-naar-werk-literatuur. Door kenmerken en gedragingen van werkgevers in de analyse te betrekken, kan dit proefschrift meer licht werpen op de vraag welke mogelijkheden werkgevers scheppen voor een succesvolle start van het werkzame leven.

Een tweede bijdrage van dit proefschrift heeft betrekking op het onderzoeken van de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers in de vroege arbeidsloopbaan. In tegenstelling tot eerder onderzoek worden kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken bestudeerd. Behalve dat dit waardevol kan zijn om het gedrag van mbo'ers en werkgevers beter te begrijpen, biedt het een mogelijkheid om na te gaan hoe het gedrag van individuen en werkgevers op elkaar inwerkt en hoe dit de loopbaan tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt beïnvloedt. Daarmee wordt ingespeeld op het gebrek aan kennis over de verwevenheid tussen actoren gedurende de tijd en komt het proefschrift tegemoet aan de oproep om bij de bestudering van de (vroege) arbeidsloopbaan over de grenzen van vakgebieden heen te kijken (Akkermans et al., 2019; Semeijn, 2016; Lawrence, 2011; Khapova, & Arthur, 2011).

Ten derde draagt de methodologische aanpak van dit proefschrift bij aan de kennis over de school-naar-werk-transitie en de vroege arbeidsloopbaan van individuen. In dit proefschrift worden wetenschap en praktijk samengebracht en is gebruikgemaakt van zelf verzamelde, op de onderzoeksvragen toegespitste gedetailleerde kwantitatieve databronnen, verschillende methoden en analysetechnieken. Daarmee kan de vroege arbeidsloopbaan op individueel niveau worden gevolgd en is het mogelijk om op verschillende tijdstippen empirische

verbanden te leggen tussen de verklarende factoren en de uitkomstvariabelen. Dat sluit aan op het belang dat onderzoekers eraan hechten om de overgang naar de arbeidsmarkt meer als proces dan als een gebeurtenis op te vatten (Verbruggen et al., 2015; Brzinsky-Fay, 2014; Wolbers, 2014) en biedt mogelijkheden om het inzicht in de verbanden tussen individuen, werkgevers en de vroege arbeidsloopbaan te vergroten.

De inzichten van dit proefschrift zijn ook relevant voor de praktijk. De maatschappelijke relevantie laat zich vertalen in de betekenis voor verschillende actoren. In de eerste plaats biedt dit proefschrift inzichten die waardevol zijn voor *mbo'ers* en *werkgevers*. Het kan beide actoren meer bewust maken van hun eigen rol en aanknopingspunten bieden voor het formuleren van handelingsperspectieven. De inzichten van dit proefschrift zijn tevens relevant voor professionals die werkzaam zijn in het onderwijs of bij de overheid. Voor *professionals in het onderwijs*, zoals docenten, managers en beleidsmakers, kan dit onderzoek relevante informatie opleveren over de ervaringen van *mbo'ers* in de periode voor en na afsluiting van het initieel beroepsonderwijs. Op basis hiervan kunnen aandachtspunten worden geformuleerd voor de manier waarop het onderwijs kan bijdragen aan het bewustwordingsproces, de zelfsturing en het leren van *mbo*-studenten. Voor *professionals bij de overheid*, zoals beleidsmakers van ministeries en gemeenten, biedt dit onderzoek een unieke inzicht in de weg die studenten afleggen van het *mbo* naar de arbeidsmarkt. Behalve bewustwording van de variaties in routes en uitkomsten, kan dit onderzoek ook inspiratie bieden voor het formuleren van beleid en maatregelen die het beslissingsproces en handelen van individuen, werkgevers en/of scholen beïnvloeden. De inzichten van dit onderzoek kunnen tevens relevant zijn voor *onderzoekers* die onderzoek (willen) uitvoeren in de *mbo*-arbeidsmarktcontext. Behalve de resultaten, kunnen de beschrijving van de context en de opzet van het onderzoek inspiratie en handvatten bieden voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek onder studenten die een *mbo*-opleiding volgen of dit hebben gedaan. Tot slot, door de vroege arbeidsloopbaan in de *mbo*-arbeidsmarktcontext te beschrijven en te verklaren, draagt dit proefschrift bij aan brede maatschappelijke discussies over het optimaliseren van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid, die met het toenemen van de schaarste aan personeel de komende jaren aan intensiteit zullen winnen.

1.5. Overzicht en leeswijzer

In het vervolg van dit proefschrift komen de achtergrond en verantwoording van het onderzoek aan bod (hoofdstuk 2 t/m 4). Daarin wordt in kaart gebracht welke inzichten bruikbaar zijn voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag

Hoofdstuk 1

en hoe het onderzoek van dit proefschrift is opgezet en uitgevoerd. Daarna volgt een presentatie van het empirische onderzoek (hoofdstuk 5 t/m 8) en worden de belangrijkste resultaten en conclusies van het empirische onderzoek samengevat en besproken (hoofdstuk 9).

Het empirische onderzoek bestaat uit vier deelstudies die, toegespit op een concrete vraagstelling, elk een antwoord geven op een deel van de centrale onderzoeksvraag. De studies zijn in verschillende vormen gepresenteerd op (inter)nationale conferenties en één van de deelstudies is gepubliceerd in een internationaal wetenschappelijk tijdschrift (Buers et al., 2018). Dat heeft als gevolg dat de studies los van elkaar zijn te lezen, maar ook dat de focus, aanpak en het lezerspubliek van de studies varieert. Tegelijkertijd zijn de vier studies met elkaar verbonden: de studies geven elk inkleuring aan het algemeen theoretisch raamwerk en volgen elkaar in de tijd op. Daarmee kan dit proefschrift worden aangeduid als een hybride proefschrift: het betreft een mix van een klassieke monografie en een bundeling van (gepubliceerde) studies. Tabel 1.1 biedt een overzicht van de hoofdstukken en studies van dit proefschrift.

In *hoofdstuk 2* wordt de context verkend waarin dit onderzoek is uitgevoerd. Het schetst een beeld van de mbo-arbeidsmarktcontext en biedt aanknopingspunten die waardevol zijn voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag en het interpreteren van de resultaten van het empirisch onderzoek. In *hoofdstuk 3* komt het theoretisch kader van dit onderzoek aan bod. In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten van dit onderzoek toegelicht en volgt de presentatie van een algemeen theoretisch raamwerk dat richtinggevend is voor het empirische onderzoek van dit proefschrift. In *hoofdstuk 4* staat de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek centraal. Vervolgens volgt in de hoofdstukken 5 tot en met 8 de presentatie van de deelstudies van dit onderzoek. In *hoofdstuk 5* wordt de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in beeld gebracht door de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt en de eerste stappen op de arbeidsmarkt te beschrijven. *Hoofdstuk 6* gaat in op de manier waarop mbo'ers en werkgevers invloed hebben op de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede. Onderzocht wordt hoe de arbeidsmarktintrede van mbo'ers is gerelateerd aan de loopbaanexploratie van mbo'ers en de ondersteuning die mbo'ers ontvangen van werkgevers in de stagecontext. In *hoofdstuk 7* wordt verkend welke invloed mbo'ers en werkgevers hebben op de kans op contractverlenging. Onderzocht wordt hoe groot de kans op contractverlenging is en welke factoren deze kans vergroten of verkleinen. In *hoofdstuk 8* gaat de aandacht uit naar de vroege arbeidsloopbaan tijdens de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt. Er wordt bestudeerd op welke manier kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan het voorspellen van de vroege arbeidsloopbaan in de eerste jaren op de

arbeidsmarkt. Tot slot worden in *hoofdstuk 9* de resultaten van de empirische studies samengenomen om de centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift te beantwoorden. Tevens worden de resultaten en aanpak van dit onderzoek bediscussieerd en komen enkele suggesties voor vervolgonderzoek en de praktijk aan bod.

Tabel 1.1 Overzicht van de hoofdstukken en studies van dit proefschrift

<p>Centrale onderzoeksvraag: Hoe zijn kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in Nederland?</p>
<p>Hoofdstuk 2 De mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland Verkenning van de context waarbinnen dit onderzoek is uitgevoerd.</p>
<p>Hoofdstuk 3 Theoretische achtergrond Theoretisch kader, resulterend in een algemeen theoretisch raamwerk dat als leidraad dient voor het empirisch onderzoek.</p>
<p>Hoofdstuk 4 Opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek Verantwoording van de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek.</p>
<p>Hoofdstuk 5 De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt Een beschrijvend onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers, waarin een antwoord wordt gegeven op de vraag: hoe is het gesteld met de slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt?</p>
<p>Hoofdstuk 6 De arbeidsmarktintrede van mbo'ers Een toetsend onderzoek naar de arbeidsmarktintrede van mbo'ers, waarin een antwoord wordt gegeven op de vraag: hoe is de arbeidsmarktintrede van individuen gerelateerd aan de loopbaanexploratie van individuen en de ondersteuning die individuen ontvangen van werkgevers in de stage-context?</p>
<p>Hoofdstuk 7 De kans op contractverlenging van mbo'ers Een exploratief toetsend onderzoek naar de kans op contractverlenging van mbo'ers, waarin een antwoord wordt gegeven op de vraag: in welke mate wordt de beslissing van werkgevers om een contract wel of niet te verlengen beïnvloed door het functioneren van een werknemer, de organisatiecontext en de manager?</p>
<p>Hoofdstuk 8 De vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers Een verkennend onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in de eerste twee jaar na het verlaten van het onderwijs, waarin een antwoord wordt gegeven op de vraag: welke (combinaties van) factoren aan de aanbod- en vraagkant van de arbeidsmarkt bieden een verklaring voor de vroege arbeidsloopbaan van individuen?</p>
<p>Hoofdstuk 9 Conclusie en discussie Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag, reflectie op de gehanteerde theoretische en methodologische benadering en bespreking van de implicaties van dit onderzoek voor de wetenschap en de praktijk.</p>

Hoofdstuk 2

De mbo-arbeidsmarktcontext
in Nederland



In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de context waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd om zo de analyse in de volgende hoofdstukken beter te kunnen begrijpen en de daar gepresenteerde resultaten goed te kunnen duiden. Op basis van onderzoek, beleidsnotities, statische informatiebronnen en gesprekken met betrokkenen wordt inzicht geboden in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland. Het hoofdstuk start met een schets van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in Nederland. Aan bod komen de positie van het mbo in het Nederlands onderwijsbestel (paragraaf 2.1), de inrichting en organisatie van het mbo (paragraaf 2.2) en de karakteristieken van de mbo-studentenpopulatie (paragraaf 2.3). Bij de beschrijving van het mbo gaat de aandacht uit naar hoe de mbo-context er aan het begin van dit onderzoek uitzag. Dat houdt in dat er slechts in beperkte mate aandacht is voor de veranderingen die sindsdien in het mbo hebben plaatsgevonden, waaronder veranderingen in de kwalificatiestructuur en -eisen. Daarna worden het nut en de noodzaak van een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt toegelicht (paragraaf 2.4) en wordt beschreven welke maatregelen er worden genomen om de kans op een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang te vergroten (paragraaf 2.5). Vervolgens volgt een inventarisatie van de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt (paragraaf 2.6). Aan het eind van dit hoofdstuk worden de belangrijkste karakteristieken van de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland samengevat en volgen enkele aanknopingspunten om de slagingskansen van jongeren in de mbo-arbeidsmarktcontext te onderzoeken. Tot slot wordt toegelicht op welke manier de informatie van dit hoofdstuk wordt gebruikt in het onderzoek van dit proefschrift (paragraaf 2.8).

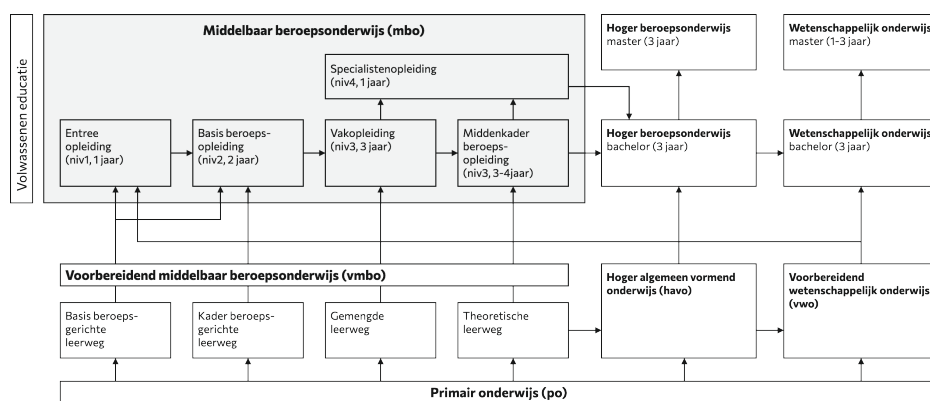
2.1. Het mbo in het Nederlandse onderwijssysteem

In Nederland zijn alle kinderen tussen de 5 en 16 jaar leerplichtig. Jongeren tussen 16 en 18 jaar zijn kwalificatieplichtig: zij moeten onderwijs volgen en ingeschreven staan op een school tot ze een startkwalificatie hebben behaald.¹ Een startkwalificatie is een havo-diploma, een vwo-diploma of een mbo-diploma op niveau 2, 3 of 4. Jongeren van 18 jaar of ouder zijn niet verplicht om een startkwalificatie te halen of naar school te gaan. Wel worden zij tot hun 23^{ste} jaar gestimuleerd om een startkwalificatie te behalen (Rijksoverheid, z.d.; Kamerstukken II, 26695, nr. 142, 2023; Kamerstukken II, 26695, nr. 94, 2014).

¹ De kwalificatieplicht geldt niet voor jongeren die onderwijs hebben gevolgd in het praktijkonderwijs. Ook jongeren die onderwijs hebben gevolgd in het voortgezet speciaal onderwijs en uitstromen met het uitstroomprofiel arbeidsmarktgericht of dagbesteding zijn niet kwalificatieplichtig (Rijksoverheid, z.d.).

Nederland kent een complex en gedifferentieerd onderwijsstelsel, met verschillende sectoren (voorgezet en hoger onderwijs), schoolsoorten (bijvoorbeeld vmbo en havo), leerwegen, niveaus en opleidingen. Daarbinnen kan algemeen vormend onderwijs of beroepsonderwijs worden gevolgd. Het mbo is een vorm van secundair beroepsonderwijs dat beroepsopleidingen aanbiedt op hoger secundair niveau (Van de Werfhorst et al., 2015). Er zijn verschillende routes die leiden naar een mbo-opleiding. De vooropleiding speelt daarbij een belangrijke rol. Zo biedt een vmbo-basisberoepsgerichte leerweg enkel toegang tot een basisberoepsopleiding en is de specialistenopleiding in het mbo alleen toegankelijk voor studenten die een mbo-diploma hebben behaald op niveau 3 of 4 en willen doorleren in hetzelfde beroep. Figuur 2.1 biedt een overzicht van het Nederlandse onderwijssysteem en illustreert de verschillende routes die jongeren kunnen volgen naar en in het mbo (Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs, z.d.).

Figuur 2.1 Schematische weergave van het Nederlandse onderwijssysteem



Opmerking. Aangepast overgenomen uit *Diplomawaardering bekostigd onderwijs*, door Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs, z.d. (<https://www.s-bb.nl/onderwijs/diplomawaardering/#het-nederlandse-onderwijssysteem>)

In Nederland kiezen nog altijd veel jongeren voor een mbo-opleiding. Ter illustratie: van de 940.000 jongeren die in het schooljaar 2011-2012 de overstap van het voortgezet onderwijs naar vervolgonderwijs maakten, stroomde 46 procent door naar het mbo, 34 procent naar het hbo en 20 procent naar het vwo (CBS, 2022). Hoewel dit percentage de laatste jaren daalt, volgen er jaarlijks nog altijd circa 430.000 jongeren een mbo-opleiding. De meeste jongeren die vanuit het voortgezet onderwijs doorstromen naar een mbo-opleiding, hebben een vmbo-diploma op zak; in het schooljaar 2011-2012 had ongeveer 68 procent van de mbo-studenten een vmbo-diploma behaald (KBA, 2015). Behalve jongeren die vanuit het voortgezet

onderwijs doorstromen naar het mbo, zijn er ook personen die kiezen voor een mbo-opleiding nadat zij het initieel onderwijs hebben verlaten. Dit zijn doorgaans volwassenen die specifieke bagage missen, zoals nieuwkomers; of die het initieel onderwijs al enige tijd geleden hebben verlaten, zoals werknemers, werkzoekenden, herintreders en zij-instromers. In de volgende paragraaf wordt een beeld geschetst van de opleidingsmogelijkheden in het mbo. Daarbij wordt uitsluitend ingegaan op het door de overheid bekostigde voltijdonderwijs voor jongeren. De mogelijkheden die het mbo biedt voor particulieren, post-initieel onderwijs en volwasseneducatie worden dus buiten beschouwing gelaten.

2.2. Inrichting en organisatie van het mbo

Sinds de invoering van de Wet educatie en beroepsonderwijs in 1996 kent het mbo een drievoudige kwalificatieplicht. Het mbo dient studenten te kwalificeren voor (1) de uitoefening van een beroep, (2) doorstroom naar vervolgonderwijs en (3) goed burgerschap (Onderwijsraad, 2009, 2016; Westerhuis et al., 2015). Vanuit deze kwalificatieplicht biedt het mbo een breed en gevarieerd aanbod van beroepsonderwijs aan, met meer dan 600 opleidingen. Het opleidingsaanbod in het mbo is niet alleen groot, maar ook divers. Jongeren kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een opleiding tot verpleegkundige, loodgieter of administratief medewerker, maar ook voor artiest, *allround signmaker* of *food professional*.

Tot 2011 waren de opleidingen in het mbo verdeeld over vier sectoren namelijk (1) dienstverlening- en gezondheidsonderwijs, (2) techniek, (3) economie en (4) landbouw en natuurlijke omgeving. Deze sectoren bestaan uit verschillende beroepsgroepen, waarbinnen studenten een specifiek mbo-diploma kunnen behalen. Ter illustratie: in de beroepsgroep 'pedagogisch werk' kunnen drie diploma's worden behaald: pedagogisch medewerker, gespecialiseerd pedagogisch medewerker of pedagogisch medewerker jeugdzorg. In 2011 is het opleidingsaanbod uitgebreid met de zogeheten cross-overopleidingen en in 2016 zijn de kwalificatiedossiers volgens een nieuw model opgezet om de opbouw, omvang en transparantie van deze dossiers te verbeteren (Kamerstukken II, 31524, nr. 483, 2020; Kamerstukken II, 34160, nr. 3, 2015; Kamerstuk II, 31524, nr. 193, 2014).²

Behalve diverse beroepsrichtingen kent het mbo ook verschillende niveaus en leerwegen. Studenten kunnen een mbo-opleiding volgen op vier niveaus. Op niveau 1 worden studenten gekwalificeerd als assistent-beroepsbeoefenaar (assistentenopleiding of entreeopleiding), op niveau 2 als basisberoepsbeoefenaar

² Cross-overopleidingen bevinden zich op het snijvlakken van twee of meerdere sectoren. De opleiding tot zorgtechnicus (zorg en techniek) is hier een voorbeeld van.

(niveau 2, basisberoepsopleiding), op niveau 3 als zelfstandig beroepsbeoefenaar (niveau 3, vakopleiding) en op niveau 4 als gespecialiseerd beroepsbeoefenaar (niveau 4, middenkader en specialistenopleiding). Deze niveau-indeling gaat gepaard met variaties in de opleidingsduur en in hetgeen een student aan het eind van de opleiding moeten kennen en kunnen.

Afhankelijk van het aanbod van de onderwijsinstelling kunnen studenten ervoor kiezen om een mbo-opleiding te volgen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of de beroepsopleidende leerweg (bol). Deze twee leerwegen leiden op tot hetzelfde diploma, maar de wijze waarop dat gebeurt is verschillend. Bij de bol-leerweg volgen studenten onderwijs op school en lopen zij verschillende stages in de praktijk van een beroep bij daarvoor erkende werkgevers. Deze stages nemen ongeveer 20 tot 60 procent van de opleidingstijd in beslag. Bij de bbl-leerweg leren studenten vooral in de praktijk en zijn zij 60 tot 80 procent van de opleidingstijd als werknemers werkzaam bij een daarvoor erkende werkgever.

Dit grote en diverse aanbod van opleidingen wordt aangeboden bij verschillende mbo-instellingen. Studenten kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een opleiding bij een regionaal opleidingscentrum (roc), een agrarisch opleidingscentrum (aoc) of een vakinstelling. Deze instellingen variëren onder meer in grootte, organisatie (sommige zijn bijvoorbeeld over meerdere locaties verspreid), opleidingsaanbod, onderwijskundige visie en wijze waarop zij het onderwijsprogramma binnen de wettelijke kaders samen met andere partijen (zoals werkgevers, hulp- en zorginstanties) vormgeven (Van der Meer et al., 2017). De meeste mbo-instellingen zijn roc's: grote scholen, verspreid over het land, waar een breed pakket van opleidingen wordt aangeboden op verschillende locaties.

Bovenstaande maakt duidelijk dat het mbo een breed en gevarieerd palet aan opleidingsmogelijkheden omvat, met opleidingen in allerlei soorten en maten. In al deze opleidingen doen studenten ervaring op in de beroepspraktijk bij een daarvoor erkende werkgever. Dit heet de beroepspraktijkvorming (bpv). Tijdens de bpv leren studenten vaardigheden die van belang zijn voor de uitoefening van een beroep. Behalve beroepskennis en -vaardigheden is er ook oog voor persoonlijke ontwikkeling en leren studenten waarden en normen die in het beroep van belang zijn voor een passende beroepshouding (Nieuwenhuis et al., 2017). Werkgevers spelen dus een cruciale rol bij het opleiden van mbo-studenten. Box 2.1 biedt meer informatie over de uitvoering van de bpv in het mbo.

Box 2.1: Beroepspraktijkvorming

Beroepspraktijkvorming

In de Wet educatie en beroepsonderwijs staat dat de bpv een wettelijk vereist onderdeel is van iedere mbo-opleiding. De bpv heeft drie doelstellingen: (1) oriëntatie op de beroepspraktijk, (2) acquisitie van beroepsvaardigheden en (3) participatie in de beroepsgemeenschap (Nieuwenhuis et al., 2017). Studenten kunnen een bpv volgen bij organisaties of instellingen die erkend zijn als leerbedrijf. Deze erkenning wordt afgegeven door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Begeleiding vanuit school en het leerbedrijf

Tijdens de bpv krijgt een student te maken met minstens twee begeleiders: de bpv-begeleider en de werkplekbegeleider. De bpv-begeleider is de begeleider vanuit school. Deze is de schakel tussen de school en de praktijk en faciliteert het leerproces van een student voorafgaand en tijdens de bpv. De bpv-begeleider biedt bijvoorbeeld voorlichting aan een student, onderhoudt contact met het leerbedrijf en volgt de ontwikkeling van de student. De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor organiseren van het leerproces van de student op de werkvloer.

Belang van werkplekbegeleiders tijdens de bpv

De rol van werkplekbegeleiders wordt van groot belang geacht voor een succesvolle uitvoering van de bpv. Uit gesprekken met docenten, studenten en werkplekbegeleiders blijkt dat het lopen van stage gepaard kan gaan met stress en onzekerheid. Studenten willen weten wat er gedaan moet worden (bijvoorbeeld welke werkzaamheden), hoe dat gedaan moet worden (bijvoorbeeld instructies en regels) en wat er precies van hen wordt verwacht. Volgens betrokkenen kunnen werkgevers studenten hierbij helpen door hen wegwijs te maken in een leerbedrijf, hen te helpen bij het structureren van de stageactiviteiten, te fungeren als een rolmodel (voordoen, laten meekijken), en goed te luisteren en in te spelen op de vragen en behoeften van studenten.

Ook respondenten van het School2Work-panelonderzoek van de Universiteit Utrecht zijn van mening dat werkplekbegeleiders een belangrijke rol spelen tijdens de stage. Op basis van open antwoorden over hun stage-ervaring is een aantal voorbeelden geselecteerd die dit illustreren (meetmoment 2, mei 2012). Allereerst zijn er stagiaires die aangaven dat werkplekbegeleiders een efficiënte en leuke leeromgeving kunnen faciliteren, doordat zij studenten nieuwe vaardigheden aanleren, coachen

en helpen bij het selecteren en uitvoeren van passende stageactiviteiten. Een respondent stelde: "Ik ben zeer tevreden over mijn stagebegeleidster en mijn stagebedrijf. Ik heb veel geleerd en ben ook gegroeid als persoon." Een ander schreef: "We hebben in de salon een maandelijks gesprek, over hoe het eraan toe gaat, en waar ik sta, wat kan en mag. Dat is heel fijn." Respondenten die hier minder positief over waren, vonden dat hun werkplekbegeleider te hoge verwachtingen had en/of hen onvoldoende heeft geholpen om relevante en passende stageactiviteiten uit te voeren. Zo stelde een respondent: "Aan het begin verwachtte ze veel te veel van mij. Zij is zelf universitair opgeleid en verwachtte van mij dat ik op haar niveau kon werken. Dit ging dus niet en uiteindelijk heb ik allerlei hulplijnen moeten inschakelen om haar bij te sturen." Een ander schreef: "Ik mocht niks doen op deze stage, want ze lieten me niks doen, ze zochten geen werk voor me. Ik zat uiteindelijk gewoon alleen maar dagen een beetje op een stoel. Ben ook verschillende keren naar die begeleider die alleen maar boven op kantoor zat gegaan voor werk, maar die had niet echt de motivatie om wat te zoeken, en aandacht aan me te besteden."

Ten tweede is het contact met de werkplekbegeleider van belang voor een leerzame en plezierige stage. Stagiaires vinden het belangrijk dat de werkplekbegeleider tijd voor hen vrijmaakt en oprechte belangstelling toont voor hun dagelijkse functioneren en welzijn. Een van de respondenten stelde: "Ik heb het er heel erg naar mijn zin gehad, en nu ook een goeie band gekregen, ik ga nog steeds langs!" Een ander gaf aan: "Hij is wel een goede begeleider, maar erg afstandelijk en zakelijk ingesteld." Stagiaires die hier minder positief over waren, stelden: "Collega's bemoeien zich meer met mij dan mijn stagebegeleider" of "Ik vind dat mijn stagebegeleidster niet goed nadenkt over hoe ik me voel."

Tot slot vinden stagiaires het belangrijk dat de werkplekbegeleider hen ziet als een collega, luistert naar hun mening en ideeën, waardering toont en hen accepteert. Respondenten schreven bijvoorbeeld: "Ik zat echt bij een supergoed bedrijf. Goede begeleiding en leuke mensen. Bij het maken van keuzes werd mijn mening betrokken" en "Ik vind het heel erg fijn om stage te lopen (...). Ik word gewaardeerd en zij nemen mij hoe ik ben. Dat vind ik heel erg belangrijk."

2.3. De mbo-studentenpopulatie

Jaarlijks volgen circa een half miljoen studenten een opleiding in het mbo (CBS, 2019). Veel van deze studenten zijn jonger dan 23 jaar. Ter illustratie: in het schooljaar 2011-2012 volgden ruim 418.000 jongeren tot 23 jaar een mbo-opleiding (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen [KBA Nijmegen], 2021). Het merendeel van de mbo-studenten stond ingeschreven bij een opleiding in de bol-leerweg (ongeveer 75%) en een grote groep studenten volgde een opleiding op niveau 4 (ongeveer 50%). Qua studiekeuze blijkt dat opleidingen in de sector economie en in de sector zorg en welzijn populair zijn, maar dat er anno 2021 steeds meer studenten voor een technische studierichting kiezen (KBA Nijmegen, 2021).

Het mbo bedient niet alleen een grote, maar ook een diverse groep studenten; tussen en binnen de niveaus bestaan verschillen in vooropleiding, redenen van onderwijsdeelname, kennis en vaardigheden, achtergrond en leer- en werkvoorkeuren (Onderwijsraad, 2009, 2016; Corporaal, 2014; Groeneveld & Van Steensel, 2009). Tabel 2.1 biedt een overzicht van enkele kenmerken van de mbo-studentenpopulatie in 2011 en 2021.

Tabel 2.1 Kenmerken van mbo-studentenpopulatie anno 2011 en 2020

	2011		2020	
	N	%	N	%
Totaal aantal studenten	534.381		520.224	
Sector				
Economie	172.260	32	141.133	27
Groen	31.000	6	23.285	4
Techniek	148.791	28	165.756	32
Zorg en welzijn	168.471	32	187.331	36
Combinatie van sectoren	13.859	3	2.719	1
Leerweg				
bbl	162.277	30	128.612	25
bol-deeltijd	8.468	2	0	0
bol-voltime	348.504	65	381.504	73
Examendeelnemer	15.132	3	10.108	2
Niveau				
Niveau 1	25.080	5	16.591	3
Niveau 2	129.076	24	86.342	17
Niveau 3	146.828	27	119.409	23
Niveau 4	233.397	43	297.882	57

Tabel 2.1 Kenmerken van mbo-studentenpopulatie anno 2011 en 2020 (vervolg)

	2011		2020	
	N	%	N	%
Leeftijdscategorieën				
Jonger dan 23 jaar	418.583	78	432.122	83
23 jaar of ouder	115.798	22	88.102	17
Geslacht				
Man	284.594	53	268.158	52
Vrouw	249.786	47	252.066	48
Onbekend	1	0	0	0
Woonachtig in een APC-gebied ¹				
Woonachtig in een APC-gebied	106.504	20	120.031	23
Woonachtig buiten een APC-gebied	427.877	80	400.193	77
Achtergrond				
Nederlandse achtergrond	391.353	73	367.213	71
Westerse migratieachtergrond	33.006	6	30.421	6
Niet-westerse migratieachtergrond	106.709	20	122.368	24
Onbekend	3.313	1	222	0

Opmerking. De cijfers van tabel 2.1 zijn overgenomen uit *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2014* (p. 13-14) door KBA Nijmegen, 2015 en uit *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2020* (p. 46) door MBO Raad, 2021.

¹ APC-gebied staat voor armoedeprobleemcumulatiegebied. Een armoedeprobleemcumulatiegebied is een postcodegebied waarin het percentage huishoudens met een inkomen onder de lage inkomensgrens, met een uitkering én met een niet-westerse migratieachtergrond hoger is dan in 80 procent van alle postcodegebieden in Nederland.

Ondanks dat de studentenpopulatie in het mbo een grote verscheidenheid kent, zijn er ook overeenkomsten. Zo blijkt dat mbo-studenten over het algemeen veel behoefte hebben aan instructie, duidelijkheid en structuur. Uit een studie naar de kenmerken van mbo-studenten blijkt bijvoorbeeld dat docenten van mening zijn dat “studenten zelfstandiger en mondiger worden”, maar ook dat “mbo-studenten niet kunnen worden getypeerd als zeer zelfstandige werkers en laterale denkers” (Groeneveld & Van Steenstel, 2009, p. 116). Dat geldt vooral voor de studenten van de lagere mbo-niveaus. Soortgelijke resultaten zijn gevonden in onderzoek onder jonge mbo-werknemers. Zo blijkt uit een onderzoek naar de loopbaan van jonge werknemers dat de motivatie, het welzijn en de prestaties van lager- en middelbaar opgeleiden worden gestimuleerd door hen voldoende regelruimte, duidelijke taken, ontwikkelingsmogelijkheden en sociale steun te bieden op de werkvloer (Akkermans et al., 2009). Dit impliceert dat het van belang is om studenten zowel

in het onderwijs als daarna adequate ondersteuning en begeleiding te bieden, zodat zij in staat zijn om een goede start te maken op de arbeidsmarkt. In de volgende twee paragrafen wordt beschreven waarom een goede start op de arbeidsmarkt van belang is (paragraaf 2.4) en welke maatregelen worden getroffen om een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang te realiseren (paragraaf 2.5).

2.4. Nut en noodzaak van een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang

Het belang van een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt wordt algemeen onderkend. Zowel in de wetenschap als in de praktijk wordt benadrukt dat verschillende partijen er baat bij hebben dat mbo'ers hun weg op de arbeidsmarkt vinden (Kamerstukken II, 31524, nr. 515, 2022; Sociaal-Economische Raad [SER], 2022; Engbersen et al., 2017; MBO Raad, 2015; Kamerstukken II, 26695, nr. 94, 2014; Kamerstukken II, 30079, nr. 53, 2014).

In de eerste plaats is een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt van belang voor mbo'ers zelf. Behalve dat de school-naar-werk-transitie een belangrijk onderdeel is van het proces van volwassenwording, heeft deze tevens invloed op het welzijn, de motivatie en de economische zelfstandigheid van jongeren. Zo blijkt dat een gebrek aan werk, mobiliteit en/of perspectief schadelijk is voor de motivatie en het welzijn van individuen (Wielers et al., 2020; Nederland et al., 2016; Wanberg, 2012; Paul & Moser, 2009). Bovendien is in diverse (inter) nationale studies vastgesteld dat een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt van belang is voor de productiviteit en de toekomstige arbeidsmarktkansen van individuen (De Lange et al., 2014a; Blossfeld et al., 2008). Ter illustratie: uit recent onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van mbo-gediplomeerden blijkt dat het hebben van werk vlak na het afstuderen positief samenhangt met het hebben van werk tien jaar later (UWV, 2021).

Ten tweede is een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt van belang voor mbo-instellingen. Sinds het verschijnen van het actieplan 'Focus op vakmanschap 2011-2015' is de doelmatigheid van het opleidingsaanbod een belangrijke kwaliteitsmaatstaf geworden voor het mbo (Kamerstukken II, 31524, nr. 88, 2011). Mbo-instellingen worden geacht om een macrodoelmatig opleidingsaanbod aan te bieden en ervoor te zorgen dat studenten 'startbekwaam' zijn voor de arbeidsmarkt (Van der Meer et al., 2017). Voor de beoordeling hiervan worden kwantitatieve indicatoren gebruikt die betrekking hebben op de arbeidssituatie van afgestudeerden een jaar na het verlaten van de opleiding, zoals het percentage dat werkzaam is in een baan op het niveau van de gevolgde opleiding. Mbo-instellingen die hier onvoldoende op scoren, lopen het risico om hier financieel op te worden afgerekend en kunnen in het uiterste geval het recht verliezen om een bepaalde beroepsopleiding aan te bieden (Visser et al., 2021).

Ten derde hebben werkgevers baat bij een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. Voor werkgevers in de publieke en private sector is een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt van belang met het oog op de capaciteit en kwaliteit van (nieuwe) medewerkers. Wanneer jongeren er niet in slagen om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt of voor langere tijd aan de zijlijn staan, kan dit grote gevolgen hebben voor de beschikbaarheid en kwaliteit van het huidige en toekomstige personeelsbestand (vgl. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid [WRR], 2007). Op de korte termijn kan het ervoor zorgen dat werkgevers moeite hebben om de juiste werknemers te vinden. Ook op de langere termijn hebben werkgevers baat bij een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt. Een succesvolle transitie verkleint de kans op het verlies van productieve capaciteiten en motivatie bij individuen (Schippers, 2019), waardoor werkgevers (toekomstige) medewerkers beter kunnen inzetten in de organisatie tegen minder kosten.

Ook voor de overheid en de samenleving als geheel is het wenselijk dat jongeren op een succesvolle wijze het mbo verlaten en starten op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt namelijk dat individuen die er niet in slagen om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt een grote kans hebben op langdurige uitkeringsafhankelijkheid, criminele activiteiten en/of sociaal isolement (Zwetsloot, et al., 2021; Kallenberg, 2009; Ryan, 2001). De daarbij horende maatschappelijke kosten, zoals de kosten voor sociale voorzieningen als uitkeringen, gezondheidszorg en armoedebestrijding, evenals de derving van belastinginkomsten en de kosten van deviant gedrag zijn hoog (Noorda & Van Dijk, 2014).

Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt hoog op de politieke agenda staat en er verschillende maatregelen zijn genomen om het succes van de mbo-arbeidsmarktovergang te vergroten. In de volgende paragraaf wordt een beeld geschetst van de maatregelen die het onderwijs, werkgevers en de overheid nemen om een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt te realiseren.

2.5. Werken aan een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang

Uit beleidsdocumenten, rapporten en gesprekken met docenten en beleidsmakers blijkt dat mbo-instellingen, werkgevers en de overheid zich in de afgelopen decennia hebben ingezet voor het verbeteren van de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt (zie o.a. Rijksoverheid, 2019; Onderwijsraad, 2009, 2016; MBO Raad, 2015; Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2015; Rijksoverheid, 2009). Een deel van deze inspanningen is specifiek gericht op het mbo en de mbo-populatie. Zo is met een verscheidenheid aan maatregelen, experimenten en regelingen gewerkt aan het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt en het

Hoofdstuk 2

adequaat toerusten van studenten voor de arbeidsmarkt, een vervolgopleiding en de maatschappij (Kamerstukken II, 31524, nr. 561, 2023; Kamerstukken II, 31524, nr. 515, 2022; Kamerstukken II, 31524, nr. 88, 2011).

Mbo-instellingen zetten zich in om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op ontwikkelingen die zich voordoen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Dat doen zij op verschillende manieren. Zo wordt met enige regelmaat het curriculum van mbo-opleidingen herzien, worden maatregelen genomen om docenten en opleidingsteams te professionaliseren en wordt er geëxperimenteerd met alternatieve opleidingsroutes en onderwijsvormen. Daarnaast zetten mbo-instellingen zich in voor het stimuleren van een leven lang leren door studenten bewust te maken van het belang hiervan, onder andere via loopbaanoriëntatie en begeleiding, en voor het uitbreiden van de scholings- en ontwikkelmogelijkheden voor volwassenen.

Ook *werkgevers* hebben in de afgelopen decennia maatregelen genomen om de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt succesvol te laten verlopen. Zo hebben zij een bijdrage geleverd aan de herziening van de kwalificatiedossiers en werken werkgevers samen met mbo-instellingen aan het oplossen van stagetekorten, het verbeteren van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (onder andere verbeterplannen van de bpv).

Ten derde zet de *overheid* zich in voor het succesvol laten verlopen van de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. Met een verscheidenheid aan maatregelen, experimenten en regelingen wordt ingezet op het verbeteren van de onderwijskwaliteit in het mbo. Kwaliteitsverantwoordingen, aanvullende eisen ten aanzien van loopbaanoriëntatie en de verhoging van de urennorm in het mbo zijn daar enkele voorbeelden van. Een ander voorbeeld betreft het versteken van (regionale) samenwerking binnen en buiten het onderwijs. Behalve inspanningen die zijn gericht op het mbo en de mbo-populatie heeft de overheid ook algemene maatregelen getroffen en regelingen ingevoerd om de kansen en het functioneren van alle (toekomstige) werknemers te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn de introductie van de startkwalificatie in 2007, het Actieplan Jeugdwerkloosheid, experimenten rondom arbeidsdiscriminatie en maatregelen gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld subsidiemogelijkheden en adviesvouchers rondom duurzame inzetbaarheid).

Ondanks dat er geen gebrek is aan maatregelen, experimenten en regelingen is het de vraag in welke mate deze inspanningen doeltreffend zijn en een bijdrage leveren aan het vergroten van de toekomstige loopbaankansen van jongeren die de overgang maken van het mbo naar de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf wordt daarom dieper ingegaan op de kansen en risico's waar individuen die de mbo-arbeidsmarktovergang maken mee worden geconfronteerd. Er wordt in

kaart gebracht op welke wijze jongeren die zijn opgeleid in het mbo instromen op de arbeidsmarkt en welke kansen en risico's er voor hen liggen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

2.6. Slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de Nederlandse arbeidsmarkt

Studenten kunnen een mbo-diploma behalen wanneer zij alle vereiste examenonderdelen en de beroepspraktijkvorming succesvol hebben afgerond. Deze eisen zijn vastgelegd in kwalificatiedossiers. In deze dossiers staat beschreven wat er nodig is voor de afronding van een mbo-opleiding. Behalve specifieke op het beroepsgerichte kwalificatie-eisen (beroep specifieke eisen), bevatten de kwalificatiedossiers ook eisen voor de beheersing van de Nederlandse taal, rekenen, Engels en loopbaan en burgerschap (generieke eisen).

De meeste studenten verlaten het mbo met een diploma (Inspectie van Onderwijs, 2019; KBA Nijmegen, 2015). In het studiejaar 2011-2012 behaalden ruim 177 duizend studenten een mbo-diploma, waarvan 32 diploma behaalde op niveau 4, 18 procent op niveau 3, 21 procent op niveau 2 en 6 procent op niveau-1 (Inspectie van Onderwijs, 2014). Een deel van de studenten slaagt er niet in om een diploma of startkwalificatie te behalen: ongeveer een op vijf studenten verlaat het mbo zonder een startkwalificatie (Inspectie van Onderwijs, 2019; KBA Nijmegen, 2015). Verschillende factoren spelen hierbij een rol. Naast een verkeerde studiekeuze, persoonlijke omstandigheden en een gebrek aan capaciteiten, blijkt dat ook de inrichting en organisatie van het onderwijs en de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt redenen zijn om een mbo-opleiding zonder diploma te verlaten (Kamerstukken II, 26695, nr. 142, 2023; Kamerstukken II, 26695, nr. 124, 2019; Inspectie van Onderwijs, 2019; Eimers, 2006; Herweijer, 2008). Met een mbo-diploma op zak kunnen studenten hun onderwijsloopbaan vervolgen of aan de slag gaan als startend beroepsbeoefenaars op de arbeidsmarkt. Hieronder wordt een beeld geschetst van hoe de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt verloopt, waarbij aandacht is voor de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot de arbeidsmarkt (paragraaf 2.6.1) en op de arbeidsmarkt (paragraaf 2.6.2).

2.6.1. Slagingskansen bij toetreding tot de arbeidsmarkt

De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt verloopt vaak soepel. Mbo'ers vinden vaak snel een baan na het verlaten van het initiële onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer driekwart van alle mbo-gediplomeerden werkzaam is na het verlaten van het onderwijs (Tepić, 2015) en dat het merendeel binnen een maand werk heeft (Inspectie van Onderwijs, 2019; Meng et al., 2013). Vaak is

dit een tijdelijke en/of parttimebaan in loondienst, die aansluit op de gevolgde opleidingsrichting (UWV, 2021; Meng et al., 2013).

Ondanks dat de meeste mbo-schoolverlaters hun weg naar de arbeidsmarkt vinden, zijn er binnen de groep mbo-schoolverlaters grote verschillen waarneembaar in termen van arbeidsdeelname, arbeidsvorm, inkomen en de mate waarin de verkregen baan aansluit bij de gevolgde opleiding. Deze verschillen hangen niet alleen samen met achtergrondkenmerken zoals etniciteit, geslacht en leeftijd, maar ook met opleidingsfactoren zoals het onderwijsniveau, de leerweg en de richting van de gevolgde opleiding (Zwetsloot, et al., 2021; Inspectie van Onderwijs, 2019; Meng et al., 2013). Over het algemeen geldt dat hoe hoger het opleidingsniveau is en hoe meer werkervaring mbo-schoolverlaters hebben, hoe minder moeite zij hebben om de arbeidsmarkt te betreden. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat mbo-gediplomeerden met een startkwalificatie vaker werkzaam zijn dan degenen zonder startkwalificatie en dat mbo-gediplomeerden met een mbo-4 diploma en uit de bbl-leerweg vaker aan het werk zijn, vaker een vast contract hebben en vaker een baan hebben die aansluit bij de gevolgde opleiding dan respectievelijk degenen met een mbo-2 of -3 diploma en degenen uit de bol-leerweg (UWV, 2021; Meng et al., 2013).

Ook de richting van de opleiding is van invloed op de startpositie van mbo'ers op de arbeidsmarkt. Waar de startpositie in termen van werk en aansluiting van de gevonden baan bij de opleiding over het algemeen gunstig is voor opleidingen die zijn gericht op de techniek en zorg, is deze vaak minder gunstig voor economische beroepsopleidingen (UWV, 2021; Zwetsloot, et al., 2021). Ter illustratie: de startpositie van mbo-gediplomeerden is gunstiger voor degenen die een opleiding hebben gevolgd op het gebied van verpleegkunde (bol 4), medische ondersteuning (bol 4) en elektro- en installatietechniek (bol 4) en minder gunstig voor degenen die een opleiding hebben gevolgd op het gebied van mediavormgeving (bol 4) of management en ondernemerschap (bol 4) (UWV, 2021).

Overigens blijkt uit verschillende rapporten over waar mbo-gediplomeerden terecht komen dat de mate waarin opleidingstypes betere of minder goede kansen bieden fluctueert met de tijd, aangezien dit afhankelijk is van zowel conjuncturele als structurele economische factoren (Zwetsloot et al., 2021; Bussink et al., 2021; Belfi et al., 2018; Meng et al., 2010). De hierboven beschreven resultaten illustreren dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt vaak soepel verloopt, maar ook dat er grote verschillen bestaan in de mate waarin gediplomeerden worden geconfronteerd met werkloosheid, tijdelijke arbeid en onderbenutting. In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op de slagingskansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt.

2.6.2. *Slagingskansen op de arbeidsmarkt*

De Nederlandse arbeidsmarkt is volop in beweging. Onder invloed van globalisering, technologisering en demografische veranderingen verandert de vraag naar arbeid, evenals de organisatie en de inhoud van werk (Schipper, 2019; Onderwijsraad, 2016; MBO Raad, 2015). Er treden veranderingen op in de structuur van de werkgelegenheid (Goos et al., 2014), langdurige arbeidsrelaties maken plaats voor meer flexibele en diverse arbeidsrelaties (Bolhaar et al., 2016) en de meeste functies worden kennisintensiever (Piva et al., 2005). In het debat rondom deze ontwikkelingen wordt gesteld dat de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt een groot beroep doet op het aanpassingsvermogen van aanbieders en vragers van arbeid (Sociaal-Economische Raad, 2022; Schipper, 2019). Voor beide partijen nemen de onzekerheid en onvoorspelbaarheid toe. Hoewel de impact van deze ontwikkelingen op de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt nog niet eenduidig is vastgesteld, kan het voor jongeren die zijn opgeleid op mbo-niveau extra lastig zijn om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn verschillende redenen.

Allereerst speelt de maatschappelijke waardering voor het mbo een rol. Hoewel het Nederlandse mbo internationaal goed bekend staat, is het imago van het mbo in de Nederlandse samenleving minder positief. Uit gesprekken met betrokkenen blijkt dat ouders hun kinderen liever naar het hbo of wo dan naar het mbo zien gaan en dat werkgevers van mening zijn dat de toerusting van jongeren in het mbo enige verbetering behoeft. Daarnaast komt naar voren dat mbo'ers zich niet gezien, gehoord of gewaardeerd voelen. "Ik heb maar mbo gedaan, ze denken dat ik dom ben en niets kan", is een veelgehoorde uitspraak. Ook docenten en beleidsmakers zijn van mening dat mbo'ers niet de waardering en gelijkwaardige positie krijgen die zij verdienen. Het weigeren van toegang tot een studentencafé en de ongelijkheid in stagevergoeding tussen mbo- en hbo-studenten zijn daar enkele voorbeelden van.

Ten tweede laten de resultaten van eerder onderzoek zien dat mbo'ers relatief hard worden geraakt in crisistijden (Bussink et al., 2021; Belfi et al., 2018; Meng et al., 2010) en dat het loopbaanperspectief van mbo'ers onzekerder is geworden door technologische ontwikkelingen, diploma-inflatie en de flexibilisering van de arbeidsmarkt (Engbersen et al., 2017). Onderzoek naar baanpolarisatie laat bijvoorbeeld zien dat de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren is gedaald, terwijl werkgelegenheid aan de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt toenam (Van den Berg & Ter Weel, 2015; Goos et al., 2014). Vooral mbo'ers die zijn opgeleid voor functies met veel routinematige taken, bijvoorbeeld administratief medewerkers, lopen hierdoor het risico om te worden geconfronteerd met periodes van werkloosheid. Ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt vergroot de baanonzekerheid voor mbo'ers. Uit

onderzoek blijkt dat steeds meer jongeren werkzaam zijn op basis van een tijdelijke aanstelling, met de daarbij horende onzekerheid en kans op baanverlies (Rouvroye, 2020; Mattijssen & Smits, 2017; Bolhaar et al., 2016; Cörvers et al., 2011).

Ten derde biedt onderzoek aanknopingspunten om te veronderstellen dat mbo'ers relatief weinig bagage hebben om met de uitdagende omstandigheden op de arbeidsmarkt om te gaan. Zoals in paragraaf 2.2 is beschreven worden mbo'ers voorbereid op een specifiek beroep of specifieke beroepsgroep. Dat maakt dat zij direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar ook minder schakelmogelijkheden hebben om in te spelen op veranderende omstandigheden (zoals wanneer de vraag naar de inhoud van het takenpakket ingrijpend verandert) met baanverlies en periodes van werkloosheid als gevolg. Uit onderzoek blijkt dat mbo'ers zich niet alleen zorgen maken over hun verworven kennis en vaardigheden (Turkenburg et al., 2017), maar ook een grotere kans hebben op een instabiele loopbaan, met transitie tussen verschillende soorten werk en werkloosheid, dan jongeren met een hbo- of een wo-diploma (Gringhuis & Pavlopoulos, 2017). Soortgelijke resultaten zijn gevonden in onderzoek naar de loopbaanervaringen van meer ervaren mbo-werknemers. Zo blijkt dat mbo-werknemers vaak te maken hebben met veranderingen in hun werk, maar ook van mening zijn dat zij te weinig kennis en vaardigheden hebben om daar adequaat op in te spelen (Sanders et al., 2020).

Daarop aansluitend kunnen mbo'ers moeite hebben om veranderingen op de arbeidsmarkt op te vangen door de manier waarop mbo'ers en werkgevers in de praktijk investeren in duurzame inzetbaarheid. Om risico's als baanverlies, werkloosheid en veranderingen in werkinhoud op te vangen, zijn bijscholing en omscholing gedurende de loopbaan van groot belang. Zo schrijven de toenmalige bewindspersonen Koolmees (SZW) en Van Engelshoven (OCW) dat "een leven lang ontwikkelen geen nice-to have is, maar een absolute must (..) om mee te kunnen doen in een samenleving die steeds complexer wordt" (Kamerstukken II, 30012, nr. 92, 2018, p. 3). Hoewel in het publieke en wetenschappelijke debat wordt benadrukt dat individuen primair zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling, is het ook de vraag of iedereen aan dit soort normen kan voldoen (zie o.a. Putters, 2022; Forrier et al., 2018; Van Vianen & Tijs, 2014; Luken, 2014). Dat geldt niet alleen voor traditioneel kwetsbare groepen, zoals laagopgeleiden en individuen met een beperking, maar ook voor mbo'ers. Uit onderzoek naar levenslang leren en inzetbaarheid blijkt bijvoorbeeld dat jongeren die op het punt staan om de arbeidsmarkt te betreden weliswaar van mening zijn dat scholing en een leven lang leren belangrijk zijn voor hun toekomst, maar ook dat ze vooral bezig zijn met het hier en nu (Turkenburg et al., 2017; Tymon, 2013; De Vos et al., 2009b). Jongeren vinden het moeilijk om keuzes te maken voor de langere termijn. Daarnaast kunnen hun ervaringen met scholing in het verleden, gevoelens van

onzekerheid en een gebrek aan informatie en steun hun deelname aan scholing belemmeren (Sanders et al., 2018; Engen et al., 2016; Luken, 2014). Onderzoekers en betrokkenen in de praktijk maken zich niet alleen zorgen over de acties die jongeren zelf ondernemen; ook het beleid en gedrag van werkgevers ten aanzien van starters op de arbeidsmarkt zijn een punt van zorg (Putters, 2022; Forrier et al., 2018; Dekker & De Beer, 2015). Uit onderzoek onder werknemers en werkgevers blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers doorgaans minder geneigd zijn te investeren in de ontwikkeling van jonge werknemers met een tijdelijk arbeidscontract en andere groepen van flexwerkers (Rouvroye et al., 2020; Dekker, 2017; Amuedo-Dorantes & Serrano-Padial, 2007; Forrier & Sels, 2003). Bovendien stellen Van Vianen & Thijs (2014) dat werkgevers vooral geneigd zijn om te investeren in *high potentials* en werknemers die al relatief zelfsturend zijn, omdat werkgevers huiverig kunnen zijn voor *lage returns on investment* en/of dat hun investeringen bij het vertrek van de werknemer vooral ten goede komen aan de concurrent (vgl. Van Echtelt et al., 2022). Een consequentie van deze kortetermijnvisie van individuen en van werkgevers is dat mbo'ers op den duur het risico lopen om in een neerwaartse spiraal te belanden en steeds meer moeite hebben om aan het werk te komen en te blijven.

2.7. Aanknopingspunten voor onderzoek naar de mbo-arbeidsmarktovergang

In dit hoofdstuk is op basis van studies, rapporten, beleidsnotities, gesprekken met betrokkenen en statistische informatiebronnen een beeld geschetst van de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland. De bevindingen van deze contextuele verkenning maken drie zaken duidelijk. In de eerste plaats is geïllustreerd dat het mbo een omvangrijke, complexe onderwijssector is met een grote betekenis voor de arbeidsmarkt. Er is onderwijs in alle soorten en maten voor een grote diversiteit aan studenten. Daarnaast is beargumenteerd dat een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt wenselijk is, maar niet vanzelfsprekend. Behalve dat er tussen mbo-gediplomeerden verschillen bestaan in hun startpositie op de arbeidsmarkt, zijn er ook aanwijzingen dat het voor mbo'ers extra lastig kan zijn om risico's als baanverlies, veranderingen van taken en periodes van werkloosheid op te vangen. Verder komt uit de contextuele verkenning van dit hoofdstuk naar voren dat werkgevers al op een vroeg moment mogelijkheden kunnen scheppen voor de ontwikkeling en loopbaan van mbo'ers. Zo spelen werkgevers een belangrijke rol in de periode voorafgaand aan het afstuderen, bijvoorbeeld rondom het aanbieden en begeleiden van de bpv; en na het afstuderen, zoals rondom het bieden van toegang tot de arbeidsmarkt, de inzet van mbo-afgestudeerden in een organisatie, en investeren in de inzetbaarheid en loopbaan van mbo'ers.

Deze bevindingen bieden enkele belangrijke aanknopingspunten voor het onderzoeken van de school-naar-werk-transitie. Allereerst impliceren de

Hoofdstuk 2

bevindingen van dit hoofdstuk dat het belangrijk is om het succes van de school-naar-werk-transitie vanuit een langetermijnperspectief te bezien en bij voorkeur gebruik te maken van gedetailleerde longitudinale data. Dat een mbo'er werk vindt na afstuderen, betekent immers niet automatisch dat deze ook aan het werk blijft. Ook biedt dit weinig inzicht in de transities die jongeren maken op, naar en van de arbeidsmarkt. Om het succes van de school-naar-werk-transitie goed te kunnen inschatten, is het daarom van belang om de eerste stappen van mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt te volgen en inzicht te krijgen in de mate waarin zij erin slagen om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Dat is mogelijk extra relevant in de mbo-arbeidsmarktcontext, omdat jongeren in het onderwijs al toewerken naar de arbeidsmarkt, onder andere aan de hand van de bpv, en zij op de arbeidsmarkt moeite kunnen hebben om een loopbaan op te bouwen met banen van goede kwaliteit bij een of meer werkgevers.

Daarnaast is het voor het begrijpen van de school-naar-werk-overgang van belang om onderzoek te doen naar de manier waarop verschillende partijen invloed hebben op de arbeidsmarktpositie en -kansen van jongeren. Behalve dat jongeren zelf beslissingen maken over de inrichting van hun werkzame leven, worden hun keuzes en succes op de arbeidsmarkt ook beïnvloed door de omstandigheden op de arbeidsmarkt en het gedrag van verschillende groepen van actoren, waaronder professionals in en rondom het onderwijs, werkgevers en de overheid. Hoewel verschillende actoren een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt, impliceren de resultaten van dit hoofdstuk dat de realisatie van een succesvolle school-naar-werk-transitie vooral in handen is van individuen en van werkgevers. Om het succes van de school-naar-werk-transitie beter te begrijpen, is het daarom belangrijk om inzicht te hebben in het gedrag van deze twee groepen actoren. Het betrekken van werkgevers bij de verklaring van de school-naar-werk-transitie is mogelijk extra van belang in de mbo-arbeidsmarktcontext. Primair vanwege hun betrokkenheid in de periode voor en na het afstuderen rondom bijvoorbeeld het aanbieden en begeleiden van stages en de werving-en-selectieprocessen, maar ook vanwege de rol die werkgevers spelen bij de ontwikkeling en loopbaan van mbo'ers. Werkgevers kunnen deze ondersteunen en stimuleren of juist fnuiken en in de kiem smoren.

Tot slot is het waardevol om bij de opzet en uitvoering van een onderzoek rekening te houden met de diversiteit in het mbo. Het mbo heeft niet alleen een groot en divers opleidingsaanbod; er zijn ook grote verschillen binnen en tussen opleidingsniveaus op het gebied van onder andere sekse en beroeps- en algemene competenties. Aandacht voor deze verschillen tussen en binnen groepen studenten kan helpen om beter te begrijpen met welke uitdagingen mbo'ers te maken krijgen wanneer zij de overgang naar de arbeidsmarkt maken. Bovendien kan het helpen om

de opzet van het onderzoek goed te laten aansluiten op de leefwereld van jongeren, hetgeen het proces van dataverzameling ten goede kan komen (zie hoofdstuk 4).

2.8. Tot besluit

In dit hoofdstuk is de context van het onderzoek in beeld gebracht. De gepresenteerde bevindingen bieden waardevolle informatie en aanknopingspunten om de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt te bestuderen. In dit proefschrift wordt deze informatie gebruikt voor de specificatie en theoretische verdieping van het theoretische raamwerk, het aanscherpen van de uitvoering van het onderzoek en het duiden van de resultaten van het empirisch onderzoek. In het volgende hoofdstuk wordt een algemeen theoretisch raamwerk gepresenteerd. Dit raamwerk wordt in dit proefschrift als leidraad gebruikt om de vroege arbeidsloopbaan en de verwevenheid tussen individuen en werkgevers te onderzoeken.

Hoofdstuk 3

Theoretische achtergrond



In de eerste twee hoofdstukken is ingegaan op de vraagstelling en de context van dit onderzoek. Hierin is een beeld van hoe de overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de arbeidsmarkt verloopt en waarom het relevant is om onderzoek te doen naar de manier waarop individuen en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven in de mbo-arbeidsmarktcontext. In dit hoofdstuk wordt een algemeen theoretisch raamwerk gepresenteerd dat als leidraad dient voor het empirisch onderzoek van dit proefschrift (hoofdstuk 5 t/m 8). Het hoofdstuk start met een uitwerking van de twee centrale uitgangspunten van dit onderzoek (paragraaf 3.1). Op basis van deze uitgangspunten zijn bouwstenen geselecteerd voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan (paragraaf 3.2) en voor het bestuderen van kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers (paragraaf 3.3). Vervolgens volgt de presentatie van het algemeen theoretisch raamwerk van dit onderzoek (paragraaf 3.4), waarna wordt toegelicht hoe dit raamwerk in het empirisch onderzoek wordt toegepast in (paragraaf 3.5).

3.1. Uitgangspunten van het onderzoek

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is al geruime tijd een veelbestudeerd onderwerp. Vanuit verschillende invalshoeken en disciplines is onderzoek gedaan naar de zogeheten school-naar-werk-transitie, oftewel de wijze waarop individuen het initieel onderwijs afsluiten en starten op de arbeidsmarkt. Zo is onderzoek verricht naar de positieverwerving van jongeren, de manier waarop jongeren zoeken naar werk, plannen maken voor de toekomst en hun kansen op de arbeidsmarkt inschatten (voor relevante overzichten zie onder meer Marshall & Symonds, 2022; Akkermans et al., 2015a; Tomlinson, 2012; Kerckhoff, 2003; Allen et al., 2000). Ook over de arbeidsloopbaan van jonge mensen is al veel geschreven. Onderzoekers bestuderen bijvoorbeeld de gevolgen van een gebrekkige start op de arbeidsmarkt, analyseren het loopbaanverloop of besteden aandacht aan de manier waarop jongeren omgaan met onverwachte gebeurtenissen en veranderingen in hun loopbaan (zie bijvoorbeeld Blokker et al., 2019; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Brinsky-Fay & Solga, 2016; Buyens et al., 2006).

Ondanks dat er geen gebrek is aan onderzoek, is er weinig bekend over hoe individuen en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start op de arbeidsmarkt (zie ook hoofdstuk 1). Om een bijdrage te leveren aan kennis over dit vraagstuk, zijn twee centrale uitgangspunten geformuleerd, namelijk (1) dat het belangrijk is om de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen en (2) dat het belangrijk is om de invloed van individuen en werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan gecombineerd en vanuit verschillende

invalshoeken te bestuderen. Hieronder volgt een onderbouwing van deze twee centrale uitgangspunten.

3.1.1. *Uitgangspunt 1: belang van een loopbaanperspectief*

In het wetenschappelijk onderzoek is de school-naar-werk-transitie lange tijd bestudeerd als een gebeurtenis of statusovergang op een bepaald tijdsmoment: het individu verlaat het onderwijs en doet zijn of haar intrede op de arbeidsmarkt. In de afgelopen decennia is deze opvatting kritisch heroverwogen onder invloed van economische, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Onderzoekers benadrukken dat de school-naar-werk-transitie niet zozeer als een gebeurtenis, maar als een langer lopend en dynamisch transitieproces dient te worden opgevat (Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014; Kerckhoff, 2003; Liefbroer & Dykstra, 2000). Om dit transitieproces naar de arbeidsmarkt te bestuderen, worden verschillende theorieën en modellen gebruikt, zoals over arbeidsmarktsegmentering (zoals de duale arbeidsmarkttheorie van Doeringer en Piore, 1971), baancompetitie (bijv. de baanconcurrentietheorie van Thurow, 1975), arbeidsmarkstromen (bijv. het transitionele arbeidsmarktmodel van Schmidt, 2002) en loopbaanontwikkeling (bijv. de levensloopbaantheorie van Super, 1980). Hoewel de argumentatie verschilt, bieden dergelijke theorieën aanknopingspunten om te veronderstellen dat individuen na het verlaten van het initieel onderwijs (1) enige tijd nodig hebben om aansluiting met de arbeidsmarkt te krijgen (bijv. theorieën over arbeidsmarktsegmentering, insiders-outsiders, baancompetentie) en (2) via verschillende ervaringen op en buiten de arbeidsmarkt een loopbaan opbouwen die aansluit bij hun kennis, vaardigheden en voorkeuren (bijv. theorieën en modellen over loopbaanontwikkeling).

De resultaten van het empirisch onderzoek ondersteunen het idee dat de overgang van school naar werk dient te worden opgevat als een langer lopend en dynamisch transitieproces. Ten eerste is in verschillende studies vastgesteld dat de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt een uitdagend proces is, waarbij jongeren moeite kunnen hebben om aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden. Onderzoekers laten bijvoorbeeld zien dat individuen die het initieel onderwijs verlaten een specifieke groep van *outsiders* zijn op de arbeidsmarkt, die door een gebrek aan werkervaring en netwerk een grotere kans hebben op periodes van werkloosheid, flexibele arbeid en onderbenutting dan de reeds zittende werknemers op de arbeidsmarkt (De Lange & Van Gesthuizen, 2014b; Bukodi et al., 2008). Zeker in tijden van economische crisis loopt de werkloosheid onder jongeren snel op (Belfi et al., 2018; Dietrich & Moller, 2016; Van Gesthuizen & Scheepers, 2010). Zoals in hoofdstuk 2 is beargumenteerd, heeft de startpositie van individuen invloed op het vervolg van hun verdere loopbaan. Ter illustratie: onderzoekers

tonen consistent aan dat werkloosheid aan het begin van de loopbaan schadelijk is voor het welzijn en de baan- en werkzekerheid van individuen (Brand, 2015; Verbruggen et al., 2015; Steijn et al., 2006). Voor andere loopbaanuitkomsten, zoals flexibele arbeidscontracten of een baanmatch, zijn de resultaten minder eenduidig. Sommige onderzoeken tonen bijvoorbeeld aan dat een flexibel arbeidscontract bij arbeidsmarktintrede een langdurig negatief effect heeft (Steijn et al., 2006), terwijl andere aantonen dat dit effect van tijdelijke aard is (De Lange & Van Gesthuizen, 2014a) of niet bestaat (Scherer, 2004).

Ten tweede laat onderzoek zien dat de school-naar-werk-transitie verschillende routes en uitkomsten kent. Behalve dat individuen verschillende voorkeuren, wensen en doelen hebben (Merens & Bucx, 2018; De Hauw & De Vos, 2010; Dries et al., 2008), blijkt dat er verschillen bestaan in de manier waarop zij toetreden tot de arbeidsmarkt en erin slagen om hun startende loopbaan succesvol vorm te geven. Uit onderzoek naar school-naar-werk-trajecten blijkt bijvoorbeeld dat sommige jongeren na afronding van hun opleiding doorstromen naar een vaste baan en hun loopbaan continueren bij dezelfde werkgever, terwijl anderen rondkijken en uitproberen, noodgedwongen van baan wisselen of er niet in slagen om hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden (Brunetti & Corsini, 2019; Brzinsky-Fay & Solga, 2016; Solga & Kohlrausch, 2013; Buyens et al., 2006; Du Bois-Reymond, 2001).

Ten derde toont empirisch onderzoek aan dat de overgang van school naar werk een dynamisch proces is, waarin jongeren verschillende activiteiten hebben en ervaringen opdoen op en buiten de arbeidsmarkt (Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Brzinsky-Fay, 2007; Vinken & Van Poppel, 2006). Overigens laten onderzoekers ook zien dat de dynamiek en complexiteit van de (vroege) arbeidsloopbaan niet overschat dient te worden. Zo blijkt uit onderzoek van Brzinsky-Fay en Solga (2016) naar de school-naar-werk-transitie van verschillende geboortecohorten in Duitsland dat het aantal statusactiviteiten en statusveranderingen toeneemt over de cohorten, maar dat er vooralsnog geen sprake is van drastische veranderingen. Soortgelijke resultaten zijn gevonden in loopbaanonderzoek (Culpin et al., 2015; Chudzikowski, 2012).

Samenvattend laten de bevindingen van het hierboven besproken onderzoek zien dat inzicht in de diversiteit en dynamiek aan het begin van de arbeidsloopbaan relevant is om te komen tot een beter begrip van het succes van de school-naar-werk-transitie. Dit impliceert dat het onderzoeken van de school-naar-werk-transitie een zorgvuldige beschrijving vereist, waarbij individuen voor langere tijd worden gevolgd en gedetailleerde gegevens worden verzameld over de posities en ervaringen van individuen op en buiten de arbeidsmarkt. Daarop aansluitend wordt in dit proefschrift verondersteld dat het belangrijk is om de school-naar-werk-transitie te bezien vanuit een loopbaanperspectief (het centrale uitgangspunt

1). Meer specifiek wordt de school-naar-werk-transitie opgevat als een langer lopend en dynamisch transitieproces, dat start in het onderwijs en doorloopt op de arbeidsmarkt. Het achterliggende argument hiervoor is dat individuen die het initiële onderwijs afsluiten, verschillende transities naar en op de arbeidsmarkt doormaken en allerlei soorten werkgerelateerde ervaringen opdoen die van invloed zijn op hun huidige en toekomstige loopbaanmogelijkheden. Dit onderzoek sluit dus aan bij onderzoekers die er belang aan hechten om de overgang naar de arbeidsmarkt meer als proces dan als een gebeurtenis op te vatten (Forrier et al., 2015; Verbruggen et al., 2015; Brzinsky-Fay, 2014; Wolbers, 2014). Het voorziet ook in de roep om meer longitudinaal onderzoek naar de loopbanen van (jonge) mensen (zie o.a. De Vos et al., 2019; Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014; Inkson et al., 2012; Wolbers, 2007). Een dergelijk langetermijnperspectief sluit bovendien aan bij inzichten uit de contextuele verkenning van hoofdstuk 2, waarin is beschreven dat mbo'ers al in het onderwijs toewerken naar arbeidsmarktintrede en na het verlaten van het initiële onderwijs moeite kunnen hebben aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Gezien de risico's die dreigen voor deze groep nieuwe werkenden, is het extra van belang om aandacht te besteden aan de arbeidsmarktpositie en -kansen op de langere termijn.

In dit proefschrift wordt onderzoek gedaan naar het begin van de arbeidsloopbaan. Voortbouwend op de literatuur over de school-naar-werk-transitie en arbeidsloopbaan wordt gekeken naar de manier waarop mbo'ers op de arbeidsmarkt terechtkomen en erin slagen om een basis voor duurzame arbeidsparticipatie te leggen. Om te voorkomen dat pas over tientallen jaren uitspraken kunnen worden gedaan over het succes van de vroege arbeidsloopbaan, wordt in dit onderzoek de duurzaamheid van de start op de arbeidsmarkt bekeken. De aandacht gaat uit naar die posities en werkgerelateerde ervaringen, waarvan op basis van bestaand onderzoek kan worden verwacht dat ze een basis bieden voor duurzame arbeidsparticipatie. Dit zijn zowel (non-)arbeidsparticipatie en de banen van individuen (kwantitatieve aspecten), als de gevoelens en percepties van individuen ten aanzien van hun werk en loopbaan (kwalitatieve aspecten) (De Vos et al., 2019; Forrier et al., 2015). In dit onderzoek wordt het begrip 'vroege arbeidsloopbaan' gebruikt om de verscheidenheid aan posities en werkgerelateerde ervaringen te vatten en te bestuderen gedurende de eerste twee jaar van individuen op de arbeidsmarkt. De vroege arbeidsloopbaan in dit onderzoek wordt daarom gedefinieerd als een opeenstapeling van posities en werkgerelateerde ervaringen in de eerste twee jaar na het verlaten van initiële onderwijs, waarvan kan worden verwacht dat deze een basis bieden voor een duurzame arbeidsparticipatie. Een conceptualisering van de vroege arbeidsloopbaan volgt in paragraaf 3.2.

3.1.2. *Uitgangspunt 2: belang van een meervoudig perspectief*

In het wetenschappelijk onderzoek naar de school-naar-werk-transitie en arbeidsloopbaan wordt gebruikgemaakt van een verscheidenheid aan theorieën en modellen om de slagingskansen van individuen op de arbeidsmarkt te verklaren. In hoofdstuk 1 is reeds een aantal van deze invalshoeken aangestipt. Voor dit onderzoek voert het te ver om alle benaderingen, factoren en processen te beschrijven. Wel bieden ze verschillende aanknopingspunten voor het begrijpen en bestuderen van de manier waarop individuen en werkgevers de arbeidsmarktpositie en -kansen van individuen beïnvloeden. Om daar een idee van te geven, volgt hieronder een beknopte inventarisatie. Daarbij worden drie soorten verklaringen belicht: verklaringen die focussen op (1) de hulpbronnen waar individuen over beschikken, (2) het hulpbronnenmanagement door het individu en (3) het hulpbronnenmanagement door de werkgever.

In de eerste plaats worden verklaringen gezocht voor de school-naar-werk-transitie en de loopbanen van individuen in de aanwezigheid en aard van de hulpbronnen waarover individuen beschikken. Voorbeelden hiervan zijn menselijk en sociaal kapitaal. Onderzoekers maken bijvoorbeeld gebruik van de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1962) en de signaleringstheorie (Spence, 1973) om verschillen op de arbeidsmarkt tussen individuen en groepen individuen te verklaren. In de menselijk-kapitaaltheorie wordt verondersteld dat het investeren in productieve capaciteiten van individuen en organisaties van belang is voor het verrichten van productieve arbeid en het vermogen om succesvol te zijn (Becker, 1962). Volgens deze theorie worden productieve capaciteiten van individuen primair opgebouwd in het onderwijs en kunnen ervaringen op de arbeidsmarkt (zoals werkloosheid) deze capaciteiten vergroten of verkleinen. Ook de signaleringstheorie wordt veelvuldig gebruikt om het belang van menselijk kapitaal te duiden. In deze theorie wordt verondersteld dat werkgevers indicaties van menselijk kapitaal, zoals opleidingskwalificaties, als screeningsinstrument gebruiken voor het selecteren van nieuw personeel (Karasek III & Bryant, 2012; Spence, 1973) en de kandidaat aannemen die over de meeste productieve capaciteiten beschikt. Het belang van menselijk kapitaal voor een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt en loopbaansucces is veelvuldig aangetoond. Uit onderzoek onder individuen blijkt bijvoorbeeld dat het menselijk kapitaal van individuen positief is gerelateerd aan het hebben van werk (Tomlinson, 2008; Van der Velden & Wolbers, 2006; Ryan, 2001), de inzetbaarheid van individuen (Tomlinson, 2008; Berntson et al., 2006; Eby et al., 2003) en hun loopbaansucces (Spurk et al., 2019; Ng & Feldman, 2014; Ng et al., 2005). Ook uit werkgeversonderzoek blijkt dat menselijk kapitaal de slagingskansen op de arbeidsmarkt vergroot, aangezien werkgevers meer geneigd zijn om kandidaten aan te nemen van wie wordt verondersteld dat zij over meer

kennis en vaardigheden beschikken om productieve arbeid te verrichten (Di Stasio & Van de Werfhorst, 2016; Protsch & Solga, 2015).

Behalve menselijk kapitaal wijzen onderzoekers op het belang van sociaal kapitaal. Op basis van het idee van *sponsorship mobility* (Ng et al., 2005) en theorieën over sociaal kapitaal wijzen onderzoekers op de invloed die kan uitgaan van sociale netwerken en de hulpbronnen die via deze netwerken toegankelijk zijn. Deze netwerken bestaan uit contacten die sociale normen en waarden kunnen opleggen over het belang van arbeidsparticipatie, en die verschillende vormen van steun en hulpbronnen (informatie, ondersteuning, andersoortige hulpbronnen) kunnen bieden die relevant zijn voor het zoeken naar werk en het opbouwen van een loopbaan (Lin, 2001). Het empirisch onderzoek naar de school-naar-werk-transitie en loopbanen ondersteunt de relevantie van sociaal kapitaal; het toont aan dat sociaal kapitaal kan helpen bij het zoeken naar werk (Baay, 2015; Mouw, 2003) en positief samenhangt met loopbaansucces (Ng et al., 2014; Singh et al., 2009; Ng et al., 2005; Eby et al., 2003).

Ten tweede worden verklaringen voor de school-naar-werk-transitie en loopbanen van individuen gezocht in het hulpbronnenmanagement van individuen, oftewel de wijze waarop individuen invloed uitoefenen op de ontwikkeling van hun hulpbronnen en loopbaan (vgl. Hirschi & Koen, 2021). Succes wordt in deze benadering verklaard vanuit het denken en doen van individuen. Onderzoekers maken bijvoorbeeld gebruik van theorieën en modellen over persoonlijkheid (o.a. de big-five modellen), proactief gedrag (King, 2004) en loopbaanontwikkeling (o.a. de loopbaanconstructietheorie van Savickas, 2005) om inzicht te krijgen in de manier waarop het denken en doen van individuen een verklaring biedt voor hun succes op de arbeidsmarkt (vgl. Hirschi & Koen, 2021). Hoewel deze theorieën en modellen zijn gebaseerd op verschillende assumpties, wordt doorgaans verondersteld dat het denken en doen van individuen richting geeft of hulpbronnen biedt voor het realiseren van succes. Het belang van hulpbronnenmanagement door het individu is in enkele studies aangetoond. Zo blijkt bijvoorbeeld dat het verkennen van loopbaanmogelijkheden, het maken van een plan en het kunnen omgaan met tegenslag van belang zijn voor het zoeken naar werk (Blokker et al., 2019; Baay, 2015; Guan et al., 2013; Koen et al., 2012) alsmede voor het realiseren van loopbaansucces (Ng et al., 2014; De Vos et al., 2009b).

Ten derde is onderzoek verricht naar de wijze waarop werkgevers kunnen bijdragen aan een succesvolle school-naar-werk-transitie en arbeidsloopbaan. In dit type onderzoek wordt succes gerelateerd aan de mogelijkheden die werkgevers met hun beleid en gedrag bieden voor de ontwikkeling en loopbaan van individuen. Onderzoekers laten bijvoorbeeld met behulp van theorieën en modellen over sociale ondersteuning (Vaux, 1988), taakeisen (o.a. het *job demands resources*-model) en

Hoofdstuk 3

sociale uitwisseling (Blau, 1964) zien dat de ondersteuning die individuen ervaren op de werkvloer samenhangt met werknemersuitkomsten zoals betrokkenheid, intentie tot verloop en loopbaansucces (Sturges et al., 2010; De Vos et al., 2009a; Ng et al., 2005; Eby et al., 2003). Ook zijn er studies waarin wordt aangetoond dat werkgevers door het bieden van ondersteuning positief kunnen bijdragen aan de inzetbaarheid en het loopbaansucces van (jonge) mensen (Wittekind et al., 2010; Ng et al., 2005; Allen et al., 2004). Onderzoekers hebben tevens verklaringen gezocht in de mogelijkhedenstructuur waarbinnen individuen keuzes ten aanzien van werk en loopbaan maken. Op basis van theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie en arbeidsmarktsegmentering wordt inzichtelijk gemaakt dat sommige individuen meer drempels ondervinden bij toetreding tot de arbeidsmarkt en de interne arbeidsmarkt dan anderen (Blommaert et al., 2014; Kaas & Manger, 2012; Van Zenderen, 2009). Etniciteit, gender en opleidingskwalificaties spelen hierbij een rol (zie ook hoofdstuk 1). Hoewel veel van het onderzoek naar de rol van werkgevers is gebaseerd op crosssectioneel vragenlijstonderzoek onder individuen, zijn er ook studies beschikbaar naar het gedrag en de beweegredenen van werkgevers ten aanzien van (jonge) werknemers. In deze studies gaat de aandacht uit naar de factoren die van invloed zijn op de keuze van werkgevers om een sollicitant wel of niet aan te nemen (DiStasio & Van de Werfhorst, 2016; Protsch & Solga, 2015; Kaas & Manger, 2012). Ook het perspectief van werkgevers op de inzet van contractflexibiliteit wordt belicht (Rouvroye et al., 2020; Dekker, 2017). De resultaten van dergelijke studies laten zien dat de productieve capaciteiten van een kandidaat van invloed zijn op de keuzes van werkgevers, evenals beeldvorming, sociale normen binnen een organisatie en institutionele context.

Hoewel de bovenstaande inventarisatie niet allesomvattend is, maakt deze wel duidelijk dat een succesvolle start van de loopbaan te maken heeft met factoren die liggen bij de aanbieders (individuen) en vragers van arbeid (werkgevers). Dit impliceert dat het onderzoeken van de vroege arbeidsloopbaan een breed onderzoeksperspectief vraagt, waarin aandacht is voor een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers. Een theoretische benadering die beide aspecten integreert, is tot op heden niet beschikbaar. In dit onderzoek wordt daarom verondersteld dat het belangrijk is om inzichten uit verschillende onderzoeklijnen met elkaar te combineren om het gedrag en de wisselwerking tussen individuen en werkgevers in de vroege arbeidsloopbaan te kunnen onderzoeken (het centrale uitgangspunt 2). De keuze voor een dergelijk gecombineerd perspectief biedt mogelijkheden om (nieuwe) combinaties van factoren en processen te identificeren die van invloed zijn op de vroege arbeidsloopbaan. Het sluit ook aan bij het belang dat verschillende onderzoekers hechten aan het combineren van invalshoeken voor de bestudering van loopbanen

(De Vos et al., 2019; Akkermans et al., 2019; Semeijn, 2018; Lawrence, 2011). Bovendien sluit een dergelijk meervoudig perspectief aan bij de inzichten uit de contextuele verkenning van hoofdstuk 2, waarin is beschreven dat werkgevers een potentieel belangrijke functie vervullen in de periode voorafgaand aan en na de arbeidsmarktintrede. Door theorieën en concepten uit verschillende onderzoekvelden te combineren en onderzoek te doen naar verbanden tussen kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers en de vroege arbeidsloopbaan, biedt dit onderzoek een mogelijkheid om combinaties van factoren en processen te identificeren die relevant zijn voor het verklaren van de vroege arbeidsloopbaan. Dit is een belangrijke bijdrage aan het onderzoek naar de school-naar-werk-transitie, aangezien er tot op heden relatief weinig aandacht is besteed aan de betrokkenheid van werkgevers en de wisselwerking tussen individuen en werkgevers gedurende de vroege arbeidsloopbaan.

In dit onderzoek wordt voortgebouwd op de literatuur over de school-naar-werk-transitie en loopbanen, doordat onderzoek wordt verricht naar de empirische verbanden tussen (1) de vroege arbeidsloopbaan van individuen, (2) kenmerken en gedragingen van individuen en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers. Op basis van inzichten over menselijk kapitaal, loopbaanconstructie, loopbaanmanagement, sociale ondersteuning en sociale uitwisseling worden factoren onderzocht die betrekking hebben op het gedrag van individuen en werkgevers tijdens de vroege arbeidsloopbaan. Het gaat bijvoorbeeld om het gedrag van individuen ten aanzien van de eigen loopbaan (o.a. proactief gedrag) en om de mogelijkheden die organisaties en *organizational agents* scheppen voor de ontwikkeling en vroege arbeidsloopbaan van individuen die de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt maken. Daarnaast wordt rekening gehouden met enkele kenmerken van individuen en werkgevers, zoals de etniciteit en opleidingskwalificaties en de organisatiesector, omdat bekend is dat dergelijke factoren van invloed kunnen zijn op het gedrag van actoren en/of kunnen bijdragen aan de loopbaan (Akkermans et al, 2019; Bukodi et al., 2008; Wolbers, 2007). Een toelichting van deze factoren volgt in paragraaf 3.3.

3.2. Vroege arbeidsloopbaan

In paragraaf 3.1.1 is de vroege arbeidsloopbaan gedefinieerd als het totaal van posities en werkgerelateerde ervaringen in de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt die iets zeggen over de start van de loopbaan vanuit een loopbaanperspectief. Op basis van deze definitie zijn twee concepten geselecteerd die behulpzaam kunnen zijn om het succes van de vroege arbeidsloopbaan te beoordelen: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen. Hieronder wordt de keuze voor deze twee concepten nader toegelicht.

Loopbaansucces

In het wetenschappelijk onderzoek naar loopbanen is loopbaansucces een veelgebruikt concept voor de bestudering van de posities en werkgerelateerde ervaringen van individuen (Spurk et al., 2019; Ng & Feldman, 2014; Ng et al., 2005; Arthur et al., 2005). Daarbij wordt aandacht besteed aan verschillende vormen van loopbaansucces, waarbij vaak een grof onderscheid wordt gemaakt tussen de objectieve prestaties van individuen (objectief loopbaansucces) en de meer subjectieve prestaties van individuen (subjectief loopbaansucces). Objectief loopbaansucces gaat over de succescriteria die direct zichtbaar zijn voor anderen, zoals salaris en promoties, terwijl subjectief loopbaansucces gaat over de evaluatie die een persoon zelf maakt over de eigen loopbaan. (Spurk et al., 2019; Ng & Feldman, 2014; Ng et al., 2005). Subjectief loopbaansucces is bijvoorbeeld de persoonlijke betekenis van loopbaansucces voor een individu, of hoe tevreden een individu is met zijn loopbaan (Ng & Feldman, 2014; Dries et al., 2008). Onderzoekers benadrukken dat deze verschillende vormen van succes van belang zijn voor de bestudering van de loopbaan, omdat het aspecten en processen aan het licht brengt die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan (Guan et al., 2019; Spurk et al., 2019).

Empirisch onderzoek biedt ondersteuning voor deze veronderstelling. Uit onderzoek blijkt dat succes meer is dan alleen het hebben van werk of een salaris (Dries et al., 2008; Hennequin, 2007) en dat de betekenis die loopbaansucces heeft voor individuen een drijfveer kan zijn voor hun gedrag, of van de ontwikkeling van hun loopbaan (Guan et al., 2019). Onderzoek naar loopbaansucces laat bovendien zien dat objectief en subjectief loopbaansucces niet noodzakelijkerwijs overlappen en dat de invloed van antecedenten varieert naar gelang het type succes dat is bestudeerd (Ng & Felman, 2005).

Dit type onderzoek maakt duidelijk dat het concept 'loopbaansucces' kan helpen om meer inzicht te krijgen in hoe succes er in de vroege arbeidsloopbaan uitziet en wat dit betekent voor een individu. In dit onderzoek wordt een brede definitie van loopbaansucces gehanteerd, die ruimte biedt voor verschillende vormen van succes. Loopbaansucces is in dit onderzoek daarom gedefinieerd als 'de accumulatie van positieve werk- en psychologische uitkomsten die voortkomen uit loopbaanervaringen' (Seibert & Kraimer, 2001). In aansluiting op inzichten uit de school-naar-werk-literatuur is in dit onderzoek het concept loopbaansucces aangevuld met het concept 'loopbaanverwachtingen'. Hieronder wordt dit concept toegelicht.

Loopbaanverwachtingen

Het concept loopbaanverwachtingen biedt net als loopbaansucces een mogelijkheid om het succes van de vroege arbeidsloopbaan te beoordelen. Inhoudelijk ligt de nadruk op de toekomstige loopbaanmogelijkheden van individuen (Van Harten, 2016). Daarmee geeft het concept 'loopbaanverwachtingen' een toekomstblik en raakt het aan concepten als inzetbaarheid, baankansen of werkgelegenheidskansen (Van Harten et al., 2021; Forrier et al., 2015; Rothwell & Arnold, 2007). In het wetenschappelijk onderzoek naar inzetbaarheid wijzen onderzoekers op de invloed die deze toekomstblik kan hebben op het gedrag en de loopbaan van individuen (De Vos et al., 2021; Forrier et al., 2015; Fugate et al., 2004; Eby et al., 2003). Zo stellen Forrier et al. (2015) dat individuen hun potentiële kansen beoordelen en vervolgens reageren op de kansen die ze zien. In deze lijn kan worden verondersteld dat het concept loopbaanverwachtingen gedachten en gevoelens over de eigen loopbaanmogelijkheden en -beperkingen aan het licht brengt die relevant zijn voor het gedrag van individuen en hun loopbaan.

Enkele studies bieden empirische ondersteuning voor deze veronderstelling door te laten zien dat hoe individuen hun kansen op de interne en arbeidsmarkt inschatten samenhangt met hun gedrag en loopbaan. Ter illustratie: naarmate jongeren hun mogelijkheden op de interne en externe arbeidsloopbaan lager inschatten, zijn zij meer geneigd zijn om hun intrede op de arbeidsmarkt uit te stellen en andere opties te overwegen (Belfi et al., 2018; Reeskens & Oorschot, 2012; Berntson et al., 2006). Een ander voorbeeld betreft onderzoek naar proactief loopbaangedrag en baanonzekerheid, waarin wordt aangetoond dat individuen op zoek gaan naar nieuwe kansen en sociale steun om gevoelens van baanonzekerheid te verminderen (Koen & Parker, 2018). Daarnaast zijn er enkel studies waarin een positief verband is aangetoond tussen inzetbaarheid enerzijds en loopbaansucces anderzijds (Blokker et al., 2019; Forrier et al., 2015; De Vos et al., 2011). Zo toont een studie van Forrier et al. (2015) onder werknemers aan dat een hoge mate van ervaren inzetbaarheid de kans op toekomstige baantransities vergroot.

Dit type onderzoek maakt duidelijk dat inzicht in loopbaanverwachtingen relevant kan zijn om inzicht te krijgen in het succes van de vroege arbeidsloopbaan op de langere termijn. In dit onderzoek is het concept 'loopbaansucces' daarom aangevuld met het concept 'loopbaanverwachtingen' om het succes in het vervolg van de vroege arbeidsloopbaan te benaderen. In navolging van Van Harten (2016) worden loopbaanverwachtingen gedefinieerd als 'de loopbaankansen van een individu in de (nabije) toekomst'.

3.3. Verklaringen voor de vroege arbeidsloopbaan

In dit onderzoek worden inzichten uit verschillende invalshoeken en disciplines gecombineerd, om inzicht te krijgen in hoe de vroege arbeidsloopbaan wordt beïnvloed door een wisselwerking tussen factoren die liggen bij individuen (de aanbieders van arbeid) en werkgevers (de vragers van arbeid).

Allereerst wordt, in lijn met de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur, verondersteld dat hulpbronnen van belang zijn voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan en de rol van individuen en werkgevers. De aandacht gaat uit naar die hulpbronnen die indicatief zijn voor de productieve capaciteiten van het individu, zoals opleiding, werkervaring, en kennis en vaardigheden.

Ten tweede wordt op basis van het onderzoek naar proactief gedrag en loopbaanconstructie verondersteld dat *hulpbronnenmanagement door het individu* van belang is voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan en de rol van individuen en werkgevers. In dit onderzoek verwijst hulpbronnenmanagement door het individu naar de mate waarin individuen activiteiten ondernemen om hun ontwikkeling en loopbaan positief te beïnvloeden. Daarbij is vooral oog voor het gedrag dat zich richt op het verkennen en voorbereiden van loopbaanmogelijkheden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om loopbaanexploratie en loopbaanacties die licht werpen op de wijze waarin individuen bezig zijn met het verkennen en reflecteren op de eigen ontwikkeling en loopbaan (bijv. nadenken over doelen) en acties ondernemen om bij te dragen aan de eigen ontwikkeling en loopbaan (bijv. netwerken, maken stappenplan).

Ten derde wordt op basis van het onderzoek naar sociaal kapitaal, sociale ondersteuning en sociale uitwisseling verondersteld dat *hulpbronnenmanagement door de werkgever* van belang is voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan en wisselwerking tussen individuen en hun werkgevers. In dit onderzoek verwijst hulpbronnenmanagement door de werkgever naar de mogelijkheden die werkgevers met hun beleid en gedrag scheppen voor de ontwikkeling en de loopbaan van individuen. In dit onderzoek een grof onderscheid gemaakt tussen hulpbronnenmanagement door de organisatie en hulpbronnenmanagement door zogenaamde *organizational agents*. Hulpbronnenmanagement door de organisatie heeft betrekking op de mogelijkheden die werkgevers met hun beleid scheppen voor de ontwikkeling en loopbaan van individuen. Hierbij kan worden gedacht aan de inzet van hr-maatregelen gericht op het verbeteren van de capaciteiten, prestatiebereidheid en -mogelijkheden van medewerkers. Hulpbronnenmanagement door zogenaamde *organizational agents* verwijst naar de mogelijkheden die medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het implementeren van beleid op de werkvloer (werkplekbegeleider, leidinggevende) scheppen voor de

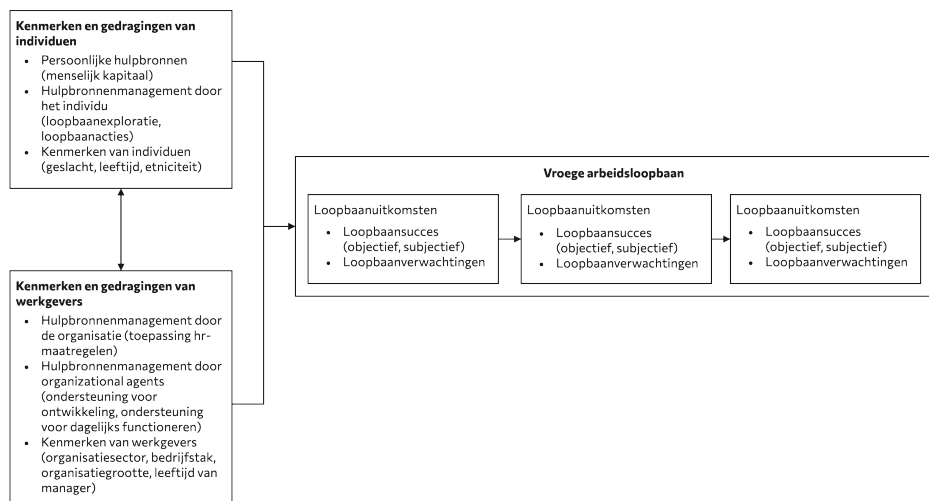
ontwikkeling en het functioneren van individuen. Het tonen van belangstelling en waardering alsook het stimuleren van opleiding zijn hier enkele voorbeelden van.

Ten vierde wordt in dit onderzoek rekening gehouden met achtergrondkenmerken van individuen (bijv. etniciteit, geslacht) en werkgevers (bedrijfstak), omdat bekend is dat dergelijke kenmerken invloed hebben op het gedrag en de loopbaan van individuen (Akkermans et al., 2019; Bukodi et al., 2008). In de volgende paragraaf wordt het theoretisch raamwerk van dit proefschrift gepresenteerd.

3.4. Algemeen theoretisch raamwerk

In lijn met de centrale uitgangspunten van dit onderzoek en de theoretische verkenning is een algemeen theoretisch raamwerk opgesteld dat als leidraad dient voor het empirisch onderzoek. Het raamwerk bestaat uit drie bouwstenen, namelijk (1) de vroege arbeidsloopbaan, (2) kenmerken en gedragingen van individuen (persoonlijke hulpbronnen, hulpbronnenmanagement door het individu (loopbaanexploratie, loopbaanacties) en kenmerken van individuen (geslacht, leeftijd, etniciteit) en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers (hulpbronnenmanagement door de organisatie en de *organizational agents*, en achtergrondkenmerken van de organisatie waar een mbo'er in dienst is). In figuur 3.1 is het algemeen theoretisch raamwerk grafisch weergegeven.

Figuur 3.1 Algemeen theoretisch raamwerk



In dit raamwerk staat de vroege arbeidsloopbaan van individuen centraal. Zoals in paragraaf 3.2 is beargumenteerd, wordt in dit onderzoek het concept 'loopbaansucces' aangevuld met het concept 'loopbaanverwachtingen' om de duurzaamheid van de start op de arbeidsmarkt te benaderen. Door deze concepten

te combineren en op verschillende momenten te meten, kan niet alleen het verloop van de vroege arbeidsloopbaan worden beoordeeld, maar ook inzicht worden geboden in de toekomstige loopbaankansen van individuen.

Verklaringen voor de vroege arbeidsloopbaan zijn gezocht in de combinatie van en de onderlinge wisselwerking tussen de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende en de organisatie waar een individu in dienst is). Behalve dat individuen zelf keuzes maken ten aanzien van hun ontwikkeling en loopbaan wordt verondersteld dat werkgevers hier ondersteuning en begeleiding in kunnen bieden. Zij kunnen bijvoorbeeld ondersteund zijn bij het nadenken over loopbaanstappen of zelfs het bewustwordingsproces en leren van medewerkers initiëren. Dit sluit aan bij noties uit de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur waarin wordt benadrukt dat werkgevers hulpbronnen kunnen bieden om loopbaanstappen en -keuzes tot een goed einde te brengen en een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen (vgl. De Vos et al., 2019; Lent & Brown, 2013; Forrier et al., 2009).

In dit onderzoek ligt de nadruk op twee groepen verklarende factoren: factoren die betrekking hebben op het individu (persoonlijke hulpbronnen, hulpbronnenmanagement) en factoren die betrekking hebben op werkgevers (hulpbronnenmanagement door de organisatie en *organizational agents*). Daarmee biedt dit theoretisch raamwerk niet zozeer een volledige verklaring voor de vroege arbeidsloopbaan, maar is het richtinggevend voor het onderzoek naar hoe gedragingen van individuen en werkgevers met elkaar samenhangen en hoe dit doorwerkt in de vroege arbeidsloopbaan.

3.5. Tot besluit

In dit hoofdstuk is aandacht besteed aan het theoretisch kader van dit onderzoek. Op basis van inzichten uit verschillende invalshoeken en disciplines is een algemeen theoretisch raamwerk gepresenteerd dat als leidraad dient voor het empirisch onderzoek van dit proefschrift (hoofdstuk 5 t/m 8). Vanuit dit raamwerk wordt in de empirische hoofdstukken onderzoek gedaan naar de vroege arbeidsloopbaan van individuen in de mbo-arbeidsmarktcontext. In het volgende hoofdstuk wordt de opzet en uitvoering van het onderzoek verantwoord.

Hoofdstuk 4

Opzet en uitvoering van het onderzoek

De beschrijving van opzet en uitvoering van het School2Work-panelonderzoek is gebaseerd op een paper genaamd: *“School2Work: A longitudinaal study of the transition from vocational education and training to the labour market in the Netherlands”* (Baay et al., 2014). Dit paper is tot stand gekomen door een gelijkwaardige bijdrage van de drie promovendi van het School2Work-onderzoeksproject.



Na de uitwerking van de centrale onderzoeksvraag, de context en het theoretisch raamwerk (hoofdstuk 1 t/m 3) komen in dit hoofdstuk de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek aan bod. Het hoofdstuk start met een verantwoording van de onderzoeksbenadering (paragraaf 4.1). Daarna wordt beargumenteerd waarom er gebruik is gemaakt van een kwantitatief onderzoeksdesign en waarom data zijn verzameld met een longitudinaal vragenlijstonderzoek en een vignetonderzoek (paragraaf 4.2). Vervolgens volgt een beschrijving van de opzet en de uitvoering van het longitudinaal vragenlijstonderzoek (paragraaf 4.3) en van het vignetonderzoek (paragraaf 4.4). Daarin wordt aandacht besteed aan de methode van onderzoek, het dataverzamelingsproces en de respons. Aan het einde van dit hoofdstuk wordt toegelicht op welke manier de vroege arbeidsloopbaan in de empirische hoofdstukken is onderzocht (paragraaf 4.5), waarna de belangrijkste kenmerken van het empirisch onderzoek worden samengevat (paragraaf 4.6). De uitwerking van de verklarende variabelen en de analyse van data komen in dit hoofdstuk niet aan bod; deze worden beschreven in de empirische hoofdstukken (hoofdstukken 5 t/m 8).

4.1. Onderzoeksbenadering

Het onderzoek van dit proefschrift betreft een verklarend empirisch onderzoek naar de manier waarop individuen en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland (zie ook hoofdstuk 1). Het onderzoek volgt de vroege arbeidsloopbaan van individuen en heeft als doel om kennis te verzamelen over de gezamenlijke bijdrage van twee groepen van actoren: de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende c.q. de organisatie waarbij het individu in dienst is). Aan de hand van een algemeen theoretisch raamwerk zijn empirische data verzameld en geanalyseerd over: (1) de vroege arbeidsloopbaan van individuen, (2) kenmerken en gedragingen van individuen en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers. Deze gegevens worden gebruikt voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan (hoofdstuk 5) en voor het toetsen en verkennen van empirische verbanden tussen de vroege arbeidsloopbaan, kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers (hoofdstuk 6 t/m 8).

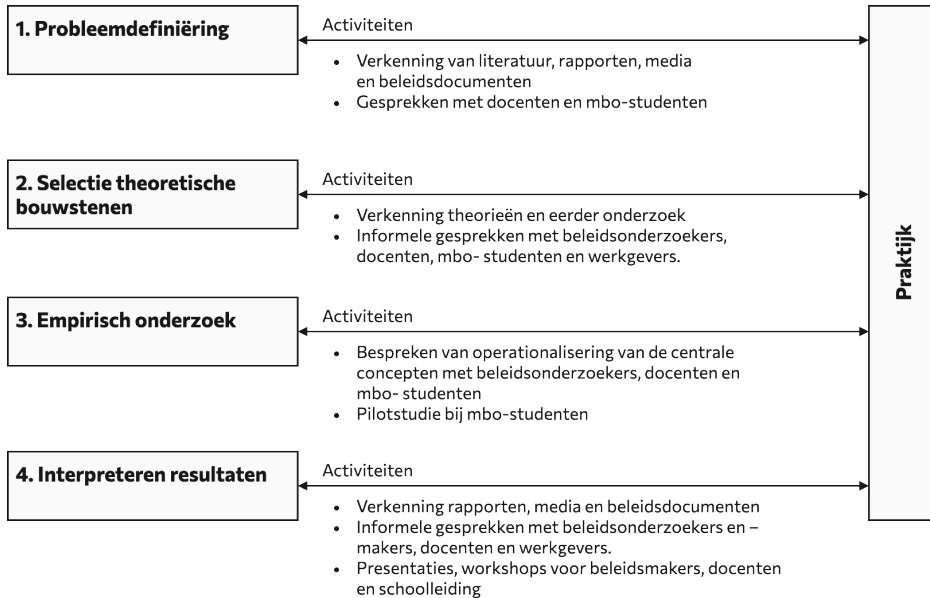
Behalve cijfers en empirische verbanden is in dit onderzoek oog voor context en praktijk. Er zijn diverse beleidsnotities, statische informatiebronnen en rapporten geraadpleegd en er is met betrokkenen uit de praktijk gesproken over het mbo en de uitdagingen in de mbo-arbeidsmarkt. Dit is op zich niet vernieuwend. Wel wordt er in dit onderzoek meer aandacht besteed aan de verbinding tussen wetenschap en de praktijk dan gebruikelijk is in wetenschappelijk onderzoek. Zo is er niet alleen aan het begin of aan het einde, maar in alle fasen van het wetenschappelijk onderzoek

gestreefd naar het benutten van contextuele informatie en kennis en kunde van de praktijk. Deze informatie dient als inspiratiebron voor het wetenschappelijk onderzoek en heeft als doel om: (1) een gedegen inzicht te krijgen in de mbo-arbeidsmarktcontext, (2) de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek aan te scherpen en (3) de resultaten van het empirisch onderzoek te kunnen duiden.

In de eerste plaats kan deze aanpak waardevol zijn voor de begripsvorming van wat er in de mbo-arbeidsmarktvergang gebeurt en waarom. Verschillende onderzoekers stellen dat het uitdiepen van de karakteristieken van de context en het benutten van de kennis en ervaringen van betrokkenen uit de praktijk van belang is voor het begrijpen van maatschappelijke vraagstukken (Boselie, 2011; Martens, 2010; Van der Ven, 2007). Het kan bijvoorbeeld specifieke thema's of specifieke factoren aan het licht brengen die relevant zijn voor de bestudering van een vraagstuk. Bovendien biedt het samenbrengen van wetenschap en de praktijk mogelijkheden om in te spelen op de maatschappelijke behoefte aan onderzoeksresultaten met betekenis en relevantie voor de praktijk (KNAW, 2022; Martens, 2010). Ten tweede kan het samenbrengen van wetenschap, context en de praktijk waardevol zijn voor de uitvoering van het onderzoek. Het kan informatie opleveren over de kenmerken van een onderzoeksdoelgroep die relevant zijn voor het benaderen en bevragen van (potentiële) respondenten. Dit komt de respons en de kwaliteit van het onderzoek ten goede (Martens, 2010). Ten derde biedt informatie over de context en uit praktijk mogelijke aanknopingspunten voor het duiden en verfijnen van de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek. De kennis en kunde van betrokkenen uit de praktijk kan bijvoorbeeld worden ingezet om context-specifieke verklaringen te geven voor onverwachte bevindingen of nuances aan te brengen in de resultaten.

Om de verzamelde context- en praktijkinformatie zo goed mogelijk te benutten, is in dit onderzoek een iteratief onderzoeksproces gevolgd. Vanaf de start van het onderzoek zijn er 'heen en weer' (iteratieve) bewegingen gemaakt tussen de wetenschap en de praktijk. In figuur 4.1 is dit iteratieve onderzoeksproces in vier fasen weergegeven.

Figuur 4.1 Uitvoering van het iteratief onderzoeksproces



In de eerste fase, *probleemdefiniëring*, is gestart met een grondige verkenning van de mbo-arbeidsmarktcontext om meer grip te krijgen op de aard van het vraagstuk. Er zijn diverse beleidsdocumenten, rapporten en studies geraadpleegd over ontwikkelingen in het mbo en op de arbeidsmarkt en is er gesproken met studenten en docenten over het mbo en de routes van school naar werk. Uit deze documenten en gesprekken werd duidelijk dat mbo'ers om allerlei redenen moeite kunnen hebben om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden. Daarnaast werd duidelijk dat werkgevers een belangrijke rol spelen in de mbo-arbeidsmarktcontext, zowel tijdens de stage als na afsluiting van het beroepsonderwijs (zie hoofdstuk 2).

In de tweede fase vond de *selectie van theoretische bouwstenen* plaats voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag. Dit is gedaan door verschillende onderzoeklijnen te evalueren en theoretische veronderstellingen te bespreken met beleidsonderzoekers, docenten en mbo-studenten. Op deze manier is getracht om theoretische perspectieven en concepten te selecteren die een bijdrage kunnen leveren aan de literatuur en die passen bij de mbo-arbeidsmarktcontext (zie hoofdstuk 3). Uit de gesprekken kwam bijvoorbeeld naar voren dat de zelfredzaamheid van mbo'ers niet moet worden overschat. Docenten en beleidsmakers waren bijvoorbeeld kritisch over de mate waarin studenten in staat en gemotiveerd zijn om loopbaandoelen te formuleren en actief sturing te geven aan de eigen loopbaan.

In de derde fase, *het empirisch onderzoek*, is informatie uit de praktijk verzameld en benut voor het verbeteren van de uitvoering van het onderzoek. Zo zijn het design van het onderzoek en de operationalisering van de centrale concepten voorgelegd aan betrokkenen uit de praktijk (o.a. mbo-studenten, docenten, beleidsmedewerkers, beleidsonderzoekers) en is met betrokkenen gesproken over hoe de mbo-studentenpopulatie het beste kan worden benaderd en bevraagd. Op basis van deze informatie zijn maatregelen genomen om de kwaliteit van de respons te vergroten en de kans op non-respons te beperken. Ter illustratie: er zijn verschillende communicatiekanalen ingezet om het onderzoek onder de aandacht te brengen (o.a. gebruik van filmpjes, sociale media) en de meetinstrumenten zijn afgestemd op het taalniveau van studenten.

Tot slot is bij het *interpreteren van de resultaten* aandacht besteed aan context en praktijk door o.a. de (tussentijdse) resultaten van het onderzoek voor te leggen aan betrokkenen en bijeenkomsten en workshops te organiseren voor onder meer docenten, schoolleiding en beleidsmakers. Behalve dat betrokkenen de inzichten waardevol vonden voor hun dagelijkse werk, hebben deze activiteiten ook geholpen om de resultaten van dit onderzoek te duiden en aangrijpingspunten te formuleren voor mbo'ers, werkgevers, mbo-instellingen en beleidsmakers (zie hoofdstuk 9).

De uitvoering van een dergelijk iteratief onderzoeksproces vergt voortdurende reflectie van de onderzoeker over het belang en de weging van de informatie uit de praktijk. Het is niet uit te sluiten dat mijn eigen percepties, gevoelens en ervaringen van invloed op dit proces zijn geweest. Om deze invloed tot een minimum te beperken zijn er op frequente basis gesprekken gevoerd met de promotoren en collega-onderzoekers van het School2Work onderzoeksproject van de Universiteit Utrecht. In deze gesprekken werd de informatie uit de praktijk in perspectief geplaatst en werd besproken of het nuttig en noodzakelijk was om de opzet en uitvoering van het onderzoek aan te passen.

4.2. Keuze voor een kwantitatief onderzoeksdesign

In dit proefschrift is gebruik gemaakt van een kwantitatief onderzoeksdesign om inzicht te krijgen in de empirische verbanden tussen de drie bouwstenen van het algemene theoretisch raamwerk: (1) de vroege arbeidsloopbaan van individuen, (2) kenmerken en gedragingen van individuen en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers. Door gebruik te maken van een kwantitatief onderzoeksdesign is het mogelijk om de richting en sterkte van verbanden tussen variabelen te bestuderen en uitspraken te doen over de verwevenheid tussen factoren die gelden voor een grote groep van onderzoekseenheden. Het onderzoekdesign bestaat uit twee delen, namelijk een panelonderzoek en een vignetonderzoek. De centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift wordt grotendeels beantwoord aan

de hand van data die zijn verzameld met een panelonderzoek onder mbo'ers. In aanvulling op het panelonderzoek is gebruik gemaakt van een vignetonderzoek. Deze data zijn verzameld onder werkgevers en worden gebruikt om een mogelijk kritisch transitiepunt in de vroege arbeidsloopbaan te verkennen: de kans op contractverlenging. Hieronder worden de opzet en uitvoering van respectievelijk het panelonderzoek (paragraaf 4.3) en het vignetonderzoek (paragraaf 4.4) toegelicht.

4.2.1. Panelonderzoek

De centrale vraag van dit onderzoek wordt grotendeels beantwoord met behulp van data die zijn verzameld met een panelonderzoek onder individuen. In een panelonderzoek worden herhaald metingen verricht onder dezelfde steekproefeenheden (het panel). Daarmee is het mogelijk om ontwikkelingen en veranderingen op individueel niveau te volgen en om de aanwezigheid, sterkte en richting van verbanden tussen variabelen vast te stellen (De Leeuw & Lugtig, 2015; Hsiao, 2014). Dit is bijzonder relevant voor dit onderzoek, omdat het mogelijkheden biedt om de vroege arbeidsloopbaan zorgvuldig te beschrijven en na te gaan hoe de vroege arbeidsloopbaan verband houdt met kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers. Dat sluit aan op het belang dat onderzoekers eraan hechten om de overgang naar de arbeidsmarkt meer als proces dan als een gebeurtenis op te vatten (Verbruggen et al., 2015; Brzinsky-Fay, 2014; Wolbers, 2014) en biedt tevens mogelijkheden om het inzicht in de verbanden tussen individuen, werkgevers en de vroege arbeidsloopbaan te vergroten (hoofdstuk 1). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van gegevens van het School2Work-panelonderzoek om empirische verbanden vast te stellen tussen (1) de vroege arbeidsloopbaan van individuen, (2) kenmerken en gedragingen van individuen en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers. Deze paneldata zijn in de periode 2011 tot 2014 op vijf tijdstippen verzameld bij een groep individuen die de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt maakten. Meer informatie over de opzet en uitvoering van het School2Work-panelonderzoek volgt in paragraaf 4.3.

Hoewel het voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag wenselijk is om data onder mbo'ers en werkgevers te verzamelen, zijn in het School2Work-panelonderzoek uitsluitend gegevens verzameld onder mbo'ers. De belangrijkste reden is dat het praktisch niet haalbaar was om paneldata onder mbo'ers en hun werkgevers te verzamelen, omdat het volgen van één groep van onderzoekseenheden al uiterst gecompliceerd, tijdrovend en kostbaar is. Bovendien kwam uit de gesprekken met betrokkenen naar voren dat mbo'ers in de eerste jaren op de arbeidsmarkt met enige regelmaat wisselen van baan, hetgeen het verzamelen en analyseren van werkgeverdata compliceert. Gelet op deze restricties ligt de focus

op mbo'ers het meest voor de hand. Zij zijn immers het beste in staat om informatie te geven over hun vroege arbeidsloopbaan. Ondanks dat het panelonderzoek uitsluitend is uitgevoerd onder mbo'ers, zijn er ook data verzameld over kenmerken en gedragingen van werkgevers. Deze informatie is via de ervaringen van mbo'ers die werkzaam zijn verzameld. Dat geeft weliswaar geen inzicht in de motieven van werkgevers, maar wel een indicatie van de mogelijkheden die mbo'ers wel of niet krijgen van hun werkgever. Om beter te begrijpen waarom werkgevers bepaalde keuzes maken, die de loopbaan van mbo'ers kunnen belemmeren, is gekozen om het panelonderzoek aan te vullen met een vignetonderzoek. Dit komt in paragraaf 4.4 aan bod.

4.2.2. Vignetonderzoek

Het panelonderzoek is aangevuld met een vignetonderzoek om meer zicht te krijgen op de motieven van werkgevers rondom een potentieel kritisch transitiepunt, namelijk de kans op contractverlenging. Uit de contextuele verkenning blijkt immers dat mbo'ers die hun intrede doen op de arbeidsmarkt vaak worden geconfronteerd met flexibele arbeid en dat hun baanzekerheid onder druk staat onder invloed van technologische veranderingen en veranderingen in werkgelegenheid (paragraaf 2.6.2). In een vignetonderzoek worden menselijke beslissingen in een specifieke context gesimuleerd door respondenten een aantal korte, fictieve beschrijvingen van een persoon of situatie (d.i. een vignet) ter beoordeling voor te leggen (Wallander, 2009; Rossi & Anderson, 1982). Door de inhoud van de vignetten gecontroleerd te variëren en willekeurig te verdelen onder respondenten heeft het de robuustheid van een experimenteel onderzoek en is het bijzonder geschikt voor het verkennen van factoren die menselijke beslissingen beïnvloeden (Wallander, 2009; Rossi & Anderson, 1982). In het onderzoek van dit proefschrift wordt op basis van de gegevens van een vignetonderzoek verkend welke (combinaties van) factoren van invloed zijn op de beslissing van de werkgever bij contractverlenging. Het panelonderzoek onder mbo'ers is hier minder geschikt voor, aangezien de (on) bewuste keuzes die werkgevers maken bij contractverlenging onderbelicht blijven. Om die reden is in dit onderzoek de kans op contractverlenging onderzocht op basis van data die zijn verzameld met een vignetonderzoek onder werkgevers. Deze data zijn verzameld bij verschillende werkgevers in 2012. Meer informatie over de opzet en uitvoering van dit vignetonderzoek volgt in paragraaf 4.4 en hoofdstuk 8.

4.3. Opzet en uitvoering van het panelonderzoek

Zoals in hoofdstuk 1 is beargumenteerd is er een gebrek aan gedetailleerd longitudinaal onderzoek over de school-naar-werk-transitie. In Nederland zijn vooral crossectionele surveys over dit onderwerp beschikbaar (bijv. het

schoolverlatersonderzoek van het ROA). Bovendien bevatten administratieve data en bestaande panelstudies doorgaans te weinig gedetailleerde informatie voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers. Niet alleen bevatten panelstudies zoals het Arbeidsaanbodpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau vooral globale informatie over de vroege arbeidsloopbaan en de gedragingen van mbo'ers en die van werkgevers, maar zijn jongeren in veel van deze panelstudies beperkt vertegenwoordigd. Dat maakt dat de analysemogelijkheden van deze datasets beperkt zijn voor het doeleinde van dit onderzoek. Gezien de beperkingen van bestaande datasets, is in het kader van het School2Work-onderzoeksproject van de Universiteit Utrecht een nieuw panelonderzoek uitgevoerd naar de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. Met dit zogeheten School2Work-panelonderzoek zijn in de periode 2011 tot 2014 gegevens verzameld over diverse thema's die van belang zijn voor de mbo-arbeidsmarktovergang zoals het baanzoekgedrag, ervaringen met LOB en stages (Baay et al., 2014). Hieronder worden de opzet, de uitvoering en de resultaten van het School2Work-panelonderzoek toegelicht. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan de kenmerken van School2Workpanel (4.3.1), de getroffen maatregelen voor het verbeteren van de respons (4.3.2), de steekproeftrekking (4.3.3), de procedure van dataverzameling (4.3.4), en de kwaliteit van de verkregen respons (4.3.5).

4.3.1. School2Work-panelonderzoek

Het School2Work-panelonderzoek is opgezet in het kader van het School2Work-onderzoeksproject van de Universiteit Utrecht. Het doel van dit panelonderzoek is op een systematische wijze gedetailleerde longitudinale data te verzamelen over de mbo-arbeidsmarktovergang in Nederland, zodat het mogelijk is om de aard, richting en sterkte van empirische verbanden tussen een groot aantal factoren vast te stellen (Baay et al., 2014). Daartoe zijn in de periode 2011 tot 2014 op vijf tijdstippen data over mbo-arbeidsmarktovergang verzameld onder een vaste groep van individuen (het panel).

De doelpopulatie bestaat uit laatstejaars mbo-studenten die voltijd dagonderwijs volgen en die na afsluiting van hun laatste studiejaar het mbo kunnen verlaten met een startkwalificatie. Dat houdt in dat het panelonderzoek is gericht op laatstejaars mbo-studenten die een opleiding in de beroepsopleidende leerweg (bol) volgen op niveau 2 t/m 4. Deze studenten worden opgeleid op school, lopen tijdens de onderwijsloopbaan een of meerdere stages in de beroepspraktijk (paragraaf 2.2) en verlaten doorgaans het initieel beroepsonderwijs met een diploma voor hun 25^{ste} levensjaar (Tepić, 2015). Gezien de variaties in leeftijd bij schoolverlaten en het aandeel bol-gediplomeerden dat werkzaam is op een tijdelijk arbeidscontract (paragraaf 2.6.1), richt het panelonderzoek zich specifiek op individuen die het

initieel beroepsonderwijs verlaten voor hun 30^{ste} levensjaar. Het panelonderzoek richt zich hiermee op een bredere mbo-studentenpopulatie. Individuen die een mbo-opleiding volgen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), die worden opgeleid op niveau 1 en/of degenen die post-initieel of volwassenonderwijs volgen, behoren niet tot de doelpopulatie van het panelonderzoek. De reden hiervoor is dat het aannemelijk is dat er bij deze groepen andere factoren en processen een rol spelen bij de school-naar-werk-transitie, doordat zij al tijdens de onderwijsloopbaan in dienst zijn bij een werkgever (individuele in de bbl-leerweg), zij nog niet beschikken over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (individuele in de niveau-1 opleidingen) of het volgen van onderwijs niet (meer) als voornaamste bezigheid hebben (werkenden en werkzoekenden).

De dataverzameling is gestart bij aanvang van het examenjaar 2011-2012 en liep door tot december 2014. Respondenten die in het schooljaar 2011-2012 aan het onderzoek hebben meegedaan zijn de vaste panelleden. Tijdens het onderzoek zijn geen nieuwe panelleden aan het onderzoek toegevoegd. In de periode 2011-2014 zijn panelleden op vijf momenten in de tijd bevraagd: aan het begin van het examenjaar (t_0), aan het einde van het examenjaar (t_1) en vervolgens één, twee en drie jaar na de start van het examenjaar (respectievelijk t_2 , t_3 en t_4). Tussen de eerste drie metingen zit ongeveer 6 maanden (t_0 ; $t_1 = t_0 + 6$ maanden, $t_2 = t_0 + 12$ maanden) en tussen de laatste twee metingen 12 maanden ($t_3 = t_0 + 24$ maanden; $t_4 = t_0 + 36$ maanden). Deze variatie in tijdsintervallen sluit aan bij de stappen die mbo'ers zetten op weg naar en op de arbeidsmarkt, zoals het voorbereiden van arbeidsmarktintrede (t_0 en t_1) en het krijgen en behouden van werk na het verlaten van het onderwijs (t_2 , t_3 en t_4). Voor het verzamelen van gegevens op deze vijf tijdsmomenten is gebruik gemaakt van vragenlijsten. Daarmee is het mogelijk om op systematische wijze gegevens te verzamelen over de periode waarin de individuen het initieel beroepsonderwijs verlaten en hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt en om empirische verbanden tussen variabelen vast te stellen. Aangezien panelonderzoek een hoge en langdurige respons vereist, zijn diverse respons-verhogende maatregelen genomen. Deze worden hieronder toegelicht.

4.3.2. Responsverhogende maatregelen

Een van de grootste uitdagingen van panelonderzoek is het verkrijgen van een hoge en langdurige respons, oftewel mensen die op alle meetmomenten meedoen aan het onderzoek (De Leeuw, & Lugtig, 2015; Hsiao, 2014; Fan & Yan, 2010; Stoop, 2005). Het realiseren hiervan is niet gemakkelijk. Mensen kunnen bijvoorbeeld deelname weigeren aan het begin van het onderzoek (initiële non-respons), panelleden kunnen uitvallen tijdens het onderzoek (paneluitval) of besluiten om een meting over te slaan (non-respons op een meting). Deze vormen van

non-respons kunnen de representativiteit en de analysemogelijkheden van het panelonderzoek beperken. Bovendien kan een accumulatie van selectieve non-respons leiden tot vertekeningen van de resultaten van het onderzoek (De Leeuw & Lugtig, 2015; Hsiao, 2014). Studies wijzen uit dat non-respons vooral een probleem is onder jongeren, lager opgeleiden en mensen met een migratieachtergrond (Stoop, 2005). Niet alleen zijn deze groepen lastig om te bereiken, maar ook zijn deze groepen doorgaans weinig gemotiveerd om deel te nemen aan onderzoek. Ook onder mbo'ers is het animo om deel te nemen aan vragenlijstonderzoek niet hoog. Hoewel in *crosssectioneel* onderzoek met een klassikale benadering responspercentages van 42 tot 51 procent worden behaald (d.i. JOB-enquête 2012 en 2014), ligt de respons bij een online-benadering een stuk lager. Ter illustratie, in het *crosssectionele* Schoolverlatersonderzoek van het ROA is de respons onder mbo-afgestudeerden rond de 20 procent, terwijl dit voor hbo-studenten met 40 procent het dubbele is (Meng et al., 2013). Dit maakt duidelijk dat panelonderzoek onder mbo'ers beslist geen sinecure is. In het School2work-panelonderzoek is daarom gekozen voor een intensieve aanpak die is gericht op het realiseren van een zo hoog mogelijke initiële respons en het beperken van non-respons en uitval. Daartoe is één grote onderwijsinstelling geselecteerd en zijn diverse maatregelen genomen voor het verbeteren van het vragenlijstontwerp en proces van dataverzameling (Baay et al., 2014). De ingezette maatregelen zijn gebaseerd op onderzoek naar factoren die non-respons beïnvloeden (Fan & Yan, 2010; Manfreda et al., 2008; Porter & Whitcomb, 2003; Cook et al., 2000) en op basis van suggesties van onderzoekers en mensen uit de praktijkberoepspraktijk (mbo-studenten, docenten, beleidsmakers (voor meer informatie zie ook Bijlage A).

Allereerst zijn maatregelen genomen ten aanzien van *het vragenlijstontwerp*. Er is een conceptvragenlijst gemaakt waarin de thema's van de vragenlijsten zoveel mogelijk aansluiten bij de leefwereld van mbo-studenten en de formulering van de vragen aansluit bij het taalniveau van mbo-studenten. Daarnaast zijn maatregelen genomen om de vormgeving van de vragenlijst aantrekkelijker te maken. De conceptvragenlijsten zijn vervolgens besproken met beleidsonderzoekers van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO), collega-onderzoekers van de Universiteit Utrecht en een aantal docenten die werkzaam zijn in het mbo. Daarnaast is de eerste vragenlijst uitvoerig getest onder de doelpopulatie van het panelonderzoek. In het voorjaar van 2011 is de eerste conceptvragenlijst door 136 mbo-studenten van een onderwijsinstelling ingevuld. Tijdens deze pilotstudie waren promovendi van het School2Work-onderzoek aanwezig in de klas om na te gaan of er problemen waren met het invullen van de vragenlijsten, hoe moeilijk mbo-studenten de vragen vonden en of bepaalde thema's ontbraken. Op basis van deze maatregelen is het vragenlijstontwerp aangepast. Er is een aantal technische

aanpassingen in de vragenlijst doorgevoerd (bijv. verwijderen van taalfouten, aanpassen van de routing), de voortgangsindicator is verwijderd en er zijn informatieblokken in de vragenlijst opgenomen om respondenten te informeren over wat voor soort vragen zij kunnen verwachten. De belangrijke aanpassingen hebben betrekking op de formulering en presentatie van de vragen. Voor een groot deel van de studenten was de vragenlijst te lang, te veel leeswerk en/of was het onvoldoende duidelijk wat er met een vraag werd bedoeld. Er is daarom gekozen om items van gevalideerde schalen aan te passen aan het taalniveau van studenten en daar waar nodig vragen in te korten en/of gebruik te maken van grafische ondersteuning (bijv. tekstballonnetjes, figuren).

Ten tweede zijn maatregelen genomen op het gebied van de *uitvoering van de dataverzameling*. Er is getracht om het onderzoek zo goed mogelijk onder de aandacht te brengen van studenten (bijv. herkenbaar logo en projectnaam, filmpjes) en er is gebruik gemaakt van incentives die passen bij de leefwereld van mbo-studenten. Zo maakten studenten bij iedere meting kans op een iPad en cadeaubonnen naar keuze en zijn na de eerste meting Big-Five persoonlijkheidsprofielen verstrekt die studenten konden gebruiken voor hun LOB-portfolio. De belangrijkste maatregel was de inzet van meerdere en persoonlijke contactpogingen tijdens de looptijd van het panelonderzoek. Dit is gedaan door een klassikale benadering op de eerste twee meetmomenten (na het behalen van het diploma werd het klassenverband verbroken en volgde iedere respondent een eigen, individuele route) en gebruik te maken van gepersonaliseerde uitnodigingen. Ook is ingezet op langer contact door het plaatsen van berichten op sociale media, het versturen van herinneringen en het bellen van panelleden die nog niet hadden gereageerd op het onderzoek. Vooral de klassikale benadering van potentiële panelleden en het telefonische rappel na uitstroom uit het onderwijs waren zeer effectief. In de klas waren bijna geen studenten die deelname weigerden en het nabellen op de laatste drie meetmomenten leverden bijna een verdubbeling van het aantal afgeronde vragenlijsten op. Hieronder wordt de uitvoering van het panelonderzoek nader toegelicht, waarbij aandacht wordt besteed aan de steekproeftrekking (4.3.3), de procedure en het proces van dataverzameling (4.3.4) en de verkregen respons (4.3.5).

4.3.3. Steekproeftrekking

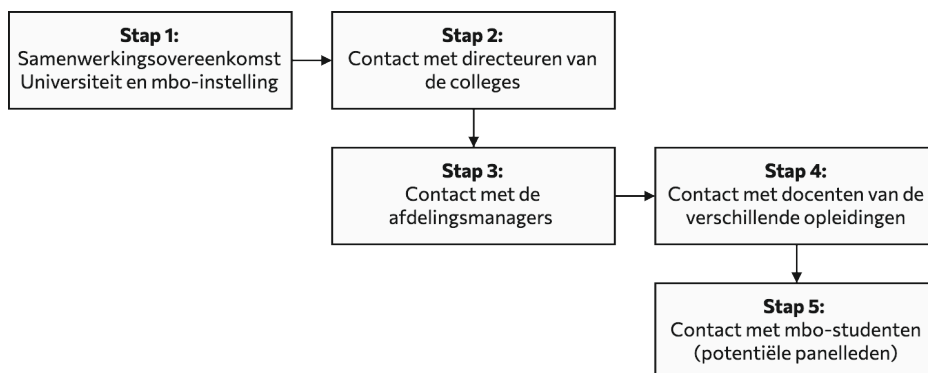
Het School2Work-panelonderzoek is een steekproefonderzoek, waarin één onderwijsinstelling voor middelbaar beroepsonderwijs in Nederland is geselecteerd. Dit past goed bij de aanpak van dit onderzoek, aangezien de focus op één onderwijsinstelling helpt om een intensieve aanpak en grondige uitdieping van de context te realiseren. Indien een groot aantal onderwijsinstellingen

Hoofdstuk 4

zou zijn geselecteerd, is de heterogeniteit van de context mogelijk te groot en kunnen variaties tussen mbo'ers ook worden toegeschreven aan het feit dat onderwijsinstellingen variëren in de visies en inrichtingen van het onderwijs en/of zijn gesitueerd in verschillende (arbeidsmarkt)regio's.

Het School2Work-panelonderzoek is opgezet en uitgevoerd bij een van de grootste regionale onderwijsinstellingen (ROC) voor beroepsonderwijs in Nederland. Anno 2011 werden op dit ROC ongeveer 400 erkende mbo-opleidingen aangeboden op 15 verschillende locaties. Deze mbo-opleidingen zijn georganiseerd in twaalf beroepsgerichte colleges, waarin het mbo samen met het bedrijfsleven streeft naar kleinschalig onderwijs dat aansluit bij de branche en beroepsbeleving. Voor de werving van potentiële respondenten zijn vijf stappen ondernomen. Deze stappen zijn schematisch weergegeven in figuur 4.2 en worden hieronder toegelicht.

Figuur 4.2 Schematische weergave van de werving en selectie van de School2Work-panelleden



In de eerste stap is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de Universiteit Utrecht en de desbetreffende mbo-instelling. In deze overeenkomst is vastgelegd dat de mbo-instelling medewerking verleent aan activiteiten door onderzoekers van de Universiteit Utrecht voor de uitvoering van het School2Work-onderzoek. Vervolgens is in de tweede en de derde stap contact gelegd met collegedirecteuren en afdelingsmanagers. Aan hen is gevraagd om tijd beschikbaar te stellen voor onderzoek en contactgegevens van docenten door te geven voor het inplannen van afspraken. In de vierde stap is contact gelegd met docenten. Aan de hand van administratieve data van inschrijvingen anno 2011 hebben docenten en/of afdelingsmanagers klassen geselecteerd voor het panelonderzoek. Daarnaast hebben docenten en roostermakers ervoor gezorgd dat mbo-studenten tijdens de reguliere lessen konden worden benaderd. Uiteindelijk is in de vijfde stap contact gelegd met de potentiële panelleden.

Bij het eerste meetmoment is het hele stappenplan doorlopen van stap 1 t/m 5. Bij het tweede meetmoment zijn de stappen 3 t/m 5 opnieuw doorlopen om afspraken te kunnen inplannen voor dataverzameling. Hieronder volgt een beschrijving van de manier waarop (potentiële) panelleden zijn bevestigd.

4.3.4. Procedure van dataverzameling

In het School2Work-panelonderzoek zijn gegevens verzameld met behulp van een webenquête, een vragenlijsten die panelleden online konden invullen. Daarmee is de kans op fouten bij invoer beperkt en is het mogelijk om respondenten snel en efficiënt naar de voor hen relevante vragen te leiden (Cook et al., 2000). Een bijkomend voordeel van online vragenlijsten is dat de doelpopulatie hier goed bekend mee is (o.a. door jaarlijkse de job-monitor) en bijna alle jongeren toegang hebben tot internet via een computer of smartphone (CBS, 2014). Deelname aan het panelonderzoek was vrijwillig; mbo-studenten konden deelname weigeren en op ieder moment de deelname aan het onderzoek stoppen.

In de periode 2011 tot 2014 zijn studenten op verschillende manieren benaderd en uitgenodigd voor deelname aan het panelonderzoek: face to face, schriftelijk en telefonisch. Deze verschillende modi zijn min of meer gelijktijdig ingezet voor alle respondenten (concurrent mixed-mode design). In Tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de benaderingswijze per meetmoment.

Tabel 4.1 Procedure van dataverzameling per meetmoment

Meting	Benadering	Veldwerkperiode
T0	Face to face	September t/m december 2011
T1: t0+ 6 maanden	Face to face	April t/m juni 2012
T2: t0+ 12 maanden	Schriftelijk: e-mail Schriftelijk: postaal Telefonisch	Oktober t/m december 2012
T3: t0+ 24 maanden	Schriftelijk: e-mail Telefonisch	November t/m december 2013
T4: t0+ 36 maanden	Schriftelijk: e-mail Telefonisch	Oktober t/m december 2014

Op de eerste twee meetmomenten van het School2Work-panelonderzoek zijn potentiële panelleden (mbo-studenten) face to face benaderd voor deelname aan het onderzoek. Promovendi en onderzoeksassistenten van het School2Work-onderzoeksproject hebben mbo-studenten tijdens de les geïnformeerd over het onderzoek en uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Voor iedere tien

respondenten was ongeveer één onderzoeker of onderzoeksassistent aanwezig. Na een korte introductie ontving elke student een persoonlijke inlogcode. Deze code bood toegang tot de vragenlijst, die studenten op de computer konden invullen. Met deze klassikale benadering is getracht om een zo groot mogelijke groep studenten te bereiken en studenten te stimuleren om via het verstrekken van hun contactgegevens contact te houden na het examenjaar. Aangezien bijna alle respondenten (94%) contactgegevens hadden ingevuld bij het eerste en/of tweede meetmoment (to of t1), kon een grote groep studenten worden benaderd voor deelname aan de drie vervolgmetingen (t2, t3, t4).

De panelleden van het School2Work-panelonderzoek zijn op verschillende manieren uitgenodigd voor deelname aan de drie vervolgmetingen. Allereerst zijn panelleden *schriftelijk per e-mail benaderd* om deel te nemen aan het vervolgonderzoek. Op basis van de contactgegevens van de eerste twee momenten is een gepersonaliseerde uitnodiging verstuurd naar het e-mailadres van panelleden. Een week na het versturen van de uitnodiging is een eerste herinnering gestuurd. Ten tweede zijn panelleden *telefonische benaderd*. Na de eerste uitnodigingsmail is telefonisch contact gezocht met panelleden die nog niet waren gestart met de vragenlijst of deze nog niet hadden afgerond. Aan de hand van een protocol zijn deze panelleden telefonisch uitgenodigd voor deelname aan het vervolgonderzoek door de drie promovendi van het School2Work-project en onderzoeksassistenten van de Universiteit Utrecht. In dit protocol is vastgelegd hoe panelleden moesten worden benaderd (infomeel, vriendelijk, duidelijk), hoe de promovendi en onderzoeksassistenten konden reageren op bepaalde situaties (bijv. weigering) en hoe afspraken met panelleden en wijzigingen (bijv. doorgeven van nieuw e-mailadres) konden worden verwerkt. Ten derde zijn panelleden *schriftelijk per brief benaderd* om deel te nemen aan het onderzoek. Dit is alleen gedaan voor panelleden die geen e-mailadres of telefoonnummer hadden ingevuld op de eerste twee momenten. Deze benaderingswijze is alleen toegepast op het derde meetmoment en niet meer op het vierde en vijfde meetmoment. De reden hiervoor is dat een schriftelijke benaderingswijze veel tijd kostte en de verkregen respons op het derde meetmoment beperkt was.

Een deel van de panelleden kon echter niet op de hierboven beschreven manieren worden benaderd. Zij waren op het tweede meetmoment niet in de klas aanwezig (n=167) of waren op het derde meetmoment nog bezig met hun examenjaar (n=137). Panelleden die afwezig waren op het tweede meetmoment zijn online benaderd om deel te nemen aan hetzij de tweede vragenlijstmeting (studenten die afwezig waren door stage/ ziekte/ iets anders) ofwel de derde vragenlijstmeting (studenten die al waren uitgestroomd). Panelleden die op het derde meetmoment nog dezelfde opleiding volgden als op het tweede meetmoment zijn online benaderd om deel

te nemen aan de tweede vragenlijstmeting. Om de meetmomenten met elkaar te kunnen vergelijken, zijn aanpassingen gemaakt in het databestand, waarbij de meetmomenten en data van de vragenlijsten opnieuw zijn gekoppeld. Het aantal respondenten dat met deze aanpak is gerealiseerd wordt hieronder beschreven.

4.3.5. Respondenten

In totaal hebben 2.077 respondenten een vragenlijst voor het School2Work-panelonderzoek ingevuld. Van deze groep konden 60 respondenten niet tot de doelpopulatie worden gerekend, aangezien zij ouder waren dan 30 jaar bij aanvang van het examenjaar. De gegevens van deze respondenten zijn uit het databestand verwijderd. Daarmee bestaat het School2Work-panel uit 2.017 respondenten.

In tabel 4.2 is de respons per meetmoment weergegeven. Behalve absolute aantallen zijn het respons-percentage (de verhouding tussen het aantal beschikbare panelleden en degenen die de vragenlijst zijn gestart) en het afrondingspercentage (de verhouding tussen het aantal respondenten dat is gestart met een vragenlijst en degenen die deze hebben afgerond) gepresenteerd.

Tabel 4.2 Responsoverzicht School2Work-panelonderzoek

Meetmoment	Aantal panelleden	Aantal gestart	Aantal afgerond	Respons-percentage	Afrondings-percentage
2011 T0	2.017	1.766	1.683	87.6	95.3
2012 T1 (t0+ 6 maanden)	2.017	1.469	1.412	72.8	96.1
2012 T2 (t0+ 12 maanden)	1.867	873	811	46.8	92.9
2013 T3 (t0+ 24 maanden)	1.765	638	560	36.1	87.8
2014 T4 (t0+ 36 maanden)	1.755	567	440	32.3	76.4

Uit tabel 4.2 blijkt dat op het eerste meetmoment 1.766 respondenten zijn gestart met het invullen van de vragenlijst en dat 567 dit hebben gedaan in 2014. Daarnaast blijkt uit deze tabel dat het aantal panelleden over de tijd afneemt evenals de respons en het afrondingspercentage. Voor dit onderzoek naar de start en het verloop van de vroege arbeidsloopbaan zijn vooral de data van de laatste drie meetmomenten van belang. In totaal hebben 376 panelleden deelgenomen aan de laatste drie meetmomenten, waarvan 274 respondenten de drie vragenlijsten ook daadwerkelijk hebben afgerond. Dat betekent dat maximaal 18 procent van het aantal panelleden beschikbaar is voor longitudinale analyses.

De kwaliteit van de respons wordt echter niet alleen bepaald door de omvang van de respons, maar ook door de samenstelling van de respons en de non-respons. Er is daarom onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de data door: (1)

de samenstelling van het panel te vergelijken met de populatiestatistieken en (2) de redenen en selectiviteit van de non-respons in kaart te brengen. De resultaten van deze analyse worden hieronder kort toegelicht. Allereerst is de samenstelling van het panel in kaart gebracht en is deze vergeleken met de populatiestatistieken. Resultaten van de beschrijvende statistieken wijzen uit dat het panel iets meer vrouwen dan mannen bevat. Panelleden zijn gemiddeld 20 jaar bij aanvang van het examenjaar ($sd=2,42$) en ongeveer één op de drie panelleden heeft een migratieachtergrond. Daarnaast blijkt dat de meerderheid van de panelleden wordt opgeleid op niveau 4 en dat een grote groep een opleiding volgt in de richting 'onderwijs, gezondheid- en welzijnszorg' of 'industrie en techniek'. Ten tweede is de representativiteit van het panel in kaart gebracht. Op basis van een vergelijking van panelgegevens en populatiestatistieken blijkt dat de demografische samenstelling van het panel redelijk overeenkomt met de populatie van mbo'ers in de regio (minder dan 5 procentpunten verschil), maar dat dit niet geldt voor de verdeling naar opleidingsniveau (4 tot 12 procentpunten verschil). Vooral mbo'ers die zijn opgeleid op niveau-2 zijn ondervertegenwoordigd in het School2Work-panel. Daarmee wordt de generaliseerbaarheid van de resultaten van dit onderzoek enigszins beperkt (zie ook hoofdstuk 9).

Ten tweede is aandacht besteed aan de non-respons, door onderzoek te doen naar de redenen voor non-respons en de selectiviteit van de non-respons. Uit de contactgeschiedenis met panelleden blijkt dat er verschillende redenen zijn voor non-respons: geen contact (o.a. geen reactie, onjuiste contactgegevens), weigering (o.a. geen zin) of niet in staat om mee te werken (o.a. ziekte, op vakantie). Uit de vergelijkende analyse tussen respondenten en non-respondenten blijkt dat de non-respons selectief is. Non-respons en paneluitval zijn hoger onder mannen, jongere panelleden, panelleden met een migratieachtergrond, degenen die een mbo-opleiding op niveau 2 of 3 volgen en panelleden die na het verlaten van het onderwijs geen betaald werk hebben. De effectgroottes van de verschilanalyses zijn echter relatief laag (uitgezonderd die van leeftijd en arbeidsmarktpositie). Deze bevindingen impliceren dat bepaalde groepen minder goed vertegenwoordigd zijn in het School2Work-panelonderzoek, maar dat de resultaten zeer waarschijnlijk beperkt vertekend zijn door een non-responsbias. In Bijlage B van dit proefschrift is meer te lezen over de respons.

4.4. Opzet en uitvoering van het vignetonderzoek

Het panelonderzoek onder mbo'ers is aangevuld met een vignetonderzoek om een specifiek aspect van de vroege arbeidsloopbaan nader te verkennen: de kans op contractverlenging. Voor dit exploratieve onderzoek zijn data verzameld onder managers die anno 2012 verantwoordelijk waren voor het nemen van contractuele

beslissingen ten aanzien van jonge mbo-werknemers in Nederland. Door managers te bevragen, kan inzicht worden verkregen in de redenen waarom sommige jonge mbo-werknemers wel kans maken op contractverlenging, terwijl anderen daar niet voor in aanmerking komen.

Deze werkgeversdata zijn verzameld met behulp van een factorial survey studie, oftewel een vignettenexperiment- en vragenlijstonderzoek. Allereerst is gebruik gemaakt van een vignetexperiment om de beslissing ten aanzien van contractverlenging te simuleren. In een vignetexperiment krijgen respondenten een aantal korte, fictieve en gestandaardiseerde beschrijvingen (d.i. een vignet) ter beoordeling voorgelegd. De kenmerken van deze beschrijvingen worden systematisch en gecontroleerd gevarieerd en worden in zijn geheel op willekeurige wijze voorgelegd aan respondenten in hun natuurlijk omgeving. Hoewel 'storende' omstandigheden niet volledig kunnen worden uitgesloten, heeft deze methode de robuustheid van een experimenteel onderzoek en wordt het gezien als een passend ontwerp om antecedenen van personeelsbeslissingen te bestuderen (Furnham & Petrides, 2006; Karpinska et al., 2013). De hoeveelheid informatie die in een vignet kan worden opgenomen is echter beperkt (Rossi & Anderson, 1982). Om toch een groot aantal factoren mee te kunnen nemen in de analyse is daarom een vragenlijstonderzoek ingezet onder dezelfde groep van respondenten om aanvullende informatie te verzamelen. Hieronder wordt ingegaan op het proces van dataverzameling door stil te staan bij de steekproeftrekking (4.4.1), procedure van dataverzameling (4.4.2) en verkregen respons (4.4.3). Een meer uitgebreide beschrijving van het veldexperiment is te lezen in hoofdstuk 7.

4.4.1. Steekproeftrekking

Data voor het veldexperiment zijn verzameld in maart en april 2012 onder managers die werkzaam zijn in de randstad. Managers zijn op een doelgerichte manier geselecteerd om een breed scala aan perspectieven en ervaringen te realiseren. Er is gestreefd naar een gevarieerde groep managers die werkzaam is in verschillende managementposities (topmanagers, hr-managers en lijnmanagers) en in verschillende type organisaties (e.g. organisatiegrootte, bedrijfstak). Voor de selectie van managers is gebruik gemaakt van het eigen netwerk en het netwerk van de onderwijsinstelling. Daarnaast is de zogeheten sneeuwbalmethode ingezet om nieuwe respondenten voor het onderzoek te selecteren. De dataverzameling onder managers is uitgevoerd door studenten van de bachelor bestuurs- en organisatiewetenschappen van de Universiteit Utrecht, die daarbij zijn geassisteerd door de onderzoekers van de Universiteit Utrecht.

4.4.2. Procedure van dataverzameling

De dataverzameling is uitgevoerd in twee stappen. In de eerste stap zijn vignetten aan managers voorgelegd en is hen gevraagd deze te beoordelen. Managers zijn geïnstrueerd dat de vignetten betrekking hebben op jonge mbo-werknemers in hun organisatie, die recent zijn afgestudeerd en van wie het tijdelijke arbeidscontract afloopt. Elke manager heeft in totaal 12 vignetten beoordeeld. In de tweede stap zijn vragenlijsten afgenomen onder dezelfde groep van managers. Door eerst het vignetexperiment uit te voeren en daarna het vragenlijstonderzoek wordt het risico op *priming* beperkt, omdat de aard van de vragen van het vragenlijstonderzoek invloed kan hebben op de beoordeling van de vignetten (Pager & Quillian, 2005). Meer informatie over de inhoud van het vignet- en vragenlijstonderzoek is te lezen in hoofdstuk 7.

4.4.3. Respondenten

In totaal hebben 21 managers 252 vignetten beoordeeld (21 managers * 12 vignetten). De 21 managers zijn werkzaam in verschillende organisaties. 61 procent van de managers is man en de gemiddelde leeftijd is 40 jaar. Drie categorieën van managers zijn aanwezig: topmanagers (28%), hr-managers (5%) en direct leidinggevenden (67%). In hoofdstuk 7 wordt de steekproef beschreven. Aangezien de steekproef op aselecte wijze is geselecteerd en de steekproef geen representatieve afspiegeling is van de populatie managers in Nederland, kunnen op basis van het veldexperiment geen algemene uitspraken worden gedaan over de beslissingen van managers.

4.5. Het empirisch onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan

Het empirisch onderzoek van dit proefschrift bestaat uit vier deelstudies, waarin de vroege arbeidsloopbaan gedurende de tijd wordt gevolgd. In deze studies wordt aandacht besteed aan de transitie naar en op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 5), de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6), de kans op contractverlenging (hoofdstuk 7) en de vroege arbeidsloopbaan twee jaar na arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 8). De studies hebben elk een eigen onderzoeksvraag en -aanpak en bieden op verschillende tijdsmomenten inzicht in de manier waarop kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers samen invloed hebben op de vroege arbeidsloopbaan. In de studies is het algemeen theoretisch raamwerk van hoofdstuk 3 gespecificeerd en worden, op basis van analyses van hetzij het School2Work-panelonderzoek ofwel het vignetonderzoek, empirische verbanden bestudeerd tussen de vroege arbeidsloopbaan, kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers. Hieronder volgt een uitwerking van de vroege arbeidsloopbaan (bouwsteen 1 van het theoretisch raamwerk) en

wordt een beeld geschetst van de manier waarop kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers (bouwstenen 2 en 3) zijn bestudeerd in het empirisch onderzoek. De uitwerkingen van kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers volgt in het empirisch deel van dit proefschrift (hoofdstukken 6 t/m 8).

4.5.1. Bestudering van de vroege arbeidsloopbaan

In de empirische studies van dit proefschrift wordt onderzoek gedaan naar de manier waarop individuen de overgang naar de arbeidsmarkt maken en hun arbeidsloopbaan starten. Er wordt gebruik gemaakt van de term 'vroege arbeidsloopbaan' om een verscheidenheid aan posities en ervaringen te vatten, waarvan wordt verwacht dat deze een invloed hebben op loopbaankansen en de ontwikkeling van het werkzame leven in de nabije toekomst (zie hoofdstuk 1 en 3). De vroege arbeidsloopbaan wordt in dit onderzoek bestudeerd met behulp van twee concepten: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen. Zoals in hoofdstuk 3 is beargumenteerd biedt het combineren van deze twee concepten een mogelijkheid om meer zicht te krijgen op slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. In tabel 4.3 staat gepresenteerd op welke manier deze twee concepten zijn geoperationaliseerd in het empirisch onderzoek. In bijlage C worden de gebruikte schalen voor het meten van subjectief loopbaansucces en loopbaanverwachtingen gepresenteerd.

Tabel 4.3 Loopbaanconcepten per deelstudie

	Deelstudie 1: transities naar en op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 5)	Deelstudie 2: arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6)	Deelstudie 3: contractverlenging (hoofdstuk 7)	Deelstudie 4: vroegge arbeidsloopbaan (hoofdstuk 8)
1. Loopbaansucces				
Objectief loopbaansucces	Arbeidsmarktpositie, drie tijdsmomenten	Arbeidsmarktpositie, één tijdsmoment	Kans op contractverlenging, één tijdsmoment	Arbeidsmarktpositie, drie tijdsmomenten
	Arbeidsduur, drie tijdsmomenten	Arbeidsduur, één tijdsmoment	n.v.t.	Arbeidsduur, drie tijdsmomenten
	Arbeidsvorm, drie tijdsmomenten	Arbeidsvorm, één tijdsmoment	n.v.t.	Arbeidsvorm, drie tijdsmomenten
	Baanmatch, drie tijdsmomenten	Baanmatch, één tijdsmoment	n.v.t.	Baanmatch, drie tijdsmomenten
	Baan via het voormalig leerbedrijf, drie tijdsmomenten	Baan via het voormalig leerbedrijf, één tijdsmoment	n.v.t.	Baan via het voormalig leerbedrijf, drie tijdsmomenten
Subjectief loopbaansucces	Loopbaantevredenheid, drie tijdsmomenten	Loopbaantevredenheid, één tijdsmoment	n.v.t.	Loopbaantevredenheid, drie tijdsmomenten
2. Loopbaanverwachtingen				
	Loopbaanverwachtingen, drie tijdsmomenten	Loopbaanverwachtingen, één tijdsmoment	n.v.t.	Loopbaanverwachtingen, drie tijdsmomenten
Data	School2Work- panelonderzoek: drie tijdsmomenten	School2Work- panelonderzoek: één tijdsmoment	Vignetonderzoek: één tijdsmoment	School2Work- panelonderzoek: drie tijdsmomenten

Uit tabel 4.3 blijkt dat in de studies waarin gebruik is gemaakt van gegevens van het School2Work-panelonderzoek de vroege arbeidsloopbaan is gemeten met behulp van de concepten loopbaansucces en -kansen (hoofdstuk 5, 6 en 8) en dat in het vignetonderzoek is gekeken naar de kans op contractverlenging (hoofdstuk 7). Om herhaling in de empirische studies te beperken, wordt de operationalisering van loopbaansucces en -verwachtingen hieronder toegelicht.

Loopbaansucces verwijst naar de behaalde loopbaanprestaties van een individu van het verleden tot nu (zie ook paragraaf 3.2). In lijn met onderzoek naar loopbaansucces worden in de empirische studies twee aspecten van loopbaansucces belicht: objectief en subjectief loopbaansucces (Spurk et al., 2019; Ng et al., 2005; Arthur et al., 2005). Objectief loopbaansucces verwijst naar de behaalde loopbaanprestaties die voor anderen waarneembaar zijn, zoals arbeidsmarktpositie, initiële werkloosheidsduur, beroepsstatus. Subjectief loopbaansucces verwijst naar de gevoelens van een individu, oftewel het persoonlijk succes zoals ervaren door het individu zelf. Objectief loopbaansucces is in dit onderzoek gemeten met vijf variabelen, namelijk (1) arbeidsmarktpositie, (2) arbeidsduur, (3) arbeidsvorm, (4) baanmatch en (5) baan via het voormalig leerbedrijf. De eerste vier variabelen worden vaak gebruikt voor het beoordelen van het transitie- en loopbaansucces van individuen. In dit onderzoek is echter ook gekeken naar de mate waarin individuen werkzaam zijn via het voormalig leerbedrijf. Hoewel dit niet beter is dan een andere baan, geeft het volgens de praktijk (docenten, managers, werkplekbegeleiders) wel een indicatie van de mate waarin individuen erin slagen om een baan in het eigen werkveld te krijgen. Bovendien biedt het de mogelijkheid om na te gaan in welke mate de stage een opstap biedt naar een reguliere baan. Om deze redenen is deze baan via het voormalig leerbedrijf betrokken in dit onderzoek als indicator van objectief loopbaansucces. In tabel 4.4 is een overzicht gepresenteerd van variabelen die in hoofdstuk 5, 6 en 8 worden gebruikt voor het meten van objectief loopbaansucces.

Tabel 4.4 Operationalisering objectief loopbaansucces

Variabelen	Meting
Arbeidsmarktpositie	Indicator voor arbeidsparticipatie na het verlaten van het initiële onderwijs. Betreft activiteiten na het verlaten van examenjaar. In de beschrijvende analyses van hoofdstuk 5 is een onderscheid gemaakt tussen onderwijs, betaalde arbeid en economische inactiviteit (werkloosheid, zorg). In de analyses van hoofdstuk 6 en 8 is een grof onderscheid tussen betaalde arbeid (verrichten van betaald werk als werknemer of zelfstandig ondernemer) en economische inactiviteit (werkloosheid, zorg)
Arbeidsduur	Indicator voor arbeidskwaliteit na het verlaten van het initiële onderwijs. Uitgedrukt in de gemiddelde arbeidsduur per week. In de beschrijvende analyses van hoofdstuk 5 is een onderscheid gemaakt tussen kleine deeltijdbaan (0-11 uur), kleinere deeltijdbaan (12-19 uur), middelgrote deeltijdbaan (20-27 uur), grotere deeltijdbaan (28-34 uur) en voltijdbaan (35 uur of meer). In de analyses van hoofdstuk 6 en 8 is een grof onderscheid gemaakt tussen parttime-arbeid (minder dan 35 uur) en fulltime-arbeid (meer dan 35 uur).
Arbeidsvorm	Indicator voor arbeidskwaliteit na het verlaten van het initiële onderwijs. Uitgedrukt in het arbeidscontract. In de beschrijvende analyses van hoofdstuk 5 is een onderscheid gemaakt tussen oproep-, uitzend- of 0-urencontract, kortlopend tijdelijk contract (tijdelijke contracten van maximaal een jaar), langlopend tijdelijk contract (tijdelijke contract met een looptijd van een jaar of langer), vast contract of zelfstandig ondernemer. In de analyses van hoofdstuk 6 en 8 is een grof onderscheid gemaakt tussen vaste arbeid (vast contract) en flexibele arbeid (tijdelijk contract, oproep- of uitzendcontract, zelfstandig ondernemer).
Baanmatch	Indicator voor arbeidskwaliteit na het verlaten van het initiële onderwijs. Uitgedrukt in aansluiting tussen de behaalde opleidingskwalificaties en de kwalificaties die worden vereist door een werkgever. In de beschrijvende analyses van hoofdstuk 5 is een onderscheid gemaakt tussen: <i>baanmatch</i> (aansluiting gevolgd opleidingsniveau en gevolgde opleidingsrichting), <i>horizontale mismatch</i> (aansluiting gevolgd opleidingsniveau, geen aansluiting met de opleidingsrichting), <i>verticale mismatch</i> (geen aansluiting met gevolgd opleidingsniveau, wel met de opleidingsrichting) en <i>dubbele mismatch</i> (geen aansluiting met gevolgd opleidingsniveau en –gevolgde opleidingsrichting). In de analyses van hoofdstuk 6 en 8 is een grof onderscheid gemaakt tussen baanmatch en geen baanmatch (horizontale mismatch, verticale mismatch, dubbele mismatch).
Baan via het voormalig leerbedrijf	Indicator voor arbeidskwaliteit na het verlaten van het initiële onderwijs. Uitgedrukt in werkzaam zijn via het voormalige leerbedrijf. In de analyses van hoofdstuk 5, 6 en 8 is een onderscheid gemaakt tussen degenen die hun baan hebben gevonden via het leerbedrijf en degenen die dat niet hebben.

Subjectief loopbaansucces is gemeten met drie items die zijn gebaseerd op een schaal voor loopbaantevredenheid (Martins et al., 2002). Op basis van het pilotonderzoek onder mbo-studenten is besloten om de formulering van de eerste twee items (tevredenheid met ‘huidige baan’ en ‘loopbaan’) aan te passen. Aan werkenden is gevraagd hoe tevreden zij zijn met (1) hun huidige baan in termen van functie, inkomen en contract, (2) het soort werk dat zij tot nu toe hebben verricht en (3) hun vooruitgang in de loopbaan zoals het behalen van loopbaandoelen (1= helemaal niet tevreden; 7= heel erg tevreden). Aangezien de bestaande schaal is aangepast, zijn exploratieve factoranalyses (EFAs) uitgevoerd om de veronderstelde factorstructuur vast te stellen. De resultaten van deze analyses bevestigen de veronderstelde factorstructuur. Daarnaast blijkt dat de betrouwbaarheid van de schaal goed is, aangezien de waarde van Cronbach’s Alpha boven het gesuggereerde minimum van 0.70 ligt.

Loopbaanverwachtingen verwijst naar de toekomstige loopbaanmogelijkheden van een individu (zie ook paragraaf 3.2). In navolging van Van Harten (2016) worden in het onderzoek verschillende verwachtingen ten aanzien van de loopbaan meegenomen, namelijk de verwachtte kans op (ander) werk, mobiliteit en ontwikkeling. Loopbaanverwachtingen is gemeten met vier items die zijn gebaseerd op een schaal voor loopbaanverwachting (Van Harten et al., 2021; Van Harten, 2016). Op basis van de pilot is besloten om twee items van de oorspronkelijke schaal niet mee te nemen, omdat de stellingen niet toepasbaar waren voor jongeren zonder werk (bijv. ‘Ik verwacht voor een hogere functie in aanmerking te kunnen komen’). Daarnaast is de formulering van de stellingen aangepast. Uit de pilotstudie bleek bijvoorbeeld dat de term ‘volgend jaar’ multi-interpretabel was. Aan respondenten -studenten, werkenden en werkzoekenden- is gevraagd in welke mate zij het eens waren met uitspraken over hun loopbaanmogelijkheden in het aankomende jaar (1= nee, helemaal niet eens; 5= ja, helemaal eens). Aangezien de bestaande schaal is aangepast, zijn exploratieve factoranalyses (EFAs) uitgevoerd om de veronderstelde factorstructuur vast te stellen. De resultaten van deze analyses bevestigen de veronderstelde factorstructuur. Daarnaast blijkt dat de betrouwbaarheid van de schaal goed is, aangezien de waarde van Cronbach’s Alpha boven het gesuggereerde minimum van 0.70 ligt.

4.5.2. Bestudering van kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers

In de empirische studies (hoofdstuk 6 t/m 8) wordt een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers bestudeerd om inzicht te verkrijgen in de verwevenheid tussen deze twee actoren in termen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan. In tabel 4.5 wordt duidelijk gemaakt hoe

Hoofdstuk 4

de bouwstenen van het algemeen theoretisch raamwerk zijn ingekleurd in de verschillende empirische studies en welke gegevens daarbij worden gebruikt. De operationalisering van deze concepten volgt in de hoofdstukken 6 t/m 8.

Tabel 4.5 Focus en concepten per deelstudie

	Deelstudie 2: arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6)	Deelstudie 3: contractverlenging (hoofdstuk 7)	Deelstudie 4: vroege arbeidsloopbaan (hoofdstuk 8)
1. Individuen			
Persoonlijke hulpbronnen	N.v.t.	Productieve capaciteiten	Menselijk kapitaal
Hulpbronnen-management door het individu	Loopbaanexploratie	N.v.t.	Loopbaanexploratie Loopbaanacties
2. Werkgevers			
Hulpbronnen-management door de organisatie	N.v.t.	Toepassing hr-maatregelen	Toepassing hr-maatregelen
Hulpbronnen-management door <i>organizational agents</i>	Ondersteuning voor ontwikkeling en ondersteuning voor dagelijks functioneren	Ondersteuning voor ontwikkeling en ondersteuning voor dagelijks functioneren	Ondersteuning voor ontwikkeling en ondersteuning voor dagelijks functioneren
Data	School2work paneldata: één tijdsmoment	Vignetonderzoek: één tijdsmoment	School2work-paneldata: drie tijdsmomenten

4.6. Tot besluit

In dit hoofdstuk is aandacht besteed aan de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek. Er is beargumenteerd waarom er is gekozen voor een iteratief onderzoeksproces en hoe dit proces is vormgegeven. Daarnaast zijn de keuzes voor het onderzoeksdesign, de methode van dataverzameling en de uitvoering van het empirische onderzoek verantwoord. Er is toegelicht waarom er is gekozen voor een kwantitatief onderzoeksdesign en waarom er gegevens zijn verzameld met een panelonderzoek onder individuen (vragenlijstonderzoek) en een vignetonderzoek onder werkgevers (vignettenexperiment en vragenlijstonderzoek). Aangezien de centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift grotendeels wordt beantwoord aan de hand van data die zijn verzameld met het panelonderzoek, is uitgebreid

stilstaan bij de opzet en uitvoering van dit panelonderzoek. Er is geïllustreerd dat het verzamelen van panelgegevens een intensief, tijdrovend en complex proces kan zijn, maar ook dat dit loont. Door aan te sluiten bij de leefwereld van potentiële panelleden en in te zetten op meerdere contactmomenten is een hoge respons gerealiseerd en is getracht om selectieve uitval te beperken. Daarmee zijn gedetailleerde data verzameld waarmee het mogelijk is om de vroege arbeidsloopbaan op verschillende momenten in beeld te brengen en onderzoek te doen naar de factoren en processen die daarbij een rol spelen. In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van het empirisch onderzoek (hoofdstuk 5 t/m 8).

Hoofdstuk 5

De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt



In het eerste deel van dit proefschrift is beargumenteerd dat overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt een langer en dynamisch proces is, dat start in het onderwijs en doorloopt op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 2 en 3). In deze eerste empirische deelstudie wordt de vroege arbeidsloopbaan in beeld gebracht door de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt en de eerste stappen op de arbeidsmarkt te beschrijven.

In lijn met het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift staat de vroege arbeidsloopbaan van individuen centraal en wordt aandacht besteed aan hun loopbaansucces en -verwachtingen. Het onderzoek is gebaseerd op een analytisch kader dat is geïnspireerd op het transitionele arbeidsmarktmodel en op beschrijvende analyses van de School2Work-paneldata. Door de vroege arbeidsloopbaan van individuen op verschillende tijdsmomenten te beschrijven, draagt deze studie bij aan de kennis over de slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt en bieden de resultaten van deze studie een basis voor het bestuderen van de vroege arbeidsloopbaan in het vervolg van dit proefschrift (hoofdstukken 6 t/m 8).

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. Na een korte introductie (paragraaf 5.1) wordt stilgestaan bij de wijze waarop het transitionele arbeidsmarktmodel in deze studie is toegepast (paragraaf 5.2). Daarna volgt een beschrijving van de gebruikte data (paragraaf 5.3), waarna de resultaten van deze studie worden gepresenteerd (paragraaf 5.4). Aan het einde van dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen samengevat (paragraaf 5.5) en volgt de opmaat naar de verdiepende analyses in de volgende studies (paragraaf 5.6).

5.1. Achtergrond

Het onderzoek naar de school-naar-werk-transitie kent een lange traditie. Vanuit verschillende invalshoeken en disciplines is onderzoek gedaan naar de wijze waarop individuen op de arbeidsmarkt terecht komen na het verlaten van het initiële onderwijs (zie hoofdstuk 1 en 3). In veel van deze studies wordt de arbeidsmarktpositie van individuen als uitgangspunt voor succes genomen. Daarnaast wordt het succes van de school-naar-werk-transitie afgemeten aan de mate van ervaren succes, inzetbaarheid en loopbaanverwachtingen (zie ook hoofdstuk 3). De resultaten van dergelijk onderzoek tonen aan dat de overgang naar de arbeidsmarkt verschillende routes en uitkomsten kent. Sommige individuen stromen van het onderwijs door naar een vaste baan en continueren hun loopbaan bij dezelfde werkgever, anderen hebben een voorkeur om rond te kijken en verschillende banen uit te proberen en weer anderen wisselen noodgedwongen van baan of slagen er niet in om een baan te bemachtigen (Brunetti & Corsini, 2019; Brzinsky-Fay & Solga, 2016; Solga & Kohlrausch, 2013; Buyens et al., 2006;

Du Bois-Reymond, 2001). Onderzoekers tonen bovendien aan dat de overgang naar de arbeidsmarkt doorgaans een dynamisch proces is, waarbij individuen verschillende positieveranderingen doormaken (bijvoorbeeld van werkloosheid naar werk, van een tijdelijk naar een vast contract). Uit een Europees vergelijkende studie van Brzinsky-Fay (2007) naar school-naar-werk-transities over de tijd blijkt bijvoorbeeld dat individuen die aan het einde van de twintigste eeuw de arbeidsmarkt betreden gemiddeld genomen meer positieveranderingen doormaken in de eerste vijf jaar na het verlaten van het onderwijs dan individuen die zijn geboren halverwege de twintigste eeuw. Dit impliceert dat het onderzoeken van het succes van de school-naar-werk-transitie een zorgvuldige beschrijving vereist, waarbij de arbeidsloopbaan voor langere tijd wordt gevolgd. Zoals in hoofdstuk 1 en 4 is beargumenteerd is er nog niet zoveel gedetailleerd longitudinaal onderzoek beschikbaar naar de school-naar-werk-transitie vanuit een loopbaanperspectief.

Deze deelstudie brengt daar verandering in door op basis gedetailleerde paneldata een inkijk te geven in de vroege arbeidsloopbaan van een grote groep nieuwe werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt, namelijk jongeren die zijn opgeleid in het mbo (hierna: mbo'ers). Door mbo'ers te volgen bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt wordt beoogd om inzichtelijk te maken hoe het mbo'ers vergaat op de arbeidsmarkt en hoe het is gesteld met hun kansen in het vervolg van hun arbeidsloopbaan. De onderzoeksvraag van deze deelstudie luidt: *hoe is het gesteld met de slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt?* Door de vroege arbeidsloopbaan van individuen te volgen en op verschillende momenten in kaart te brengen, biedt deze studie een aanzet om het succes en de dynamiek aan het begin van de loopbaan in kaart te brengen. Daarmee draagt deze empirische deelstudie bij aan de kennis over de manier waarop individuen hun weg op de arbeidsmarkt vinden en voorziet het in de roep om meer gedetailleerde en longitudinale data over de loopbanen van (jonge) mensen (zie o.a. De Vos et al., 2019; Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014; Inkson et al., 2012; Wolbers, 2007). Bovendien kunnen de bevindingen van dit onderzoek waardevol zijn voor de bestudering van potentieel belangrijke momenten aan het begin van de loopbaan.

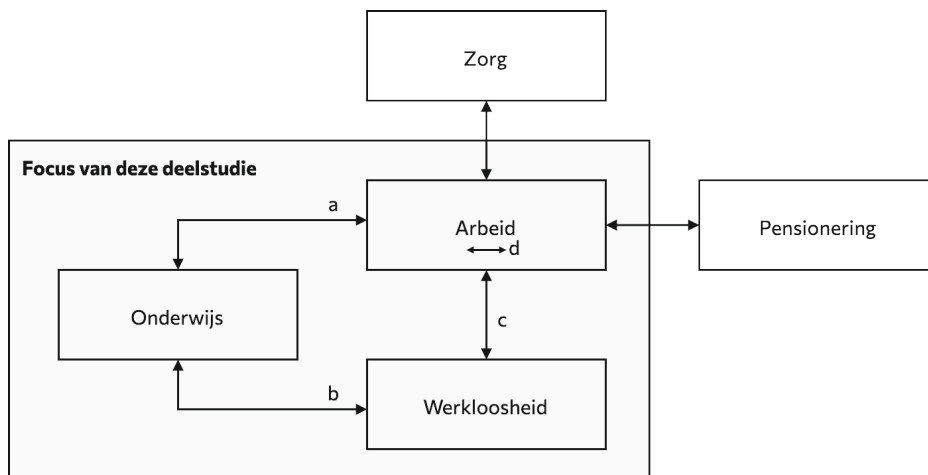
5.2. Theorie

In het onderzoek van dit proefschrift wordt verondersteld dat de school-naar-werk-transitie een langer lopend en dynamische proces is, waarin individuen het onderwijs verlaten en geleidelijk een plek verwerven op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 3). Om dit proces te beschrijven, wordt in deze studie gebruik gemaakt van een analytisch kader dat is geïnspireerd op het transitionele arbeidsmarktmodel (TAM). Het TAM is een veelgebruikt model om de stappen naar en op de arbeidsmarkt te bestuderen (Sels et al., 2006). In het TAM wordt een onderscheid gemaakt tussen

Hoofdstuk 5

vijf levensdomeinen of statussen waarin mensen zich kunnen bevinden, namelijk scholing, arbeid, werkloosheid, huishouden (zorg) en pensionering (Schmidt, 2002). Individuen kunnen een positie hebben in één of meerdere domeinen en veranderen van posities over de tijd. De centrale assumptie van dit model is dat naarmate individuen beter in staat zijn en gesteld worden om met enige regelmaat positieveranderingen te maken en levensdomeinen te combineren, dit leidt tot meer werkgelegenheid voor iedereen (Muffels et al., 2006, p. 9-10; Schmidt, 2002). Op basis van dit model zijn verschillende transities te onderscheiden. Voorbeelden hiervan zijn: de overgang tussen levensdomeinen (bijv. van onderwijs naar betaalde arbeid en visa versa), overgangen binnen betaalde arbeid (van flexibel naar vast werk) en partiële overgangen tussen levensdomeinen (bijv. van onderwijs naar een combinatie van betaalde arbeid en zorg). In deze deelstudie wordt het TAM als analytisch kader gebruik om de vroege loopbaan te beschrijven en veranderingen in loopbaansucces en -verwachtingen in kaart te brengen. De focus is daarom gericht op specifieke onderdelen van het TAM, namelijk (1) de posities en veranderingen tussen de levensdomeinen onderwijs, arbeid en werkloosheid en (2) de posities en veranderingen binnen betaalde arbeid. In figuur 5.1 is op basis van het TAM de focus van deze deelstudie gepresenteerd.

Figuur 5.1 Analytisch kader van deze studie met de focus van dit onderzoek



In figuur 5.1 zijn enkele stappen verbeeld die individuen kunnen maken in de periode dat zij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt maken. De pijlen a en b verbeelden de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Individuen kunnen na het verlaten van de opleiding doorstromen naar betaalde arbeid (pijl a) of te maken krijgen met een periode van (intrede)werkloosheid (pijl b). Vervolgens

kunnen zij een of meerdere positieveranderingen doormaken, zowel tussen de levensdomeinen onderwijs, werkloosheid en arbeid (a, b en c) als binnen betaalde arbeid (pijl d). In dit onderzoek worden deze pijlen gebruikt om een beschrijving te geven van de vroege arbeidsloopbaan van individuen die het initieel onderwijs hebben verlaten.

Hoewel in figuur 5.1 uitsluitend posities en positieveranderingen zijn verbeeld, wordt in dit onderzoek ook aandacht besteed aan de veranderingen in ervaringen en verwachtingen (veranderingen in subjectief loopbaansucces en loopbaanverwachtingen). Dit sluit aan bij de noties uit de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur waarin wordt verondersteld dat de dynamiek en complexiteit van de school-naar-werk-transitie en loopbaan de afgelopen decennia zijn toegenomen en dat individuen aan het begin van hun loopbaan transities doormaken om een loopbaan van betekenis op te bouwen (zie ook hoofdstuk 3).

5.3. Data

In deze studie wordt gebruik gemaakt van paneldata van het School2Work-onderzoek van de Universiteit Utrecht. Deze paneldata zijn verzameld in de periode 2011-2014 door op vijf momenten in de tijd vragenlijsten af te nemen onder een groep mbo-studenten die in 2011 zijn gestart met hun examenjaar. Aan dit onderzoek hebben in totaal 2.017 respondenten meegedaan. Daarmee zijn deze paneldata bijzonder geschikt voor het beschrijven van de overgang naar de arbeidsmarkt en de eerste jaren op de arbeidsmarkt. Meer informatie over de opzet, uitvoering en respons van het panelonderzoek is te vinden in hoofdstuk 4, paragraaf 4.3.

Analytische steekproef

Voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan zijn data van de laatste drie meetmomenten van het School2Work-onderzoek van belang. Zoals in hoofdstuk 4 is getoond, is het aantal panelleden dat op elk van de laatste drie meetmomenten heeft deelgenomen beperkt; 374 panelleden zijn gestart met het invullen van de vragenlijsten en 274 hebben de vragenlijst afgerond. Om de data optimaal te benutten, zijn uit het databestand alle respondenten geselecteerd die informatie hebben verstrekt over hun positie in 2012, 2013 en 2014. Daarmee bestaat de analytische steekproef van deze studie uit 367 respondenten. Deze groep bestaat voor 60 procent uit vrouwen en de gemiddelde leeftijd bij aanvang van het examenjaar is 22 jaar (std. =2,16). Ongeveer een op de zes respondenten heeft een migratieachtergrond; de meesten van deze respondenten zijn zelf in Nederland geboren (d.i. tweede generatie) en hebben ten minste één ouder die afkomstig is uit een niet-westerse herkomstsgroepering. Bij de start van het onderzoek

Hoofdstuk 5

volgt 71 procent van deze respondenten een mbo-opleiding op niveau-4 en volgt een relatief grote groep respondenten een opleiding in de richting 'onderwijs, gezondheid- en welzijnzorg' (43%) of 'Cultuur, Recreatie en Horeca' (25%).

Operationalisering

Voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan is gebruik gemaakt van twee concepten: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen. Loopbaansucces verwijst naar de behaalde loopbaanprestaties van een individu van het verleden tot nu de (objectief en subjectief loopbaansucces) en loopbaanverwachtingen geven een inschatting van de loopbaankansen in de nabije toekomst. Zoals in hoofdstuk 4 is beschreven, wordt voor de operationalisering van deze concepten gebruik gemaakt van verschillende variabelen. Objectief loopbaansucces is gemeten met vijf variabelen (arbeidsmarktpositie, arbeidsduur, arbeidsvorm, baanmatch en baan via het voormalig leerbedrijf). Voor het meten van subjectief loopbaansucces en loopbaanverwachtingen is gebruik gemaakt van bestaande schalen, waarbij de formulering van de items op een aantal punten is aangepast. Alle variabelen zijn gebaseerd op zelfrapportages van mbo'ers en zijn gemeten op drie momenten in de tijd: 2012, 2013 en 2014 (respectievelijk 1, 2 en 3 jaar na aanvang van het examenjaar). Meer informatie over de operationalisering van loopbaansucces en -verwachtingen is te vinden in hoofdstuk 4, paragraaf 4.5.1.

Analyse

De data van het School2Work-panel worden in dit onderzoek geanalyseerd met behulp van beschrijvende statistieken. Dat gebeurt in twee stappen. In de eerste stap wordt de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt verbeeld om te komen tot een analytische steekproef voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan. De pijlen a en b zijn hierbij samengenomen om individuen te selecteren die het initieel onderwijs hebben verlaten (starters). In de tweede stap wordt de vroege arbeidsloopbaan beschreven voor de individuen die het initieel onderwijs hebben verlaten (starters). Behalve de posities, worden positieveranderingen in kaart gebracht die individuen maken tussen de levensdomeinen onderwijs, arbeid en werkloosheid (pijlen a, b en c) en binnen betaalde arbeid (pijl d).

5.4. Resultaten

De resultaten van de beschrijvende analyse worden in vijf stappen gepresenteerd. In de eerste stap wordt de uitstroom belicht en worden individuen geselecteerd die de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt maken. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de vroege arbeidsloopbaan van individuen die het onderwijs

verlaten: de zogenaamde starters. In de tweede stap worden voor deze groep de posities en positieveranderingen tussen de levensdomeinen onderwijs, arbeid en werkloosheid in kaart gebracht (pijlen a, b en c van het analytisch kader). In de derde stap komen de posities en positieveranderingen binnen betaalde arbeid aan bod (pijl d van het analytisch kader) en in stap vier wordt aandacht besteed aan het aantal positieveranderingen dat individuen doormaakt na het verlaten van het onderwijs. Tot slot volgt in stap vijf een beschrijving van de veranderingen in loopbaantevredenheid en loopbaanverwachtingen.

De posities en positieveranderingen zijn grafisch weergegeven in stroomschema's. In deze stroomschema's is de omvang van de pijl gerelateerd aan het aantal respondenten dat een specifieke verandering doormaakt. Hoe dikker de pijl is, hoe meer respondenten een dergelijke verandering hebben meegemaakt. Indien minder dan 10 respondenten een verandering hebben doorgemaakt, is een gestippelde lijn weergegeven.

5.4.1. *Verlaten van het onderwijs*

In de eerste stap van de analyse is aandacht besteed aan de wijze waarop individuen het mbo verlaten en doorstromen naar de arbeidsmarkt. Op basis van een beschrijvende analyse van de arbeidsmarktpositie van individuen zijn acht uitstroomroutes onderscheiden. Tabel 5.1 biedt een overzicht van deze verschillende uitstroomroutes.

Tabel 5.1 Uitstroomroutes (n=367)

	2011 (t0)	2012 (t0+ 12 maanden)	2013 (t0+ 36 maanden)	2014 (t0+ 36 maanden)	Aantal	%
1	in onderwijs	in onderwijs	in onderwijs	in onderwijs	121	33.0
2	in onderwijs	in onderwijs	uit onderwijs	uit onderwijs	47	12.8
3	in onderwijs	in onderwijs	in onderwijs	uit onderwijs	19	5.2
4	in onderwijs	in onderwijs	uit onderwijs	in onderwijs	9	2.5
5	in onderwijs	uit onderwijs	in onderwijs	in onderwijs	21	5.7
6	in onderwijs	uit onderwijs	uit onderwijs	in onderwijs	12	3.3
7	in onderwijs	uit onderwijs	in onderwijs	uit onderwijs	7	1.9
8	in onderwijs	uit onderwijs	uit onderwijs	uit onderwijs	131	35.7

Hoofdstuk 5

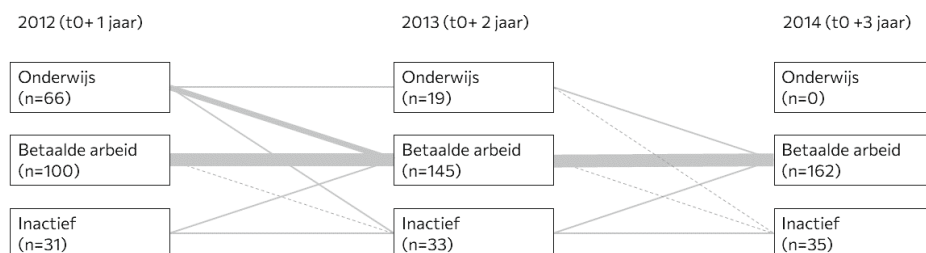
Uit tabel 5.1 blijkt dat meerderheid van de respondenten van het School2Work-panel op enig moment de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt maakten (d.i. traject 2, 3 en 8, N=197). Tegelijkertijd blijkt dat één op de drie respondenten het onderwijs niet verlaat: zij vervolgen hun onderwijsloopbaan in het mbo of in het hbo (traject 1). Voor respondenten die op enig moment doorstromen naar de arbeidsmarkt geldt dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt meestal eenrichtingsverkeer is; slechts een kleine groep van respondenten terug naar onderwijs (d.i. trajecten 4 t/m 7, N=49). Op basis van deze verschillende uitstroomroutes kunnen drie verschillende groepen van respondenten worden onderscheiden, namelijk starters, doorleeders en terugkeerders. Starters zijn respondenten die de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt hebben gemaakt en die niet terugkeren naar het onderwijs in de periode 2012-2014 (traject 2, 3, 8, n=197), doorleeders zijn degenen die hun onderwijsloopbaan continueren (traject 1, n=121) en terugkeerders zijn respondenten die na arbeidsmarktintrede terugkeren naar het onderwijs (traject 4 t/m 7, n=49).

In totaal kunnen 197 respondenten worden gerekend tot de groep starters; zij hebben de schoolbanken verlaten en keren niet spoedig terug naar het onderwijs. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op hoe het deze individuen vergaat op de arbeidsmarkt. Starters die zijn gaan doorleren of die terugkeren naar het onderwijs worden niet meegenomen. Eerst komen de transities tussen betaalde arbeid en economische inactiviteit aan bod (transitie 2). Vervolgens wordt aandacht besteed aan de veranderingen die starters doormaken tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt (transitie 3).

5.4.2. Starters: posities en veranderingen tussen onderwijs, arbeid en werkloosheid

In de tweede stap van de analyse zijn de posities en positieveranderingen tussen de levensdomeinen onderwijs, arbeid en werkloosheid in kaart gebracht (pijlen a, b en c van het analytisch kader). In tabel 5.2 wordt dit grafisch weergegeven op basis van de arbeidsmarktpositie van individuen op drie tijdstipmomenten.

Figuur 5.2 Veranderingen in arbeidsmarktpositie



Figuur 5.2 toont de transities tussen onderwijs, arbeid en werkloosheid. Deze figuur toont aan dat de meeste respondenten die de overgang naar de arbeidsmarkt maken een baan vinden en aan de slag blijven. Zij stromen van het onderwijs door naar betaalde arbeid of vinden na een periode werkloosheid een betaalde baan. Tegelijkertijd slaagt een kleine groep daar niet in; deze respondenten zijn werkloos bij toetreding tot de arbeidsmarkt en slagen er niet in om door te stromen naar betaalde arbeid. Kijkend naar de veranderingen in arbeidsmarktpositie gedurende de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt dan blijkt dat ongeveer de helft van de van alle respondenten geen veranderingen meemaakt (47%). Dit betreft vooral respondenten met een baan en degenen die werkloos zijn (n=29). Voor de andere respondenten geldt dat 38 procent van de respondenten één positieverandering meemaakt (bijv. van betaalde arbeid naar werkloosheid) en 15 procent twee transities doormaakt (bijv. betaalde arbeid-werkloosheid-betaalde arbeid).

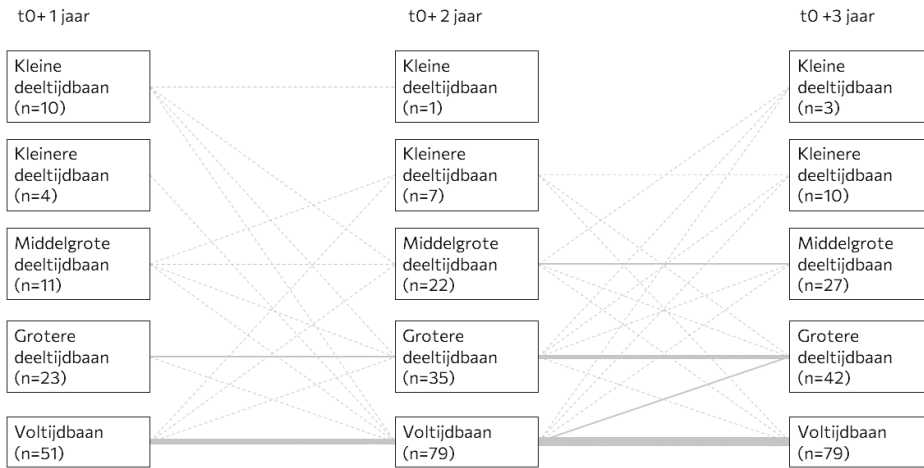
5.4.3. Starters: posities en veranderingen binnen arbeid

In de derde stap van de beschrijvende analyses komen de posities en positieveranderingen binnen betaalde arbeid aan bod (pijl d van het analytisch kader). In de figuren 5.3 t/m 5.6 worden de transities in betaalde arbeid grafisch gepresenteerd voor respondenten die enig moment een betaalde baan hebben.

Arbeidsduur

In figuur 5.3 zijn veranderingen in arbeidsduur weergegeven. Uit deze figuur blijkt ongeveer de helft van de werkende respondenten een voltijdbaan heeft (werken 35 uur of meer per week). Respondenten die in deeltijd werken hebben vaak een middelgrote of grotere deeltijdbaan; zij werken respectievelijk 20 tot 27 uur of 28-34 uur per week. Een klein aantal respondenten heeft een kleinere deeltijdbaan: ze werken minder dan 12 uur per week of hebben een baan voor 12-19 uur per week. Voor 90 respondenten kunnen de veranderingen in arbeidsduur worden vastgesteld. Kijkend naar de veranderingen in arbeidsmarktduur gedurende de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt dan blijkt dat circa de helft van de werkende respondenten geen veranderingen meemaakt (54%, n=49). Deze respondenten hebben een voltijdbaan (n=40) of werken in een middelgrote of grotere deeltijdbaan (n=9). Voor respondenten die wel veranderingen in arbeidsduur meemaken geldt dat 28 procent van de respondenten één verandering meemaakt en 18 procent twee veranderingen. Dit betreft vooral respondenten die van een kleinere deeltijdbaan doorstromen naar een grote deeltijdbaan (n=20) of degenen die minder uren gaan werken (n=15).

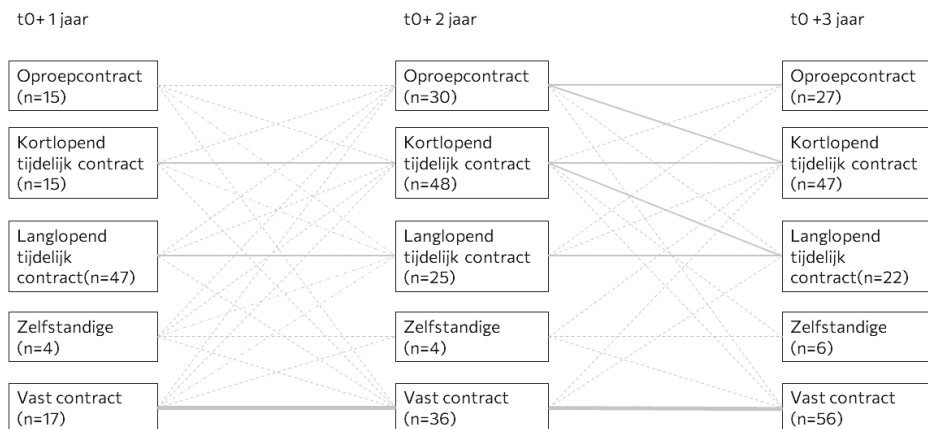
Figuur 5.3 Veranderingen in arbeidsduur



Arbeidsvorm

Figuur 5.4 toont veranderingen in arbeidsvorm. Uit deze figuur blijkt de meerderheid van alle werkende respondenten aan het werk is op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst: zij zijn werkzaam op basis van een oproepcontract, een kortlopend tijdelijk contract (jaarcontract) of een langlopend tijdelijk contract. Een kleinere groep werkende heeft een vast contract of is werkzaam als zelfstandige. Voor 90 respondenten kunnen de veranderingen in arbeidsvorm worden vastgesteld. Kijkend naar de veranderingen in arbeidsmarktform dan blijkt dat de meerderheid van de werkende respondenten veranderingen doormaken: zij maken één (50%) of twee veranderingen (30%) mee. Dit zijn respondenten die geleidelijk doorstromen van een oproep- of tijdelijk arbeidscontract naar een vast contract (n=31) en degenen die veranderen van tijdelijke arbeidsovereenkomst (n=31). Circa 20 procent van de werkende respondenten maakt geen veranderingen in arbeidsvorm: zij hebben een vast contract (n=7) of zijn gedurende langere tijd werkzaam op van een oproepcontract- (n=4) of tijdelijk contract van langere duur (n=4).

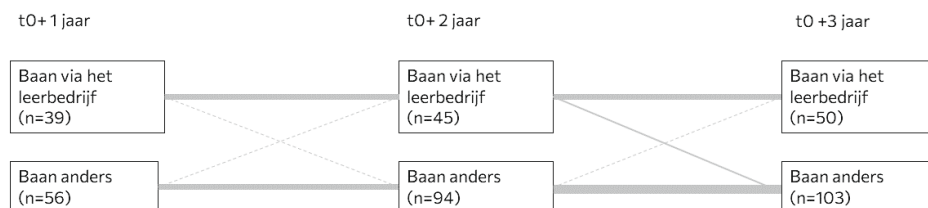
Figuur 5.4 Veranderingen in arbeidsvorm



Werkzaam via het voormalig leerbedrijf

In figuur 5.5 zijn veranderingen in baan via het voormalig leerbedrijf gepresenteerd. Uit deze figuur blijkt dat weliswaar de meerderheid van de respondenten niet werkzaam is bij het voormalig leerbedrijf, maar dat zo'n 40 procent van de respondenten wel een baan vindt bij het voormalig leerbedrijf vlak nadat zij het onderwijs hebben verlaten. Voor 80 respondenten kunnen de veranderingen in baan via het voormalig leerbedrijf worden vastgesteld. Kijkend naar de veranderingen gedurende dan blijkt dat ongeveer driekwart van de respondenten géén transitie meemaakt: zij zijn op alle drie de meetmomenten werkzaam binnen (n=22) of buiten het voormalig leerbedrijf (n=37). Een op de vier maakt wel een verandering mee: 17 procent maakt één en 9 procent maakt twee transities mee.

Figuur 5.5 Veranderingen baan via het voormalig leerbedrijf



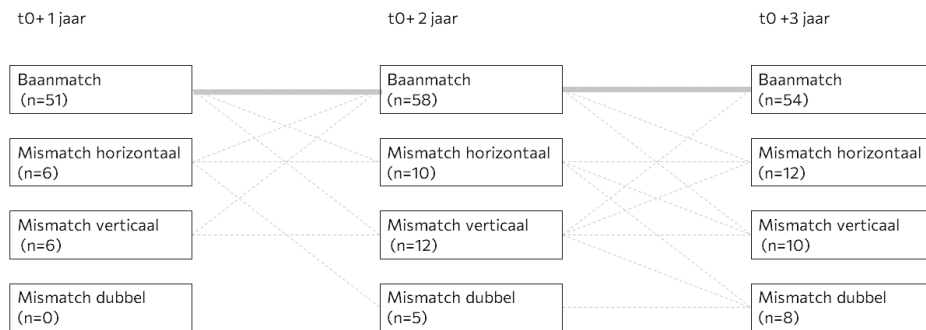
Baanmatch

In figuur 5.6 zijn veranderingen in baanmatch gepresenteerd. Uit deze figuur blijkt dat de meeste respondenten een baan verkrijgen en behouden die aansluit bij de behaalde opleidingskwalificaties. Voor 39 respondenten kunnen de

Hoofdstuk 5

veranderingen in baanmatch worden vastgesteld. Kijkend naar de veranderingen in baanmatch gedurende de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt dan blijkt dat ongeveer driekwart van de respondenten géén transitie meemaakt (74%). Dit betreft vooral respondenten die werkzaam zijn binnen het kerndomein (n=23): het werk sluit aan bij hun gevolgde opleidingsniveau en- richting. Ongeveer één op de vier respondenten maakt wel een verandering in baanmatch mee: zij maken één verandering (n=7) of twee veranderingen mee (n=3). Deze respondenten gaan werken in een baan die juist beter (van mismatch naar match kerndomein) of minder goed aansluit bij de gevolgde opleiding (bijv. van match kerndomein naar horizontale of verticale mismatch).

Figuur 5.6 Veranderingen in baanmatch



5.4.4. Starters: aantal positieveranderingen

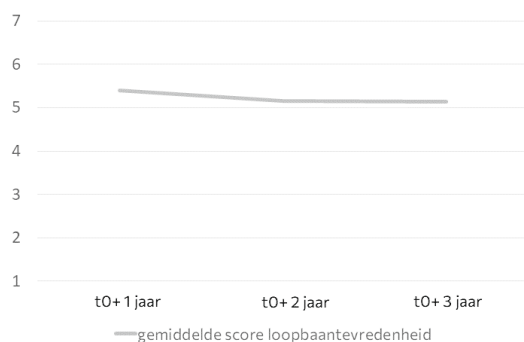
In de vierde stap van de beschrijvende analyses zijn het aantal positieveranderingen dat individuen meemaakt na het verlaten van het onderwijs in kaart gebracht. Dat is gedaan door een totaalscore te berekenen op basis van de gegevens van de variabelen arbeidsmarktpositie, arbeidsduur, arbeidsvorm, baan via het voormalig leerbedrijf en baanmatch. Uit de beschrijvende statistieken blijkt dat de overgrote meerderheid van de respondenten tenminste één verandering meemaakt in de eerste twee jaren op de arbeidsmarkt; 71 procent van de respondenten maakt één of twee veranderingen door. Dit betreft vooral respondenten die van onderwijs of werkloosheid doorstromen naar betaalde arbeid en degenen die veranderingen meemaken in arbeidsduur en/of arbeidsvorm. Ongeveer 13 procent maakt drie veranderingen mee (n=25) en één op de tien maakt vier tot zes veranderingen tijdens de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt mee (n=21). Voor deze respondenten zijn veranderingen waarneembaar in arbeidsduur, -vorm en baanmatch en baan via het leerbedrijf. Een enkeling maakt echter helemaal geen verandering mee (6%, n=11). Deze respondenten zijn langdurig werkloos (n=6), zijn fulltime werkzaam

in een vast contract of hebben een tijdelijk arbeidscontract met uitzicht op een vast contract (n=5).

5.4.5. Starters: veranderingen in loopbaantevredenheid en -verwachtingen

In figuur 5.7 zijn de veranderingen in loopbaantevredenheid gepresenteerd. Uit deze figuur blijkt dat respondenten over het algemeen positief zijn over de ontwikkeling van hun arbeidsloopbaan in de periode: zij zijn tevreden of zeer tevreden met de ontwikkeling van hun arbeidsloopbaan vlak na het verlaten van het onderwijs. Een kleine groep respondenten is echter ontevreden over de ontwikkeling van hun loopbaan (20%).

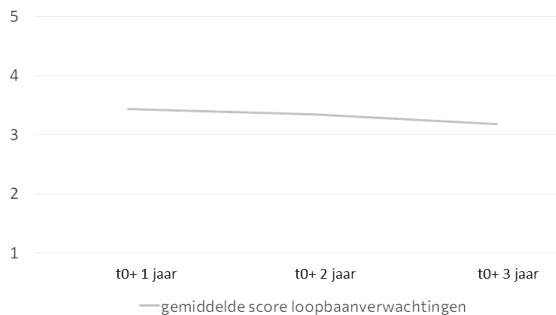
Figuur 5.7 Veranderingen in loopbaantevredenheid



Kijkend naar de veranderingen in loopbaantevredenheid gedurende de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt dan blijkt dat de gemiddelde loopbaantevredenheid van respondenten daalt: van 5,40 naar 5,13 (op een schaal van 1-7). Ondanks deze daling blijft de meerderheid van de respondenten positief over hun loopbaan, aangezien de gemiddelde score boven de 5 ligt.

In figuur 5.8 komen de veranderingen in loopbaanverwachtingen aan bod. Uit deze figuur blijkt dat respondenten over het algemeen positief zijn over hun loopbaankansen in de nabije toekomst: gemiddeld scoren respondenten boven het midden van de schaal (score van 3 of hoger op een schaal van 1 tot 5).

Figuur 5.8 Veranderingen in loopbaanverwachtingen



Kijkend naar de veranderingen in loopbaantevredenheid gedurende de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt dan blijkt dat de gemiddelde loopbaantevredenheid van respondenten daalt: van 5,40 naar 5,13 (op een schaal van 1-7). Ondanks deze daling blijft de meerderheid van de respondenten positief over de ontwikkeling van hun loopbaan in de nabije toekomst, aangezien de gemiddelde score boven de 3 blijft liggen.

5.5. Conclusie en discussie

In de eerste empirische studie van dit proefschrift is de vroege arbeidsloopbaan in beeld gebracht voor jongeren die het initieel beroepsonderwijs afsluiten en hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. Op basis van een analysekader dat is geïnspireerd op het transitionele arbeidsmarktmodel en een beschrijvende analyse van het School2Work-panelonderzoek is een beeld geschetst van hoe het individuen vergaat op de arbeidsmarkt en hoe het is gesteld met hun loopbaankansen in de nabije toekomst. Door de eerste stappen van mbo'ers op de arbeidsmarkt te volgen en op verschillende momenten te beschrijven, biedt deze empirische studie een inkijk in het succes en de dynamiek aan het begin van de arbeidsloopbaan. De resultaten van deze studie laten zien dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt over het algemeen soepel verloopt en mbo'ers geleidelijk hun weg op de arbeidsmarkt vinden. Bovendien zijn mbo'ers over het algemeen tevreden over hun eigen loopbaan en schatten zij hun loopbaankansen in de nabije toekomst positief in. Dit optimisme over de eigen loopbaan en toekomstige loopbaankansen blijft aanwezig in de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt. Op grond van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de slagingskansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt doorgaans gunstig zijn en dat het volgen van de eerste stappen op de arbeidsmarkt waardevol is voor het begrijpen slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. De analyses van deze beschrijvende studie leveren bovendien een aantal inzichten op die relevant zijn voor het onderzoeken

en begrijpen van de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt.

Ten eerste laat deze beschrijvende studie zien dat aandacht voor diversiteit aan het begin van de vroege relevant is voor het bestuderen en begrijpen van de slagingskansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt. In lijn met eerder onderzoek laten de resultaten van deze studie zien dat er verschillen bestaan in de wijze waarop mbo'ers de transitie van school naar werk maken en een succesvolle start van hun werkzame leven maken (Brunetti & Corsini, 2019; Brzinsky-Fay & Solga, 2016; Solga & Kohlrausch, 2013; Buyens et al., 2006; Du Bois-Reymond, 2001). Waar de meeste mbo'ers na hun examenjaar het mbo verlaten en doorstromen naar werk, zijn er ook individuen die hun onderwijsloopbaan continueren of na hun start op de arbeidsmarkt terugkeren naar het onderwijs. Ook op de arbeidsmarkt is sprake van diversiteit. Sommigen slagen erin om een loopbaan te continueren bij dezelfde werkgever, terwijl anderen te maken krijgen met baanwisselingen en periodes van werkloosheid. Dit sluit aan het idee dat de school-naar-werk-transitie veeleer een geleidelijk transitieproces is, met verschillende routes en uitkomsten (Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014; Kerckhoff, 2003; Liefbroer & Dykstra, 2000).

Ten tweede illustreert deze deelstudie dat de stage een belangrijke rol speelt bij de toetreding tot de arbeidsmarkt, aangezien in eerste instantie zo'n 40 procent werkzaam is via het voormalig leerbedrijf. Deze bevindingen zijn in lijn met eerder onderzoek dat heeft aangetoond dat stages positief samenhangen met de kans op werk na afstuderen (Baert et al., 2021; Bittman & Zorn, 2019; Callanan & Benzing, 2004; Gault et al., 2000). Daarnaast blijkt dat mbo'ers die in eerste instantie werkzaam zijn via het voormalig leerbedrijf na verloop van tijd doorstromen naar een andere functie of baan. Mogelijk heeft dit maken met de wens van individuen om aan het begin van hun loopbaan nieuwe ervaringen op te doen en/of verschillende functies en banen uit te proberen. Hoewel de bevindingen van deze beschrijvende deelstudie impliceren dat het voormalig leerbedrijf een hulpbron is voor het zoeken en vinden van een (andere) baan, kan dat op basis van beschrijvende analyses niet worden vastgelegd.

Ten derde toont deze studie aan dat mbo'ers aan het begin van hun loopbaan te maken krijgen met onzekerheid. In lijn met eerder (wetenschappelijk) onderzoek blijkt dat mbo'ers vaak werkzaam zijn op basis van een flexibel en een tijdelijk arbeidscontract, zowel vlak na het verlaten van het onderwijs als tijdens de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt (Rouvroye, 2020; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Bolhaar et al., 2016; Wolbers, 2007). Hoewel de resultaten van deze studie suggereren dat mbo'ers niet gevangen zitten in een vicieuze cirkel van tijdelijke en flexibele banen, roepen de resultaten wel vragen op over mogelijkheden die mbo'ers

hebben en krijgen van werkgevers om hun toekomstplannen te verwezenlijken (zie hoofdstuk 2).

De resultaten van deze beschrijvende studie tonen tenslotte aan dat mbo'ers weliswaar transities op en buiten de arbeidsmarkt maken, maar ook dat de dynamiek van de vroege arbeidsloopbaan enigszins beperkt is. In tegenstelling tot de literatuur over de 'nieuwe loopbaan', blijkt dat het merendeel slechts enkele positieveranderingen meemaakt. Circa één op de tien maakt een verscheidenheid aan positieverandering mee. Daarmee sluiten de resultaten van deze beschrijvende studie aan bij recent onderzoek naar loopbaanpatronen, waarin wordt geconcludeerd dat ideeën over 'nieuwe loopbanen' enige nuancering behoeft (Brzinsky-Fay & Solga, 2016; Culpin, et al., 2015; Chudzikowski, 2012).

5.6. Tot besluit

De resultaten van deze eerste empirische studie laten zien dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt een geleidelijk transitieproces is, dat start op school en doorloopt op de arbeidsmarkt. Daarmee biedt deze studie ondersteuning voor de veronderstelling dat het voor de bestudering van de slagingskansen van individuen bij toetreding en op de arbeidsmarkt van belang is om de school-naar-werk-transitie te bezien vanuit een loopbaanperspectief en de loopbaan voor langere tijd te volgen (centrale uitgangspunt 1 van dit onderzoek). Daarnaast komen uit deze beschrijvende studie een aantal aspecten van de vroege arbeidsloopbaan naar voren die nader onderzoek behoeven. Zo roepen de resultaten van deze beschrijvende studie vragen op over de keuzes en wensen van individuen ten aanzien van werk en hun loopbaan en over de mogelijkheden die individuen in de stage- en reguliere werkcontext krijgen van werkgevers om op de arbeidsmarkt te functioneren en een basis te leggen voor duurzame arbeidsparticipatie. Om daar zicht op te krijgen, worden in de volgende empirische studies een aantal aandachtsgebieden nader belicht. Daarbij gaat de aandacht uit naar hoe de periode voorafgaan arbeidsmarktintrede van invloed is op de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6), de beslissingen die werkgevers nemen bij contractverlenging (hoofdstuk 7) en naar de ontwikkeling van de vroege arbeidsloopbaan in de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 8).

Hoofdstuk 6

De arbeidsmarktintrede van mbo'ers



In de voorgaande hoofdstukken is geconstateerd dat de overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de arbeidsmarkt vaak soepel verloopt. Het merendeel van de mbo'ers heeft na het verlaten van het onderwijs een baan (hoofdstuk 2 en 5). Uit de eerste deelstudie blijkt tevens dat de stage een belangrijke rol speelt bij de toetreding tot de arbeidsmarkt, aangezien in eerste instantie zo'n 40 procent werkzaam is via het voormalige stageadres. Dit impliceert dat de competenties, ervaringen en contacten die mbo'ers tijdens de stage opdoen waardevol kunnen zijn voor het zoeken en vinden van een baan. Dit wetende wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers in de stagecontext en hoe dit van invloed is op het proces van arbeidsmarktintrede.

In lijn met het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift wordt de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede verklaard door diverse kenmerken en gedragingen van de aanbieders en de vragers van arbeid gecombineerd te bestuderen. Op basis van de literatuur over loopbaanconstructie, menselijk kapitaal en sociale uitwisseling zijn hypothesen geformuleerd en getoetst over de samenhang tussen het hulpbronnenmanagement door het individu (loopbaanexploratie), het hulpbronnenmanagement door de werkgever (ondersteuning vanuit een werkplekbegeleider) en de vroege arbeidsloopbaan bij arbeidsmarktintrede (loopbaansucces en loopbaanverwachtingen). Voor de bestudering hiervan zijn data van het School2Work-panelonderzoek geanalyseerd met behulp van structurele vergelijkingsmodellen. Door aandacht te besteden aan de gedragingen van mbo'ers en werkgevers in de stagecontext en deze gecombineerd te bestuderen, kan deze studie meer inzicht bieden in de wisselwerking tussen individuen en werkgevers en hoe deze de vroege arbeidsloopbaan beïnvloedt. Zoals in hoofdstuk 1 en 3 is beargumenteerd, is dit een belangrijke bijdrage aan de literatuur, aangezien deze twee actoren vaak afzonderlijk in analyses worden betrokken. De resultaten van deze deelstudie zijn ook relevant voor actoren in de praktijk die zich bezighouden met het voorbereiden en begeleiden van mbo'ers die op het punt staan om de overgang naar de arbeidsmarkt te maken.

Dit hoofdstuk start met een introductie van het vraagstuk (paragraaf 6.1), waarna de centrale concepten en hypothesen worden uitgewerkt (paragraaf 6.2). Daarna volgt een beschrijving van de data en analysetechnieken (paragraaf 6.3) en worden de resultaten van de empirische analyses gepresenteerd (paragraaf 6.4). Aan het einde van dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen samengevat (paragraaf 6.5).

6.1. Achtergrond

Het nut en de noodzaak van een succesvolle arbeidsmarktintrede worden algemeen erkend. Onderzoekers, politici, advies- en belangenorganisaties benadrukken

dat het van groot belang is dat individuen erin slagen om de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt op een succesvolle wijze te maken (paragraaf 2.4). Er is inmiddels het nodige bekend over hoe individuen op de arbeidsmarkt terecht komen en welke factoren daarbij een rol spelen (Marshall & Symonds, 2022; Akkermans et al., 2015a; Tomlinson, 2012; Kerckhoff, 2003; Allen et al., 2000; hoofdstuk 1 en 3). Uit deze studies blijkt dat verschillende factoren invloed hebben op de kans op een baan na afronding van het initiële onderwijs. Een van deze factoren is de mate waarin individuen actief richting geven aan hun ontwikkeling en loopbaan. Uit empirisch onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het proactief verkennen en het voorbereiden van loopbaanmogelijkheden het loopbaansucces (Koen et al., 2012; De Vos et al., 2009b) en de ervaren inzetbaarheid (Akkermans et al., 2015; Praskova et al., 2015) van jongeren gunstig beïnvloedt. Soortgelijke resultaten zijn gevonden in studies naar proactief gedrag en individueel loopbaanmanagement waarin wordt laten zien dat de manier waarop individuen vorm en inhoud geven aan de eigen loopbaan positief samenhangt met loopbaansucces (Hirschi, & Koen, 2021; Guan et al., 2015; Seibert et al., 2001). In de literatuur over proactief gedrag, loopbaancompetenties en individueel loopbaanmanagement wordt benadrukt dat het vermogen en de bereidheid om actief richting te geven aan de eigen loopbaan niet alleen samenhangt met individuele factoren, zoals persoonlijkheidsfactoren, vaardigheden en waarden, maar ook met structurele en sociaal-relatieve aspecten van de leer- en werkomgeving (Hirschi, & Koen, 2021; Lent & Brown, 2013; Blustein, 2011; Cheung & Arnold, 2010; Savickas, 2005). In studies zoals die van Gamboa et al. (2013) en Kuijpers et al. (2011) is aangetoond dat het vooral de sociaal-relatieve aspecten van de leer- en werkomgeving zijn die individuen helpen om betekenis te geven aan hun ervaringen en om richting te geven aan het zetten van een volgende stap in hun (leer)loopbaan. Zo laten Kuijpers et al. (2011) in een studie onder jongeren, die zijn opgeleid in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo), zien dat gesprekken op school en in de praktijk cruciaal zijn voor de aanwezigheid en inzet van loopbaancompetenties in termen van loopbaanreflectie (reflectief gedrag), proactief gedrag (loopbaanvorming) en netwerken (interactief gedrag) (zie ook Kuijpers & Meijers, 2017).

Tot op heden is er nog weinig bekend over de manier waarop het loopbaangedrag van individuen en relationele aspecten van de leer- en werkomgeving zijn gerelateerd aan arbeidsmarktintrede. Veel studies bestuderen ofwel de samenhang tussen aspecten van de leer- en werkomgeving en de attitude en gedragingen van individuen, ofwel zijn gericht op het onderzoeken van de unieke bijdrage van antecedenten (vgl. Hirschi & Koen, 2021; hoofdstuk 1 en 3). De wisselwerking tussen individuen en leer-werkomgeving en hoe dit de arbeidsmarktintrede beïnvloedt,

komt daarbij zelden aan bod. Wel is er recent onderzoek gedaan onder werknemers, waarbij relaties zijn bestudeerd tussen het loopbaangedrag van medewerkers, de ondersteuning die zij ervaren op de werkvloer en loopbaansucces (Veld et al., 2015; Guan et al., 2015; De Vos et al., 2009a; Barnett & Bradley, 2007). Uit deze studies kan worden afgeleid dat het loopbaangedrag van medewerkers, de ondersteuning die zij ervaren op de werkvloer en het loopbaansucces met elkaar samenhangen, maar ook dat meer systematisch en longitudinaal onderzoek nodig is om de verwevenheid tussen deze factoren vast te kunnen stellen. Het is daarom waardevol om na te gaan of het combineren en gelijktijdig bestuderen van dergelijke factoren een mogelijkheid biedt om processen te identificeren, die van belang zijn voor het succesvol doorlopen van de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt.

In deze deelstudie wordt hierop ingespeeld door onderzoek te doen naar de manier waarop loopbaanexploratie van individuen en de ondersteuning die individuen ontvangen in de stagecontext zijn gerelateerd aan de arbeidsmarktintrede van individuen. In tegenstelling tot eerder onderzoek, waarin vooral aandacht is voor afzonderlijke relaties, gaat in dit onderzoek de aandacht uit naar de onderlinge relaties in de school-naar-werk-context. De onderzoeksvraag van deze studie luidt: *hoe is de arbeidsmarktintrede van individuen gerelateerd aan de loopbaanexploratie van individuen en de ondersteuning die individuen ontvangen van werkgevers in de stage-context?* Door inzichten uit de literatuur over de school-naar-werk-transitie en loopbanen te combineren en te focussen op de verbanden tussen het loopbaangedrag van individuen, de ondersteuning die zij ontvangen van werkgevers en de arbeidsmarktintrede van individuen, draagt dit onderzoek bij aan de kennis over de processen die van belang zijn voor het succesvol doorlopen van de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt.

In lijn met de focus van dit proefschrift is het onderzoek uitgevoerd in mbo-arbeidsmarktcontext. Er wordt verwacht dat deze context bijzonder geschikt is voor dit onderzoek, omdat werkgevers een potentieel belangrijke functie vervullen voor individuen die de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt maken. Behalve stages aanbieden, kunnen zij ook de nodige structuur en duidelijkheid verschaffen die mbo-studenten over het algemeen nodig hebben in nieuwe leer- en werkomgevingen (hoofdstuk 1 en 2). Dat maakt dat het bestuderen van de relaties tussen loopbaanexploratie, ondersteuning en arbeidsmarktintrede in de mbo-arbeidsmarktcontext niet alleen kan bijdragen aan een beter begrip van de vroege arbeidsloopbaan en de processen die daarbij een rol spelen, maar ook relevant is voor de praktijk. In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de theoretische achtergrond van het onderzoek, waarna een beschrijving volgt van de opzet, uitvoering en resultaten van het empirische onderzoek.

6.2. Theorie

In aansluiting op het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift wordt de overgang naar de arbeidsmarkt gezien vanuit een loopbaanperspectief en wordt verondersteld dat de wijze waarop individuen het onderwijs verlaten en terecht komen op de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door een wisselwerking tussen gedragingen van individuen en van werkgevers voorafgaand aan de arbeidsmarktintrede (voor een toelichting zie hoofdstuk 3).

Om deze wisselwerking te bestuderen, wordt gebruik gemaakt van theorieën en concepten uit de literatuur over loopbaanconstructie, proactief gedrag, menselijk kapitaal en sociale uitwisseling. Zoals in hoofdstuk 3 is beargumenteerd, bieden modellen over loopbaanconstructietheorie (Savickas, 2005) en proactief gedrag (King, 2004; Crant, 2000) aanknopingspunten om te bestuderen op welke manier individuen vorm en inhoud geven aan de eigen loopbaan. Op basis van deze modellen kan worden verondersteld dat individuen actieve actoren zijn die in staat en gemotiveerd zijn om hun zelfconcept en loopbaanomgeving te beïnvloeden (theorieën over proactief gedrag) en dat zij vaardigheden en gedragingen kunnen ontwikkelen om betekenis en richting te geven aan de loopbaan (loopbaanconstructietheorie). Om deze invloed te bestuderen, wordt gebruik gemaakt van verschillende concepten zoals loopbaanexploratie, loopbaancompetenties, *career adaptability*, proactief loopbaangedrag en individueel-gestuurd loopbaanmanagement (Meijers et al., 2013; Sturgers et al., 2010; De Vos, 2009b; Barnett & Bradley, 2007; Kuijpers et al., 2006). Deze concepten omvatten een breed palet aan vaardigheden en gedragingen zoals het verzamelen van inzichten over eigen interesse en kwaliteiten en het onderzoeken van leer- en werkmogelijkheden. Hoewel deze benadering inzicht biedt in de wijze waarop individuen invloed hebben op hun loopbaan, zijn deze theorieën en concepten minder geschikt om te bestuderen op welke wijze werkgevers (organisaties en managers) mogelijkheden scheppen voor het voorbereiden van de arbeidsmarktintrede en het betreden van de arbeidsmarkt.

De literatuur over menselijk kapitaal (McMahan & Harris, 2013; Becker, 1962), sociale ondersteuning en sociale uitwisseling (Cropanzano & Mitchell, 2005; Blau, 1964) biedt wel aanknopingspunten om hier onderzoek naar te doen. In deze literatuur wordt benadrukt dat werkgevers door middel van hun beleid en gedrag ook mogelijkheden kunnen scheppen voor de loopbaan van (toekomstige) medewerkers. Op basis van deze theorieën kan worden verondersteld dat werkgevers het menselijk kapitaal van medewerkers kunnen vergroten (*human capital* theorie) en gevoelens en reacties van medewerkers kunnen oproepen en stimuleren die positief gewaardeerd worden in een organisatie (*sociale-exchange-theory*). Daartoe wordt gebruikt gemaakt van concepten als sociale ondersteuning,

people management en organisatie-gestuurd loopbaanmanagement (Guan et al., 2015; Knies & Leisink, 2014a; Sturges et al., 2010; De Vos et al., 2009a). Deze concepten verwijzen naar beleidsmaatregelen (zoals training en taakrotatie) en gedragingen van werkgevers (bijv. het geven van waardering) die gericht kunnen zijn op het realiseren van een fit tussen de loopbaanbehoefte van een medewerker en die van de werkgever (organisatie-gestuurd loopbaanmanagement) en op het vergroten van het functioneren van een individu in een organisatie (sociale ondersteuning, *people management*).

In deze deelstudie worden deze verschillende benaderingen gecombineerd voor het verklaren van de arbeidsmarktintrede, door te veronderstellen dat zowel inspanningen door jongeren (modellen over proactief gedrag, loopbaanconstructietheorie), als inspanningen door werkgevers (theorieën over menselijk kapitaal en sociale uitwisseling) voorafgaand aan arbeidsmarktintrede relevant zijn. Deze veronderstelling wordt onderzocht door de gecombineerde bijdrage te verkennen van twee factoren: (1) loopbaanexploratie door studenten en (2) ondersteuning door werkplekbegeleiders tijdens de stage. Hieronder wordt ingegaan op hoe deze twee concepten bijdragen aan arbeidsmarktintrede, waarna verwachtingen worden geformuleerd over de wijze waarop loopbaanexploratie door studenten en ondersteuning door werkplekbegeleiders gezamenlijk een verklaring bieden voor loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede.

Loopbaanexploratie

Op basis van theorieën over proactief gedrag en loopbaanconstructie kan worden verondersteld dat loopbaanexploratie van belang is voor individuen die op het punt staan om de arbeidsmarkt te betreden. In lijn met Klehe et al. (2011: 218) wordt loopbaanexploratie opgevat als een proces, waarin individuen informatie verzamelen over zichzelf en de omgeving om zich te oriënteren en zich voor te bereiden op nieuwe loopbaanomstandigheden. Er wordt verondersteld dat individuen via loopbaanexploratie inzicht krijgen in de eigen wensen, mogelijkheden en (toekomstige) uitdagingen die van belang zijn voor het voorbereiden en maken van de transitie van school naar werk. Loopbaanexploratie kan individuen bijvoorbeeld helpen om te reflecteren op hun ervaringen en eigen wensen en voorkeuren, waardoor hun zelfbewustzijn wordt vergroot en zij beter in staat zijn om geïnformeerde keuzes te maken (Lent & Brown, 2013; Praskova et al., 2005). Daarnaast kan loopbaanexploratie individuen helpen om een beeld van het werk te vormen, meer zicht te krijgen op potentiële obstakels en (nieuwe) leer- en loopbaanactiviteiten in gang te zetten (Hirschi & Koen, 2021; Kuijpers & Meijers, 2017). Uit diverse studies blijkt dat verkennen en voorbereiden inderdaad een rol speelt bij het zoeken naar werk (Koen et al., 2010) en vinden van een baan

(Guan, et al., 2013; Zikic & Klehe, 2006). Ter illustratie: een studie van Guan et al. (2013) onder Chinese studenten toont aan dat de voorbereiding voorafgaand aan schoolverlaten de belangrijkste predictor is voor het vinden van werk na uitstroom uit het onderwijs. Op basis hiervan richt dit onderzoek zich op loopbaanexploratie in de periode voorafgaand aan schoolverlaten en wordt verondersteld dat het verkennen en voorbereiden van loopbaanmogelijkheden bijdraagt aan de arbeidsmarktintrede.

Ondersteuning op de werkvloer door organizational agents

Op basis van theorieën over menselijk kapitaal en sociale uitwisseling kan worden verondersteld dat ondersteuning op de werkvloer door *organizational agents* van belang is voor individuen die op het punt staan om de arbeidsmarkt te betreden. In de mbo-arbeidsmarktcontext wordt dit gedaan door de werkplekbegeleider (paragraaf 2.2). De relatie tussen een werkplekbegeleider en een stagiaire kan worden opgevat als een specifieke vorm van *workplace mentoring* waarin een stagiaire (de protégé), begeleiding en ondersteuning krijgt op de werkvloer van een meer ervaren werknemer in het leerbedrijf (de mentor). Net als bij een *mentoring*-relatie betreft dit een een-op-een relatie met een redelijk hiërarchisch en formeel karakter en heeft de werkplekbegeleider de taak om de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de stagiaire te stimuleren. In lijn met onderzoek naar *mentoring* wordt in deze studie een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van ondersteuning, namelijk loopbaan-gerelateerde en psychosociale ondersteuning (Allen et al., 2004). Loopbaan-gerelateerde ondersteuning is vooral instrumenteel van aard en is gericht op de ontwikkeling van de stagiair (bijv. aanbieden van training, taakrotatie, loopbaanadvies), terwijl psychosociale ondersteuning vooral emotioneel van aard is en is gericht op het versterken van de interpersoonlijke relatie en het dagelijks functioneren en welzijn van een stagiair (bijv. bieden van luisterend oor). Er wordt verondersteld dat bieden vormen van ondersteuning van belang zijn voor het voorbereiden en maken van de transitie van school naar werk. Door ondersteuning te bieden, kunnen werkplekbegeleiders fungeren als rolmodel en eventuele negatieve gevoelens bij stagiaires verminderen, waardoor stagiaires meer zelfvertrouwen hebben en in staat zijn om zich aan te passen aan de nieuwe werkomgeving. Daarnaast kunnen werkplekbegeleiders relevante informatie bieden aan stagiaires voor taakuitvoering, voor het verkennen van wensen en mogelijkheden en voor het maken van keuzes op het gebied van werk en loopbaan. Verschillende onderzoekers benadrukken dat het gedrag en functioneren van individuen de perceptie van ondersteuning, oftewel de mate waarin medewerker zich ondersteund voelen, vooral wordt ingegeven door percepties en niet zozeer door de realiteit (Van Harten, 2016; Vanhercke, et al., 2015). Daarnaast blijkt

dat ervaren ondersteuning door werkplekbegeleiders positief samenhangt met onder meer stagetevredenheid en bijdraagt aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van stagiaires (Hurst et al., 2014; Gamboa et al., 2013). Op basis hiervan richt dit onderzoek zich op de ervaren ondersteuning tijdens de stage en wordt verwacht dat de mate waarin stagiaires zich ondersteund voelen door gedragingen van werkplekbegeleiders op het gebied van ontwikkeling en dagelijks functioneren kan bijdragen aan het voorbereiden en maken van de transitie van school naar werk.

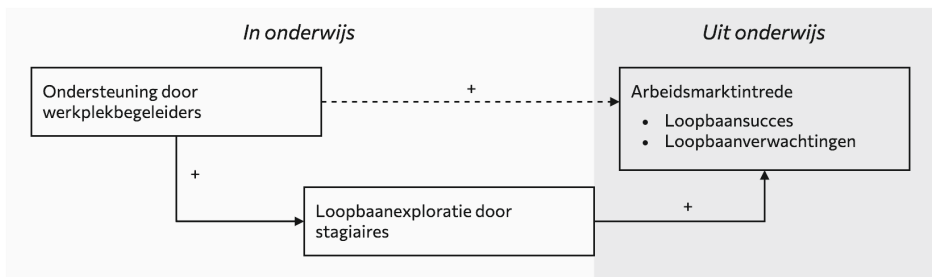
Onderzoeksmodel en hypothesen

In deze studie wordt de gezamenlijke bijdrage van loopbaanexploratie door studenten en ervaren ondersteuning tijdens de stage op loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede verkend. Op basis van modellen over sociale ondersteuning en loopbaanconstructie zijn twee modellen afgeleid, waarin loopbaanexploratie respectievelijk een mediërende en modererende rol speelt in de relatie tussen ondersteuning en loopbaanuitkomsten. Deze modellen sluiten elkaar niet uit, maar leggen wel een ander accent op de rol van de stagiaire. In het mediërende model wordt verondersteld dat ondersteuning door werkplekbegeleiders de loopbaanexploratie van stagiaires kan stimuleren en ondersteunen (stagiaire is een actieve of reactieve actor), waardoor de kans op positieve loopbaanuitkomsten toeneemt. Daarentegen wordt in het modererende model verondersteld dat de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en loopbaanuitkomsten afhankelijk is van de mate waarin studenten actief bezig zijn met onderzoeken van hun loopbaanmogelijkheden (de stagiaire is een actieve actor). In figuur 6.1 en 6.2 zijn deze twee modellen grafische weergegeven. Deze modellen met de daarbij hypothesen worden hieronder toegelicht

In het mediatiemodel wordt verondersteld dat ondersteuning door werkplekbegeleiders condities creëert die studenten in staat stellen en motiveren om hun loopbaanmogelijkheden te onderzoeken, die vervolgens positief bijdragen aan hun arbeidsmarktintrede. Deze assumptie is gebaseerd op theorieën over proactief gedrag (King, 2004; Crant, 2000), loopbaanconstructietheorie (Savickas, 2005) en sociale ondersteuning en *mentoring* (Allen et al., 2004). In lijn met de loopbaanconstructietheorie wordt een positieve relatie verwacht tussen loopbaanexploratie en de loopbaankansen bij arbeidsmarktintrede, doordat loopbaanexploratie studenten inzichten en opties bieden die voordelig kunnen zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast kan op basis van theorieën over sociale ondersteuning en *mentoring* een positieve relatie worden verwacht tussen ondersteuning tijdens de stage en loopbaanexploratie. Door ondersteuning te krijgen van werkplekbegeleiders kunnen stagiaires meer inzicht

krijgen in hun wensen en kennis/vaardigheden die helpen om de arbeidsmarkt te betreden. Onderzoek dat een dergelijk mediatie-effect direct toetst, is schaars. Een relevante uitzondering betreft een studie van Barnett en Bradley (2007) naar de relatie tussen subjectief loopbaansucces, organisatie- en individueel loopbaanmanagement. Hoewel zij geen ondersteuning vinden voor een mediërende rol van individueel loopbaanmanagement, stellen zij dat dit mogelijk komt door de crosssectionele opzet van het onderzoek. Gegeven de beperkingen van het onderzoek van Barnett en Bradley (2007) en overeenkomstig het onderzoek dat aantoonde dat loopbaanexploratie samenhangt met loopbaanuitkomsten enerzijds en ondersteuning anderzijds, wordt in deze deelstudie verondersteld dat loopbaanexploratie een mediërende rol kan spelen in de relaties tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede. Hoewel volledige mediatie een mogelijkheid is, zijn in eerste studies naar loopbaanmanagement en *mentoring* ook aanwijzingen te vinden voor een directe positieve relatie tussen ondersteuning door werkgevers en loopbaanuitkomsten (Ng et al., 2005). Op basis hiervan wordt in deze studie gekeken naar de mogelijkheid van zowel volledige als partiële mediatie. Hypothese 1 luidt: *het effect van ondersteuning door werkplekbegeleiders op het loopbaanverloop van afgestudeerde mbo'ers wordt (partieel) gemedieerd door de mate van loopbaanexploratie van mbo'ers.*

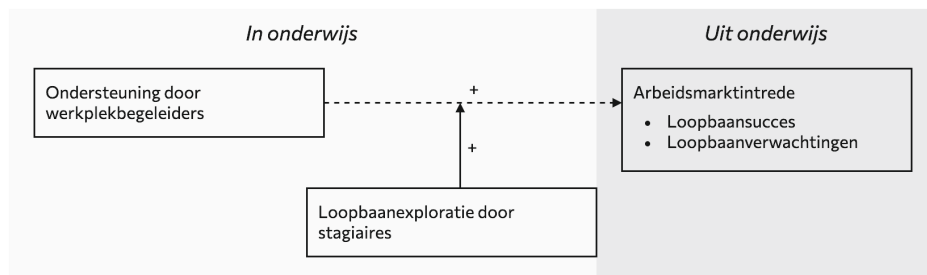
Figuur 6.1 Grafische weergave van het mediatie-model (hypothese 1)



In het moderatiemodel wordt een meer interactieve benadering voorgesteld, waarbij de relatie tussen de ondersteuning door werkplekbegeleiders en de loopbaanuitkomsten van starters afhankelijk is van de loopbaanexploratie van studenten. Deze assumptie is gebaseerd op de *sociale-exchange-theory* (Blau, 1964). In lijn met de sociale uitwisselingstheorie kan worden verondersteld dat de relatie tussen werkplekbegeleiders en stagiaires een uitwisselingsrelatie betreft waarin beide partijen zich kunnen inzetten ten gunste van de andere partij en streven naar een zekere mate van balans in deze uitwisselingsrelatie.

Ondersteuning door werkplekbegeleiders kan gevoelens van verplichting en betrokkenheid bij stagiaires creëren die hen motiveren om de geboden hulpbronnen en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling te benutten. Een manier om dit te doen, is door verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling en de loopbaanmogelijkheden te verkennen en voor te bereiden, die vervolgens weer kunnen leiden tot verdere investeringen van werkplekbegeleiders in de loopbaan van studenten. Aangezien deze uitwisselingsrelatie evolueert over de tijd in vertrouwen, loyaliteit en wederzijdse betrokkenheid, is het onduidelijk hoe de inspanningen van werkgevers en werknemers elkaar precies beïnvloeden. Op basis van de *sociale-exchange-theory* kan echter worden verondersteld dat deze inspanningen van beide partijen met elkaar interacteren, waarbij de inspanningen van werkplekbegeleiders en stagiaires elkaar kunnen versterken. Hypothese 2 luidt daarom: *loopbaanexploratie door stagiaires heeft een moderend effect op de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en arbeidsmarktintrede, waarbij de relatie tussen ondersteuning en arbeidsmarktintrede sterker is voor stagiaires met een hoge mate van loopbaanexploratie dan voor degenen die lager scoren op loopbaanexploratie.*

Figuur 6.2 Grafische weergave van het moderatiemodel (hypothese 2)



6.3. Data

In deze studie wordt gebruik gemaakt van paneldata van het School2Work-onderzoek van de Universiteit Utrecht. Deze paneldata zijn verzameld in de periode 2011-2014 door op vijf momenten in de tijd vragenlijsten af te nemen onder een groep mbo-studenten die in 2011 zijn gestart met hun examenjaar. Aan dit onderzoek hebben in totaal 2.017 respondenten meegedaan. Meer informatie over de opzet, uitvoering en respons van het panelonderzoek is te lezen in hoofdstuk 4, paragraaf 4.3.

Analytische steekproef

Voor deze studie zijn data geselecteerd van respondenten die zijn gestart op de arbeidsmarkt en die informatie hebben verstrekt over hun arbeidsmarktintrede, stage en loopbaanexploratie. Allereerst zijn respondenten geselecteerd die de transitie van school naar werk hebben gemaakt. Respondenten die hun onderwijsloopbaan continueren (n=447), die voor langere tijd terugkeren naar het onderwijs (n=69) of voor wie dit niet kan worden vastgesteld door ontbrekende data (n=937) worden buiten beschouwing gelaten. Vervolgens zijn 190 respondenten uitgesloten van dit onderzoek, omdat zij geen vragen hebben beantwoord over hun stage (bijv. nog geen stageplek, vragenlijst niet afgerond, al gestart met een nieuwe opleiding op of de arbeidsmarkt; n=184) of deze vragen waarschijnlijk niet serieus hebben ingevuld (d.i. tien items over de stage beantwoord met 'neutraal'; n=4). Ook respondenten die zijn opgeleid in de richting 'Veiligheid en Defensie' zijn niet in de analyses meegenomen, omdat dit een te kleine en specifieke groep betreft (n=14). Deze selectiecriteria hebben geleid tot een analytische steekproef met de gegevens van 360 respondenten. Deze groep bestaat voor 64 procent uit vrouwen en de gemiddelde leeftijd bij arbeidsmarktintrede is 21 jaar (sd=2,32). De meerderheid van de respondenten heeft een Nederlandse achtergrond (72%). Verder blijkt dat de meeste respondenten die starten op de arbeidsmarkt een mbo-diploma op niveau-4 hebben behaald (65%) en dat slechts een kleine groep geen startkwalificatie bezit (4%). De grootste groep van respondenten is opgeleid in de richting van "onderwijs, gezondheid- en welzijnzorg" (44%).

Meetinstrumenten

Voor het beschrijven van de vroege arbeidsloopbaan is gebruik gemaakt van twee concepten: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen. Zoals in hoofdstuk 4 is beschreven is objectief loopbaansucces in dit onderzoek gemeten met vijf variabelen, namelijk (1) arbeidsmarktpositie, (2) arbeidsduur, (3) arbeidsvorm, (4) baanmatch en (5) baan via het voormalig leerbedrijf. Voor het meten van subjectief loopbaansucces en loopbaanverwachtingen is gebruik gemaakt van bestaande schalen waarbij de formulering van de items op een aantal punten is aangepast. Alle variabelen zijn gebaseerd op zelfrapportages van mbo'ers en zijn gemeten op drie momenten in de tijd: 2012, 2013 en 2014 (respectievelijk 1, 2 en 3 jaar na aanvang van het examenjaar). Meer informatie over de operationalisering van loopbaansucces en -verwachtingen is te vinden in hoofdstuk 4, paragraaf 4.5.1.

De verklarende variabelen zijn gebaseerd op zelfrapportages en gemeten met een 7-puntschaal (1= helemaal niet; 7=helemaal eens). Voor het meten van loopbaanexploratie door studenten en ondersteuning door werkplekbegeleiders is gebruik gemaakt van de data die zijn verzameld aan het einde van het

eindexamenjaar in 2012 (6 maanden na aanvang van het examenjaar). Hieronder worden deze twee variabelen toegelicht. De gebruikte schalen en items die op basis van de factor- en betrouwbaarheidsanalyse zijn geconstrueerd zijn te vinden in bijlage C.

Loopbaanexploratie door studenten is gemeten met vier items, die zijn gebaseerd op een schaal voor het meten van loopbaansturende acties (Walter et al., 2009). De items hebben betrekking op het verkennen en voorbereiden van loopbaanmogelijkheden. Op basis van de pilotstudie en gesprekken met docenten en studenten is de formulering van de items van aangepast. Daarnaast is besloten om de tijdshorizon te beperken van de afgelopen twee jaar naar de afgelopen 6 maanden. Resultaten van exploratieve factoranalyses tonen een betrouwbare schaal aan voor loopbaanexploratie ($\alpha=.73$).

Ondersteuning door werkplekbegeleiders is gemeten met tien items, die zijn gebaseerd op een schaal voor het meten van ondersteuning door de leidinggevende (Knies & Leisink, 2014a; Knies, 2012). De items hebben betrekking op twee vormen van ondersteuning: (1) ondersteuning voor ontwikkeling en (2) ondersteuning voor dagelijks functioneren. Hoewel de betrouwbaarheid van deze schaal is getest, zijn de items van de twee subschalen aangepast naar aanleiding van de pilotstudie en gesprekken met docenten en studenten. Er is daarbij getracht om enkel strikt noodzakelijke aanpassingen te door te voeren. Allereerst zijn de items van de sub schaal ondersteuning voor ontwikkeling aangepast en aangevuld. De items met betrekking tot doorgroeimogelijkheden zijn niet toepasbaar voor stagiaires en zijn daarom vervangen door items die aansluiten bij de taken en verantwoordelijkheden van werkplekbegeleiders voor (bijv. het geven van feedback, stimuleren van eigen verantwoordelijk). Ten tweede is een item toegevoerd aan de sub schaal ondersteuning voor dagelijks functioneren ("mijn stagebegeleider luistert naar wat ik zeg"). Ten derde is de formulering van de items aangepast. Studenten en docenten waren van mening dat de oorspronkelijke items te moeilijke woorden bevatten (bijv. attenderen, persoonlijk functioneren) en dat van belang was om vooral te vragen naar concreet gedrag. Zo is bijvoorbeeld het item 'Mijn leidinggevende toont belangstelling voor mijn persoonlijk functioneren' aangepast naar 'Mijn stagebegeleider is geïnteresseerd in hoe het met mij gaat'. Resultaten van exploratieve factoranalyses tonen twee betrouwbare subschalen aan van ondersteuning voor ontwikkeling ($\alpha=.83$) en dagelijks functioneren ($\alpha=.93$).

Controlevariabelen. De analyses zijn gecontroleerd voor een aantal variabelen die de arbeidsmarktintrede kunnen beïnvloeden, namelijk leeftijd bij arbeidsmarktintrede, sekse (0=vrouw, 1=man), etniciteit (0=Nederlandse achtergrond; 1=migratieachtergrond), het hoogst genoten opleidingsniveau

(aantal jaren opleiding)³ en de gevolgde opleidingsrichting van het hoogst bereikte opleidingsniveau in het mbo (vier dummy-variabelen).

Analyse

De data-analyse bestaat uit twee stappen. In de eerste stap zijn de relaties bestudeerd tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders, loopbaanexploratie en arbeidsmarktintrede met behulp van Structural Equation Modeling (SEM). De structurele vergelijkingsmodellen zijn stapsgewijs opgebouwd per loopbaanuitkomst. Eerst is het meetgedeelte van het model gespecificeerd, waarin de CFA's zijn opgenomen van de onafhankelijke en afhankelijke variabelen (model 1). Daarna zijn directe regressiepaden en controlevariabelen aan het model toegevoegd (model 2) en zijn indirecte regressiepaden gespecificeerd voor het toetsen van loopbaanexploratie als mediërende (volledige mediatiemodel 3a; partiële mediatiemodel 3b) en modererende factor (model 4).⁴

In de derde stap zijn de resultaten van de structurele vergelijkingsmodellen gecontroleerd. Daartoe is gebruik gemaakt van de *bootstrapping*-procedure (het mediatiemodel) en zijn plafond-effecten en de power van het model getoetst (het moderatiemodel). Ook is gecontroleerd of de resultaten van deze studie zijn vertekend door zelfselectie, die mogelijk kan optreden als gevolg van selectiviteit

3 In deze studie is het hoogst behaalde diploma uitgedrukt in het minimaal aantal jaren onderwijs dat hiervoor nodig is. De reden hiervoor is dat het opnemen van dummy-variabelen voor opleidingsniveau de fit van het model niet ten goede komt. De volgende waarden toegewezen per opleidingsniveau: mbo-niveau 1 of lager, 10 jaar; kortdurende mbo (mbo-niveau-2 en -3) of algemeen voortgezet onderwijs (havo/ vwo), 12 jaar; langdurend mbo (mbo-niveau-4), 14 jaar; en hbo, 17 jaar.

4 De structurele vergelijkingsmodellen zijn geschat met Full Information Maximum Likelihood (FIML) in Mplus (Muthén & Muthén, 2010). FIML is een schattingsmethode die de mogelijkheid biedt om ontbrekende waarden te imputeren voor respondenten die voldoen aan de selectiecriteria. In FIML worden parameters geschat op basis van de ruwe data en alle beschikbare informatie in een dataset. Uit eerder onderzoek blijkt dat FIML meer robuuste schattingen genereert dan het uitsluiten van ontbrekende waarden (d.i. listwise deletion) of single imputatie-methoden (bijv. gemiddelde) (Asendorpf et al., 2014). Door FIML te schatten met robust standaard errors wordt in deze studie het verlies van respondenten beperkt en wordt rekening gehouden met de niet normale verdeling van de data. Voor het evalueren van de modelfit van loopbaantevredenheid en -verwachting is gebruik gemaakt van (a) the comparative fit index (CFI), (b) Tucker-Lewis Index (TLI) en (c) de root mean square error of approximation (RMSEA). Indien de CFI- en TLI-waarden van groter zijn dan .90 en RMSEA lager is dan .06 dan is er sprake van een acceptabele modelfit (Marsh, Wen, & Hau, 2004). Voor de kans op werk en baankenmerken zijn deze fitmaten niet beschikbaar en wordt gebruik gemaakt van (a) Akaike (AIC), (b) Sample-Size Adjusted BIC (adjusted BIC) en (c) Loglikelihood, waarbij een lage waarde een betere modelfit betekent (Kelava et al., 2011).

in de keuze om wel of niet te starten op de arbeidsmarkt.⁵ De resultaten van deze analyses tonen aan dat zelfselectie waarschijnlijk geen ernstige gevolgen heeft gehad voor de resultaten van deze studie. De resultaten worden daarom gepresenteerd zonder de correctieterm.

6.4. Resultaten

De resultaten worden in twee stappen gepresenteerd. In de eerste stap worden de gemiddelde scores, standaarddeviatie en correlaties van de variabelen van deze studie gepresenteerd (6.4.1). Daarna volgen de meetmodellen (6.4.2) en worden de twee hypothesen getoetst (6.4.2)

6.4.1. *Descriptieve statistieken en correlaties*

In tabel 6.1 zijn de descriptieve statistieken en correlaties voor de variabelen van deze studie gepresenteerd.

5 Voor het toetsen van zelfselectie is gebruik gemaakt van de Heckman twee-stapsprocedure (Smits, 2003). In de eerste stap van deze procedure is de kans om te starten op de arbeidsmarkt gemodelleerd met een probit model (d.i. λ). Vervolgens is deze controlefactor als extra verklarende variabele opgenomen in het model om te corrigeren voor eventuele vertekening.

Tabel 6.1 Descriptieve statistieken

	N	min	max	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1 Betaalde arbeid	360	0	1	0,70	0,46	-														
2 Baan via het leerbedrijf	244	0	1	0,31	0,46	-														
3 Flexibele arbeid	217	0	1	0,77	0,42	-	-0,47	-												
4 Fulltime-arbeid	234	0	1	0,38	0,49	-	-0,26	-1,37^	-											
5 Baanmatch	146	0	1	0,62	0,49	-	,044	,169^	-,037	-										
6 Loopbaantevredenheid	258	1	7	5,17	1,24	,170**	,189**	-,122^	,117***	,160*	,88									
7 Loopbaanverwachtingen	327	1	5	3,63	0,89	-,435***	,127^	,079	,038	,220**	,359***,74									
8 Ondersteuning voor ontwikkeling	359	1	7	5,19	1,15	,008	-,044	-,019	-,026	,035	,074	,136*	,82							
9 Ondersteuning voor dagelijks functioneren	352	1	7	5,50	1,34	,010	,060	,032	-,032	-,028	,111^	,057	,559***,94							
10 Loopbaanexploratie	357	1	7	4,82	1,23	,108*	,053	,041	-,107	,011	,060	,032	,277***	,222***,74						
11 Leef tijd	360	18	31	21,45	2,32	-,192***	,021	-,010	-,035	,083	-,145*	,087	-,027	-,007	-,083	-				
12 Sekse	360	0	1	0,36	0,48	,067	-,035	,013	,389***	-,005	-,056	-,129*	,019	-,007	,015	,050	-			
13 Ethniciteit	358	0	1	0,28	0,45	-,278***	-,108^	,042	-,202**	,014	-,169**	,049	-,030	,054	-,061	,338***	-,168***	-		
14 Opleidingsniveau	359	12	18	13,33	1,02	,043	,054	-,032	,141*	,001	-,084	-,060	,063	,018	,044	,031	,173***	-,169***	-	
15 Opleidingsrichting mbo: techniek en industrie	360	0	1	0,16	0,37	,134*	,073	-,037	,436***	,056	,059	-,102^	,119*	,029	,046	-,022	,542***	-,197***	,154**	
16 Opleidingsrichting mbo: cultuur, vrije tijd en horeca	360	0	1	0,28	0,45	,014	-,010	,061	-,054	-,392***	-,074	,081	-,033	-,065	-,001	-,188***	-,018	-,107*	,009	
17 Opleidingsrichting mbo: handel en zakelijke dienstverlening	360	0	1	0,12	0,33	-,144**	-,063	-,055	,031	,043	-,013	,100^	-,058	-,016	-,042	,177	,053	,233***	-,053	
18 Opleidingsrichting mbo: Onderwijs, gezondheid - en welzijnszorg	360	0	1	0,44	0,50	-,016	-,010	,003	-,306***	,248**	,030	-,063	-,020	,048	-,006	,069	-,417***	,088^	-,086	

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05.

Uit de beschrijvende statistieken van tabel 6.1 blijkt dat de meerderheid van de respondenten betaalde arbeid verricht na het verlaten van het middelbaar beroepsonderwijs. Twee derde van alle werkenden heeft een parttimebaan (d.i. baan voor minder dan 35 uur per week) en ruim driekwart is werkzaam in een flexibele arbeidsvorm. Verder tonen de resultaten aan dat ongeveer twee derde van de werkenden werkzaam is in het kerndomein (geen baanmatch) en dat ongeveer één op de drie werkenden werkzaam is bij of via het voormalig leerbedrijf. Over de ontwikkeling van hun loopbaan en toekomstige kansen zijn respondenten positief, aangezien alle scores boven het theoretische middelpunt van de schaal liggen. Daarnaast toont tabel 6.1 dat de meeste respondenten bezig zijn met verkennen en voorbereiden van hun loopbaanmogelijkheden tijdens hun onderwijsloopbaan ($M=4.82$, $sd=1,08$) en dat zij positief zijn over de ondersteuning die zij krijgen van werkplekbegeleiders tijdens de stage. Vooral over ondersteuning op het gebied van dagelijks functioneren zijn respondenten positief ($M=5.50$, $sd=1,34$)

De resultaten van de correlatiematrix tonen aan dat loopbaanexploratie positief samenhangt met betaalde arbeid ($p=.041$) en dat ondersteuning voor ontwikkeling en voor dagelijks functioneren beiden positief zijn gerelateerd aan loopbaanexploratie ($p=.000$). Daarnaast blijkt dat ondersteuning voor ontwikkeling positief samenhangt met loopbaanverwachtingen ($p=.014$). Verder blijkt dat de indicatoren voor arbeidsmarktintrede met elkaar samenhangen. Dat geldt echter niet voor betaalde arbeid en loopbaanverwachtingen. Tot slot tonen deze resultaten aan dat de arbeidsmarktintrede samenhangt met individuele kenmerken (leeftijd, sekse, etniciteit) en de behaalde opleidingskwalificaties (opleidingsniveau en -richting). Dit geldt vooral voor de objectieve criteria van loopbaansucces: de kans op werk en kenmerken van de verkregen baan. Wat opvalt, is dat vooral respondenten met een migratieachtergrond minder positieve loopbaanuitkomsten rapporteren; zij hebben minder kans op een baan, zijn minder vaak fulltime werkzaam en zijn minder tevreden zijn over hun loopbaanontwikkeling dan respondenten met een Nederlandse achtergrond.

6.4.2. Meetmodellen

In tabel 6.2 is de modelfit vastgesteld van het veronderstelde meetgedeelte van het model per loopbaanuitkomst. De resultaten van Tabel 6.2 tonen aan dat het de modelfit van het veronderstelde meetmodel acceptabel is, aangezien de CFI en TLI een waarde hebben van boven de 0.90 en de RMSEA kleiner is dan 0.60.

Tabel 6.2 Modelfit van het meetgedeelte (model 1)

Uitkomstmaat	CFI	TLI	RMSEA	Toelichting
Betaalde arbeid	0.990	0.988	0.026	Meetgedeelte model (CFA), 3 factoren: ondersteuning voor ontwikkeling en dagelijks functioneren en loopbaanexploratie
Baankenmerken	0.973	0.966	0.046	Meetgedeelte model (CFA), 3 factoren: ondersteuning voor ontwikkeling en dagelijks functioneren en loopbaanexploratie
Loopbaantevredenheid	0.955	0.946	0.052	Meetgedeelte model (CFA) 4 factoren: ondersteuning voor ontwikkeling en dagelijks functioneren, loopbaanexploratie en loopbaantevredenheid
Loopbaanverwachting	0.989	0.987	0.024	Meetgedeelte model (CFA), 4 factoren: ondersteuning voor ontwikkeling en dagelijks functioneren, loopbaanexploratie en loopbaanverwachting

6.4.3. Toetsing van de hypothesen

In hypothese 1 is verondersteld dat ondersteuning door werkplekbegeleiders door loopbaanexploratie invloed heeft op arbeidsmarktintrede (mediatiemodel). Deze hypothese is getoetst door de directe en indirecte regressiepaden en controlevariabelen toe te voegen aan het meetgedeelte van het model. Zowel volledige als partiële mediatie zijn daarbij bestudeerd. De resultaten van de mediatiemodellen tonen aan dat loopbaanexploratie geen mediërende rol speelt in de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en arbeidsmarktintrede (resultaten niet gepresenteerd), aangezien voor geen van de loopbaanuitkomsten wordt voldaan aan de condities van mediatie. Zo blijkt dat (1) ondersteuning door werkplekbegeleiders niet samenhangt met loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede, (2) ondersteuning door werkplekbegeleiders niet samenhangt met loopbaanexploratie en (3) loopbaanexploratie niet samenhangt met loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede.

De robuustheid van deze resultaten is gecontroleerd door gebruik te maken van de *bootstrap*-procedure, waarmee de analytische steekproef kunstmatig kan worden uitgebreid door een empirische populatie te simuleren op basis van de steekproefparameters. In deze studie is gebruik gemaakt van 1.000 sets en een betrouwbaarheidsinterval van 95%. De resultaten van de mediatiemodellen met *bootstrap*-procedure tonen soortgelijke resultaten aan als de analyses zonder *bootstrapping* (resultaten niet gepresenteerd). Hoewel de effecten van

ondersteuning en loopbaanexploratie op arbeidsmarktintrede niet significant zijn, wijzen de patronen uit dat het effect van ondersteuning op arbeidsmarktintrede kleiner wordt na toevoeging van loopbaanexploratie. Op basis van deze resultaten is er geen ondersteuning voor hypothese 1.

In hypothese 2 is verondersteld dat het effect van ondersteuning door werkplekbegeleiders op arbeidsmarktintrede afhankelijk is van loopbaanexploratie door studenten (mediatiemodel). Deze hypothese is getoetst door voor het model met directe regressiepaden en controlevariabelen twee interactietermen te specificeren (d.i. loopbaanexploratie*ondersteuning voor ontwikkeling; loopbaanexploratie* ondersteuning voor dagelijks functioneren). De resultaten van de moderatiemodellen tonen aan dat loopbaanexploratie geen mediërende rol speelt in de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en arbeidsmarktintrede (resultaten niet gepresenteerd), aangezien de interactietermen niet significant zijn onder controle van de onafhankelijke (ondersteuning, loopbaanexploratie) en controlevariabelen.

De robuustheid van de moderatie-modellen is vervolgens op twee manieren gecontroleerd. Allereerst is gecontroleerd voor zogeheten plafondeffecten, door het gemiddelde op ondersteuning op het gebied van ontwikkeling ($M = 5.50$, $sd = 1.34$) en dagelijks functioneren ($M = 5.19$, $sd = 1.15$) op te splitsten in twee groepen: een groep boven het gemiddelde en een groep onder het gemiddelde. De resultaten van deze analyses suggereren dat er geen sprake is van plafondeffecten, aangezien voor de groep met hogere mate van ondersteuning de hoofd- en interactie-effecten van ondersteuning en loopbaanexploratie hetzelfde zijn als voor de gehele steekproef. Ten tweede is een post-hoc poweranalyse met behulp van GPower 3.1 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) uitgevoerd om te onderzoeken of niet significante interactie-effecten worden veroorzaakt door de grootte van de analytische steekproef. Deze resultaten tonen aan dat bij een tweezijdige toetsing de modellen met 360 respondenten (d.i. werkzaam, loopbaanverwachting) een power heeft van .60 om kleine *effect sizes* ($f^2 = 0.10$) vast te stellen en dat modellen onder werkenden (d.i. baankenmerken, loopbaantevredenheid, $N_{max} = 252$) een power hebben van .30. Dit betekent dat met 360 respondenten de kans om een kleine *effect size* aan te tonen 60 procent is en voor de modellen met 252 respondenten slechts 30 procent is. Dit betekent dat een gebrek aan significante interactie-effecten mogelijk kan worden veroorzaakt door een lage power. Op basis van deze resultaten en de moderatie analyse en sensitiviteits-analyses is er onvoldoende ondersteuning voor hypothese 2.

Aanvullende analyses

Een mogelijke verklaring voor deze niet-significante resultaten is dat respondenten op verschillende momenten zijn gestart op de arbeidsmarkt, waardoor het tijdsinterval tussen de stage en arbeidsmarktintrede varieert. De meeste respondenten zijn maximaal een half jaar na de stage gestart op de arbeidsmarkt (n=214), maar dit kan oplopen tot anderhalf (n=91) of tweeënhalf jaar (n=55). Er zijn daarom aanvullende SEM-analyses uitgevoerd, waarbij de analyses separaat zijn uitgevoerd voor twee groepen: de directe starters (groep 1: de tijd tussen de stage 2013 en arbeidsmarktintrede is minder dan een half jaar) en de indirecte starters (groep 2: tussen de stage van 2013 en arbeidsmarktintrede is meer dan een half jaar). In Tabel 6.3 staan ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten weergegeven van de significante, directe effecten van loopbaanexploratie en ervaren ondersteuning op arbeidsmarktintrede.

Tabel 6.3 Resultaten van de aanvullende SEM-analyses

Onafhankelijke variabele	Afhankelijke variabele	Groep 1 directe starters	Groep 2 indirecte starters
Loopbaanexploratie	Betaalde arbeid	.403**	-.056
Ondersteuning voor ontwikkeling	Loopbaanverwachting	.155*	.096
Ondersteuning voor ontwikkeling	Baan via het leerbedrijf	-.396^	-.035
Ondersteuning voor dagelijks functioneren	Baan via het leerbedrijf	.404*	-.119

***p<.001; **p<.010; * p<.05; ^p=.10

De resultaten van tabel 6.3 tonen aan dat de resultaten van directe effecten van loopbaanexploratie en ondersteuning op arbeidsmarktintrede niet gelijk zijn voor deze twee groepen. Alleen voor respondenten uit groep 1 zijn er significante, directe effecten gevonden. Voor deze groep blijkt dat loopbaanexploratie de kans op werk significant vergroot en dat er een positief verband is tussen ondersteuning voor ontwikkeling en loopbaanverwachting. Daarnaast blijkt dat ondersteuning voor dagelijks functioneren de kans op een baan via het voormalig leerbedrijf vergroot, terwijl ondersteuning voor ontwikkeling deze kans verkleint. In box 6.2 is meer informatie gepresenteerd over de kans op een baan via het leerbedrijf.

De resultaten van de mediatie- en moderatiemodellen voor deze twee groepen (resultaten zijn niet gepresenteerd) tonen aan dat indirecte effecten niet significant zijn, voor zowel groep 1 als groep 2. Hoewel deze additionele resultaten ook geen ondersteuning bieden voor hypothese 1 en 2, suggereren deze analyses

dat het tijdsinterval een niet te onderschatten factor is. Bovendien blijkt uit deze additionele analyses dat de controlevariabelen (herkomst, sekse) een rol spelen bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Opvallend is dat er voor groep 1 en groep 2 andere controlevariabelen significant zijn. Ter illustratie: uit de analyses van groep 1 blijkt dat de kans op een baan via het leerbedrijf significant is kleiner voor respondenten met een migratieachtergrond dan voor degenen met een Nederlandse achtergrond, maar dit verschil is niet niet significant in de analyses van groep 2.

Box 6.1 Baan via het leerbedrijf

Baan via het leerbedrijf

Eén op de drie mbo'ers vindt een baan via hun stageadres. De vraag die vervolgens rijst is in wat voor type baan deze groep werkzaam is. Hebben zij een grotere kans op een kwalitatief goede baan in termen van arbeidsduur, arbeidsvorm en tevredenheid dan degenen die hun baan op een andere manier verkrijgen? Om dit te achterhalen is een vergelijking gemaakt naar de loopbaanuitkomsten van de groep die wel of niet werkzaam is via het voormalig leerbedrijf, zie tabel A.

Tabel A: Loopbaanuitkomsten, uitgesplitst naar baan via het voormalig leerbedrijf

	Werkzaam via het leerbedrijf (n=66)	Ergens anders werkzaam (n=133)	Vershil
Werkzaam in vaste en parttime-arbeid	11%	11%	n.s.
Werkzaam in vaste en fulltime-arbeid	14%	11%	n.s.
Werkzaam in flexibele en parttime-arbeid	50%	50%	n.s.
Werkzaam in flexibele en fulltime-arbeid	26%	28%	n.s.
Werkzaam in het kerndomein	66%	60%	n.s.
Loopbaantevredenheid ¹	5.59 (sd=.94)	5.06 (sd=1,27)	**
Loopbaanverwachtingen ¹	3.53 (sd=.55)	2.29 (sd=.95)	**

Opmerking. ¹Voor loopbaantevredenheid en -verwachtingen zijn de gemiddelde scores met bijbehorende standaarddeviaties weergegeven.

Op basis van de verdelingen van arbeidsomvang en arbeidsduur blijkt dat deze twee groepen niet van elkaar verschillen; in beide groepen werkt de helft van de respondenten in flexibele parttime-arbeid en is ongeveer

één op de tien werkzaam in vaste fulltime-arbeid. In vergelijking met werknemers die ergens anders werkzaam zijn, blijkt dat werknemers die werkzaam zijn via het leerbedrijf hebben significant meer tevreden zijn over hun loopbaanontwikkeling en positiever zijn over de hun kansen in de nabij toekomst. Deze resultaten suggereren dat het verkrijgen van een baan via het voormalig leerbedrijf niet per definitie gepaard gaat met meer inkomens- of baanzekerheid, aangezien er geen verschillen zijn in arbeidsduur, -vorm tussen werkenden die hun baan hebben verkregen via het leerbedrijf of ergens anders. Hoewel dit een persoonlijke keuze kan zijn van mbo-werknemers, kan het ook te maken hebben met de verschillen in type werkzaamheden tussen de stage- en reguliere baan of de keuzes van werkgevers. Tegelijkertijd impliceren deze resultaten dat een baan via het voormalig leerbedrijf voordelen biedt voor het functioneren en de loopbaanontwikkeling van mbo-schoolverlaters, omdat zij meer tevreden zijn over hun loopbaanontwikkeling en loopbaankansen in de nabije toekomst wanneer zij werkzaam zijn via het voormalig leerbedrijf.

6.5. Conclusie en discussie

In deze tweede empirische deelstudie is de arbeidsmarktintrede verklaard door de invloed van loopbaanexploratie en ondersteuning door werkgevers in onderlinge samenhang te bestuderen. Hypothesen hierover zijn ontwikkeld op basis van modellen en theorieën over loopbaanconstructie, sociale ondersteuning en sociale uitwisseling en mentoring. Door gebruik te maken van longitudinale data is getoond welke kansen mbo-schoolverlaters hebben op de arbeidsmarkt na het verlaten van het beroepsonderwijs en hoe de inspanningen van mbo-stagiaires en (potentiële) werkgevers hier een bijdrage aan kunnen leveren. Daarmee draagt deze studie bij aan de kennis over de manier waarop het loopbaangedrag van individuen en relationele aspecten van de leer-en werkomgeving zijn gerelateerd aan arbeidsmarktintrede.

De resultaten tonen aan dat betreden van de arbeidsmarkt zonder al te veel problemen verloopt. De meerderheid van de mbo-studenten is vlak na het verlaten van het onderwijs werkzaam. De stage speelt daarbij een belangrijke rol, aangezien deze voor een op de drie studenten een opstap naar werk biedt. Tegen de verwachting in blijkt dat loopbaanexploratie door studenten en ondersteuning door werkplekbegeleiders geen gezamenlijke verklaring bieden voor arbeidsmarktintrede. Loopbaanexploratie speelt noch een mediërende noch een modererende rol in de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en arbeidsmarktintrede. Wel blijkt dat de inspanningen van studenten en van

werkplekbegeleiders een rol spelen bij arbeidsmarktintrede, mits de periode tussen de inspanningen en het betreden van de arbeidsmarkt beperkt is (maximaal 6 maanden). Loopbaanexploratie vergroot de kans op werk; ondersteuning draagt bij aan de kans op een baan en aan loopbaanverwachtingen. Opvallend is dat de bijdrage van ondersteuning varieert naar gelang type ondersteuning dat studenten ervaren. Zo wordt de kans op een baan via het leerbedrijf groter wanneer studenten meer ondersteuning voor dagelijks functioneren rapporteren, terwijl deze kans afneemt bij ondersteuning voor ontwikkeling. Tot slot blijken de gevolgde opleiding en kenmerken van mbo'ers zoals etniciteit, geslacht en gevolgde opleidingsrichting een rol te spelen bij arbeidsmarktintrede. Daarmee biedt deze studie een aantal waardevolle inzichten over de kansen van mbo'ers bij het starten op de arbeidsmarkt.

Allereerst toont deze studie aan dat een succesvolle school-naar-werk-transitie voor een deel in handen is van mbo'ers zelf, aangezien loopbaanexploratie positief samenhangt met het hebben van een betaalde baan. In lijn met eerder onderzoek blijkt dat studenten die bezig zijn met het verkennen en voorbereiden van hun loopbaanmogelijkheden hun kans op werk na het verlaten van het onderwijs vergroten (Guan, et al., 2013; Zikic & Klehe, 2006). Het tijdsinterval tussen loopbaanexploratie en arbeidsmarktintrede is daarbij van belang. Dit impliceert dat loopbaanexploratie niet per definitie een continu proces is, maar dat het kan worden getriggerd door nieuwe omstandigheden of door dreigende transities (Koen & Parker, 2018; Zikic & Klehe, 2006) en kan dalen nadat een baan is gevonden (Koen et al., 2012). Loopbaanexploratie tijdens het examenjaar heeft echter geen invloed op de baan via het leerbedrijf, de kwaliteit van de baan, loopbaantevredenheid en -verwachtingen. Dit impliceert dat voor deze loopbaanuitkomsten andere factoren een rol kunnen spelen. Mogelijk speelt de gekozen zoekstrategie hier een rol, waarbij studenten die actief hun loopbaanmogelijkheden verkennen mogelijk een meer gerichte zoekstrategie gebruiken dan studenten die hier niet mee bezig zijn. Een andere mogelijkheid is dat organisatiefactoren zoals bedrijfstak en organisatiegrootte belangrijker zijn voor het verklaren van deze loopbaanuitkomsten.

Ten tweede maakt deze studie inzichtelijk dat werkplekbegeleiders door het bieden van ondersteuning een positieve bijdrage kunnen leveren aan de overgang van school naar werk. Ondersteuning is gerelateerd aan twee specifieke indicatoren van de arbeidsmarktintrede, namelijk baankans bij of via een leerbedrijf en loopbaanverwachting. Het effect van ondersteuning is echter kortdurend van aard en hangt af van het soort ondersteuning. Studenten die meer ondersteuning voor dagelijks functioneren hebben ervaren hebben een grote kans op een baan via het leerbedrijf, terwijl het omgekeerde geldt voor ondersteuning voor

ontwikkeling. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ondersteuning voor dagelijks functioneren van groter belang is voor de kwaliteit van de sociale relatie - in termen van vertrouwen, loyaliteit en wederzijdse betrokkenheid - dan ondersteuning voor ontwikkeling. In lijn met de *sociale-exchange-theory* en het idee van *sponsorship mobility* kan een hoge kwaliteit van de sociale relatie er vervolgens toe leiden dat werkplekbegeleiders meer bereid zijn om te kijken naar mogelijkheden om studenten te behouden en studenten meer geneigd zijn om een (aangeboden) baan bij het leerbedrijf te accepteren. Een andere mogelijkheid is dat ondersteuning voor ontwikkeling (zoals: loopbaanadvies en training) studenten stimuleert om hun mogelijkheden buiten het leerbedrijf te verkennen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen en verschillende ervaringen opdoen.

Daarnaast blijkt dat ondersteuning voor ontwikkeling een kortdurend positief effect heeft op loopbaanverwachtingen. Dit suggereert dat studenten die ervaren dat hun ontwikkeling wordt gestimuleerd, meer vertrouwen hebben in zichzelf en/of hun eigen kansen. Echter, tegen de verwachting, gelden deze resultaten alleen voor de groep voor wie er maximaal een half jaar zit tussen de stage en arbeidsmarktintrede en zijn er geen effecten gevonden van ondersteuning op de kans op werk en kwaliteit van de baan. Deze bevindingen zijn onverwacht, aangezien empirisch onderzoek consistent aantoont dat ondersteuning op de werkvloer een positief effect heeft op loopbaansucces (Singh et al., 2009; Ng et al., 2005; Allen et al., 2004). Een verklaring voor de tijdelijke en geringe invloed van ondersteuning op arbeidsmarktintrede is dat de aard en de functie van ondersteuning in de stagecontext verschilt van die in de reguliere werkcontext. De stage is immers primair gericht op opleidingsdoelen (Nieuwenhuis et al., 2017; hoofdstuk 2), terwijl ondersteuning op de werkvloer ook is gericht op het ontwikkelen van een loopbaan in een organisatie. Hierdoor is het mogelijk dat de waarde van ondersteuning door werkplekbegeleiders daalt wanneer men het leerbedrijf verlaat. Stagiaires die niet kunnen of willen blijven werken in hun leerbedrijf kunnen daardoor niet langer gebruik maken van deze ondersteuning, terwijl stagiaires die blijven deze ondersteuning kunnen gebruiken om hun loopbaandoelstellingen te realiseren. Een andere mogelijke verklaring voor deze resultaten is dat de relatie tussen ondersteuning en arbeidsmarktintrede niet significant is door de hier gekozen studieopzet en de focus op mbo'ers. Studies die een positief verband aantonen tussen ondersteuning en loopbaansucces zijn immers veelal gebaseerd op data die zijn verzameld onder meer ervaren en universitair opgeleiden werknemers (De Vos et al., 2009a; Singh et al., 2009; Allen et al., 2004). In deze deelstudie wordt echter de rol van ondersteuning tijdens de stage bestudeerd onder een groep die in het kader van hun opleiding verplicht stageloopt en in ieder geval een zekere mate van ondersteuning krijgt van hun werkplekbegeleider. Hierdoor is het mogelijk

dat er te weinig variatie is in ondersteuning om (een voldoende groot) effect op arbeidsmarktintrede te hebben.

Ten aanzien van de demografische kenmerken en opleiding van mbo'ers blijkt dat vooral etniciteit, sekse en opleidingsrichting invloed hebben op arbeidsmarktintrede. De kans op werk wordt vooral ingegeven door etniciteit, terwijl de kenmerken van de verkregen baan, loopbaantevredenheid en -verwachtingen samenhangen met geslacht en opleidingsrichting. De etnische verschillen in kans op werk sluiten aan bij eerder arbeidsmarktonderzoek, waarin wordt geconcludeerd dat studenten met een migratieachtergrond minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt doordat zij verschillende belemmeringen ervaren zoals negatieve stereotypering, minder beschikking hebben over hulpbronnen of een relevant netwerk (Blommaert, 2013; Kaas & Manger, 2012; Van Zenderen, 2010).

Ten aanzien van sekse en opleidingsrichting zijn geen duidelijke patronen waarneembaar. Studenten die een opleiding in de 'techniek en industrie' hebben gevolgd hebben weliswaar vaker een baan via het voormalig leerbedrijf dan studenten die zijn opgeleid in de richting 'onderwijs, gezondheid- en welzijnzorg', maar hebben niet per definitie een betere en meer passende baan in termen van fulltime, vaste arbeid. Wat opvalt is dat opleidingsniveau geen direct effect heeft op arbeidsmarktintrede terwijl eerder (internationaal) onderzoek consistent aantoont dat dit een belangrijke predictor voor een succesvolle school-naar-werktransitie is (Dicks et al., 2018; Wolbers, 2007; Ryan, 2001; hoofdstuk 3). Mogelijk heeft dit te maken met de beperkte variatie in opleidingsniveau, aangezien de meerderheid van de respondenten van dit onderzoek een mbo-opleiding op niveau 4 heeft afgerond.

Verder blijkt dat loopbaanexploratie noch een mediërende noch een modererende rol speelt in de relatie tussen ondersteuning door werkplekbegeleiders en arbeidsmarktintrede. Ondanks dat loopbaanexploratie op korte termijn de kans op werk vergroot (additionele analyse), en er sprake is van een (zwak) positief verband tussen ondersteuning voor ontwikkeling en loopbaanexploratie, blijft het onduidelijk hoe de inspanningen van studenten en die van werkplekbegeleiders zich tot elkaar verhouden en gezamenlijk de arbeidsmarktintrede beïnvloeden. Dit suggereert dat andere individuele factoren (bijv. zoekstrategieën, beroepsidentiteit) of organisatiefactoren (bijv. bedrijfstak, kenmerken van het stagebedrijf, samenwerking tussen onderwijs en stagebedrijf en kenmerken van werkplekbegeleiders) een rol kunnen spelen of dat de veronderstelde relaties meer complexe processen bevatten dan in deze studie is aangenomen. Ook is het mogelijk dat een gebrek aan significante relaties wordt veroorzaakt door de methodologische beperkingen van dit onderzoek, aangezien

de validiteit van de meetschalen kan worden verbeterd (zie ook hoofdstuk 5) en de power van het model voor het toetsen van interactie-effecten aan de lage kant is.

6.6. Tot besluit

Samenvattend toont deze deelstudie aan dat de arbeidsmarktintrede van mbo'ers al start in het onderwijs en samenhangt met factoren die liggen bij mbo'ers (loopbaanexploratie door mbo-stagiaires en etniciteit) en werkgevers (ondersteuning door werkplekbegeleiders). Tegelijkertijd levert deze deelstudie niet de gewenste helderheid op over de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers en hoe deze van invloed is op een succesvolle toetreding tot de arbeidsmarkt, aangezien er geen ondersteuning is gevonden voor mediatie of moderatie-effecten. In het licht van het theoretische perspectief dat in dit proefschrift is gehanteerd, kan worden geconcludeerd dat het belangrijk is om de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen (centrale uitgangspunt 1) en dat het belangrijk is om de invloed van individuen en werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen (centrale uitgangspunt 2). Tegelijkertijd biedt het combineren van actoren en theorieën nog weinig helderheid over de mechanismes die stages en arbeidsmarktintrede met elkaar verbinden. In hoofdstuk 9 wordt dieper ingegaan op de resultaten en implicaties van deze deelstudie door de resultaten in onderlinge samenhang te bespreken.

Hoofdstuk 7

De kans op contractverlenging van mbo'ers

Dit hoofdstuk is gebaseerd op een artikel dat is gepubliceerd als: Buers, C.C.E., Karpinska, K., & Schippers, J.J. (2018). Managers' retention decisions regarding young intermediate-level educated employees. *International Journal of Manpower*, 268-254 ,(2)39. De inhoud van dit hoofdstuk komt grotendeels overeen met het gepubliceerde artikel, maar is op een aantal punten aangepast om de leesbaarheid van het hoofdstuk te vergroten en overlap met eerdere hoofdstukken te beperken. Daarnaast is het hoofdstuk verrijkt met kwalitatieve data om de overwegingen van werkgevers te illustreren.



De contextuele verkenning en de eerste empirische studie van dit proefschrift laten zien dat jongeren die de overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de arbeidsmarkt maken vaak een tijdelijk en flexibel dienstverband hebben met de daarbij horende onzekerheid (voor meer informatie zie hoofdstuk 2 paragraaf 2.6 en hoofdstuk 5). Aangezien deze werknemers het risico lopen om hun baan te verliezen op het moment dat hun contract afloopt is het interessant om meer te weten te komen over wie kans maakt op een contractverlenging en waarom. Om daar zicht op te krijgen wordt in dit hoofdstuk de kans op contractverlenging van mbo'ers bestudeerd.

In lijn met het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift wordt de kans op contractverlenging verklaard door diverse kenmerken en gedragingen van de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende c.q. de organisatie waarbij het individu in dienst is) gecombineerd te bestuderen. Op basis van de literatuur over menselijk kapitaal, *human-resource-management* (hrm) en sociale identiteit zijn hypothesen geformuleerd en getoetst over de invloed van persoonlijke hulpbronnen (de productieve capaciteiten van een werknemer), het hulpbronnenmanagement door de organisatie (organisatiecontext) en de *organizational agent* (betrokkenheid van de manager) op de vroege arbeidsloopbaan (kans op contractverlenging). Voor de bestudering hiervan zijn gegevens van een vignetonderzoek geanalyseerd met behulp van multilevel-analyses. Door te focussen op beslissingen van werkgevers bij contractverlenging en verschillende factoren in de analyse te betrekken, wordt met deze exploratieve studie beoogt om inzichtelijk te maken welke (combinaties van) factoren van invloed zijn op de kans op contractverlenging. Dat is een belangrijke bijdrage aan het bestaande onderzoek, omdat er tot op heden relatief weinig aandacht is besteed aan de rol en het perspectief van werkgevers (zie ook hoofdstuk 1 en 3). Daarmee bieden de resultaten van deze studie een aanzet om de rol van werkgevers in de vroege arbeidsloopbaan beter te begrijpen. Deze kennis kan bovendien worden gebruikt om beleidsmakers, onderwijsprofessionals en werkgevers meer bewust te maken van de manieren waarop werkgevers mogelijkheden scheppen voor jonge mbo-werknemers in de context van een organisatie.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. Na een korte introductie (paragraaf 7.1) volgt het theoretische kader van deze deelstudie (paragraaf 7.2). Daarna komen de gebruikte data aan bod (paragraaf 7.3), waarna de analyseresultaten worden gepresenteerd (paragraaf 7.4). Aan het einde van dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen samengevat (paragraaf 7.5) en wordt kort geflecteerd op de centrale uitpunten van dit proefschrift (paragraaf 7.6).

7.1. Achtergrond

Veel jonge werknemers zijn aan het begin van hun arbeidsloopbaan werkzaam op basis van een tijdelijk arbeidscontract (European Union, 2012; Cörvers et al., 2011). Hoewel jonge werknemers kunnen profiteren van een tijdelijk arbeidscontract, lopen zij ook het risico om hun baan te verliezen op het moment dat hun contract afloopt. Onderzoek toont bovendien aan dat een tijdelijke baan bij arbeidsmarktintrede nadelige gevolgen kan hebben voor de ontwikkeling van de loopbaan, de motivatie en het welbevinden van jongeren (De Lange & Van Gesthuizen, 2014; Gebel, 2010; Steijn et al., 2006; Kallenberg, 2000). Dit geldt mogelijk in het bijzonder voor jonge werknemers die zijn opgeleid in het middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo-werknemers). Voor deze groep kan het extra lastig zijn om een baan te behouden en bij baanverlies een nieuwe baan te bemachtigen doordat werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt (bijv. mbo-functies als administratief medewerkers) over het algemeen daalt, terwijl de werkgelegenheid aan de onder- en bovenkant van arbeidsmarkt groeit (Van den Berge & Ter Weel, 2015; Goos et al., 2014). Vooral mbo'ers die zijn opgeleid voor functies met veel routinematige taken (bijv. administratief medewerker) lopen hierdoor het risico om hun baan te verliezen. Bovendien hebben mbo-werknemers vooral competenties verworven voor de uitoefening van een specifieke beroepsgroep, waardoor zij minder overdraagbare competenties en schakelmogelijkheden hebben om andere taken of functies uit te voeren (Akkermans et al., 2015b; Heisig & Solga, 2015). De beslissing van een werkgever om een contract wel of niet te verlengen kan daarom worden opgevat als een potentieel kritisch transitiepunt in de vroege arbeidsloopbaan van mbo-werknemers.

Onderzoek naar de keuze die werkgevers maken op het moment dat een contract van een jonge mbo-werknemer afloopt is echter schaars. Zoals in hoofdstuk 1 en 3 is beargumenteerd is er in het wetenschappelijk onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan relatief weinig aandacht voor de mogelijkheden die werkgevers scheppen voor jongeren die de overgang naar de arbeidsmarkt maken. Bovendien is een groot deel van het onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan gebaseerd op data die zijn verzameld onder jongeren die op het punt staan om de arbeidsmarkt te betreden of dit recent hebben gedaan (zie ook hoofdstuk 1 en 4). Dat maakt weliswaar inzichtelijk welke jonge werknemers een grotere kans hebben baanverlies op het moment dat een contract afloopt, maar niet om welke redenen werkgevers ervoor kiezen om een contract wel of niet verlengen.

Ondanks dat er weinig bekend is over de beslissing tot contractverlenging, biedt het onderzoek naar de personeelsbeslissingen aanknopingspunten voor het begrijpen van de contractbeslissingen van werkgevers. Studies naar de besluitvorming rondom retentie en promotie laten zien dat de besluitvorming

van een manager voor een deel wordt beïnvloed door de productieve capaciteiten van een werknemers. Zo blijkt dat managers zijn meer geneigd om werknemers te behouden en te bevorderen wanneer een werknemer productieve arbeid levert, beschikt over waardevolle kennis en vaardigheden, en een sterk arbeidsethos heeft (Breugh, 2011; Longenecker & Fink, 2008; Furnham & Petrides, 2006). Ook de context waarin een beslissing wordt genomen, is van belang. Zo blijkt dat managers meer geneigd zijn om werknemers te behouden wanneer werkgevers kampen met een personeelstekort (Oude-Mulders et al., 2014; Karpinska et al., 2013) en wanneer een manager en werknemer meer op elkaar lijken (Principi et al., 2015). De resultaten van deze studies illustreren de complexiteit van personeelsbeslissingen en impliceren dat het belangrijk is om een breed scala aan factoren in de analyse mee te nemen bij de bestudering van contractverlenging. Tegelijkertijd geeft onderzoek naar personeelsbeslissingen geen uitsluitsel over hoe deze verschillende factoren – functioneren van werkgevers, de organisatiecontext en de manager - de beslissing van een manager beïnvloeden, aangezien de meeste studies zijn gericht één of twee van deze factoren (voor relevante uitzonderingen zie Oude-Mulders et al., 2014; Karpinska et al., 2013). Dat heeft tot gevolg dat nog onvoldoende duidelijk is welke factoren of combinaties van factoren de meeste invloed hebben op de beslissing van werkgevers om een werknemer wel of niet langer te behouden.

In deze deelstudie wordt ingespeeld op de beperkingen van het onderzoek naar de vroege arbeidsloopbaan en personeelsbeslissingen door onderzoek te doen naar redenen van werkgevers om een contract van een mbo-werknemer wel of niet te verlengen. In aansluiting en als aanvulling op het onderzoek naar de beslissingen van werkgevers bij retentie en promotie wordt aandacht gegeven aan drie groepen van factoren die zijn betrekking hebben op (1) het functioneren van een werknemer, (2) de organisatiecontext en (3) de manager die een beslissing neemt. De onderzoeksvraag van deze studie luidt: *in welke mate wordt de beslissing van werkgevers om een contract wel of niet te verlengen beïnvloed door het functioneren van een werknemer, de organisatiecontext en de manager?*

De wetenschappelijke bijdrage van deze deelstudie is tweeledig. Allereerst wordt in deze studie onderzoek gedaan naar een potentieel kritische transitiepunt in de vroege arbeidsloopbaan van mbo-werknemers, namelijk de kans op contractverlenging. Door de kans op contractverlenging vanuit werkgeversperspectief te bestuderen kan deze studie meer licht werpen op de mogelijkheden die werkgevers scheppen voor mbo-werknemers in de context van een organisatie. Ten tweede wordt in deze studie de beslissing die werkgevers nemen bij de afloop van een contract in brede zin bestudeerd. Door informatie over de werknemer, de organisatiecontext en de manager gecombineerd te bestuderen kan niet alleen worden begrepen welke werknemers in aanmerking komen voor

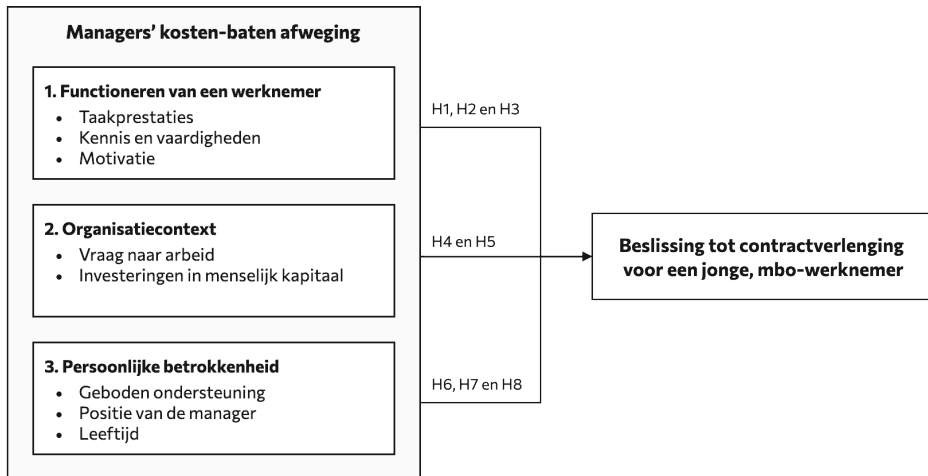
contractverlenging, maar ook in welke omstandigheden managers meer of minder bereid zijn om een contract te verlengen.

In deze deelstudie wordt op basis van een vignetonderzoek onderzoek gedaan naar de beslissing van managers om een tijdelijk contract van een jonge mbo-werknemers wel of niet te verlengen (zie ook hoofdstuk 4). Het onderzoek is uitgevoerd in Nederland en focust op de beslissing die managers nemen ten aanzien jonge mbo-werknemers die voltijds beroepsonderwijs hebben gevolgd in de beroepsopleidende leerweg (bol) van het mbo op niveau 2 t/m 4. Doordat het aandeel tijdelijke arbeidscontracten in Nederland hoog is in vergelijking tot andere Europese landen (European Union, 2012; Cörvers et al., 2011), is verondersteld dat deze context bijzonder geschikt is voor het bestuderen van de redenen die invloed hebben op de keuze van managers om een contract wel of niet te verlengen op het moment dat een tijdelijk contract afloopt (meer informatie over de mbo-arbeidsmarktcontext is te lezen in hoofdstuk 2). In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de theoretische achtergrond van het onderzoek, waarna een beschrijving volgt van de opzet, uitvoering en resultaten van het empirisch onderzoek.

7.2. Theorie

De beslissing van een manager om een contract wel of niet te verlengen kan worden gezien als de uitkomst van een complex evaluatieproces, waarbij een manager de kosten en baten van contractverlenging evalueert en een beslissing neemt die volgens hem/haar het meest voordelig uitpakt voor de organisatie (Karpinska et al., 2013; Van Solinge & Henkens, 2011). In tegenstelling tot beslissingsprocessen rondom werving- en selectie kent de managers de medewerker die in aanmerking komt voor contractverlenging en hebben zij informatie over het functioneren van een medewerker in de context van een specifieke organisatie. Dat maakt het onwaarschijnlijk dat statische discriminatie invloed heeft op de keuze van een manager (Arrow, 1973; Phelps, 1972). Behalve de productieve capaciteiten van een medewerker kunnen ook andere factoren de keuze van managers beïnvloeden. De arbeidssituatie, kenmerken van de organisatie, de rol van de manager en de sociale interactie tussen een manager en medewerker zijn hier enkele voorbeelden van (Principi et al., 2015; Guest & Bos-Nehles, 2013; Karpinska et al., 2013). Op basis van voorgaande kan worden verondersteld dat de beslissing tot contractverlenging wordt beïnvloed door grofweg drie groepen van factoren, namelijk (1) het functioneren van een werknemer, (2) de organisatiecontext en (3) de manager die een beslissing neemt. In figuur 7.1 zijn de drie groepen van factoren grafisch weergegeven.

Figuur 7.1 Onderzoeksmodel



De productieve capaciteiten van een werknemer

Bij de besluitvorming rondom contractverlenging kan worden verwacht dat managers belang hechten aan de mate waarin werknemers een bijdrage leveren aan het realiseren van organisatiedoelstellingen zoals een hoge productie en goede sociale relaties. Vanuit economisch oogpunt is het wenselijk dat managers het menselijk kapitaal van een organisatie op peil houden, aangezien dit wordt gezien als een kritische hulpbron voor het realiseren van organisatiesucces (McMahan & Harris, 2013; Boselie, 2010; Wright et al., 1994). Daarmee is het aannemelijk dat managers meer geneigd zijn om waardevol menselijk kapitaal, oftewel medewerkers die beschikken over een hoge mate van productieve capaciteiten, te behouden. Op basis van de *human capital theory* kunnen de productieve capaciteiten van een werknemer worden omschreven als de voorraad van kennis, vaardigheden en ervaringen waarover een werknemer beschikt en die relevant zijn voor het verrichten van productieve arbeid (McMahan & Harris, 2013). Volgens de *human capital theory* worden deze capaciteiten vooral opgebouwd via het onderwijs en werkervaring. Drie verschillende factoren worden belicht die verband houden met de productieve capaciteiten van een werknemer, namelijk (1) taakprestaties, (2) professionele kennis en vaardigheden en (3) motivatie. *Taakprestatie* verwijst naar de prestaties van werknemers bij het uitvoeren van omschreven werkzaamheden en kan worden beschouwd als een indicator van huidige en toekomstige productiviteit (Robertson & Smith, 2001). Werknemers die hun werkzaamheden uitvoeren in overeenstemming met de heersende prestatiestandaarden zijn daarom aantrekkelijk voor managers om te behouden.

In deze lijn kan worden verondersteld dat *professionele kennis en vaardigheden* ook relevant zijn voor het functioneren van een werknemer in een organisatie. Behalve beroepsgerichte kennis en vaardigheden hechten werkgevers belang aan sociale vaardigheden zoals samenwerken en communicatieve vaardigheden (Protsch & Solga, 2015). Ten derde wordt verondersteld dat managers belang hechten aan de *motivatie* van werknemers op de werkvloer, zoals hun bereidheid tot leren en betrokkenheid, omdat dit de inspanningen van een werknemer weerspiegelt om excellente arbeid te verrichten en inzetbaar te blijven. Dergelijke informatie is minder tastbaar, maar kan ook een positieve bijdrage leveren aan het realiseren van organisatiedoelstellingen zoals productiviteit, sociaal klimaat in een organisatie en verloop (Knies & Leisink, 2014a; Jiang et al., 2012; Henkens et al., 2009). Vanuit financieel en sociaal oogpunt kan daarom verwacht worden dat *managers meer geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden die hun werkzaamheden uitvoeren volgens de prestatiestandaarden (hypothese 1), beschikken over een hoge mate van relevante beroepsgerichte en sociale competenties (hypothese 2) en gemotiveerd zijn zich in te zetten in een organisatie (hypothese 3).*

Organisatiecontext

Contractbeslissingen worden genomen in de context van een specifieke organisatie en zullen daarom ook worden beïnvloed door de diverse contextuele factoren. De karakteristieken van de arbeidsmarkt, de maatschappelijke waarden en normen, en de configuraties in een organisatie zijn hier enkele voorbeelden van (Boselie, 2010; Paauwe, 2004). Verondersteld wordt dat deze contextuele factoren via financiële en sociale mechanismen druk uitoefenen op de beslissing van managers ten aanzien van het menselijk kapitaal. Daartoe worden twee specifieke factoren van de organisatiecontext belicht: (1) de vraag naar arbeid en (2) investeringen in de ontwikkeling van menselijk kapitaal.

Allereerst wordt verondersteld dat de *vraag naar arbeid* druk uitoefent op de beslissing van een manager (Oude-Mulders et al., 2014; Karpinska et al., 2013). Macro-economische ontwikkelingen zoals verandering in de vraag naar producten of diensten of een tekort aan gekwalificeerd personeel definiëren de mogelijkheden en restricties voor contractverlenging. Wanneer de vraag naar de producten of diensten van een organisatie afneemt, zullen managers meer geneigd zijn om kostenbesparende maatregelen te treffen zoals het niet verlengen van tijdelijke contracten. Aangezien jonge werknemers veelal werkzaam zijn op basis van een flexibel arbeidscontract, met beperkte bescherming en kosten voor ontslag, is het aannemelijk dat zij dit als eersten zullen merken. Wanneer de vraag naar producten en diensten van een organisatie echter toeneemt en/of organisaties kampen met een tekort aan (gekwalificeerd) personeel, dan zullen managers eerder geneigd zijn

om tijdelijke contracten te verlengen om tekorten op te vangen. Vanuit financiële overwegingen kan dus worden verondersteld dat: *managers zijn meer geneigd om jonge mbo-werknemers te behouden, wanneer zij een tekort hebben aan personeel en hiertoe minder bereid als zij moeten inkrimpen (hypothese 4).*

Ten tweede kunnen *investeringen in menselijk kapitaal* invloed hebben op de beslissingen van managers. Investeringen in menselijk kapitaal worden in dit onderzoek geconceptualiseerd als de *human-resource (hr)* maatregelen die worden toegepast om de productieve capaciteiten van werknemers te managen en te ontwikkelen tot inzet die iets oplevert voor de organisatie en de werknemer (Knies & Leisink, 2014a; Jiang et al., 2012). De implementatie van hr-maatregelen gericht op ontwikkeling zoals training en *mentoring* kunnen managers op drie manieren aanzetten om jonge werknemers te behouden (zie ook Oude Mulders et al., 2014). Allereerst kan de aanwezigheid van hr-maatregelen een signaal afgeven aan managers dat hun organisatie het belangrijk vindt dat werknemers kansen krijgen om zich te bewijzen op de werkvloer en hun talenten, kennis, vaardigheden, etc. te ontwikkelen. Daarnaast kunnen de directe kosten van het implementeren van hr-maatregelen en de indirecte kosten door productiviteitsverlies druk uitoefenen op de beslissing van managers. Een hoge mate van investeringen kan managers stimuleren om werknemers te behouden om het risico op verzonken kosten te beperken en de organisatie in staat te stellen om te profiteren van de gemaakte investering. Ten derde kan de implementatie van hr-maatregelen ervoor hebben gezorgd dat jonge werknemers bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden hebben opgedaan, waardoor zij meer betrokken en beter in staat zijn om een functie uit te voeren dan een potentieel nieuwe werknemer uit een algemene pool van werkzoekenden. Vanuit financiële en sociale overwegingen kan dus worden verwacht dat: *managers meer geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden wanneer zij werkzaam zijn in een organisatie die veel investeert in de ontwikkeling van jonge werknemers door middel van hr-maatregelen (hypothese 5).*

Betrokkenheid van de manager

Bij het nemen van beslissingen hebben managers ook een zekere speelruimte, oftewel discretionaire ruimte, voor hun keuze en gedrag (Knies & Leisink, 2014b; Brewster et al., 2013; Guest & Bos-Nehles, 2013). Deze opportunity-factor schept meer of minder mogelijkheden voor managers om weerstand te bieden naar boven en/of om hun persoonlijke ervaringen en interacties met een medewerker mee te laten wegen. Aangezien managers al contact hebben met werknemers op werkvloer, wordt verondersteld dat de kans klein is dat beslissingen worden beïnvloed door statistische discriminatie (Arrow, 1973; Phelps, 1972). In aansluiting op de literatuur over de implementatie van hrm wordt daarom verondersteld dat

de mate waarin een manager betrokken is bij een medewerker van invloed is op zijn/haar beslissing. Drie aspecten van betrokkenheid worden daarbij belicht: (1) geboden sociale ondersteuning, (2) managementpositie en (3) de leeftijd van een manager.

Allereerst kan sociale ondersteuning door managers een indicatie zijn van hun betrokkenheid en relatie met een werknemer. In lijn met Knies en Leisink (2014a) verwijst sociale ondersteuning naar de mate waarin managers in hun gedrag laten merken dat zij begaan zijn met de ontwikkeling en het dagelijks functioneren van werknemers. Op basis van de *sociale-exchange-theory* kan worden verwacht dat managers die meer sociale ondersteuning bieden aan werknemers, zich meer betrokken voelen bij werknemers, waardoor zij eerder bereid zijn om te zoeken naar mogelijkheden om hen te behouden. Op basis hiervan wordt verwacht dat *managers eerder bereid zijn om jonge mbo-werknemers te behouden naarmate zij een hogere mate van sociale ondersteuning bieden aan jonge werknemers (hypothese 6)*.

Ten tweede kan de positie van een manager in een organisatie invloed hebben op de beslissing van managers, aangezien managers verschillen in hun verantwoordelijkheden en de mate waarin zij betrokken zijn bij het aansturen en begeleiden van werknemers op de werkvloer. Topmanagers zijn verantwoordelijk voor het formuleren van het strategische beleid op de langere termijn, HR-medewerkers hebben vooral organiserende en structurerende taken en verantwoordelijkheden, en lijnmanagers zijn direct verantwoordelijk voor het structureren, coördineren en faciliteren van werkactiviteiten op de werkvloer (Wright & Nishii, 2013; Guest & Bos-Nehles, 2013). Zoals in hoofdstuk 6 is gesuggereerd, kan frequent contact met jonge werknemers ervoor zorgen dat er een interpersoonlijke relatie ontstaat tussen een manager en een werknemer in termen van vertrouwen en betrokkenheid, waardoor managers meer geneigd zijn om rekening te houden met het belang van jonge werknemers. Gelet op de taken van HR- en lijnmanagers is het waarschijnlijk dat zij frequenter en intensiever contact hebben met jonge werknemers dan topmanagers, waardoor zij mogelijk eerder geneigd zijn om jonge werknemers te behouden, oftewel *HR- en lijnmanagers zijn meer geneigd om jonge mbo-werknemers te behouden dan topmanagers (hypothese 7)*.

Ten derde kan de leeftijd van een manager een invloed hebben op de beslissing van een manager door middel van groepsidentificatie. Op basis van de *social identity theory* (Tajfel & Turner, 1979) kan worden aangenomen dat managers die jonge werknemers rekenen tot dezelfde sociale groep (in-group), meer geneigd zijn om positieve kenmerken aan deze werknemers toe te schrijven en hen vervolgens positiever evalueren dan wanneer werknemers tot een andere sociale groep (out-

groep) wordt gerekend. In deze lijn wordt verondersteld dat *jongere managers meer geneigd zijn om jonge werknemers te behouden dan oudere managers (hypothese 8)*.

7.3. Data

Voor het bestuderen van contractverlengingsbeslissingen zijn data verzameld onder managers met behulp van een vignetexperiment en een vragenlijstonderzoek. Er is gebruik gemaakt van een vignetexperiment om contractverlengingsbeslissingen te simuleren en de voorkeur van managers in relatie tot de productieve capaciteiten van jonge werknemers en de vraag naar arbeid te bestuderen (stap 1). Daarnaast is een vragenlijstonderzoek verricht onder dezelfde groep van managers om extra informatie te verzamelen over de kenmerken van de manager en die van hun organisatie (stap 2). Door eerst het vignetexperiment uit te voeren en daarna het vragenlijstonderzoek wordt het risico op *priming* beperkt (Pager & Quillian, 2005).

Dataverzameling en participanten

De data voor deze studie zijn verzameld in maart en april 2012 onder managers in Nederland. Gezien het exploratieve karakter van deze studie is gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproef en de sneeuwbal-methode, met als doel het selecteren van een zo'n heterogeen mogelijke groep van managers. Daarbij zijn managers in verschillende managementposities en uit verschillende organisaties (e.g. organisatiegrootte, bedrijfstak) geselecteerd om zo de aanwezigheid van variatie te garanderen. In totaal hebben 21 managers uit 21 verschillende organisaties deelgenomen aan het onderzoek (13 mannen en 8 vrouwen; gemiddelde leeftijd is 40 jaar).⁶ Drie categorieën van managers zijn aanwezig: topmanagers (28%), hr-managers (5%) en direct leidinggevendenden (67%). Gelet op de steekproeftrekking en -omvang vormt dit geen representatief beeld van de populatie managers in Nederland.

Stap 1: Vignetexperiment

Een vignetexperiment is een methode om menselijke beslissingen in een specifieke context te simuleren, waarbij een respondent een aantal korte, fictieve beschrijvingen van een persoon of situatie (d.i. een vignet) ter beoordeling krijgt voorgelegd (Wallander, 2009; Rossi & Anderson, 1982). Een vignet bevat een

⁶ De beschrijving van de steekproef en resultaten hebben betrekking op 21 managers. In eerste instantie hebben echter 30 managers uit 30 verschillende organisatie meegedaan aan dit onderzoek. Aangezien negen managers een deel van de vragenlijst niet hebben ingevuld (d.i. vragen over hr-maatregelen en/of ondersteuning) zijn de data van deze groep buiten beschouwing gelaten.

beperkt aantal vignetkenmerken met bijbehorende waarden die op een willekeurige manier met elkaar worden gecombineerd (logisch onmogelijke combinaties van kenmerken worden op voorhand uitgesloten) en op basis van toeval worden voorgelegd aan respondenten. Door de vignetkenmerken gecontroleerd te variëren en willekeurig te verdelen onder respondenten heeft deze methode de robuustheid van een experimenteel onderzoek en is het een geschikte methode om de determinanten van personeelsbeslissingen te bestuderen (Karpinska et al., 2013; Furnham & Petrides, 2006).

In deze studie bestaan de vignetten uit een beschrijving van een fictief profiel van een jonge mbo-werknemer (18-30 jaar) die in aanmerking komt voor een nieuw (tijdelijk) contract in een specifieke organisatie context. Elk vignet bestaat uit acht kenmerken, zodat wordt voorkomen dat respondenten te veel informatie moeten verwerken bij het lezen van de profielschetsen (zie Rossi & Anderson, 1982). In de vignetten zijn de taakprestaties (taakprestaties), professionele kennis en vaardigheden (beroepsgerichte- en sociale kennis en vaardigheden) en motivatie (bereidheid om te leren, betrokkenheid bij het team en de organisatie, nemen van verantwoordelijkheid voor het organiseren en afmaken van werk, zelfstandigheid in taakuitvoering). Daarnaast is de vraag naar arbeid in de vignetten opgenomen door vier verschillende personeelssituaties te specificeren (structureel tekort aan personeel, tijdelijk tekort, geen personeelstekort en noodzaak tot inkrimpen). Tabel 7.1 biedt een overzicht van deze acht vignetkenmerken en hun bijbehorende waarden.

Hoofdstuk 7

Tabel 7.1 Beschrijving van de vignetkenmerken

Vignetkenmerk	Mogelijke waarden
1 Beroepskennis en -vaardigheden	Niet zo goed Goed
2 Sociaal vaardig (bijv. communicatief, samenwerking)	Niet zo goed Goed
3 Bereidheid om te leren (bijv. leergierig, geïnteresseerd)	Niet zo goed Goed
4 Betrokken bij het team/ de organisatie	Niet zo goed Goed
5 Verantwoordelijkheid voor het organiseren en afmaken van het werk	Niet zo goed Goed
6 Kan zelfstandig taken plannen en uitvoeren	Niet zo goed Goed
7 Taakprestaties (uitvoering van de functie/ werkzaamheden)	Niet zo goed Goed
8 Personeelssituatie	Structureel tekort aan personeel Tijdelijk tekort aan personeel Geen personeelstekort Noodzaak tot inkrimpen

Op basis van de acht vignetkenmerken en de variatie in waarden, zijn 512 unieke vignetten geconstrueerd ($2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 4$). Aan elke respondent zijn vervolgens 12 willekeurige vignetten voorgelegd en is gevraagd om per vignet aan te geven hoe groot de kans op contractverlenging is voor een specifieke jonge mbo-werknemer in een specifieke organisatiecontext (1 'zeer kleine kans' tot 11 'zeer grote kans'). Daarbij zijn respondenten geïnstrueerd dat de vignetten betrekking hebben op jonge mbo-werknemers in hun organisatie, die recent zijn afgestudeerd en van wie het tijdelijke arbeidscontract afloopt. Een voorbeeld van een vignet is afgebeeld in figuur 7.2.

Figuur 7.2 Voorbeeld van een vignet (vignetnummer: 98)

Hieronder vindt u een paar profielen van jonge mbo-werknemers (18-30 jaar) die recent hun diploma hebben behaald. Al deze jonge werknemers hebben op dit moment een jaarcontract binnen uw organisatie. Stelt u zich bij ieder profiel voor dat deze jonge werknemer werkzaam is in uw organisatie en dat uw organisatie geconfronteerd wordt met de beschreven personeelssituatie. Wilt u vervolgens per profiel aangeven hoe groot de kans is dat u desbetreffende werknemer een nieuw (jaar)contract aanbiedt?

De organisatie

Actuele personeelssituatie	Structureel tekort aan personeel
----------------------------	----------------------------------

Jonge, mbo-werknemer

Beroepskennis en -vaardigheden	Erg veel vakkennis
--------------------------------	--------------------

Sociaalvaardig (bijv. communicatief, samenwerken)	Erg sociaalvaardig
------------------------------------------------------	--------------------

Bereidheid om te leren (bijv. leergierig, geïnteresseerd)	Niet zo leergierig
--------------------------------------------------------------	--------------------

Betrokkenheid bij het team en/ de organisatie	Niet zo betrokken
--------------------------------------------------	-------------------

Verantwoordelijkheid voor het organiseren en afmaken van het werk	Niet zo verantwoordelijk
----------------------------------------------------------------------	--------------------------

Zelfstandigheid t.a.v. plannen en uitvoeren van de werkzaamheden	Niet zo zelfstandig
---------------------------------------------------------------------	---------------------

Taakprestatie (uitvoering van de functie/ werkzaamheden)	Goede taakprestaties
-------------------------------------------------------------	----------------------

Hoe groot is de kans dat u deze werknemer een nieuw (jaar)contract aanbiedt in uw organisatie?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Zeer kleine kans				Neutraal			Zeer grote kans			

Vragenlijstonderzoek

Na het beoordelen van de vignetten is onder dezelfde groep van managers een vragenlijst afgenomen om gedetailleerde informatie te verkrijgen over de managers (sociale ondersteuning, managementpositie, leeftijd) en de organisatie waarin zij werkzaam zijn (hr-maatregelen, bedrijfstak, organisatiegrootte). Op basis van deze data zijn de volgende verklarende variabelen geconstrueerd, zie ook tabel 7.2.

Hr-maatregelen gericht op ontwikkeling verwijst naar de maatregelen die in een organisatie zijn geïmplementeerd om de productieve capaciteiten van jonge mbo-werknemers te managen en te ontwikkelen. Op basis van een studie van Knies en Leisink (2014a) zijn hiervoor vier relevante maatregelen geselecteerd, namelijk *mentoring*, training en opleiding, loopbaanadvies en doorstroombeleid. Aan managers is gevraagd om aan te geven in welke mate deze maatregelen in hun organisatie worden gebruikt om jonge werknemers te managen en te ontwikkelen (0 = helemaal niet gebruikt; 4 = heel erg veel gebruikt). Aangezien factoranalyses geen coherente factorstructuur aantonen, zijn deze vier maatregelen opgenomen als dummy-variabelen (0= niet toegepast; 1= wel toegepast). De correlaties tussen deze dummy-variabelen zijn beperkt, waarbij de correlatiecoëfficiënten liggen tussen de .13 en .39.

Ondersteuning door managers verwijst naar de mate waarin managers in hun gedrag laten merken dat zij werknemers ondersteunen. Overeenkomstig het werk van Knies en Leisink (2014a) is ondersteuning door managers gemeten met acht items die betrekking hebben op ondersteuning voor ontwikkeling en ondersteuning voor dagelijks functioneren. Aan respondenten zijn vier uitspraken voorgelegd over de mate waarin zij belangstelling tonen voor het persoonlijk functioneren van werknemers (bijv. Ik toon belangstelling voor de manier waarop een medewerker zijn werk doet) en vier uitspraken over de mate waarin zij ondersteuning bieden op het gebied van ontwikkeling (bijv. Ik adviseer medewerkers over werk in de toekomst). Resultaten van exploratieve factoranalyses tonen overeenkomstig het werk van Knies en Leisink (2014a) twee betrouwbare subschalen aan van ondersteuning voor ontwikkeling (4 items, $\alpha=.83$) en dagelijks functioneren (4 items, $\alpha=.78$). Om te controleren of deze schalen overlappen met de hr-maatregelen, zijn de onderlinge correlaties berekend. Hieruit blijkt dat de correlaties matig zijn (.20 - .52) en kan worden aangenomen dat de conceptuele overlap en het risico op multicollineariteit beperkt zijn.

Managementpositie verwijst naar de functie waarin managers werkzaam zijn in de organisatie. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen drie type posities: topmanagers (hoger management, zoals directeur, eigenaar van het bedrijf, CEO); HR-medewerkers (middenmanagement, zoals hr-manager en HR-stafid) en lijnmanagers (direct leidinggevenden, zoals het afdelingshoofd of de teamleider).

Tot slot is de *leeftijd* van managers ten tijde van het onderzoek gemeten en zijn de analyses gecontroleerd voor enkele achtergrondkenmerken namelijk het geslacht van de managers, sector, bedrijfstak en organisatiegrootte. Respondenten zijn gevraagd om aan te geven in welke sector (0= private en 1= publieke sector) en bedrijfstak hun organisatie werkzaam is (industrie; financiële dienstverlening; onderwijs, zorg en overheid; en overig). Organisatiegrootte is gemeten door

managers te vragen hoeveel werknemers er ongeveer in hun organisatie werkzaam zijn. Tabel 7.2 biedt een overzicht van alle variabelen van deze studie.

Tabel 7.2 Beschrijvende statistieken

	Waarden (min.-max.)		M	SD
<u>Afhankelijke variabele</u>				
Kans op retentie (1=klein; 11=groot)	1	11	4.96	2.24
<u>Onafhankelijke variabelen</u>				
<i>Productieve capaciteiten*</i>				
Taakprestaties	0	1	0.49	-
Beroepskennis en - vaardigheden	0	1	0.52	-
Sociaalvaardig	0	1	0.53	-
Bereidheid om te leren	0	1	0.52	-
Betrokken bij team/ organisatie	0	1	0.49	-
Verantwoordelijkheid	0	1	0.47	-
Zelfstandigheid	0	1	0.46	-
<i>Personeelssituatie*</i>				
Structureel tekort aan personeel	0	1	0.52	-
Tijdelijk tekort aan personeel	0	1	0.53	-
Geen tekort aan personeel	0	1	0.52	-
Noodzaak voor krimp	0	1	0.49	-
<i>Kenmerken van de organisatie</i>				
Publieke sector organisatie =private sector)	0	1	.40	-
Organisatiegrootte	0	4	1.53	1.15
Mentor	0	1	.73	-
Training en cursus	0	1	.93	-
Loopbaanadvies	0	1	.53	-
Doorstroom	0	1	.83	-

Tabel 7.2 Beschrijvende statistieken (vervolg)

	Waarden (min.-max.)		M	SD
<u>Kenmerken van de manager</u>				
Geslacht (man=ref.)	0	1	.47	-
Leeftijd	24	59	40.33	10.24
Topmanagers	0	1	.28	-
Hr-managers	0	1	.05	-
Lijnmanagers	0	1	.67	.-
Ondersteuning voor ontwikkeling	1.50	4	2.89	.55
Ondersteuning voor dagelijks functioneren	2.75	4	3.25	.35

Opmerking. De data met een * zijn verzameld met behulp van het vignetexperiment.

Analyse

Voor het analyseren van contractverlengingsbeslissingen is gebruikt gemaakt van 252 observaties van 21 respondenten. Aangezien deze observaties niet onafhankelijk van elkaar zijn, worden de data geanalyseerd met behulp van multilevel-regressieanalyse (Hox, 2010). De uitvoering van deze analyse bestaan uit drie stappen. Allereerst is een basismodel geschat zonder verklarende variabelen (d.i. 'leeg model') om te bepalen welk deel van de variantie in contractverlengingsbeslissingen ligt op het niveau van de vignetten observaties (niveau 1: productieve capaciteiten van jonge werknemers en de personeelssituatie) en welk deel op het niveau van de respondent (niveau 2: kenmerken van de manager en die van de organisatie). Op basis van dit 'lege model' is de *intraclass correlatie* (ICC) berekend om vast te stellen of het zinvol en gerechtvaardigd is om rekening te houden met de verschillen tussen managers (resultaten zijn niet gepresenteerd). De berekende ICC-waarde toont aan dat ongeveer 17 procent van de variatie in contractverlengingsbeslissingen kan worden toegeschreven aan de groepering van de data, oftewel wordt veroorzaakt door verschillen tussen respondenten. Dit benadrukt het gelaagde karakter van de data en impliceert dat multilevel-analyse zinvol en gerechtvaardigd zijn om de data te analyseren (Hox, 2010).

In de tweede stap zijn de onafhankelijke en controlevariabelen aan het basismodel toegevoegd. Er zijn *fixed* effecten geschat om te bepalen welke factoren contractverlengingsbeslissingen beïnvloeden. Aangezien de meeste variabelen in de analyses zijn opgenomen als dummy-variabelen, zijn de gepresenteerde regressiecoëfficiënten direct vergelijkbaar.

In de derde stap wordt de gecontextualiseerde kans op contractverlenging verkend. Dit is gedaan door de voorspelde retentiescores te berekenen

voor minder en zeer productieve werknemers in twee uiteenlopende organisatieomstandigheden. Deze scores zijn berekend op basis van de significante coëfficiënten in het volledige model (zie Tabel 7.3). Jonge werknemers die hoog scoren op de indicatoren productieve capaciteiten (d.i. een hoge mate van taakprestatie, beroepsgericht kennis en vaardigheden, sociaal vaardig, bereidheid tot leren, betrokkenheid en verantwoordelijkheid) zijn hierbij gerekend als hoogproductieve werknemers en worden geacht zeer aantrekkelijk te zijn voor managers, en jonge werknemers die op al deze elementen laag scoren tot laagproductieve werknemers. Daarnaast zijn twee sterk contrasterende organisatieomstandigheden geselecteerd, die contractverlengingsbeslissingen hetzij kunnen bevorderen (structureel personeelstekort en doorstroommaatregelen) ofwel kunnen belemmeren (d.i. inkrimpen en geen doorstroommaatregelen).

7.4. Resultaten

In tabel 7.3 zijn de resultaten van de multilevel-analyse gepresenteerd. Hierbij zijn de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten gepresenteerd die betrekking hebben op de kans op contractverlenging op een schaal van 1 (zeer kleine kans) tot 11 (zeer grote kans).

Hoofdstuk 7

Tabel 7.3. Resultaten van de multilevel-analyse ter verklaring van contractverlengingsbeslissingen van managers ten aanzien van jonge mbo-werknemers (N=252)

	β	S.E
Jonge, mbo-werknemer		
<i>Productieve capaciteiten</i>		
Taakprestaties	1.36**	0.21
Beroepskennis en - vaardigheden	0.93**	0.21
Sociaalvaardig	1.04**	0.20
Bereidheid om te leren	0.88**	0.20
Betrokken bij team/ organisatie	1.14**	0.20
Verantwoordelijkheid	0.79**	0.21
Zelfstandigheid	0.26	0.21
Organisatiecontext		
<i>Personeelssituatie (ref=noodzaak voor krimp)</i>		
Structureel tekort aan personeel	1.70**	0.31
Tijdelijk tekort aan personeel	0.77**	0.28
Geen tekort aan personeel	0.07	0.29
Publieke sector organisatie (ref=private sector)	0.45	0.58
Organisatiegrootte	0.18	0.16
Mentor	0.35	0.57
Training en cursus	1.39	1.19
Loopbaanadvies	0.52	0.45
Doorstroom	1.90**	0.60
<i>Manager</i>		
Geslacht (man=ref.)	1.47*	0.64
Leeftijd	-0.06*	0.02
Topmanagement (=ref)		
Hr-management	-5.20**	1.78
Lijnmanagement	-1.42**	0.55
Ondersteuning voor ontwikkeling	-3.49**	0.79
Ondersteuning voor dagelijks functioneren	2.92**	0.82
Constante	1.23	1.94
Variantie op het niveau van de manager (niveau 2; vragenlijst)	0.36	0.17
Variatie op het niveau van de vignetten (niveau 1; vignetexperiment)	2.41	0.22
Log-likelihood (degrees of freedom)	-479.31 (df=22)	
Wald chi2	223.77 (df=22)	

* $p < .05$, ** $p < .001$

De resultaten in tabel 7.3 tonen aan dat de factoren die relateren aan de productieve capaciteiten van jonge werknemers, uitgezonderd de mate van zelfstandigheid, de kans op contractverlenging vergroten. Vooral taakprestaties, betrokkenheid en sociale vaardigheid vergroten de kans op contractverlenging. Deze resultaten zijn in overeenstemming met hypothese 1 t/m 3. In box 7.1 worden het belang van productieve capaciteiten van mbo'ers geïllustreerd aan de hand van kwalitatief materiaal.

Ten tweede laten de resultaten zien dat de organisatiecontext invloed heeft op de beslissing van managers. In lijn met hypothese 4 blijkt dat een structureel of tijdelijk tekort aan personeel positief samenhangt met de kans op contractverlenging. Ook de aanwezigheid van doorstroom-maatregelen heeft invloed op de beslissing van managers, waarbij managers meer geneigd zijn tot contractverlenging wanneer hun organisatie maatregelen heeft geïmplementeerd ten aanzien van doorstroom. De andere maatregelen gericht op ontwikkeling - *mentoring*, training en cursus en loopbaanadvies - hebben echter geen significant effect op de contractverlengingsbeslissingen van managers. Op basis van deze resultaten is gedeeltelijke ondersteuning gevonden voor hypothese 5.

Ten derde blijkt dat factoren die zijn gelegen op het niveau van de manager relevant zijn. De mate waarin een manager ondersteuning biedt aan een werknemer, de managementpositie en de leeftijd van een manager hangen samen met de kans op contractverlenging. Ondersteuning voor dagelijks functioneren vergroot de kans op contractverlenging, terwijl een ondersteuning voor ontwikkeling deze kans verkleint. Aangezien in hypothese 6 is verondersteld dat beide vormen van ondersteuning een positief effect hebben op contractverlenging, wordt deze hypothese slechts gedeeltelijk ondersteund. Daarnaast tonen de resultaten aan dat topmanagers meer bereid zijn tot contractverlenging dan hr-managers en lijnmanagers. Hypothese 7 moet dus worden verworpen, aangezien hierin is verondersteld dat hr-managers en lijnmanagers meer geneigd zijn tot contractverlenging dan topmanagers. Verder heeft leeftijd een negatief effect op contractverlengingsbeslissingen. Dit negatieve effect is in overeenstemming met hypothese 8, waarin werd verwacht dat jongere managers meer geneigd zijn om jonge werknemers te behouden dan oudere managers.

In de analyse is gecontroleerd voor de kenmerken van de managers en die van hun organisaties. Daarbij blijkt dat het geslacht van de managers invloed heeft op de contractbeslissingen van managers, waarbij vrouwelijke managers meer geneigd zijn om jonge werknemers te behouden dan mannelijke managers. De sector waarin men werkzaam is en de organisatiegrootte hebben echter geen significant effect op de contractverlengingsbeslissingen van managers.

Box 7.1 Uit de praktijk

In deze box wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd hoe werkgevers denken over mbo-werknemers. De gepresenteerde informatie is gebaseerd op een kwalitatief onderzoek naar de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van jonge, mbo-werknemers. Data zijn in november 2011 verzameld door een groep studenten van de bacheloropleiding Bestuurs- en Organiseringswetenschap van de Universiteit Utrecht. Aan de hand van semigestructureerd interviews hebben zij een groep van 24 werkgevers bevestigd. Op basis van de transcripten van dit studentonderzoek zijn onderstaande thema's en citaten geselecteerd.

Manager over mbo-werknemers

Het beeld dat werkgevers hebben van mbo-werknemers varieert sterk van zeer positief tot zeer negatief. Managers die positief zijn over mbo-werknemers benadrukken dat mbo-werknemers praktijkgericht zijn en van aanpakken weten. Ter illustratie: "(...) een heel groot voordeel met mbo'ers is dat ze wel van aanpakken weten. Het zijn hele praktijkgerichte mensen. Ik heb geen zin om uren te discussiëren over het waarom, als iets gewoon gedaan moet worden. Ze steken absoluut de handen uit de mouwen". De managers die minder positief zijn over mbo-werknemers focussen vooral op de houding en motivatie van mbo-werknemers. Zo vertelt een van de managers: "Er zijn echt weinig mensen die zeggen 'nou vertel eens' of die een vraag stellen. En sommigen zijn gewoon echt heel erg ongemotiveerd, heel negatief en het stelt allemaal toch niets voor. En prik mij maar lek hoor, ik weet niet waar het aan ligt, op het hbo is dat veel minder".

Het belang van competenties, houding en gedrag

Een groot aantal werkgevers hecht belang aan gedegen vakkennis en -vaardigheden en stelt dat mbo'ers die starten op de arbeidsmarkt het vak nog onvoldoende onder de knie hebben. Ter illustratie: "de huidige mbo'ers, dus de nog niet zo lang afgestudeerden, daarvan denk ik: hebben ze wel voldoende kennis en vaardigheden in huis? Zijn deze vaardigheden wel volledig ontwikkeld?". Sommige werkgevers vinden dit een groot probleem, terwijl anderen ook bereid zijn om te kijken naar het potentieel van een werknemer en werknemers willen helpen om hun potentie verder te ontwikkelen. Ter illustratie: "Ik vraag sowieso geen schoolverlaters, want dan ben ik gewoon 3 jaar iemand aan het opleiden. Eigenlijk vraag ik iemand van 30 jaar met 20 jaar ervaring, bij wijze van spreken. Nou die zijn

er niet, maar goed. Ik vraag wel iemand die wat getrainder is (..) Wij kijken sowieso of diegenen aanleg heeft om te sleutelen. Er zijn wel mensen die helemaal niet kunnen sleutelen." Naast vakkennis geven werkgevers ook aan dat sociale vaardigheden en beheersing van de Nederlandse taal van groot belang. Ter illustratie: "ja je kunt beter vaktechnisch iets kunnen sleutelen dan sociaal-technisch. Want als dat sociaal-technische er niet in zit.. ja... dan is het lastig..".

Een tweede relevante factor is houding. Werkgevers geven aan dat zij het belangrijk vinden dat mbo-werknemers geïnteresseerd zijn en passie hebben voor het vak. Een werkgever zegt hierover "(bedrijven) die zoeken mensen die helemaal voor een vak gaan, en dan is er denk ik heel veel mogelijk. Maar ja, je kunt niet beginnen met: 'ja, ik ken het vak half en laat me maar leuk beginnen', of als het feestdagen zijn of je moet overwerken 'ja nou dan haak ik even af hoor'" (uitzendbureau, eigenaar). Ook verwachten werkgevers dat mbo'ers zich flexibel opstellen, enthousiast zijn en laten zien dat zij bereid zijn om te leren en hard te werken. Als dit ontbreekt, gaat het volgens werkgevers mis: "(...) En dan is de vraag; waarom wil je kapper worden enzo.. en dan is de reactie, kauwgum kauwend, 'ja, ik heb werk nodig'. Ja dan kun je eigenlijk al zeggen, nou, ik ben klaar met dit gesprek, dit gaat hem niet worden" (kapper, salon-manager).

Verder verwachten werkgevers dat mbo-werknemers zich inzetten op de werkvloer. Daarbij vinden zij het belangrijk dat mbo'ers hun werk goed doen, maar ook dat mbo'ers proactief handelen en verantwoordelijkheid nemen voor het plannen en organiseren van het werk. Zo vertelt een van de managers dat: "(...) als je ziek bent, dan ben je ziek. Maar als je je grote teen gestoten hebt, kun je gewoon werken. Als er één ziek is en die zet dan in zijn Ping-naam of op Hyves of waar dan ook, mijn vriendje komt en we gaan lekker filmpje kijken, nou reken er maar even op dat je je eerstvolgende werkdag na je ziektedag even teruggefloten wordt door je collega's". Ook verwachten zij dat mbo-werknemers feedback accepteren en hier iets mee doen: "Ik heb een aantal jonge mensen die dat heel moeilijk vinden, die voornamelijk in de verdediging schieten, het 'ja maar'-gehalte is heel groot... Vaker gehoord of niet? (...) Ja dat merk ik heel erg, dat je vaak bijna in een discussie belandt terwijl je iemand gewoon vertelt wat hij moet doen en dat vind ik heel apart (...) Maar goed er zijn er ook altijd bij die niet zo zijn, die het wel heel prettig vinden om feedback te krijgen".

Al met al tonen deze resultaten aan dat contractverlengingsbeslissingen worden beïnvloed door factoren die relateren aan de productieve capaciteiten van jonge werknemers, de organisatiecontext (personeelstekort en doorstroommaatregelen) en de betrokkenheid en kenmerken van managers (sociale ondersteuning, managementpositie, leeftijd, geslacht).

Vervolgens zijn de resultaten van twee belangrijke voorspellers gecombineerd om de gecontextualiseerde kans op contractverlenging te vatten. In tabel 7.4 worden de resultaten hiervan gepresenteerd.

Tabel 7.4 Voorspelde contractverlengingscores voor laag en hoog productieve werknemers in een specifieke organisatiecontext (1= zeer kleine kans op contractverlenging, 11= zeer grote kans op contractverlenging)

Organisatiecontext	Productieve capaciteiten van een werknemer	
	Laag	Hoog
Noodzaak tot inkrimpen & geen doorstroommaatregelen	3.13	4.49
Structureel personeelstekort & doorstroommaatregelen	4.85	6.21

Opmerking. De gemiddelde score op contractverlenging is 4.90 op een schaal van 1 tot 11.

De resultaten van tabel 7.4 tonen aan dat managers over het algemeen weinig geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden. Dit geldt vooral in een situatie waarin organisaties moeten inkrimpen en er geen doorstroommaatregelen zijn geïmplementeerd, aangezien de voorspelde kans op contractverlenging voor laag productieve jonge werknemers 3.13 is op een schaal van 1 tot 11 en voor hoogproductieve jonge werknemers 4.49. De voorspelde kans op contractverlenging neemt echter substantieel toe voor werknemers met veel productieve capaciteiten wanneer zij werkzaam zijn in een organisatie die kampt met een structureel personeelstekort en doorstroommaatregelen implementeert (score= 6.21). Daarentegen hebben jonge werknemers met een lage mate van productieve capaciteiten minder kans op contractverlenging, ook wanneer er sprake is van een structureel tekort aan personeel en doorstroommaatregelen (score= 4.85). Dit suggereert dat een groot aantal managers huiverig is voor het verlengen van (tijdelijke) contracten en dat zij contractverlenging vooral overwegen als alle lichten op groen staan in een organisatie.

7.5. Conclusie en discussie

In deze empirische deelstudie is de kans op contractverlenging van mbo'ers verklaard. Aan de hand van inzichten uit de economie, sociologie en hrm-literatuur

zijn hypothesen geformuleerd over welke factoren invloed hebben op de beslissing van managers om een contract te verlengen. Door een vignetexperiment en een vragenlijstonderzoek te combineren, is inzichtelijk gemaakt welke werknemers kans maken op contractverlenging en in welke condities managers verlenging meer of minder wenselijk vinden. Daarmee draagt deze exploratieve studie bij aan de kennis over een potentieel belangrijk maar onderbelicht transitiepunt in de vroege loopbaan en aan de kennis over de complexiteit van besluitvormingsprocessen van managers.

De resultaten tonen aan dat de kans op een nieuw (tijdelijk) contract vrij beperkt is, aangezien managers over het algemeen niet geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden. Daarnaast komt naar voren dat de beslissing inderdaad wordt beïnvloed door factoren die betrekking hebben op de productieve capaciteiten van mbo-werknemers, de organisatiecontext (personeelstekorten, doorstroombeleid) en de manager (sociale ondersteuning, managementpositie, leeftijd, geslacht). Opvallend is dat factoren op het niveau van de organisatiecontext en managers over het algemeen zwaarder wegen dan de productieve capaciteiten van jonge, mbo-werknemers. Daarmee biedt deze studie een aantal waardevolle inzichten in de kansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt en de redenen die van invloed zijn op de besluitvorming van managers.

Allereerst tonen de resultaten aan dat de kans op contractverlenging toeneemt voor werknemers die beschikken over een hoge mate van productieve capaciteiten. Vooral taakprestaties, betrokkenheid en sociale vaardigheden zijn hierbij van belang. Hoewel mbo-werknemers doorgaans zijn opgeleid voor een beperkt scala van beroepen die specifieke beroepsvaardigheden vereisen, benadrukken de resultaten van deze studie het belang van meer generieke, overdraagbare competenties en het belang van motivatie. Dit sluit aan bij noties over de ongebonden loopbaan en 21^e-eeuwse vaardigheden, waarin wordt benadrukt dat inter- en intra-persoonlijke vaardigheden voor (toekomstige) werknemers van groot belang zijn om te kunnen blijven participeren op de dynamische arbeidsmarkt (Heisig & Solga, 2015; Akkermans et al., 2015b; hoofdstuk 3).

Ten tweede benadrukken de resultaten van deze studie dat de organisatiecontext een kritische conditie is voor de kans op contractverlenging voor zowel goed als minder goed presterende jonge werknemers. Zo neemt de kans op retentie toe wanneer werknemers werkzaam zijn in een organisatie waarin een tekort is aan personeel en doorstroom-maatregelen zijn geïmplementeerd. Ondanks dat in deze omstandigheden goed presterende jonge werknemers een redelijk kans maken op retentie, blijkt dat de kansen op retentie voor minder goed presterende jonge werknemers gering zijn. Dit suggereert dat een groot aantal managers huiverig is voor het verlengen van (tijdelijke) contracten en dat zij retentie vooral lijken te

overwegen onder de voorwaarde dat werknemers beschikken over zeer gunstige productieve capaciteiten en alle lichten op groen staan in een organisatie. De economisch recessie ten tijde van dit onderzoek speelt hierbij mogelijk een rol (Belfi et al., 2018; Berntson et al., 2006). Tegen de verwachting in, bleek dat de andere hr-praktijken gericht op ontwikkeling zoals training en loopbaanplanning geen invloed hebben op de besluitvorming van managers. Dit impliceert dat vooral doorstroombeleid managers stimuleert om werknemers een (nieuwe) kans te bieden zodat het risico op verzonken kosten wordt beperkt en de organisatie kan profiteren van de gemaakte investering.

Een derde belangrijke bevinding van deze studie is dat de manager een niet te onderschatten factor is voor het bestuderen van contractverlengingsbeslissingen en de kansen van jonge mbo-werknemers. Vooral de positie van de manager binnen de organisatie heeft invloed op hun besluitvorming. Tegen de verwachting in blijkt dat topmanagers meer geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden dan HR- en lijnmanagers. Mogelijk ervaren topmanagers minder beperkingen en meer speelruimte in een organisatie om zich minder laten leiden door het huidige beleid en de actuele personeelstekorten. Opvallend is dat vooral hr-managers minder bereid zijn om contracten te verlengen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de hr-managers in dit onderzoek vooral werkzaam zijn als administratief expert (Ulrich et al., 2013), waardoor zij minder bezig zijn met de koppeling van hrm met de organisatiestrategie dan topmanagers en minder zicht hebben op werkvloer en de eisen die aan medewerkers worden gesteld dan lijnmanagers. Een andere mogelijkheid is dat de steekproeftrekking invloed heeft op deze resultaten, aangezien er relatief weinig hr-managers aan deze studie hebben deelgenomen. Waarom topmanagers meer bereid zijn om contracten te verlengen en hr-medewerkers in het bijzonder hiertoe minder bereid zijn, vereist echter aanvullend onderzoek naar de ervaringen, houding en motieven van managers. Een andere onverwachte bevinding is het gedifferentieerde effect van sociale ondersteuning. Tegengesteld aan de verwachting tonen de resultaten aan dat managers die ondersteuning voor ontwikkeling aanbieden minder bereid zijn om contracten te verlengen, terwijl ondersteuning voor dagelijks functioneren hun bereidheid tot retentie vergroot. Een mogelijke verklaring voor deze onverwachte uitkomst is dat ondersteuning voor ontwikkeling wordt gezien als onderdeel van hun baan, die niet noodzakelijkerwijs samengaat met een interpersoonlijke relatie waarin managers actief zoeken naar mogelijkheden om werknemers te behouden. Ondersteuning voor dagelijks functioneren lijkt echter wel een bijdrage te leveren aan een interpersoonlijke relatie met een hogere mate van vertrouwen en betrokkenheid, waardoor managers zich bekommeren om de loopbaan van hun werknemer in een organisatie.

Verder laten de resultaten zien dat contractverlengingsbeslissingen worden beïnvloed door de leeftijd en het geslacht van managers, waarbij jongere en vrouwelijke managers meer geneigd zijn om jonge mbo-werknemers te behouden dan oudere en mannelijke managers. De eerste bevinding is in lijn met noties van de *social identity theory* en de resultaten van eerder onderzoek (Principi et al., 2015) en suggereert dat processen van in-group bias een rol spelen bij de besluitvorming rondom retentie. Desalniettemin zijn de attitude, beelden en ervaringen van managers in dit onderzoek niet gemeten, waardoor aanvullend onderzoek hiernaar vereist is. De sekseverschillen zijn echter onverwacht, aangezien eerder onderzoek geen verschillen in contractverlengingsbeslissingen heeft aangetoond tussen mannen en vrouwen (Oude-Mulders et al., 2014; Karpinska et al., 2013). Mogelijk wordt de besluitvorming van vrouwelijke managers ingegeven door andere motivatie en waarden dan mannelijke managers, waardoor zij meer geneigd zijn om jonge mbo-werknemers een nieuwe kans te geven. Hoewel de resultaten kunnen suggereren dat sommige managers betere beslissingen nemen dan anderen, benadrukken de resultaten van deze studie vooral dat de kans op baanbehoud in grote mate afhangt van degenen die deze beslissing nemen.

De resultaten van deze exploratieve studie zijn grotendeels in lijn met die van kwalitatief en vragenlijstonderzoek naar de personeelsbeslissingen van managers, waarin is getoond dat de managers hun keuze baseren op diverse stukjes van informatie (Furnham & Petrides, 2006) en dat hun beslissingen samenhangen met demografische kenmerken van de manager (Principi et al., 2015). Daarnaast sluiten de resultaten van dit onderzoek aan bij eerdere studies naar de contractverlengingsbeslissingen van oudere werknemers (Oude Mulders et al., 2014; Karpinska et al., 2013), door te benadrukken dat het combineren van informatie over de vraag- en aanbodzijde noodzakelijk is om de kansen van werknemers in een organisatie beter te begrijpen. Dit betekent echter niet dat de onderliggende processen bij de besluitvorming van managers ten aanzien van jongere en oudere werknemers hetzelfde zijn. Voor jongere werknemers kunnen managers bijvoorbeeld de potentiële productiviteitsgroei van jonge werknemers overwegen evenals de ontwikkeling van de vraag naar werknemers in hun huidige baan. Terwijl voor oudere werknemers andere overwegingen relevant kunnen zijn, zoals het risico op gezondheidsproblemen of de mate waarin hun kwaliteiten nog voldoende aansluiten bij de specifieke kwaliteiten van de voorraad menselijk kapitaal in een organisatie. Hoewel dit aanvullend onderzoek vereist is, is het mogelijk dat managers een andere tijdshorizon hanteren bij het evalueren van jongere en oudere werknemers, waarbij deze langer is voor jongere werknemers dan voor oudere werknemers.

7.6. Tot besluit

Samenvattend toont dit onderzoek aan dat de kans op de contractverlenging van mbo'ers weliswaar wordt beïnvloed door factoren op het niveau van individuen (competenties, houding en gedrag van jonge, mbo-werknemers), maar dat hun kansen vooral worden bepaald door factoren op het niveau van werkgevers (vraag naar arbeid, hr-maatregelen en de persoon van de manager). In het licht van het algemene theoretische raamwerk van dit proefschrift kan worden geconcludeerd dat de afloop van een contract een potentieel risico vormt voor de vroege arbeidsloopbaan (centrale uitgangspunt 1) en dat het relevant is om kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen (centrale uitgangspunt 2). In hoofdstuk 9 wordt dieper ingegaan op de resultaten en implicaties van deze deelstudie door de resultaten in onderlinge samenhang te bespreken.

Hoofdstuk 8

De vroege arbeidsloopbaan van
mbo'ers



Hoofdstuk 8

In de eerste drie empirische deelstudies van dit proefschrift is de vroege arbeidsloopbaan in kaart gebracht en is onderzoek gedaan naar twee potentieel belangrijke momenten aan het begin van de loopbaan, namelijk arbeidsmarktintrede en de kans op contractverlenging. Uit deze deelstudies blijkt dat de overgang naar de arbeidsmarkt weliswaar soepel verloopt (hoofdstuk 5 en 6), maar ook dat mbo'ers een grote kans hebben om hun baan te verliezen op het moment dat hun contract afloopt (hoofdstuk 7). In deze laatste deelstudie gaat de aandacht uit naar het vervolg van de vroege arbeidsloopbaan. Onderzocht wordt of het combineren van kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers een mogelijkheid biedt om configuraties te identificeren die het succes van de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers twee jaar na arbeidsmarktintrede voorspellen.

In aansluiting op het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift worden kenmerken en gedragingen van de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende c.q. de organisatie waarbij het individu in dienst is) gecombineerd bestudeerd. Op basis van theorieën over loopbaanconstructie, menselijk kapitaal en sociale uitwisseling worden empirische verbanden verkend tussen de vroege arbeidsloopbaan (loopbaansucces en loopbaanverwachtingen), de persoonlijke hulpbronnen van individuen (menselijk kapitaal), het hulpbronnenmanagement door het individu (loopbaanexploratie en proactief gedrag), de werkgever (hr-maatregelen) en *organizational agents* (ondersteuning door werkplekbegeleiders in de stagecontext en door leidinggevendenden in de reguliere werkcontext). Voor de bestudering hiervan zijn data van het School2Work-panelonderzoek geanalyseerd met behulp van een datagedreven analysetechniek, namelijk beslissingsbomen. Door aandacht te besteden aan een verscheidenheid van factoren en beslissingsbomen te gebruiken, wordt getracht om combinaties van factoren te identificeren die van belang zijn voor het voorspellen van de slagingskansen van individuen bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. Behalve dat dit bijdraagt aan een beter begrip van de een succesvolle start op de arbeidsmarkt, biedt deze deelstudie beleidsgerichte informatie op over wie er moeite heeft om een succesvolle start van het werkzame leven te maken en welke combinaties van factoren daarbij een rol spelen. Met deze informatie kunnen beleidsmakers en andere partijen gericht werken aan interventies die bijdragen aan een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt.

Het hoofdstuk kent de volgende opbouw. Na een korte introductie (paragraaf 8.1) volgt het theoretische kader van deze deelstudie (paragraaf 8.2). Daarna komen de gebruikte data aan bod (paragraaf 8.3), waarna de resultaten worden gepresenteerd (paragraaf 8.4). Aan het einde van dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van deze deelstudie samengevat (paragraaf 8.5) en

wordt kort gereflecteerd op de centrale uitpunten van dit proefschrift (paragraaf 8.6).

8.1. Achtergrond

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is een belangrijke periode in het leven en de loopbaan van jongeren. In deze periode krijgen jongeren te maken met grote veranderingen op persoonlijk, sociaal en beroepsmatig vlak die een invloed hebben op het proces van volwassenwording en de ontwikkeling van de loopbaan (Dicks et al., 2018; Akkermans et al., 2019; European Union, 2012; Liefbroer & Dykstra, 2008; Super, 1980). Uit onderzoek naar de school-naar-werk-transitie en vroege arbeidsloopbaan weten we dat jongeren om allerlei redenen moeite kunnen hebben om hun weg naar en op de arbeidsmarkt te vinden. Behalve persoonlijke factoren zoals opleidingskwalificaties blijkt dat de context waarin jongeren worden opgeleid, wonen en werken invloed heeft op de arbeidsmarktpositie en -kansen van jongeren (Marshall & Symonds, 2021; Blossfeld et al., 2008; Wolbers, 2007). Ondanks dat er geen gebrek is aan onderzoek, hebben onderzoekers tot op heden relatief weinig aandacht besteed aan de vraagkant van de arbeidsmarkt en de wisselwerking tussen aanbieders en vragers van arbeid (vgl. Wolbers, 2014; hoofdstuk 1 en 3). Dat komt onder meer doordat factoren aan de aanbod- en vraagkant van de arbeidsmarkt vaak los elkaar zijn onderzocht en dat bestaande datasets doorgaans onvoldoende gedetailleerde informatie bevatten om de invloed van een breed scala van antecedenen op de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen (hoofdstuk 1 en 4). Het is daarom interessant om na te gaan het combineren en gelijktijdig bestuderen van factoren die liggen bij de aanbieders (individuen) en vragers van arbeid (werkgevers) meer licht kan werpen op hoe individuen en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven.

Deze deelstudie levert een bijdrage aan dit kennishiaat door onderzoek te doen naar de vraag *welke (combinaties van) factoren aan de aanbod- en vraagkant van de arbeidsmarkt bieden een verklaring voor de vroege arbeidsloopbaan van individuen?* Het onderzoek belicht de vroege arbeidsloopbaan van individuen in de eerste drie jaar na aanvang van het examenjaar en richt zich op een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers die de vroege arbeidsloopbaan kunnen beïnvloeden (zie ook hoofdstuk 1 en 3). Het betreft een exploratief verkennend onderzoek, waarin gebruik wordt gemaakt van beslissingsbomen om combinaties van factoren te identificeren uit een grote hoeveelheid data.

Beslissingsbomen zijn een datagedreven analysetechniek waarbij een algoritme patronen in de data leert herkennen. Op basis van de patronen die het

algoritme vindt tussen uitkomst- en verklarende variabelen, wordt een inschatting gemaakt van de variabelen die het meest relevant zijn voor het voorspellen van een uitkomstvariabele (Scheer, 2019; Witten et al, 2016; Chien & Chen, 2008). In tegenstelling tot traditionele statistische analysetechnieken die worden ingezet om empirische verbanden tussen variabelen te kunnen aantonen, wordt er met beslissingsbomen gezocht naar variabelen of verbanden die een uitkomstvariabele het beste voorspellen binnen een dataset. Wanneer een verklarende variabele (bijv. opleidingsniveau) niet is opgenomen in een beslissingsboom, heeft de verklarende variabele onvoldoende onderscheidend vermogen om als voorspellingsheuristiek te worden gebruikt. Dit betekent echter niet dat een verklarende variabele geen invloed heeft op een uitkomstvariabele. Hoewel beslissingsbomen traditionele statistiek niet kunnen vervangen, laten studies naar onder meer crimineel gedrag, studentprestaties, en *human-resource-management* (hrm) zien dat beslissingsbomen een effectieve en efficiënte analysetechniek zijn om voorspellers en verbanden te identificeren (Al-Barrak & Al-Razgan, 2016; Van der Veer et al., 2009; Chien & Chen, 2008; Thomas & Galambos, 2004; Guest et al., 2004). Een bijkomend voordeel is dat de algoritmes van beslissingsbomen redelijk robuust zijn, waardoor de resultaten beperkt worden vertekend door ontbrekende data, scheve verdelingen of een grote hoeveelheid aan variabelen (Witten et al., 2016; Chien & Chen, 2008). Door gedetailleerde informatie over de vroege arbeidsloopbaan, kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers te analyseren met behulp van beslissingsbomen, is het mogelijk om meer licht te werpen op de manier waarop individuen en werkgevers samen invloed hebben op een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Daarmee draagt deze deelstudie bij aan de kennis over de vroege arbeidsmarkt en levert het beleidsgerichte informatie op over wie er moeite heeft om een succesvolle start van het werkzame leven te maken en welke combinaties van oorzaken daarbij een rol spelen.

Het empirisch onderzoek is uitgevoerd onder individuen die een initiële mbo-opleiding hebben verlaten en hun intrede doen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze context is uitermate geschikt om combinaties van factoren aan de aanbod- en vraagkant van de arbeidsmarkt in relatie tot de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen, omdat werkgevers op een vroeg moment invloed kunnen hebben op de ontwikkeling en loopbaan van individuen die zijn opgeleid in het mbo (zie ook hoofdstuk 1 en 2). In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de theoretische achtergrond van deze deelstudie, waarna een beschrijving volgt van de opzet, uitvoering en resultaten van het empirische onderzoek.

8.2. Theorie

In lijn met het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift staat de vroege arbeidsloopbaan centraal en wordt gebruik gemaakt van twee concepten om de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen (zie hoofdstuk 3). Loopbaansucces verwijst naar de positieve werk- en psychologische prestaties van een individu van het verleden tot heden (Ng et al., 2005; Arthur et al., 2005), terwijl loopbaanverwachtingen betrekking heeft op de loopbaankansen in de (nabije) toekomst' (Van Harten, 2016). In aansluiting op het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift wordt aandacht besteed aan factoren die liggen bij de aanbieders van arbeid en de vragers van arbeid, met een focus op persoonlijke hulpbronnen, hulpbronnenmanagement door het individu en de werkgever.

Hieronder worden de twee sets van factoren uitgewerkt. Op basis van inzichten uit verschillende onderzoeksvelden, zoals de literatuur over menselijk en sociaal kapitaal, loopbaanconstructie en sociale ondersteuning, worden algemene veronderstellingen geformuleerd over de manier waarop individuen en werkgevers de vroege arbeidsloopbaan kunnen beïnvloeden. In deze deelstudie worden de inzichten uit verschillende onderzoeksvelden niet gebruikt om hypothesen te formuleren en te toetsen over de aard en sterkte van empirische verbanden, maar wel om een set van verklarende factoren samen te stellen voor het analyseren van de vroege arbeidsloopbaan.

De invloed van het individu op de vroege arbeidsloopbaan

De literatuur over de school-naar-werk-transitie en loopbanen biedt diverse aanknopingspunten om te veronderstellen dat de persoonlijke hulpbronnen (menselijk kapitaal) en het hulpbronnenmanagement van individuen (loopbaanexploratie, proactief gedrag) invloed hebben op de vroege arbeidsloopbaan van individuen. Allereerst kan op basis van de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur worden verwacht dat menselijk kapitaal een belangrijke hulpbron is voor de vroege arbeidsloopbaan (zie hoofdstuk 3). Behalve dat menselijk kapitaal individuen in staat stelt om productieve arbeid te verrichten (McMahan & Harris, 2013; Becker, 1962), kunnen werkgevers indicaties van menselijk kapitaal gebruiken als screeninginstrument voor het selecteren van nieuw personeel (Karasek III & Bryant, 2012; Spence, 1973). In deze deelstudie worden drie verschillende factoren belicht die verband houden met menselijk kapitaal, namelijk opleidingskwalificaties, werkervaring en gezondheid. Opleidingskwalificaties en werkervaring zijn indicatief voor de kennis en vaardigheden van individuen. Uit diverse studies blijkt dat deze factoren positief samenhangen met arbeidsmarkt- en loopbaansucces (Dicks et al., 2018; Protsch & Solga, 2015; Ng et al, 2005; hoofdstuk

3). Daarnaast wordt aandacht besteed aan gezondheid. Hoewel gezondheid minder tastbaar is, toont onderzoek aan dat een goede gezondheid van belang is voor het verrichten van productieve arbeid en voor arbeidsparticipatie.

Ten tweede kan op basis van de literatuur over baangezoekgedrag en individueel loopbaanmanagement worden verwacht dat hulpbronnenmanagement door het individu van belang is voor een succesvolle start van de loopbaan (zie hoofdstuk 3). Het verkennen en het voorbereiden van de loopbaanmogelijkheden kan volgens de theorieën van loopbaanconstructie het zelfbewustzijn van individuen vergroten, waardoor zij meer gerichte loopbaankeuzes maken en nieuwe leer- en loopbaanactiviteiten in gang zetten die van belang zijn voor het realiseren van positieve loopbaanuitkomsten. Studies laten bijvoorbeeld zien dat het verkennen en het voorbereiden van de loopbaanmogelijkheden gerelateerd zijn aan de manier waarop individuen zoeken naar een baan en de mate waarin zij erin slagen om werk te vinden (Hirschi & Koen, 2021; Guan et al., 2013; Koen et al., 2010; Zikic & Klehe, 2006; Seibert et al., 2001). In deze deelstudie zijn twee factoren meegenomen die verband houden met hulpbronnenmanagement vanuit het individu, namelijk loopbaanexploratie en loopbaanacties. Loopbaanexploratie verwijst naar het proces waarin individuen informatie verzamelen over zichzelf en de omgeving om zich te oriënteren en zich voor te bereiden op nieuwe loopbaanomstandigheden (Hirschi & Koen, 2021; Lent & Brown, 2013; Zikic & Klehe, 2006). Loopbaanacties verwijzen naar de acties die individuen nemen om hun ontwikkeling en loopbaan positief te beïnvloeden conform een modern psychologisch contract (Guan et al., 2015; De Vos et al., 2009a). Deze acties kunnen zijn gericht op reflectie alsook op constructie.

De invloed van werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan

Op basis van het onderzoek naar sociale ondersteuning, *mentoring* en hrm kan worden verondersteld dat niet alleen het individu, maar ook het hulpbronnenmanagement van werkgevers invloed heeft op de vroege arbeidsloopbaan. Behalve dat werkgevers keuzes maken over wie zij aannemen of ontslaan, kunnen werkgevers met hun beleid en gedrag ook bijdragen aan het vergroten van de kennis en vaardigheden van individuen en de motivatie van medewerkers (Knies, 2012; Boxall & Macky, 2009). Onderzoek naar *mentoring* en sociale ondersteuning toont bovendien dat de ondersteuning die werkgevers bieden aan (jonge) medewerkers het zelfvertrouwen van jonge werknemers kan vergroten en hen kan helpen om te functioneren in nieuwe leer- en werkomgevingen (Sing et al., 2009; Eby et al., 2006; Allen et al., 2004). In deze studie worden twee aspecten van hulpbronnenmanagement van werkgevers belicht, namelijk *human-resource* (hr) maatregelen en de ondersteuning door *organizational agents*. Hr-

maatregelen worden gezien als een investering van werkgevers in de ontwikkeling van werknemers die van belang is voor het verrichten van productieve arbeid. Ondersteuning door *organizational agents* verwijst naar de ondersteuning die leidinggevendenden bieden aan werknemers in de werkcontext in de periode voor en na het verlaten van het onderwijs. In lijn met het onderzoek naar *people management* wordt een onderscheid gemaakt tussen ondersteuning gericht op ontwikkeling en ondersteuning gericht op dagelijks functioneren en welzijn (Knies & Leisink, 2014b; Purcell & Hutchinson, 2007).

De invloed van individuen en werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan

In lijn met het algemeen theoretisch raamwerk van dit proefschrift wordt verondersteld dat het hulpbronnenmanagement door het individu en de werkgever niet alleen los, maar ook samen de vroege arbeidsloopbaan beïnvloeden (hoofdstuk 3). Meer specifiek wordt een wisselwerking verondersteld tussen individuen en werkgevers die van invloed is op de vroege arbeidsloopbaan (vgl. Forrier et al., 2009). Op basis van theorieën over sociale uitwisseling, menselijk en sociaal kapitaal wordt verondersteld dat er twee manieren zijn waarop individuen en werkgevers samen de vroege arbeidsloopbaan kunnen beïnvloeden. In de eerste plaats kan worden verondersteld dat het gedrag van individuen en dat van werkgevers elkaar beïnvloeden, in zowel in positieve als negatieve zin, waardoor er hetzij een concentratie hetzij een gebrek aan hulpbronnen optreedt die van invloed is op de vroege arbeidsloopbaan (het katalysator-effect). In eerder onderzoek naar de invloed van loopbaanmanagement op subjectief loopbaansucces zijn dergelijke katalysator-effecten reeds vastgesteld voor meer ervaren werknemers door te laten zien dat het positieve effect van ondersteuning door werkgevers op subjectief loopbaansucces sterker is voor proactieve werknemers dan voor minder proactieve werknemers (Guan et al., 2015; De Vos et al., 2009a). Ten tweede kan worden verondersteld dat de hulpbronnen die individuen hebben en krijgen van werkgevers tot op zekere hoogte inwisselbaar zijn, waardoor het effect van individuele kenmerken en gedragingen op de vroege arbeidsloopbaan minder sterk is (het buffer-effect). Zo is het denkbaar dat een gebrek aan persoonlijke hulpbronnen de vroege arbeidsloopbaan minder belemmert wanneer een individu proactief aan de ontwikkeling van zijn/haar hulpbronnen werkt en daarbij ondersteuning krijgt van een werkgever.

Input voor een analyse met beslissingsbomen

In het empirische onderzoek worden de hierboven beschreven factoren als voorspellende variabelen meegenomen om een inschatting te maken van de factoren die het meest relevant zijn voor het voorspellen van de vroege arbeidsloopbaan

drie jaar na aanvang van het examenjaar. Daarnaast worden loopbaanuitkomsten op eerdere tijdstipmomenten (loopbaansucces en loopbaanverwachtingen een en twee jaar na aanvang van het examenjaar) en enkele achtergrondkenmerken van individuen en van werkgevers in de analyse meegenomen die invloed kunnen hebben op het gedrag van actoren en de vroege arbeidsloopbaan. Sekse, etniciteit en organisatiesector zijn hier enkele voorbeelden van (Akkermans et al., 2019; Bukodi et al., 2008; Wolbers, 2007).

8.3. Data

Voor de analyse van de vroege arbeidsloopbaan van individuen is gebruik gemaakt van gegevens van het School2Work-panelonderzoek van de Universiteit Utrecht. Dit panelonderzoek bestaat uit een serie van vijf vragenlijsten waarmee informatie over de mbo-arbeidsmarktovergang is verzameld onder een groep van 2.017 individuen in de periode 2011-2014 (zie ook paragraaf 4.3). Vanuit deze dataset zijn gegevens geselecteerd van individuen die (1) informatie hebben verstrekt over hun positie in 2012, 2013 en 2014 en (2) die het initieel onderwijs hebben verlaten. Individen die hun onderwijsloopbaan vervolgen of terugkeren naar het onderwijs zijn niet meegenomen in de analyses. Deze selecties op het School2Work-panel hebben geleid tot een analytische steekproef van 197 individuen. Deze groep bestaat voornamelijk uit vrouwen (61 procent) en is gemiddeld 23 jaar oud bij de start van het examenjaar in 2011 (sd.= 2,36). Ongeveer één op zeven respondenten heeft een migratieachtergrond. Bij de start van het onderzoek volgt ongeveer twee derde van deze respondenten een mbo-opleiding op niveau-4 en volgt een relatief grote groep respondenten een opleiding in de richting van 'onderwijs, gezondheid- en welzijnzorg' (46%) of 'cultuur, recreatie en horeca' (24%).

Operationalisering

De uitkomstvariabelen in deze deelstudie zijn: loopbaansucces en loopbaanverwachtingen. Loopbaansucces verwijst naar de behaalde loopbaanprestaties van een individu van het verleden tot nu de (objectief en subjectief loopbaansucces) en loopbaanverwachtingen geven een inschatting van de loopbaankansen in de nabije toekomst. Zoals in hoofdstuk 4 is beschreven, wordt voor de operationalisering van deze concepten gebruik gemaakt van verschillende variabelen. Objectief loopbaansucces is gemeten met vijf variabelen (arbeidsmarktpositie, arbeidsduur, arbeidsvorm, baanmatch en baan via het voormalig leerbedrijf). Voor het meten van subjectief loopbaansucces en loopbaanverwachtingen is gebruik gemaakt van bestaande schalen, waarbij de formulering van de items op een aantal punten is aangepast. Meer informatie over de operationalisering van loopbaansucces en -verwachtingen is te vinden

in paragraaf 4.5.1. De voorspellende variabelen in deze deelstudie zijn: *menselijk kapitaal* (behaalde opleidingskwalificaties, werkervaring, gezondheid), *loopbaanmanagement* (loopbaanexploratie en loopbaanacties), *toepassing hr-maatregelen* (hr-maatregelen gericht op het bevorderen van ontwikkeling en loopbaan) en *ondersteuning door organizational agents* (ondersteuning voor ontwikkeling en ondersteuning voor dagelijks functioneren), *kenmerken van individuen* (leeftijd, sekse, etniciteit, gezinssituatie) en *kenmerken van individuen werkgevers* (sector, bedrijfstak). Al deze variabelen zijn gemeten met zelf-gerapporteerde meetinstrumenten. Tabel 8.1 biedt een beknopt overzicht van de gemeten variabelen. De gebruikte schalen die op basis van de factor- en betrouwbaarheidsanalyse zijn geconstrueerd zijn te vinden in bijlage C.

Tabel 8.1 Meting van de variabelen

Variabelen	Meting
Behaalde opleidingskwalificaties	Opleidingsniveau: betreft hoogst genoten opleidingsniveau in jaren (zie hoofdstuk 6) Startkwalificatie: indicator of iemand zijn/haar in het bezit is van een startkwalificatie (een havo-, vwo- mbo-2, -3 of -4 diploma) Opleidingsrichting: indicator van hoogste behaalde opleidingsniveau binnen het mbo (zie hoofdstuk 6)
Werkervaring	Betreft het aantal jaar werkervaring in een (bij)baan. Onderscheid is gemaakt tussen minder dan een half jaar, ongeveer één jaar, 1-2 jaar, 3-4 jaar, 4-5 jaar en meer dan 5 jaar werkervaring.
Gezondheidssituatie	Ervaren gezondheid: betreft ervaren gezondheid (0=heel erg slecht; 10=heel erg goed) Aantal gezondheidsproblemen: betreft problemen die het werken in de toekomst kunnen belemmeren Soort gezondheidsproblemen: betreft respondenten die hinder ondervinden van leer-, gedrag- of andere gezondheidsproblemen. Er is een onderscheid gemaakt tussen vijf soorten problemen
Loopbaanexploratie	Voor het meten van loopbaanexploratie is gebruik gemaakt van een schaal met 4 items ($\alpha=.70$). De items zijn ontleend aan het onderzoeksinstrument 'loopbaanspiegel' (Walter et al., 2009)
Loopbaanacties:	Betreft de mate waarin individuen activiteiten ondernemen om hun ontwikkeling en loopbaan positief te beïnvloeden na het verlaten van het initiële onderwijs. Voor het meten is gebruik gemaakt van een schaal met zes items. De items zijn ontleend aan onderzoek naar proactief loopbaangedrag en een onderzoeksinstrument dat loopbaansturende acties conform een modern psychologisch contract meet (Walter et al., 2009)

Tabel 8.1 Meting van de variabelen (vervolg)

Meting	Indicator
Ervaring met hr-maatregelen gericht op de ontwikkeling en de loopbaan van medewerkers	Betref de mate waarin individuen ervaring hebben met hr-maatregelen die zijn gericht op het stimuleren van de ontwikkeling en de loopbaan van medewerkers. Er is een onderscheid gemaakt tussen vier soorten hr-maatregelen: training, doorstroom, feedback en loopbaanadvies (0=geen ervaring, 1=wel ervaring).
Ervaren ondersteuning door <i>organizational agents</i> in de stagecontext:	Betrefte de mate waarin een individu ondersteuning heeft ervaren door de werkplekbegeleider voor het het verlaten van het initiële onderwijs. Voor het meten is gebruik gemaakt van een twee subschalen, met elk vijf items. De items zijn ontleend aan een schaal voor het meten van <i>people management</i> (Knies, 2011). <ul style="list-style-type: none"> • subschaal 'ondersteuning ontwikkeling' (5 items, a=.76) • subschaal 'ondersteuning voor dagelijks functioneren' (5 items, a=.92)
Ervaren ondersteuning door <i>organizational agents</i> in de reguliere werkcontext	Betrefte de mate waarin een individu ondersteuning heeft ervaren door de leidinggevende na het verlaten van het initiële onderwijs. Voor het meten is gebruik gemaakt van een twee subschalen, met elk vier items. De items zijn ontleend aan een schaal voor het meten van <i>people management</i> (Knies, 2011). <ul style="list-style-type: none"> • subschaal 'ondersteuning ontwikkeling' (4 items, a=.88; a=.90; a=.87) • subschaal: ondersteuning dagelijks functioneren (4 items, a=.89; a=.87; a=.88)
Leeftijd	Betrefte de leeftijd op het moment van afname van de vragenlijst.
Geslacht	Dummy variabele (0=man; 1=vrouw)
Migratieachtergrond	Migratieachtergrond (0=geen, 1= wel een migratieachtergrond) Migratieachtergrond: generatie (0=tweede, 1= eerste generatie) Migratieachtergrond: herkomst (0=westerse, 1= niet-westerse herkomst)
Gezinsituatie	Aanwezigheid jonge kinderen: betreft de aanwezigheid van thuiswonende kinderen onder de 12 jaar in het huishouden (0=nee, 1=ja)
Sector	Type organisatie waarin men werkzaam is (0=private sector, 1=publieke sector organisatie)
Bedrijfstak	Betrefte de bedrijfstak waarin een individu werkzaam is op het meten van arbeidsmarktsituatie. Er is een grof onderscheid gemaakt tussen 10 branches (bouw; cultuur, sport en recreatie; onderwijs, gezondheid en welzijnszorg; financiële dienstverlening; handel; horeca; industrie en techniek; ict; defensie; overige dienstverlening).

Analyse

De analyse van de data bestaat uit twee stappen. In de eerste stap zijn de gemiddelde scores op de uitkomst- en verklarende variabelen gepresenteerd. In de tweede stap worden per uitkomstvariabelen (zoals flexibele arbeid, loopbaanverwachtingen, etc.) beslissingsbomen afgeleid uit de beschikbare data. Aan de hand van het *Random Forest* algoritme in *SPSS AnswerTree* (SPSS,

1998) worden patronen in de data herkend en worden objecten (respondenten) ingedeeld in uitsluitende groepen (klassen). Deze splitsing van de data wordt visueel weergegeven in een boomstructuur. De eerste splitsing van de data vindt plaats op basis van de onafhankelijke variabele die het sterkst differentieert op de afhankelijke variabele (d.i. wortelknoop). Vervolgens worden de deelverzamelingen van deze wortelknoop opgesplitst in kleinere deelverzamelingen, waardoor nieuwe knopen (d.i. interne knopen) en vertakkingen ontstaan. Dit proces wordt herhaald totdat een stopcriterium is bereikt en deelverzamelingen niet verder worden opgesplitst. Door de vertakkingen in de boom te volgen naar een laatste knoop (d.i. eindknoop), wordt duidelijk welke factoren het meest relevant zijn om een bepaalde loopbaanuitkomst te voorspellen (bijv. betaalde baan) en in welke volgorde factoren van belang zijn (belangrijkste factoren eerst). Op basis hiervan is het mogelijk om hiërarchische classificatieregels te formuleren over welke factoren – of combinaties van factoren – een loopbaanuitkomst het beste voorspellen binnen een bepaalde dataset. In deze deelstudie is het stopcriterium vastgesteld op een minimum van 15 objecten (respondenten). Dat betekent dat de groepen niet verder worden opgesplitst bij 15 of minder objecten. Voor iedere beslisboom wordt tevens de voorspelkwaliteit binnen een dataset gerapporteerd. Meer informatie over de toepassing van beslissingsbomen en de manier waarop een balans kan worden gevonden tussen onder- en overfitting van beslissingsbomen is te lezen in studies van Scheer (2019) en Maimon & Rokach (2014).

8.4. Resultaten

De resultaten zijn in twee delen gepresenteerd. Het eerste deel biedt een beschrijving van de vroege arbeidsloopbaan (paragraaf 8.4.1) en kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers die in de analyse zijn meegenomen (paragraaf 8.4.2). In het tweede deel wordt aan de hand van beslissingsbomen in kaart gebracht welke factoren of combinaties van factoren een loopbaanuitkomst drie jaar na aanvang van het examenjaar het beste voorspellen (paragraaf 8.4.3).

8.4.1. Beschrijving van de vroege arbeidsloopbaan

In tabel 8.2 zijn de loopbaanuitkomsten van respondenten per meetmoment gepresenteerd. In de eerste kolommen staan de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de loopbaanuitkomsten en in de laatste kolom is het verschil tussen de scores in één en drie jaar na de start van het examenjaar gepresenteerd.

Hoofdstuk 8

Tabel 8.2 Gemiddelde scores op loopbaanuitkomsten (n=197), naar tijdstmoment

Loopbaanuitkomsten	To+12 maanden		To+24 maanden		To+36 maanden		Verschil
	M	SD	M	SD	M	SD	
<i>Arbeidsmarktpositie</i>							
Onderwijs	0.34	0.47	0.10	0.30	0.00	0.00	-0.34
Betaalde arbeid	0.51	0.50	0.74	0.44	0.82	0.38	+0.31
Economische inactiviteit	0.16	0.37	0.17	0.37	0.18	0.38	+0.02
<i>Arbeidsduur</i>							
Zeer kleine deeltijdbaan	0.10	0.3	0.01	0.08	0.02	0.14	-0.08
Kleine deeltijdbaan	0.04	0.2	0.05	0.22	0.06	0.24	+0.02
Middelgrote deeltijdbaan	0.11	0.32	0.15	0.36	0.17	0.37	+0.06
Grote deeltijdbaan	0.23	0.42	0.24	0.43	0.26	0.44	+0.03
Fulltime-arbeid	0.52	0.50	0.55	0.50	0.49	0.50	-0.03
<i>Arbeidsvorm</i>							
Oproep- of uitzendcontract	0.15	0.36	0.21	0.41	0.17	0.38	+0,02
Kortlopend tijdelijk contract	0.15	0.36	0.34	0.47	0.30	0.46	+0,15
Langlopend tijdelijk contract	0.48	0.5	0.17	0.38	0.14	0.35	-0.34
Zelfstandig ondernemer	0.04	0.2	0.03	0.17	0.04	0.19	+0.00
Vaste contract	0.17	0.38	0.25	0.44	0.35	0.48	+0,18
<i>Baanmatch</i>							
Baanmatch	0.78	0.41	0.64	0.48	0.58	0.50	-0.20
Horizontale mismatch	0.09	0.29	0.11	0.31	0.13	0.34	+0.04
Verticale mismatch	0.09	0.29	0.13	0.34	0.11	0.31	+0.02
Horizontaal en verticale mismatch	0.00	0.00	0.05	0.23	0.09	0.28	+0.09
<i>Baan via het voormalig leerbedrijf</i>							
Baan via het voormalig leerbedrijf	0.41	0.49	0.32	0.47	0.33	0.47	-0,08
<i>Loopbaantevredenheid</i>							
Loopbaantevredenheid	5.40	1.11	5.15	1.19	5.13	1.12	-0.27
<i>Loopbaanverwachtingen</i>							
Loopbaanverwachtingen	3,44	0,74	3,35	0,82	3,18	0,78	-0,26

Opmerking. Arbeidsmarktpositie en baankenmerken zijn dummy-variabelen met een waarde van 0 of 1. Loopbaantevredenheid en -verwachtingen zijn schaalesscores met respectievelijk waarden tussen de 1 en 7 (loopbaantevredenheid) en 1 tot 5 (loopbaanverwachtingen).

Uit tabel 8.1 blijkt dat de meerderheid van de respondenten werkzaam is na het verlaten van de initiële mbo-opleiding. Ongeveer de helft van alle werkenden heeft een fulltimebaan (d.i. baan voor meer dan 35 uur per week) en de meeste werkenden zijn werkzaam op basis van een flexibel arbeidscontract. De resultaten tonen voorts aan dat meer dan de helft van alle werkenden een baan heeft gevonden die aansluit bij het opleidingsniveau en de opleidingsrichting (baanmatch) van een individu en dat ongeveer één op de drie werkenden werkzaam is bij het voormalig leerbedrijf. Over de ontwikkeling van hun loopbaan en toekomstige kansen zijn respondenten positief aangezien alle scores boven het theoretische middelpunt van de schaal liggen.

De gepresenteerde verschil-scores tonen aan dat loopbaanuitkomsten over de tijd veranderen. Hoewel enige voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van deze verschilcores door de variërende aantallen waarnemingen, suggereren de verschilcores dat steeds meer respondenten doorstromen naar betaalde arbeid, meer uren gaan werken en vaker een vast contract hebben. Werkenden zijn iets vaker werkzaam buiten het kerndomein, aangezien de gemiddelde score op baanmatch licht afneemt in de eerste twee jaar na het verlaten van de initiële mbo-opleiding. Tot slot suggereren de verschilcores dat respondenten naarmate de tijd vordert minder positief zijn over hun loopbaan, aangezien de loopbaantevredenheid en loopbaanverwachtingen dalen in de eerste twee jaar na het verlaten van de initiële mbo-opleiding.

8.4.2. Beschrijving van de voorspellende variabelen

In tabel 8.2 zijn de scores op de onafhankelijke variabelen van respondenten per meetmoment gepresenteerd. In de eerste kolommen staan de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de loopbaanuitkomsten en in de laatste kolom is het verschil tussen de scores in één en drie jaar na de start van het examenjaar gepresenteerd. Tabel 8.2 heeft dezelfde opbouw als tabel 8.1. In de eerste kolommen zijn de gemiddelde scores van respondenten op de onafhankelijke variabelen per meetmoment gepresenteerd. Wanneer een variabele niet tijd variërend zijn gemeten, is een lege cel gepresenteerd. In de laatste kolom is het verschil tussen de scores in één en drie jaar na de start van het examenjaar gepresenteerd.

Tabel 8.2 Gemiddelde scores op onafhankelijke variabelen (n=197), naar tijdstmoment

Verklarende variabelen	T0 + T1 Examenjaar		To+12 maanden		To+24 maanden		To+36 maanden		Verschil
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
<i>Menselijk kapitaal</i>									
Opleidingsniveau			13,26	1,11	13,28	1,09	13,44	1,19	+0,18
Startkwalificatie	-	-	0,97	0,17	0,97	0,19	0,97	0,16	0,00
Opleidingsrichting mbo									-
Techniek en industrie	-	-	-	-	-	-	0,18	0,39	-
Cultuur, vrije tijd en horeca	-	-	-	-	-	-	0,25	0,44	-
Handelen zakelijke dienstverlening	-	-	-	-	-	-	0,09	0,29	-
Onderwijs, gezondheid - en welzijnszorg	-	-	-	-	-	-	0,44	0,50	-
Veiligheid en defensie	-	-	-	-	-	-	0,03	0,18	-
Aantal jaren werkervaring	3,93	1,81	-	-	-	-	-	-	-
<i>Gezondheidsituatie</i>									
Ervaren gezondheid	4,56	1,36	-	-	-	-	-	-	-
Aantal gezondheidsproblemen	0,76	1,02	-	-	-	-	-	-	-
Belemmering Lezen	0,18	0,38	-	-	-	-	-	-	-
Belemmering Leren	0,12	0,33	-	-	-	-	-	-	-
Belemmering: Stress	0,17	0,38	-	-	-	-	-	-	-
Belemmering Psychosociale	0,11	0,31	-	-	-	-	-	-	-
Belemmering Lichamelijk	0,22	0,41	-	-	-	-	-	-	-

Tabel 8.2. Gemiddelde scores op onafhankelijke variabelen (n=197), naar tijdstipmoment (vervolg.)

Verklarende variabelen	T0 + T1 Examenjaar		To+12 maanden		To+24 maanden		To+36 maanden		Verschil
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
<i>Loopbaanmanagement</i>									
Loopbaanexploratie	4,77	1,35	-	-	-	-	-	-	-
Loopbaanacties	-	-	3,49	0,76	3,52	0,80	3,44	0,79	-0,05
<i>Toepassing hr-maatregelen</i>									
Mentor	-	-	0,45	0,50	0,26	0,44	0,17	0,38	-0,28
Opleiding of training	-	-	0,64	0,48	0,56	0,50	0,62	0,49	-0,02
Loopbaanadvies	-	-	0,60	0,49	0,51	0,50	0,43	0,50	-0,17
Doorstroom	-	-	0,40	0,49	0,53	0,50	0,53	0,50	+0,13
<i>Ondersteuning door organizational agents</i>									
Ondersteuning ontwikkeling (stage)	5,25	1,15	-	-	-	-	-	-	-
Ondersteuning dagelijks functioneren (stage)	5,48	1,32	-	-	-	-	-	-	-
Ondersteuning ontwikkeling	-	-	3,06	1,02	3,01	0,97	2,97	1,00	-0,09
Ondersteuning dagelijks functioneren	-	-	3,72	1,00	3,69	0,80	3,63	0,79	-0,09

Uit tabel 8.2 blijkt dat de meerderheid van de respondenten een mbo-opleiding heeft afgerond met een diploma (d.i. 14 jaar onderwijs) en dat bijna alle respondenten in het bezit zijn van een startkwalificatie. De meeste respondenten hebben hun hoogste diploma behaald in de richting 'onderwijs, gezondheid- en welzijnszorg'. Gemiddeld hebben respondenten 3-4 jaar werkervaring opgedaan in een bijbaan voordat zij doorstromen richting de arbeidsmarkt. Respondenten zijn redelijk positief over hun gezondheid ($M = 4.56$ op een schaal van 0-6) en rapporteren geen grote problemen die de uitvoering van (toekomstige) werkzaamheden kan belemmeren. Wanneer er wel sprake is van dergelijke problematiek, dan blijkt dat lichamelijke problematiek, problemen met lezen en zware stress (bijv. door schulden, scheiding) het meeste voorkomen. Wat betreft het hulpbronnenmanagement door het individu blijkt dat respondenten over het algemeen redelijk hoog scoren. De gemiddelde scores op beroepsidentiteit tonen aan dat respondenten over het algemeen een sterke binding met het beroep hebben waar zij voor zijn opgeleid ($M = 3.99$) en dat zij actief bezig zijn met het verkennen van hun beroepsmogelijkheden ($M = 3.60$). Ook blijkt dat respondenten actief bezig zijn met het verkennen van de loopbaan. Ten derde illustreren de resultaten van tabel 8.2 dat de meerderheid van de respondenten ondersteuning door de werkgever krijgt. Ongeveer één op de vier heeft ervaring met *mentoring* en maatregelen gericht op doorstroom in een organisatie. Op de werkvloer zijn respondenten positief over de ondersteuning die zij krijgen van hun leidinggevenden, aangezien de schaalscores voor ondersteuning voor ontwikkeling (OO) en ondersteuning voor dagelijks functioneren (ODW) boven het theoretische middelpunt van de schaal liggen. Het meest positief zijn werknemers over ondersteuning die ze krijgen op het gebied van dagelijks functioneren. Ook tijdens de stage zijn respondenten positief over de ondersteuning die zij krijgen op de werkvloer van hun werkplekbegeleider.

De gepresenteerde verschillen tonen aan dat scores op de onafhankelijke variabelen over de tijd veranderen. Hoewel enige voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van deze verschillen door het variërende aantal waarnemingen, suggereren de verschillen dat respondenten minder actief bezig zijn met het verkennen en plannen van nieuwe loopbaanmogelijkheden na het verlaten van het onderwijs. Ook de ervaren ondersteuning die individuen rapporteren vanuit de werkomgeving daalt in de eerste twee jaar na het verlaten van de initiële mbo-opleiding (uitgezonderd maatregelen voor doorstroom).

8.4.3. Beslissingsbomen voor vroege arbeidsloopbaan

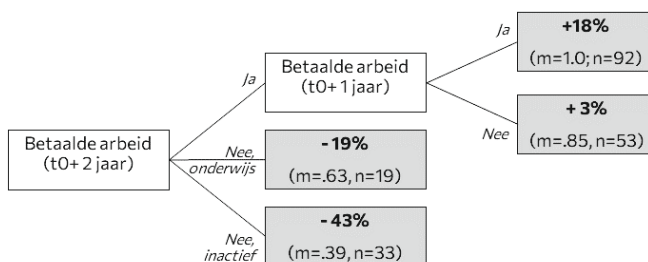
In de figuren 8.3 t/m 8.8 worden de beslissingsbomen gepresenteerd voor het hebben van betaalde arbeid, baankenmerken (baan via het voormalig leerbedrijf, arbeidsvorm, -omvang en baanmatch), loopbaantevredenheid en

loopbaanverwachtingen. In elk figuur staat de belangrijkste voorspeller van een loopbaanuitkomst aan de linkerkant gepresenteerd (wortelknoop). Vanuit de wortelknoop kunnen de vertakkingen worden gevolgd naar de gearceerde blokken (de eindknoten). In deze blokken is niet alleen de gemiddelde waarde op een loopbaanuitkomst weergegeven, maar ook de procentuele verandering na het volgen van een bepaalde route. Door de vertakkingen van de wortel- naar de eindknoten te volgen, wordt stapsgewijs inzichtelijk gemaakt onder invloed van welke factoren de gemiddelde waarde op een loopbaanuitkomst significant toe- of afneemt. Bij elke boom staat vermeld welke voorspellers in welke volgorde voorspellend zijn voor de uitkomst op een loopbaanuitkomst drie jaar na aanvang van het examenjaar ($t_0 + 36$ maanden) en wat de miskwalificatie is van de boom. De miskwalificatie is indicatief voor de fit van het model: het geeft aan hoeveel voorspelfouten het model van de boom maakt als het voorspelt op basis van nieuwe data. Bij de eerste beslissingsboom worden alle routes naar de eindknoten toegelicht. Voor de andere bomen wordt enkel de situatie waarin de kans op een bepaalde uitkomstmaat het meeste stijgt en het meeste daalt toegelicht.

Arbeidspositie: het wel/niet hebben van betaald werk ($t_0 + 3$ jaar)

Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op het hebben van betaald werk 0.82, oftewel 82 procent van de individuen is drie jaar na aanvang van het examenjaar werkzaam en 18 procent is niet werkzaam ($t_0 + 3$ jaar). De beslissingsboom heeft zes knopen met twee belangrijke voorspellers. De belangrijkste voorspeller voor betaalde arbeid drie jaar na aanvang van het examenjaar ($t_0 + 3$ jaar), is het hebben van werk twee jaar na aanvang van het examenjaar ($t_0 + 2$ jaar). Daarna volgt het hebben van betaalde arbeid één jaar na de start van het examenjaar ($t_0 + 1$ jaar). De boom past redelijk goed bij de data, aangezien de beslissingsboom een miskwalificatie heeft van 13 procent. In figuur 8.1 is de beslissingsboom gepresenteerd voor de kans op betaalde arbeid ($t_0 + 3$ jaar).

Figuur 8.1 Beslissingsboom voor betaalde arbeid $t_0 + 3$ jaar ($n=197$)



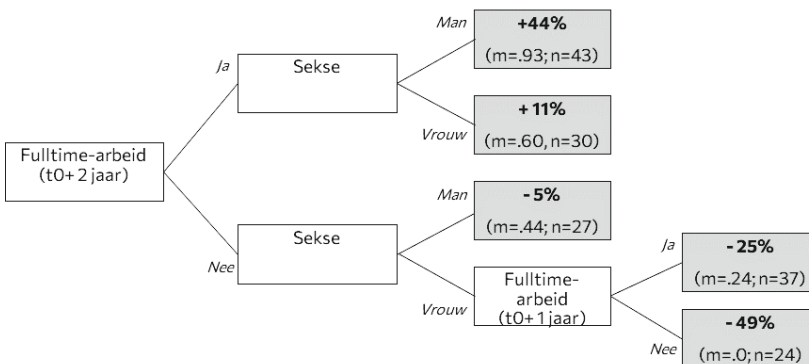
Hoofdstuk 8

Uit figuur 8.1 komt naar voren dat het aandeel respondenten dat betaalde arbeid verricht op t_0+3 jaar met 18 procent stijgt wanneer respondenten ook werkzaam zijn in de twee voorliggende jaren (t_0+2 jaar en t_0+1 jaar). Zijn respondenten wel werkzaam twee jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+2 jaar) maar niet één jaar na aanvang, dan stijgt het aandeel respondenten met 3 procent. Voor respondenten die geen betaalde arbeid hebben twee jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+2 jaar) daalt het aandeel dat werkt met 19 procent als ze onderwijs volgen en met 43 procent als ze niet leren of werken. Kortom: de kans op betaalde arbeid is het grootst wanneer respondenten in voorgaande twee jaren ook werkzaam zijn ($m=1.00$, stijging van de kans met 18 procent). Daarentegen is de kans op betaalde arbeid het laagst wanneer respondenten in de voorliggende jaren geen werk hadden ($m=.39$, daling van de kans met 43%). Deze resultaten impliceren dat het hebben van werk vlak na het verlaten van de opleiding een belangrijke voorspeller is voor het hebben van werk drie jaar na aanvang van het examenjaar.

Arbeidsduur: fulltime-arbeid

Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op fulltime-arbeid 0.49 is; oftewel 49 procent van de respondenten is fulltime werkzaam en 51 procent is parttime werkzaam drie jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+3 jaar). De beslissingsboom voor fulltime-arbeid bestaat uit negen knopen en heeft een miskwalificatie van 20 procent. In figuur 8.2 is de beslissingsboom gepresenteerd voor fulltime-arbeid (t_0+3 jaar).

Figuur 8.2 Beslissingsboom voor fulltime-arbeid t_0+3 jaar ($n=161$)



Uit figuur 8.2 blijkt dat de kans op het hebben van een fulltime-baan op t_0+3 jaar met 44 procent stijgt wanneer respondenten fulltime werk hebben twee jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+2 jaar) en een man zijn ($m=.93$, stijging van de kans

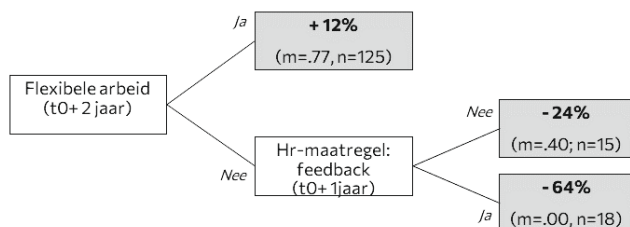
met 44 procent). Daarentegen is de kans op fulltime-arbeid het laagst wanneer respondenten twee jaar na aanvang van het examenjaar parttime werkzaam zijn (T0+2jaar), vrouw zijn en zij parttime werkzaam zijn vlak na het verlaten van het onderwijs ($m=.0$, daling van de kans met 49 procent).

De kans op het hebben van fulltime werk op t_0+3 jaar is het laagst voor respondenten die niet werkzaam zijn. Deze resultaten suggereren dat het hebben van een fulltime-baan de kans vergroot om op korte termijn fulltime werkzaam te blijven, maar dat dit effect voor mannen sterker is dan voor vrouwen. Daarnaast impliceren de resultaten van deze beslissingsboom dat vrouwen een grote kans hebben om langdurig werkzaam te zijn in parttime-arbeid, ongeacht of zij eerder fulltime of parttime werkzaam zijn.

Arbeidsvorm: flexibele arbeid

Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op flexibele arbeid 0.65, oftewel 65 procent van de respondenten is werkzaam op een flexibel arbeidscontract en 35 procent heeft een vast arbeidscontract drie jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+3 jaar). Deze beslissingsboom bestaat uit vijf knopen en heeft een miskwalificatie van 18 procent. In figuur 8.3 is de beslissingsboom gepresenteerd voor kans op flexibele arbeid (t_0+3 jaar).

Figuur 8.3 Beslissingsboom voor flexibele arbeid t_0+3 jaar ($n=158$)



Uit figuur 8.3 blijkt dat de kans op flexibele arbeid drie jaar na aanvang van het examenjaar het grootst is wanneer respondenten twee jaar na aanvang van het examenjaar werkzaam zijn in flexibele arbeid en/of nog onderwijs volgen ($m=.77$, stijging van de kans met 12 procent). Daarentegen is de kans op flexibele arbeid drie jaar na aanvang van het examenjaar het kleinst wanneer respondenten in het voorliggende jaar werkzaam zijn in een vast dienstverband en vlak na verlaten van het onderwijs feedback-maatregelen door een werkgever hebben gekregen ($m=.00$, daling van de kans met 64 procent). Deze bevindingen impliceren dat het hebben van een vast contract in combinatie met feedbackmaatregelen in een organisatie elkaar in positieve zin kunnen versterken (het katalysator-effect), terwijl de doorwerking

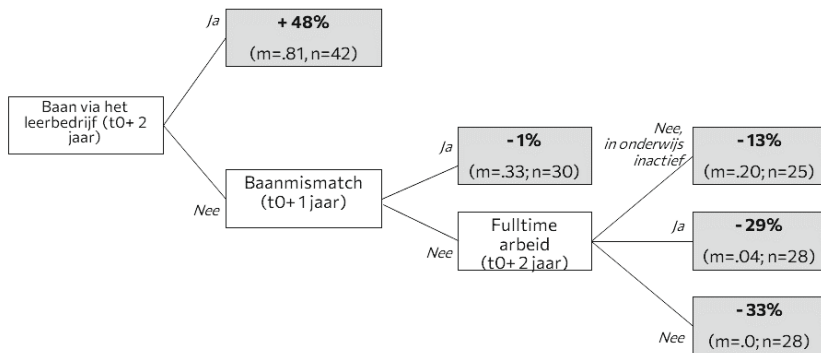
Hoofdstuk 8

van een vast contract minder sterk is wanneer een individu een vast contract heeft en geen ervaringen heeft met feedbackmaatregelen in een organisatie.

Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt: baan via het voormalig leerbedrijf

Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op baan via het voormalig leerbedrijf .33; oftewel 33 procent van de respondenten is werkzaam via het voormalig leerbedrijf en 66 procent is ergens anders werkzaam. Deze beslissingsboom bestaat uit acht knopen en heeft een miskwalificatie van 15 procent. In figuur 8.4 is de beslissingsboom gepresenteerd voor kans op een baan via het leerbedrijf (t0+3jaar).

Figuur 8.4 Beslissingsboom voor baan via het voormalig leerbedrijf t0+ 3jaar (n=153)



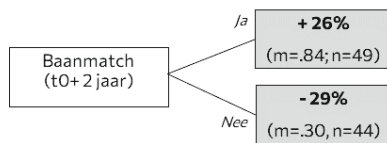
Uit figuur 8.4 blijkt dat de kans op een baan via het leerbedrijf drie jaar na aanvang van het examenjaar (t0+3jaar) het grootst is wanneer respondenten in voorgaande jaar (t0+2jaar) ook werkzaam zijn bij het leerbedrijf (m=.81, stijging van de kans met 48 procent). Daarentegen is de kans op een baan via het voormalig leerbedrijf drie jaar na aanvang van het examenjaar (t0+3jaar) het kleinst indien respondenten vlak na het verlaten van het onderwijs werkzaam zijn buiten het kerndomein (t0+1jaar) en twee jaar na het verlaten van het examenjaar parttime werkzaam zijn (m=.0, daling van de kans met 33 procent). Deze resultaten suggereren dat het hebben van een baan via het voormalig leerbedrijf een doorstroommogelijkheid biedt naar de arbeidsmarkt, maar individuen ook kan helpen om een loopbaan bij eenzelfde werkgever te continueren.

Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt: baanmatch

Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score baanmatch .58; oftewel 58 procent van de respondenten is drie jaar na aanvang van het examenjaar

werkzaam in een baan die qua niveau en richting aansluit op de gevolgde opleiding (baanmatch) en 42 procent is werkzaam buiten het kerndomein (baanmismatch). Deze beslissingsboom bestaat uit drie knopen en heeft een miskwalificatie van 20 procent. In figuur 8.5 is de beslissingsboom gepresenteerd voor baanmatch kerndomein (t0+3jaar).

Figuur 8.5 Beslissingsboom voor baanmatch t0+ 3jaar (n=93)

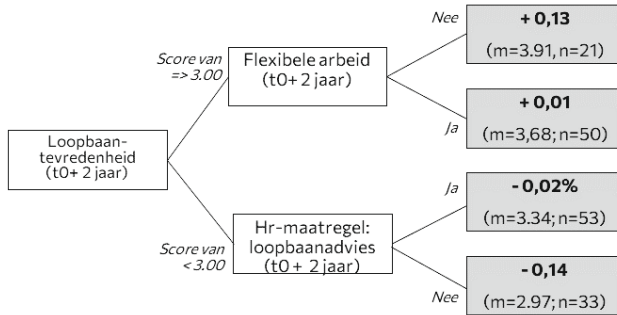


Uit figuur 8.5 blijkt dat de kans op een baanmatch drie jaar na aanvang van het examenjaar (t0+3jaar) het grootst is wanneer respondenten in twee jaar na aanvang van het examenjaar ook werkzaam waren in een baan die aansluit op de gevolgde opleiding (m=.84, stijging van de kans met 26 procent). De kans op een baanmatch is het kleinst voor respondenten die twee jaar na aanvang van het examenjaar werkzaam waren in een baan die niet aansluit op de gevolgde opleiding (m=.30, daling van de kans met 29 procent). Deze resultaten impliceren dat een goede aansluiting tussen de gevolgde opleiding en arbeidsmarkt een belangrijke voorspeller is voor het hebben van een baanmatch drie jaar na aanvang van het examenjaar.

Loopbaantevredenheid

Voordat een beslissingsboom is afgeleid voor loopbaantevredenheid zijn eerst de scores op loopbaantevredenheid gecategoriseerd in vier categorieën: ontevreden (scores 1.00-2.00), beetje ontevreden (scores 2.01 t/m 3.99), beetje tevreden (scores 4.0 t/m 5.99) en heel erg tevreden (scores 6.00-7.00). De reden hiervoor is dat de algoritmes van beslissingsbomen niet bijzonder geschikt zijn om de variatie op interval-variabelen te classificeren, waardoor deze bomen een hoog percentage miskwalificatie hebben en de resultaten niet zo betrouwbaar zijn. Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op deze aangepaste variabele van loopbaantevredenheid 3.46. Dat betekent dat respondenten redelijk tot zeer tevreden zijn met hun loopbaan drie jaar na aanvang van het examenjaar. De beslissingsboom bestaat uit zeven knopen en heeft een miskwalificatie van 35 procent. In figuur 8.6 is de beslissingsboom gepresenteerd voor loopbaantevredenheid (t0+3jaar).

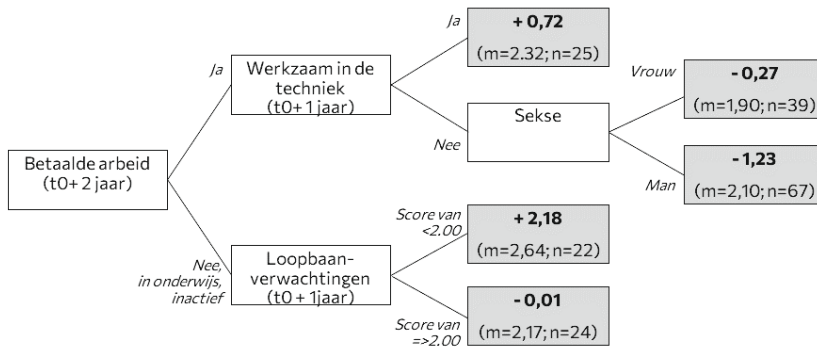
Figuur 8.6 Beslissingsboom voor loopbaantevredenheid t0+ 3jaar (n=157)



Uit figuur 8.6 blijkt dat de loopbaantevredenheid drie jaar na aanvang het examenjaar het hoogst is, wanneer respondenten twee jaar na aanvang van het examenjaar (t0+2jaar) een hogere mate van loopbaantevredenheid rapporten en een vast contract hebben (M= 3.91). De kans op loopbaantevredenheid is het kleinst voor respondenten die twee jaar na aanvang van het examenjaar minder tevreden waren met de vooruitgang van hun loopbaan en die geen ervaring hebben met loopbaanadvies (M=2.97). Deze resultaten impliceren dat positieve gevoelens over het werk en de loopbaanontwikkeling van belang zijn voor het behouden van positieve gevoelens over de verkregen baan en loopbaanontwikkeling (het katalysator-effect) en dat een lagere mate van loopbaantevredenheid voor een deel gecompenseerd kan worden door het krijgen van loopbaanadvies (het buffer-effect).

Loopbaanverwachtingen

Net als bij loopbaantevredenheid zijn de scores op loopbaanverwachtingen gecategoriseerd om een beslissingsboom met een beperkt percentage miskwalificatie te generen. Er is een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën: negatieve (1-2.00), redelijk positieve (2.0-3.99) en zeer positieve loopbaanverwachtingen (4.0-5.00). Drie jaar na aanvang van het examenjaar is de gemiddelde score op deze aangepaste variabele van loopbaantevredenheid 2.16. Dit betekent dat respondenten redelijk tot zeer positief zijn over hun loopbaankansen drie jaar na aanvang van het examenjaar. In figuur 8.7 is de beslissingsboom gepresenteerd voor loopbaanverwachting (t0+3jaar).

Figuur 8.7 Beslissingsboom voor loopbaanverwachtingen t0+ 3jaar (n=157)

Uit figuur 8.7 blijkt dat de kans op het hebben van hogere loopbaanverwachtingen drie jaar na aanvang van het examenjaar het grootst is (t0+3jaar), wanneer respondenten twee jaar na aanvang van het examenjaar geen betaald werk hebben (t0+2jaar) en vlak na het verlaten van het onderwijs minder hoge verwachtingen hebben over hun toekomstige loopbaankansen (t0+1 jaar) (m=2,64, stijging van de kans met 21,8 procent). Respondenten zijn het minst positief over hun toekomstige loopbaankansen drie jaar na aanvang van het examenjaar indien zij twee jaar na aanvang van het examenjaar betaald werk hadden (t0+2jaar), vlak na het examenjaar werkzaam zijn in een andere sector dan de techniek (t0+1jaar) en een vrouw zijn (m=1,90, daling van de loopbaanverwachtingen met 2,7 procent). Deze resultaten impliceren dat werkloosheid en hoge loopbaanverwachtingen de loopbaanverwachtingen drie jaar na aanvang van het examenjaar niet ten goede komen. Bovendien worden ook hier verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden. Vooral vrouwen die opeenvolgend werkzaam zijn, maar niet in techniek, zijn minder positief over hun loopbaankansen in de nabije toekomst.

8.5. Conclusie en discussie

In deze deelstudie is onderzoek gedaan naar de manier waarop kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers samen de vroege arbeidsloopbaan twee jaar na arbeidsmarktintrede kunnen voorspellen. Dit is gedaan door gebruik te maken van een theoretisch georiënteerde aanpak, een rijke longitudinale dataset en een datagedreven analysetechniek. Meer specifiek is op basis van een groot aantal kenmerken en gedragingen van individuen (o.a. menselijk kapitaal, loopbaanexploratie en proactief gedrag) en van werkgevers (o.a. hr-maatregelen, ondersteuning door *organizational agents*) gezocht naar combinaties van factoren die de vroege arbeidsloopbaan twee jaar na arbeidsmarktintrede kunnen

voorspellen. Met deze aanpak zijn eenvoudige en meer complexe combinaties van voorspellers in kaart gebracht die waardevol zijn voor de begripsvorming over de vroege arbeidsloopbaan en die aanknopingspunten kunnen bieden voor beleidsmakers en andere partijen om gericht te werken aan interventies die bijdragen aan een succesvolle overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. Hieronder worden de belangrijkste resultaten van deze empirische studie gepresenteerd.

Allereerst blijkt dat de meerderheid van de mbo'ers die starten op de arbeidsmarkt een baan vindt en zijn/haar loopbaan continueert bij een of meer werkgevers. De resultaten van deze deelstudie tonen aan dat het hebben werk bij arbeidsmarktintrede positief is voor het loopbaanverloop: mbo'ers die na het verlaten van het onderwijs werkzaam zijn (t_0+1 jaar) zijn dat op een later moment ook (t_0+2 jaar). Dit sluit aan bij eerder onderzoek dat heeft aangetoond dat jongeren die er niet in slagen om werk te vinden 'littkens' oplopen waar zij last van blijven houden later in de loopbaan (Verbruggen et al, 2015; Brand, 2015; De Lange & Van Gesthuizen, 2014a; Gebel, 2010). Voor de andere loopbaanuitkomsten blijkt dat vooral de recente werkervaring (t_0+2 jaar) van belang is voor het voorspellen van de situatie drie jaar na aanvang van het examenjaar (t_0+3 jaar). Dit sluit aan bij zogenoemde opstaptheorieën, waarin wordt voorspeld dat de effecten van de startpositie op de arbeidsmarktpositie later in het leven tijdelijk van aard zijn (en over de tijd dalen).

Ten tweede blijkt dat op basis van de beslissingsbomen enige combinaties van factoren zijn af te leiden die op elkaar kunnen inwerken. Er zijn complexe patronen gevonden tussen de loopbaanuitkomsten, hr-maatregelen (loopbaanadvies en feedback) en kenmerken van een individu (sekse) en van een werkgever (bedrijfstak) die kunnen wijzen op het katalysator als buffer effect. Het is op basis van de resultaten van beslissingsbomen echter niet mogelijk om eenduidige en heldere classificatieregels te formuleren over welke factoren – of combinaties van factoren het beste een loopbaanuitkomst voorspellen.

8.6. Tot besluit

Samenvattend toont dit onderzoek aan dat vroege arbeidsloopbaan van individuen drie jaar na aanvang van het examenjaar niet één voorspeller heeft, maar dat verschillende factoren een rol spelen. Deze factoren liggen bij aanbieders van arbeid (eerdere werkervaring, sekse) en bij vragers van arbeid (loopbaanadvies en feedback, bedrijfstak). In het licht van het algemeen theoretisch raamwerk dat in dit proefschrift is gehanteerd, kan worden geconcludeerd dat het belangrijk is om de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen (centrale uitgangspunt 1) en dat het belangrijk is om de invloed van individuen en

werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen (centrale uitgangspunt 2). In hoofdstuk 9 wordt dieper ingegaan op de resultaten en implicaties van deze deelstudie door de resultaten in onderlinge samenhang te bespreken.

Hoofdstuk 9

Conclusie en discussie



Dit proefschrift gaat over de manier waarop mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een kansrijke overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de arbeidsmarkt in Nederland. Het beoogt om, op basis van een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers, inzicht te bieden in hoe de vroege arbeidsloopbaan wordt beïnvloed door factoren die liggen bij twee groepen van actoren: mbo'ers en werkgevers (de leidinggevende of de organisatie waar mbo'ers in dienst zijn). Dat is gedaan door: (1) de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt te bezien vanuit een loopbaanperspectief en (2) de invloed van mbo'ers en werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen. De centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift luidt: *Hoe zijn kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in Nederland?*

Voor de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag zijn vier empirische deelstudies uitgevoerd. De studies hebben elk een eigen concrete vraagstelling en beantwoorden elk een deel van de bovengenoemde onderzoeksvraag. Alle vier de deelstudies zijn ingebed in de mbo-arbeidsmarktcontext (hoofdstuk 2) en opgezet vanuit een algemeen theoretisch raamwerk (hoofdstuk 3). Op basis van een kwantitatief onderzoeksdesign (hoofdstuk 4) is de vroege arbeidsloopbaan in kaart gebracht (hoofdstuk 5) en zijn empirische verbanden bestudeerd tussen de vroege arbeidsloopbaan, kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers (hoofdstuk 6 tot en met 8). Daarbij is gebruikgemaakt van beschrijvende, toetsende en exploratieve empirische analyses van twee kwantitatieve databronnen: paneldata van het onderzoeksproject School2Work (hoofdstuk 5, 6 en 8) en data van een vignetonderzoek (hoofdstuk 7).

In dit slothoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van de deelstudies samengenomen en besproken. Nadat de resultaten van de vier empirische deelstudies zijn samengevat (paragraaf 9.1), wordt de centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift beantwoord (paragraaf 9.2). Daarna volgt een reflectie op de bevindingen en het algemeen theoretische kader van dit proefschrift (paragraaf 9.3) en is aandacht voor de methodologische benadering van dit proefschrift (paragraaf 9.4). Vervolgens komen de suggesties voor vervolgonderzoek (paragraaf 9.5) en implicaties voor de praktijk (paragraaf 9.6) aan bod. Dit hoofdstuk eindigt met de belangrijkste boodschap van het onderzoek van dit proefschrift (paragraaf 9.7).

9.1. Belangrijkste bevindingen

De deelstudies van dit proefschrift leveren zowel verwachte als verrassende inzichten op over de rol die mbo'ers en werkgevers spelen bij toetreding tot en op de

Nederlandse arbeidsmarkt. In deze paragraaf worden de belangrijkste inzichten van het empirische onderzoek samengenomen. Nadat verslag is gedaan van de vroege arbeidsloopbaan (paragraaf 9.1.1) wordt aandacht besteed aan de manier waarop deze is gerelateerd aan kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers (paragraaf 9.1.2).

9.1.1. Belangrijkste bevindingen: vroege arbeidsloopbaan

De resultaten van het empirische onderzoek schetsen een positief beeld van de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. In lijn met eerder onderzoek blijkt dat bijna alle mbo'ers die het initieel beroepsonderwijs verlaten een baan vinden: zij zijn werkzaam op een tijdelijk arbeidscontract, hebben een parttimebaan en zijn doorgaans werkzaam in een functie die aansluit bij de door hen gevolgde opleidingsrichting en het opleidingsniveau (Graus et al., 2021; Solga & Kohlrausch, 2013; Meng et al. 2013; hoofdstuk 5). De stage die mbo'ers lopen tijdens hun opleiding speelt een belangrijke rol bij toetreding tot de arbeidsmarkt, aangezien zo'n veertig procent van de mbo-werknemers werkzaam is via de organisatie waar ze stage hebben gelopen (hoofdstuk 5 en 6). Dat stages waardevol kunnen zijn voor het vinden van werk is in lijn met eerder onderzoek (Baert et al., 2021; Bittman & Zorn, 2019; Callanan & Benzing, 2004; Gault et al., 2000).

Het onderzoek illustreert tevens dat mbo'ers aan het begin van hun loopbaan te maken hebben met baanonzekerheid. Zo werkt de meerderheid op basis van flexibele en tijdelijke arbeidscontracten (hoofdstuk 5) en staan werkgevers niet te springen om het contract van mbo-werknemers te verlengen (hoofdstuk 7). Desalniettemin zijn mbo'ers over het algemeen positief over hun loopbaan en loopbaankansen in de nabije toekomst (hoofdstuk 5 en 8). Ook uit ander onderzoek blijkt dat jongeren die de arbeidsmarkt voor het eerst betreden doorgaans optimistisch zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt en de toekomst met vertrouwen tegemoetzien (Dekker, 2014; Van Zenderen, 2010; Tomlinson, 2008). Dat betekent echter niet dat mbo'ers ook een onzekere en dynamische loopbaan wensen, aangezien een vast contract een belangrijke voorspeller is voor loopbaantevredenheid (hoofdstuk 8).

Verder levert het onderzoek interessante bevindingen op over de dynamiek aan het begin van de loopbaan. Uit het onderzoek blijkt tevens dat mbo'ers weliswaar positieveranderingen op de arbeidsmarkt maken, maar dat de dynamiek aan het begin van de vroege arbeidsloopbaan enigszins beperkt is. Het merendeel van de mbo'ers (71 procent) maakt één of twee positieveranderingen mee, terwijl slechts een kleine groep meerdere positieveranderingen meemaakt (hoofdstuk 5). Dit is opvallend, omdat in de literatuur over loopbaanontwikkeling wordt benadrukt dat individuen aan het begin van hun loopbaan vaak nog niet goed op hun plek zitten

en verschillende mogelijkheden verkennen en uitproberen om een loopbaan op te bouwen die past bij hun eigen wensen en voorkeuren (Kim & Beier, 2020; Vinken & Van Poppel, 2006).

Daarnaast toont dit onderzoek aan dat de arbeidspositie van mbo'ers die starten op de arbeidsmarkt geleidelijk verbetert: mbo'ers gaan meer uren werken en stromen geleidelijk door naar een andere contractvorm of functie (hoofdstuk 5 en 8). Daarentegen daalt het optimisme over de eigen loopbaan en toekomstige loopbaankansen gedurende de tijd. Dat ligt deels in de lijn der verwachting, aangezien jongeren vaak hoge verwachtingen hebben van hun werkzame leven wanneer zij voor het eerst de arbeidsmarkt betreden (Duchscher, 2009; Callanan & Benzing, 2004). Verrassend genoeg was de daling zeer beperkt. In de discussieparagraaf wordt aandacht besteed aan deze onverwachte bevinding.

Hoewel de meeste mbo'ers erin slagen om een baan te vinden en hun loopbaan te continueren bij een of meer werkgevers, blijkt dat niet iedereen even goed kan meekomen op de arbeidsmarkt. Een kleine groep mbo'ers slaagt er niet om een baan te vinden en door te stromen naar betaalde arbeid gedurende de eerste twee jaar na het verlaten van het onderwijs. In lijn met valtheorieën en eerder onderzoek naar de gevolgen van werkloosheid voor de arbeidsloopbaan, blijkt dat werkloosheid aan het begin van de loopbaan 'littetekens' geeft die de ontwikkeling en loopbaan van mbo'ers kunnen belemmeren (zie o.a. Verbruggen et al., 2015; Blossfeld et al., 2008; Steijn et al., 2006).

Tenslotte laten de resultaten van dit onderzoek zien dat de vroege arbeidsloopbaan weliswaar verschillende routes en afslagen kent, maar dat er van grilligheid of een hoge mate van complexiteit geen sprake is. Na het verlaten van het onderwijs continueren mbo'ers een ingeslagen weg of veranderen zij na enige tijd van koers. De ervaringen die mbo'ers opdoen op de arbeidsmarkt geven richting, maar zijn niet allesbepalend. Zo blijkt dat baankenmerken zoals het dienstverband, het type contract en de baanmatch vlak na het verlaten van het onderwijs samenhangen met baankenmerken een jaar later, maar dat de baankenmerken direct na het verlaten van het onderwijs geen voorspeller zijn voor de baankenmerken twee jaar na het verlaten van het initieel onderwijs (hoofdstuk 8). Ook blijkt dat het optimisme over de loopbaan en loopbaankansen in de nabije toekomst niet richtinggevend is voor het vervolg van de loopbaan (hoofdstuk 8). Dit sluit deels aan bij studies waarin wordt benadrukt dat jongeren over de nodige veerkracht beschikken en hun doelen en plannen bijstellen wanneer keuzes verkeerd uitpakken of verwachtingen te hoog gegrepen zijn (Kim & Beier, 2020; Dekker, 2014; Van Zenderen, 2010).

9.1.2. *Belangrijkste bevindingen: mbo'ers en werkgevers*

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat zowel individuele mbo'ers als werkgevers een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek blijkt dat de vroege arbeidsloopbaan niet alleen samenhangt met kenmerken en gedragingen van individuen (bijvoorbeeld loopbaanexploratie voorafgaand aan arbeidsmarktintrede), maar ook met kenmerken en gedragingen van werkgevers (bijvoorbeeld ondersteuning door *organizational agents*). Hieronder komen eerst de resultaten over de twee groepen actoren afzonderlijk aan bod. Daarna volgen de resultaten over de verwevenheid tussen individuen en werkgevers in termen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan.

1. *Kenmerken en gedragingen van individuen*

Op basis van theorieën over menselijk kapitaal en loopbaanconstructie is verondersteld dat persoonlijke hulpbronnen (menselijk kapitaal, beroepsidentiteit) en hulpbronnenmanagement door het individu (loopbaanexploratie, proactief gedrag) een positief effect hebben op de vroege arbeidsloopbaan. De resultaten van dit proefschrift tonen aan dat persoonlijke hulpbronnen en hulpbronnenmanagement van het individu gerelateerd zijn aan de vroege arbeidsloopbaan, maar ook dat de bijdrage van deze verklarende factoren enigszins beperkt is.

Allereerst blijkt dat persoonlijke hulpbronnen, zoals kennis en vaardigheden van individuen, samenhangen met een succesvolle mbo-arbeidsmarktovergang. Uit het onderzoek onder managers blijkt dat de productieve capaciteiten van individuen positief gerelateerd zijn aan de kans op contractverlenging (hoofdstuk 7). Naast kennis en vaardigheden blijkt dat de taakprestaties van individuen en hun betrokkenheid van belang zijn voor het continueren van hun loopbaan bij dezelfde werkgever. Tegen de verwachting in zijn er geen significante relaties aangetoond tussen persoonlijke hulpbronnen en loopbaanuitkomsten van individuen vlak na het verlaten van de mbo-opleiding (hoofdstuk 6) en in de eerste twee jaar na het verlaten van de mbo-opleiding (hoofdstuk 8). Deze bevindingen zijn onverwacht, omdat de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur consistent aantoonde dat persoonlijke hulpbronnen zoals opleidingskwalificaties een belangrijke voorspeller zijn van een succesvolle arbeidsmarktintrede (Dicks et al., 2018; Akkermans et al., 2015a; Van der Velden & Wolbers, 2006) en loopbaansucces (Spurk et al., 2019; Ng & Feldman, 2014; Ng et al., 2005). In de discussieparagraaf wordt aandacht besteed aan deze onverwachte bevinding.

Ten tweede blijkt dat het hulpbronnenmanagement door het individu, zoals het verkennen van de loopbaanmogelijkheden, verband houdt met de vroege

arbeidsloopbaan. Dit geldt echter alleen voor de overgang naar de arbeidsmarkt. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat het verkennen van mogelijkheden tijdens de opleiding van belang is voor het verwerven van betaalde arbeid na afstuderen, maar niet bijdraagt aan de kwaliteit van de verkregen baan of de loopbaanverwachtingen van mbo'ers (hoofdstuk 6). Daarnaast blijkt dat de mate waarin mbo-studenten bezig zijn met het verkennen, voorbereiden en creëren van (nieuwe) loopbaanmogelijkheden niet gerelateerd is aan het loopbaansucces en de loopbaanverwachtingen van mbo'ers tijdens de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 8). Dit lijkt bestaande beelden tegen te spreken dat, bijvoorbeeld, jongeren actief richting geven aan hun ontwikkeling en loopbaan proactief gedrag vertonen om hun loopbaan te plannen en te sturen of om te kunnen omgaan met onzekerheid (Koen & Parker, 2018; Cheung & Arnold, 2018).

Verder blijkt dat etniciteit en sekse de vroege arbeidsloopbaan beïnvloeden. Uit het onderzoek naar arbeidsmarktintrede blijkt bijvoorbeeld dat mbo'ers met een migratieachtergrond minder vaak werkzaam zijn na afstuderen dan mbo'ers zonder migratieachtergrond (hoofdstuk 6). Dit sluit aan bij eerder onderzoek naar arbeidsmarktintrede dat heeft aangetoond dat jongeren met een migratieachtergrond meer moeite hebben om aan het werk te komen dan jongeren zonder migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020; Blommaert et al., 2014; Kaas & Manger, 2012). Etniciteit is echter geen voorspeller voor het succes van de vroege arbeidsloopbaan drie jaar na aanvang van het examenjaar (hoofdstuk 8). Verder valt op dat er loopbaanverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. In lijn met eerder onderzoek van onder meer Merens en Bucx (2018) blijkt dat vrouwen die de overgang naar de arbeidsmarkt maken, vaker werkzaam zijn in een parttime dienstverband dan mannen, en dat dit verschil al vlak na het verlaten van de opleiding zichtbaar is. In de discussie wordt aandacht besteed aan mogelijke verklaringen voor de gevonden etnische en sekse-effecten.

2. Kenmerken en gedragingen van werkgevers

Op basis van concepten en inzichten uit de literatuur over *mentoring*, sociale uitwisseling en *human-resources-management* (hrm) is verondersteld dat de hulpbronnen die worden geboden door de organisatie (hrm-beleid) en de *organizational agents* (ondersteuning door leidinggevenden, werkplekbegeleiders en managers) een positief effect hebben op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers. De resultaten van dit onderzoek bevestigen dat werkgevers een belangrijke rol spelen in de vroege arbeidsloopbaan, aangezien zowel de hulpbronnen vanuit de organisatie als vanuit *organizational agents* kunnen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven.

Allereerst blijkt dat de organisatiecontext en de hulpbronnen die worden geboden vanuit organisatiebeleid een rol spelen bij contractverlenging (hoofdstuk 7). Naarmate de vraag naar arbeid in een organisatie groter is en de organisatie hr-maatregelen heeft voor het bevorderen van doorstroom, zijn managers meer geneigd om contracten van mbo'ers te verlengen. Deze bevindingen sluiten aan bij inzichten uit de economie en hrm, waarin wordt gesteld dat de mogelijkheden die werkgevers voor werknemers in een organisatie scheppen voor een deel worden beïnvloed door kosten- en batenoverwegingen (Rouvroye et al., 2020; Oladapo, 2014; Karpinska et al., 2013; Jiang et al., 2012).

Ten tweede blijkt dat de hulpbronnen die worden geboden door *organizational agents* relevant zijn voor de manier waarop mbo'ers starten op de arbeidsmarkt. Zo blijkt dat de ondersteuning die mbo'ers ervaren in de stagecontext bijdraagt aan de doorstroommogelijkheid naar een reguliere baan (hoofdstuk 6) en dat de kans op contractverlenging samenhangt met de ondersteuning die managers bieden aan werknemers (hoofdstuk 7). Wat opvalt, is dat het effect van ondersteuning door *organizational agents* niet eenduidig is. Uit het onderzoek naar arbeidsmarktintrede blijkt dat de ondersteuning die mbo'ers ervaren voor het dagelijks functioneren op korte termijn, bijdraagt aan de doorstroom naar een baan via het voormalige leerbedrijf, terwijl de mate van ervaren ondersteuning voor ontwikkeling deze doorstroommogelijkheid juist verkleint. Dit geldt echter alleen voor de situatie waarin er maximaal een half jaar zit tussen de stage en de arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6). Ook in het onderzoek naar contractverlenging is een gedifferentieerd effect van ondersteuning door *organizational agents* aangetoond. Zo neemt de kans op contractverlenging toe naarmate een manager meer ondersteuning voor het dagelijks functioneren biedt aan een werknemer, terwijl de kans op contractverlenging juist kleiner wordt wanneer een manager ondersteuning voor ontwikkeling biedt (hoofdstuk 7). Het gedifferentieerde effect van ondersteuning is onverwacht, omdat eerder onderzoek naar *mentoring* en ondersteuning heeft aangetoond dat ondersteuning door werkgevers bijdraagt aan zowel het functioneren als het loopbaansucces van individuen (Eby et al., 2006; Ng et al., 2005; Allen et al., 2004). In de discussieparagraaf worden verklaringen voor deze gedifferentieerde ondersteuning besproken in het licht van de theoretische en methodologische aanpak van dit onderzoek.

Een ander opvallend resultaat van het onderzoek naar contractverlenging, is dat de kenmerken van managers (leeftijd, sekse en managementpositie) een relevante factor vormen voor het verklaren van de kans op contractverlenging. Uit het onderzoek onder managers blijkt dat vooral jonge managers, vrouwen en topmanagers meer geneigd zijn om contracten van individuen te verlengen. Deze resultaten sluiten aan op inzichten uit de hrm-literatuur, waarin wordt

aangetoond dat naast kosten- en batenoverwegingen ook sociale normen, rollen en persoonlijke ervaringen van managers een rol kunnen spelen bij hun keuzes en gedragingen ten aanzien van personeel (Rouvroye et al., 2020; Principi et al., 2015; Guest & Bos-Nehles, 2013; Karpinska et al., 2013). Deze resultaten maken duidelijk dat de *organizational agent* door zijn of haar achtergrond en gedrag een niet te onderschatten actor is bij het ontwikkelen van een loopbaan binnen een specifieke organisatiecontext.

3. Processen en combinaties van factoren

In dit onderzoek is verondersteld dat de hulpbronnen die mbo'ers hebben en krijgen van werkgevers op elkaar kunnen inwerken en samen een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle start van het werkzame leven. Uit de resultaten blijkt dat de verschillende hulpbronnen weliswaar met elkaar samenhangen, maar ook dat de hulpbronnen vanuit mbo'ers en vanuit werkgevers vooral los van elkaar een invloed hebben op de loopbaanuitkomsten van individuen. In het onderzoek naar arbeidsmarktintrede wordt bijvoorbeeld getoond dat loopbaanexploratie van stagiairs en de mate waarin zij ondersteuning ervaren van de werkplekbegeleider in het stagebedrijf positief met elkaar samenhangen, maar dat ondersteuning door de werkplekbegeleider geen mediërende noch een modererende rol speelt in de relatie tussen loopbaanexploratie en loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6). Ook de studies naar contractverlenging (hoofdstuk 7) en loopbaanontwikkeling (hoofdstuk 8) brengen geen duidelijke processen of combinaties van factoren aan het licht die de vroege arbeidsloopbaan beïnvloeden.

9.2. Conclusie

In dit proefschrift is beoogd om het inzicht te vergroten in de manier waarop mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een kansrijke overgang van school-naar-werk in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland. Hiervoor is onderzocht hoe kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen van invloed zijn op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in Nederland. Uit dit onderzoek is gebleken dat de centrale uitgangspunten en gekozen aanpak van dit proefschrift waardevol zijn voor het bestuderen van de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt.

Ten eerste heeft dit onderzoek laten zien dat het relevant is om de school-naar-werk-transitie vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen. De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat de mbo-arbeidsmarktovergang een langer lopend transitieproces is, met verschillende routes en uitkomsten. Aangetoond is dat in het beroepsonderwijs wordt toegewerkt naar de overgang (o.a. door de stage) en dat mbo'ers er via de stage of andere zoekkanalen in slagen om een loopbaan te starten

en te continueren bij een of meer werkgevers. De veronderstelde dynamiek van de vroege arbeidsloopbaan is echter beperkt, aangezien mbo'ers een beperkt aantal positieveranderingen doormaken in de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek is dus gedeeltelijke ondersteuning gevonden voor de veronderstelling dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt een langer lopend en dynamisch proces is, waarin mbo'ers kennismaken met de beroepspraktijk en geleidelijk een loopbaan opbouwen met banen van goede kwaliteit bij één of meer werkgevers.

Ten tweede heeft dit onderzoek laten zien dat het voor het onderzoeken van de vroege arbeidsloopbaan relevant is om actoren en inzichten uit verschillende disciplines gecombineerd te bestuderen. Uit het onderzoek blijkt dat niet alleen mbo'ers, maar ook werkgevers een belangrijke actor zijn bij het realiseren van een succesvolle school-naar-werk-transitie van mbo'ers. Voor mbo'ers geldt dat demografische kenmerken als etniciteit en sekse de vroege arbeidsloopbaan beïnvloeden, maar ook gedragingen als het verkennen van de loopbaan in de periode voorafgaand aan de arbeidsmarktintrede, het opdoen van werkervaring na het onderwijs en het beschikken over een hoge mate van productieve capaciteiten. Voor werkgevers geldt dat, naast de economische en organisatorische context van een organisatie, de betrokkenheid en kenmerken van *organizational agents* een rol spelen. *Organizational agents* kunnen door hun persoonlijke achtergrond (sekse, leeftijd, positie) en gedrag hulpbronnen bieden aan mbo'ers die van belang zijn voor het starten en continueren van hun loopbaan. Het combineren van actoren en invalshoeken heeft echter niet geleid tot de identificatie van configuraties of interactieve processen tussen mbo'ers en werkgevers. De verwachting dat de vroege arbeidsloopbaan wordt beïnvloed door een wisselwerking tussen factoren die te maken hebben met kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers, wordt dus niet ondersteund. In het onderzoek is dus gedeeltelijke empirische ondersteuning gevonden voor de veronderstelling dat mbo'ers en werkgevers samen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven.

9.3. Discussie

In deze paragraaf worden de resultaten van dit onderzoek besproken in het licht van de gehanteerde theoretische benadering (hoofdstuk 3) en de context van dit onderzoek (hoofdstuk 2). Daarnaast wordt aandacht besteed aan de theoretische implicaties van de gevonden resultaten. Eerst wordt ingegaan op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers (9.3.1). Daarna worden verklaringen voor de vroege arbeidsloopbaan besproken (9.3.2).

9.3.1. *Succesvolle start van het werkzame leven*

In dit onderzoek is de mbo-arbeidsmarktovergang bezien vanuit een loopbaanperspectief. Daarbij is gebruikgemaakt van de concepten loopbaansucces en loopbaanverwachtingen om het succes van de mbo-arbeidsmarktovergang te bestuderen. Verondersteld is dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt een langer lopend en dynamisch proces is. Deels sluiten de resultaten aan bij deze verwachting, aangezien mbo'ers in het beroepsonderwijs toewerken naar de overgang (o.a. door de stage) en zij na het verlaten van het onderwijs geleidelijk hun loopbaan opbouwen bij een of meer werkgevers. Echter, het loopbaanverloop was veel minder grillig en onvoorspelbaar dan doorgaans wordt verondersteld in de loopbaanliteratuur (hoofdstuk 3) en maatschappelijk discussies (hoofdstuk 2).

In het licht van de resultaten van dit onderzoek zijn er drie thema's die meer aandacht behoeven. Deze thema's benadrukken het belang van een loopbaanperspectief, het belang van differentiatie binnen de groep mbo'ers, en nut en noodzaak van longitudinaal onderzoek. In de eerste plaats is uit de resultaten van dit onderzoek af te leiden dat het hanteren van een loopbaanperspectief waardevol is voor de bestudering van de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. De conclusie dat de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt een langer lopend transitieproces is in lijn met de resultaten van eerdere studies (Bisschop et al., 2020; Akkermans et al., 2019; Brzinsky-Fay, 2014). Een interessante en onverwachte bevinding in dit verband betreft de dynamiek van dit transitieproces. Hoewel in de literatuur over loopbaanfases en hedendaagse loopbanen vaak wordt verondersteld dat individuen aan het begin van hun loopbaan transities doormaken om een passende plek te vinden, laat dit onderzoek zien dat het aantal arbeidsmarkttransities in hun eerste twee jaar op de arbeidsmarkt beperkt is. Deze bevinding kan mogelijk worden verklaard door het ervaren loopbaansucces van mbo'ers. Zo zijn mbo'ers overwegend positief over hun werk en loopbaan, waardoor zij mogelijk minder behoefte en motivatie hebben om van baan te veranderen. Daarnaast is het mogelijk dat mbo'ers geen dynamisch verloop van hun loopbaan wensen. Ook kan de oplopende jeugdwerkloosheid in de onderzoeksperiode ervoor hebben gezorgd dat individuen minder geneigd waren om van baan of functie te wisselen (Zwetsloot et al., 2021; De Hauw & De Vos, 2010). Een andere mogelijke verklaring heeft betrekking op de kennis en vaardigheden die individuen hebben om doelgerichte keuzes te maken ten aanzien van hun loopbaan. In lijn met het onderzoek naar studie- en beroepskeuzes is het mogelijk dat mbo'ers te weinig kennis hebben over de arbeidsmarkt of niet goed weten hoe zij deze kennis moeten inzetten om een succesvolle loopbaan vorm te geven. In het licht van bovenstaande is het interessant om in vervolgonderzoek meer aandacht te besteden aan

voorkeuren, kennis en vaardigheden van individuen bij de bestudering van de vroege arbeidsloopbaan in relatie tot de jeugdwerkloosheid.

Ten tweede impliceren de bevindingen van dit onderzoek dat het van belang is om aandacht te besteden aan de verschillen tussen mbo'ers. De resultaten laten zien dat er verschillen bestaan in de wijze waarop zij starten op de arbeidsmarkt en erin slagen om een loopbaan op bouwen bij een of meer werkgevers. Deze verschillen vormen een potentiële bron van ongelijkheid tussen mbo'ers die wel in staat zijn om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden en degenen die worden geconfronteerd met teleurstellingen en baanverlies (Putters, 2022; Schippers, 2019). In dat licht pleiten onderzoekers zoals Dicks et al. (2018) voor meer longitudinaal onderzoek naar problematische routes en de redenen waarom individuen niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Zo is het voor het bestuderen van de aard van de problematiek wenselijk om vast te kunnen stellen of mbo'ers niet participeren op de arbeidsmarkt omdat zij bijvoorbeeld zorgtaken uitvoeren, op reis zijn of een gebrek aan kennis en vaardigheden hebben. Daarbij is het van belang om onderscheid te maken. Door de verschillen tussen mbo'ers verder uit te diepen en te differentiëren binnen de groep die kampt met een problematische school-naar-werk-route (bijvoorbeeld door rekening te houden met posities en transities in andere levensdomeinen), kunnen mogelijk nieuwe inzichten worden verkregen over de factoren en mechanismen die hierachter schuilgaan (Dicks et al., 2018).

Ten derde impliceren de resultaten van dit onderzoek dat longitudinaal onderzoek nuttig en noodzakelijk is voor het begrijpen van de school-naar-werk-transitie. Net als bij opleidingskeuzes, wordt ook de vroege arbeidsloopbaan beïnvloed door eerdere posities en ervaringen op de arbeidsmarkt. Werkloosheid pakt nadelig uit voor de loopbaan en de gevolgen voor het type baan zijn minder duidelijk, wat ook blijkt uit eerder onderzoek (Verbruggen et al., 2015; De Lange & Van Gesthuizen, 2014; Blossfeld et al., 2008). Tegen de verwachting in blijkt uit het onderzoek naar loopbaanontwikkeling dat loopbaanverwachtingen niet samenhangen met loopbaansucces op een later moment (hoofdstuk 8). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat starters nog onvoldoende zicht hebben op de arbeidsmarkt en dat ze worden geconfronteerd met een *reality shock* of *transition shock* na het verlaten van het onderwijs (Duchscher, 2009; Callanan & Benzing, 2004), waardoor zij ontmoedigd raken om te zoeken naar een andere baan of noodgedwongen hun verwachtingen over hun kansen op de arbeidsmarkt bijstellen. Ook het feit dat in dit onderzoek gepercipieerde verwachtingen ten aanzien van de loopbaan zijn gemeten op individueel niveau kan hiervoor een verklaring bieden. De vraag rijst dan ook of het nuttig en noodzakelijk is om loopbaansucces aan te vullen met loopbaanverwachtingen om inzicht te krijgen in de manier waarop starters de transitie naar de arbeidsmarkt succesvol doorlopen en hoe duurzaam deze is.

In het verlengde hiervan rijst tevens de vraag of het gesignaleerde optimisme over de start van het werkzame leven van mbo'ers wel terecht is. De resultaten van dit onderzoek tonen immers aan dat een groot aantal mbo'ers werkzaam is op een tijdelijk arbeidscontract en dat werkgevers terughoudend zijn met contractverlenging. Hoewel een tijdelijk arbeidscontract ook voordelen heeft, kan het op de lange termijn gepaard gaan met minder investeringen in menselijk kapitaal en de ontwikkeling van de loopbaan belemmeren (Dekker, 2017; De Lange & Van Gesthuizen, 2014; Amuedo-Dorantes, & Serrano-Padial, 2007; Forrier & Sels, 2003). Dit kan voor mbo'ers op de arbeidsmarkt extra risicovol zijn, omdat zij door hun opleiding doorgaans minder bagage of schakelmogelijkheden hebben om te anticiperen en reageren op de uitdagingen van de huidige arbeidsmarkt (hoofdstuk 2). Hoewel deze risico's niet alle mbo'ers in dezelfde mate hoeven te raken, roepen deze risico's wel vragen op over de mate waarin mbo'ers in staat zijn om hun loopbaan te continueren en een basis te leggen voor duurzame arbeidsmarktparticipatie. Met het verzamelen en analyseren van gedetailleerde longitudinale data is het mogelijk om daarin te voorzien.

Het bovenstaande overziend, maakt dit onderzoek duidelijk dat de overgang van school naar werk niet op één tijdstip plaatsvindt. Het is een geleidelijk transitieproces dat start in het onderwijs en doorloopt op de arbeidsmarkt. Door de overgang naar de arbeidsmarkt te bezien als onderdeel van de loopbaan en aandacht te besteden aan de periode voor en na arbeidsmarktintrede, wordt het perspectief op de school-naar-werk-transitie verbreed en ontstaat een beter beeld van de uitdagingen waar individuen mee worden geconfronteerd bij de start van hun werkzame leven. Of dit voldoende basis biedt voor het continueren van hun loopbaan op de langere termijn kan met dit onderzoek echter niet worden vastgesteld. Naast de duurzaamheid van de vroege arbeidsloopbaan impliceren de resultaten van dit onderzoek ook dat de dynamiek en diversiteit van de vroege arbeidsloopbaan in vervolgonderzoek meer aandacht behoeven.

9.3.2. Verklaringen voor een succesvolle start van het werkzame leven

In dit onderzoek zijn theorieën en concepten uit verschillende onderzoeksvelden gecombineerd en samengenomen in een algemeen theoretisch raamwerk, dat de basis vormt voor het verklarende, empirische onderzoek. Aan de hand van dit raamwerk zijn verwachtingen geformuleerd over hoe kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers samenhangen en doorwerken op de vroege arbeidsloopbaan. Verondersteld is dat de vroege arbeidsloopbaan wordt beïnvloed door kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers, en dat het aannemelijk is dat er sprake is van een wisselwerking tussen deze actoren die doorwerkt op de vroege arbeidsloopbaan.

De bevindingen van dit onderzoek impliceren dat het combineren van concepten uit verschillende onderzoeksvelden, zoals menselijk kapitaal, loopbaanmanagement, sociale ondersteuning en sociale uitwisseling, bruikbaar en relevant is om meer inzicht te krijgen in hoe kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers zijn gerelateerd aan de vroege arbeidsloopbaan. In lijn met eerder onderzoek is laten de resultaten van dit onderzoek zien dat het succes van de vroege arbeidsloopbaan niet verklaard kan worden door één factor, maar dat verschillende factoren op verschillende niveaus een rol spelen (Marshall, & Symonds, 2021; Akkermans et al., 2019; Merens & Bucx, 2018). De theorieën die in dit onderzoek zijn gebruikt – zoals theorieën over menselijk kapitaal, loopbaanconstructie, sociale ondersteuning en sociale uitwisseling – dragen alle bij aan een deel van de verklaring. Hoewel het combineren van theorieën en concepten meerwaarde heeft voor het identificeren van factoren die op verschillende momenten in de tijd van invloed zijn op de vroege arbeidsloopbaan, heeft deze veelzijdige benadering niet geresulteerd in een eenduidig beeld over de manier waarop kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers samen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven.

De resultaten van dit onderzoek bieden geen ondersteuning voor de veronderstelling dat een succesvolle start van het werkzame leven kan worden toegeschreven aan een samenspel tussen betrokkenen en hun kenmerken. Dit is opvallend, omdat de resultaten van dit onderzoek en verschillende andere studies aantonen dat gedragingen van individuen en werkgevers met elkaar samenhangen en dus niet geheel los van elkaar kunnen worden gezien (Sturges et al., 2010; Sturges et al., 2002). Ook zijn in een aantal studies onder meer ervaren en hoger opgeleide werknemers aanwijzingen gevonden voor interactieve processen tussen hulpbronnenmanagement door individuen en hun werkgevers (Veld et al., 2015; Guan et al., 2015; De Vos et al., 2009a; Barnett & Bradley, 2007). Dit roept niet alleen vragen op over wat er gebeurt in de arbeidsrelaties tussen mbo'ers en werkgevers, maar ook of bouwstenen van het algemene theoretisch raamwerk wel voldoende aansluiten bij en recht doen aan de situatie en belevingswereld van individuen die zijn opgeleid in het mbo. Uit de gesprekken met betrokkenen uit het veld blijkt bijvoorbeeld dat individuen ook een bepaalde openheid jegens hun begeleiding en eigen initiatief moeten tonen om extra ondersteuning en hulp te krijgen en om hiervan te kunnen profiteren. Dit impliceert dat andere processen en factoren, die in dit onderzoek niet zijn opgenomen, mogelijk een rol spelen. Zo zijn in dit onderzoek bijvoorbeeld theorieën over persoonlijkheid, sociaal kapitaal, serendipiteit, baanzoekprocessen en institutionele hulpbronnen buiten beschouwing gelaten, terwijl deze inzicht kunnen bieden in de wijze waarop individuen vorm en richting geven aan hun arbeidsloopbaan (Hirschi, & Koen, 2021;

Duhms, 2019; Baay, 2015; Semeijn et al., 2005). Hoewel deze theorieën minder geschikt zijn om het gedrag van werkgevers te bestuderen, kunnen ze wellicht wel meer inzicht bieden in die attitude en gedragingen die van belang zijn voor het krijgen van hulpbronnen vanuit de organisaties en van *organizational agents*. Ook het betrekken van baankenmerken biedt een interessante mogelijkheid voor vervolgonderzoek, omdat de mate waarin werkgevers investeren in het menselijk kapitaal van de organisatie kan afhangen van de interne organisatiestructuur of karakteristieken van een baan (Van Harten, 2016; Dekker, & de Beer, 2015; Jiang et al., 2012). Het gebrek aan wisselwerking tussen factoren kan mogelijk ook worden verklaard door de methodologische beperkingen van dit onderzoek. In paragraaf 9.4 wordt hier dieper op ingegaan.

Naast het gebrek aan wisselwerking tussen betrokkenen actoren is er nog een aantal andere onverwachte bevindingen en thema's die meer aandacht behoeven. Allereerst impliceren de resultaten van dit onderzoek dat aandacht voor de rol van werkgevers en *organizational agents* in het bijzonder waardevol is voor het bestuderen van een succesvolle start van het arbeidzame leven. De conclusie dat de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers niet alleen in handen is van het individu, maar ook die van werkgevers, sluit aan op het vele onderzoek naar werving en selectie, *mentoring* en sociale ondersteuning (hoofdstuk 3). De resultaten van dit onderzoek laten zien dat de context van een organisatie, maar ook de manier waarop *organizational agents* het beleid implementeren en ondersteuning bieden aan individuen, van belang is voor een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Zo blijkt dat de stage en de keuzes van werkgevers, in het bijzonder leidinggevend, de opties van mbo'ers op de arbeidsmarkt kunnen vergroten of verkleinen. Dit sluit aan bij de recente modellen van de hrm-performanceketen, waarin het belang van leidinggevend bij de implementatie van hr-beleid wordt erkend (Knies & Leisink, 2014b; Guest & Bos-Nehles, 2013; Jiang et al, 2012; Purcell, & Hutchinson, 2007). Ook de resultaten van dit onderzoek ten aanzien van opleidingskwalificaties en proactief gedrag benadrukken dat de zelfredzaamheid van mbo'ers niet moet worden overschat. Zo blijkt dat het verkennen van loopbaanmogelijkheden weliswaar bijdraagt aan arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6), maar niet aan succes later in de vroege arbeidsloopbaan (hoofdstuk 8). Deze resultaten sluiten aan op de kritiek van diverse auteurs op noties over de ongebonden loopbaan (Van Harten et al., 2021; Forrier et al., 2018). Daarin wordt benadrukt dat de rol van individuele verantwoordelijkheid wordt overschat en dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de situatie en context waarin individuen zich bevinden. Ook uit de gesprekken met betrokkenen blijkt dat er vraagtekens kunnen worden geplaatst bij het idee van mbo'ers als actieve *agents* die gericht en effectief hun kansen op de arbeidsmarkt trachten te vergroten. In dit verband is onderzoek naar

de mate waarin en de wijze waarop verschillende actoren (opleiding, docenten, werkplekbegeleiders, ouders en werkgevers) individuen bewust maken van hun eigen verantwoordelijkheid en deze faciliteren en stimuleren een interessant vraagstuk voor vervolgonderzoek.

Behalve dat de resultaten van dit onderzoek uitwijzen dat het voor de bestudering van de vroege arbeidsloopbaan van belang is om aandacht te besteden aan de rol van werkgevers, is er ook uit af te leiden dat het relevant is om aandacht te besteden aan de aard van de ondersteuning die werkgevers bieden aan individuen. Uit het onderzoek blijkt dat de ondersteuning die werkgevers op de werkvloer bieden aan respectievelijk mbo-stagiairs en mbo-werknemers geen eenduidig positief effect heeft op de vroege arbeidsloopbaan. Voor een deel lijken dezelfde mechanismes een rol te spelen als die welke naar voren komen in onderzoek naar *mentoring* en socialisatie (Eby et al., 2006; Allen et al., 2004). Zo blijkt dat ondersteuning voor dagelijks functioneren de kansen op het voortzetten van de loopbaan in een organisatie vergroot. Tegen de verwachting in gaat ondersteuning voor ontwikkeling door werkgevers gepaard met minder loopbaanmogelijkheden in een organisatie: ondersteuning voor ontwikkeling tijdens de stage verkleint de doorstroommogelijkheid naar een reguliere baan in het leerbedrijf en draagt bij aan hogere verwachtingen over de loopbaankansen in de nabije toekomst. Deze bevindingen roepen vragen op over de aard en functie van de ondersteuning voor het starten en continueren van de loopbaan. Mogelijk spelen hier andere mechanismes een rol die betrekking hebben op persoonlijke overwegingen van managers of de wijze waarop zij het beleid van de organisatie interpreteren en implementeren in de stage- en reguliere werkcontext. De activiteiten die leidinggevenden ondernemen om stagiairs en werknemers te ondersteunen en de overwegingen die daarbij een rol spelen, zijn daarmee een interessante puzzel voor vervolgonderzoek.

Dit onderzoek impliceert ook dat het voor het bestuderen van de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt van belang is om rekening te houden met verschillen tussen individuen in termen van etniciteit en sekse. In lijn met eerder onderzoek tonen de resultaten van dit onderzoek aan dat een migratieachtergrond de toegang tot de arbeidsmarkt belemmert (Bisschop et al., 2020; Blommaert et al., 2014; Kaas & Menger, 2001) en dat vrouwen vaker werkzaam zijn in deeltijdbanen dan mannen (Merens & Bucx, 2018). Opvallend is dat etniciteit geen voorspeller is voor de loopbaanontwikkeling tijdens de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn het beperkte aantal respondenten, de paneluitval onder jongeren met een migratieachtergrond en het gebruik van beslissingsbomen als een alternatieve analysetechniek om inzicht te krijgen in de loopbaanontwikkeling van individuen. Hoewel in dit onderzoek de oorzaken van sekse- en etnische verschillen niet zijn uitgediept, biedt eerder onderzoek wel

aanknopingspunten om de gevonden verschillen te begrijpen. Uit de arbeidsmarkt- en loopbaanliteratuur blijkt immers dat verschillen in termen van etniciteit en sekse te maken kunnen hebben met de opleidingskeuzes, ambities en voorkeuren van individuen. Zij kunnen echter ook ontstaan onder invloed van de voorkeuren en het handelen van andere actoren die betrokken zijn bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Zo kan negatieve beeldvorming van werkgevers een obstakel vormen voor toetreding tot de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2020). Ook kunnen voorbeelden en attitudes in de omgeving waarin individuen opgroeien en werken van invloed zijn op hun eigen voorkeuren en wensen ten aanzien van werk (Baay, 2015). Het is voor vervolgonderzoek daarom interessant om dieper in te gaan op de vraag hoe de omgeving waarin individuen opgroeien en werken, doorwerkt op het handelen en de kansen van individuen op de arbeidsmarkt.

Samenvattend maakt dit onderzoek duidelijk dat de vroege arbeidsloopbaan wordt beïnvloed door een verscheidenheid van factoren die betrekking hebben op aanbieders en vragers van arbeid, respectievelijk mbo'ers en werkgevers. Het combineren van concepten en inzichten uit verschillende invalshoeken heeft weliswaar niet geleid tot een eenduidig en helder beeld van de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers in termen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan, maar maakt wel duidelijk dat beiden actoren kunnen bijdragen aan het succesvol doorlopen van de transitie van het mbo naar de arbeidsmarkt.

9.4. Reflectie op de aanpak en data van dit onderzoek

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van twee kwantitatieve databronnen om de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen. De data verkregen uit een longitudinaal vragenlijstonderzoek onder mbo'ers en een veldexperiment onder werkgevers zijn gebruikt voor het analyseren van empirische verbanden tussen factoren die betrekking hebben op de vroege arbeidsloopbaan, de aanbieders en vragers van arbeid. In het onderzoek is een iteratief onderzoeksproces gevolgd en is aandacht besteed aan de kennis van betrokkenen ('stakeholders') uit de praktijk om: (1) een beter beeld te krijgen van de mbo-arbeidsmarktcontext, (2) de opzet en uitvoering van het empirische onderzoek aan te scherpen en (3) de resultaten van het empirische onderzoek te interpreteren. Door gebruik te maken van kwantitatief onderzoek en aandacht te besteden aan de kennis van betrokkenen uit de praktijk, kunnen met dit onderzoek uitspraken worden gedaan die geldig zijn voor een grote groep mbo'ers en tevens relevant en betekenisvol zijn voor de praktijk (zie hoofdstuk 3).

De gekozen aanpak heeft niet alleen bijgedragen aan een beter begrip van de mbo-arbeidsmarktcontext (bijvoorbeeld over de rol van stages) en betekenisvolle resultaten, maar heeft ook tot een verbetering van de opzet en uitvoering van het

onderzoek geleid (zie hoofdstuk 3). Door aandacht te besteden aan de geluiden en ervaringen uit de praktijk, werd duidelijk dat er verschillende knelpunten waren die de uitvoering en respons van het onderzoek konden schaden. De grote verschillen in het taalniveau van de onderzoeksgroep, de nieuwe organisatiestructuur en de onderzoeksmoeheid in de onderwijsinstelling waarbinnen het panelonderzoek is uitgevoerd, zijn hier voorbeelden van. De onderzoekers van het School2Work-onderzoek hebben samen met de praktijk de nodige maatregelen genomen om deze (mogelijke) knelpunten voor de uitvoering van het onderzoek te adresseren en de respons te maximaliseren. Er is gekozen voor een intensieve manier van dataverzameling op verschillende onderwijslocaties (> 200 klassen) en er zijn maatregelen getroffen om het ontwerp van de vragenlijst (afstemmen op het taalniveau) en de uitvoering van de dataverzameling te verbeteren (o.a. persoonlijk contact, online-vragenlijst). Door de samenwerking met de praktijk en een intensieve methode van dataverzameling is een hoge respons gerealiseerd onder studenten die de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt maken. Daarmee biedt dit onderzoek een unieke inkijk in het leven en de loopbaan van mbo'ers. De gekozen aanpak van dit onderzoek was niet alleen waardevol voor het onderzoek zelf, maar heeft ook geleid tot meer aandacht voor het vraagstuk van de mbo-arbeidsmarktovergang. De gesprekken, presentaties en de aanwezigheid van onderzoekers in de klas tijdens het dataverzamelingsproces bleken op zichzelf al een sociale interventie te zijn. Studenten stelden bijvoorbeeld vragen over waar ze met hun zorgen over de toekomst terecht konden (welke opleiding kan ik hierna doen, hoe vind ik een baan) en de uitvoering van het onderzoek heeft een impuls gegeven aan de gesprekken op school over de inhoud van de LOB-lessen.

Tegelijkertijd kent het onderzoek een aantal beperkingen. Allereerst was het gevolgde iteratieve onderzoeksproces niet vrij van spanning. Niet alleen was de intensieve aanpak in samenwerking met de praktijk tijdrovend. Ook was het als onderzoeker lastig om een goede balans te vinden en te bewaren tussen de grondigheid van wetenschappelijk onderzoek en de gewenste praktische relevantie van de resultaten. Deze spanning kwam onder meer tot uiting bij de ontwikkeling van de vragenlijsten, waarbij operationalisering van concepten aanpassingen vereisten van bestaande vragenlijsten om goed aan te sluiten bij de beleving en het taalniveau van studenten. Hoewel studenten hierdoor de vragen beter begrepen, raakten de aanpassingen ook de validiteit en generaliseerbaarheid van de meetschalen. Het zoeken naar een goede afstemming tussen wetenschap en praktijk, en de eventueel nadelige gevolgen hiervan, vormen een punt dat meer aandacht behoeft, vooral wanneer er onderzoek wordt gedaan onder (jonge) mensen die minder taalvaardig zijn.

Ten tweede kennen de paneldata enkele beperkingen die implicaties hebben voor de geldigheid en betrouwbaarheid van de resultaten van dit onderzoek. Zo zijn data verzameld in één onderwijsinstelling, is er sprake van non-respons en non-responsbias en zijn de meetmodellen niet allemaal even robuust. Deze beperkingen kunnen een verklaring bieden voor enkele onverwachte bevindingen (zoals ten aanzien van opleidingskwalificaties) en maken dat de resultaten niet kunnen worden gebruikt om algemene uitspraken te doen voor de gehele mbo-populatie.

Ten derde is het onderzoek grotendeels gebaseerd op data die zijn verzameld onder individuen die op het punt staan om de transitie naar de arbeidsmarkt te maken of dit recent hebben gedaan. Hoewel is beargumenteerd dat onderzoek naar de ervaringen van individuen op de werkvloer relevant is om zicht te krijgen op de manieren waarop werkgevers de ontwikkeling van starters ondersteunen, is het mogelijk dat bepaalde motieven of overwegingen van werkgevers ten aanzien van mbo'ers buiten beeld blijven.

Ten vierde heeft slechts een relatief kleine groep van respondenten deelgenomen op alle vijf de meetmomenten (circa 10 procent van het panel), waardoor het betrekken en analyseren van een groot aantal verklarende factoren niet mogelijk was. Er is daarom voor gekozen om de paneldata te analyseren met een datagedreven analysetechniek: beslissingsbomen. Hoewel deze explorerende analysetechniek in potentie waardevol is voor het identificeren van voorspellers van het loopbaanverloop, heeft het in dit onderzoek niet geleid tot de identificatie van profielen of configuraties voor een succesvolle start van het werkzame leven. Daarnaast is het mogelijk dat het gebruik van deze datagedreven analysetechniek een verklaring kan bieden voor enkele niet-gevonden verbanden, zoals de relatie tussen opleidingskwalificaties en loopbaanuitkomsten.

Ten vijfde zijn in dit onderzoek data verzameld in de periode tussen 2011 en 2014, waardoor de resultaten van het onderzoek mogelijk zijn beïnvloed door de naweeën van de economische recessie van 2008. Zoals hierboven beschreven, is in eerder onderzoek gewezen op de invloed van economische recessies op keuzes van starters en werkgevers.

Op basis van bovenstaande reflecties kan worden geconcludeerd dat zowel het volgen van een iteratief onderzoeksproces tussen wetenschap en de praktijk, als de empirische analyse op basis van twee kwantitatieve databronnen, de reikwijdte en betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede zijn gekomen. De gevolgde aanpak kent zoals besproken echter ook een aantal beperkingen die maken dat de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten beperkt is.

9.5. Suggesties voor de wetenschap

Uit de resultaten en aanpak van dit onderzoek zijn enkele suggesties voor vervolgonderzoek af te leiden. In de eerste plaats is het gehanteerde loopbaanperspectief een interessante optiek om het transitieproces naar de arbeidsmarkt verder te onderzoeken. In dit verband is het raadzaam om aandacht te besteden aan de periode voor en na de transitie naar de arbeidsmarkt, en om de positie en werkervaringen van starters over een reeks van jaren te bestuderen. Door meer gedetailleerde loopbaandata te verzamelen en de loopbaan in zijn geheel te bestuderen (bijvoorbeeld met behulp van sequentieanalyses), kan toekomstig onderzoek meer zicht bieden op de stabiliteit van de loopbaan en de mate van baan- en werkzekerheid over een langere tijd. Een periode van ten minste tien jaar is voor dergelijk onderzoek gewenst, omdat eerder onderzoek heeft aangetoond dat de cumulatieve effecten van een gebrekkige start op de arbeidsmarkt pas na een reeks van jaren zichtbaar worden (Verbruggen et al., 2015; Brzinsky-Fay, 2014).

Ten tweede is het wenselijk om in toekomstig onderzoek meer te differentiëren binnen de groep mbo'ers. De resultaten van dit onderzoek impliceren dat het onder meer relevant is om meer zicht te krijgen op hoe de wensen en voorkeuren van individuen ten aanzien van de loopbaan worden gevormd, en hoe deze zich verhoudt tot andere aspecten van het leven, zoals de thuissituatie en zorgtaken. De kleine groep individuen die moeite heeft om een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt te maken, behoeft in deze extra aandacht. Mogelijk spelen voor deze groep andere specifieke factoren en processen een rol. Het strekt daarom tot aanbeveling om in vervolgonderzoek onder meer aandacht te besteden aan zogeheten shock-events, persoonlijke voorkeuren en contextuele factoren (familie) die een problematische school-naar-werk-transitie als gevolg kunnen hebben.

Daarnaast is het aan te bevelen om in toekomstig onderzoek meer aandacht te besteden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt en de wisselwerking tussen betrokkenen en hun kenmerken. De resultaten van dit onderzoek tonen dat loopbaanonderzoek niet gereduceerd kan worden tot onderzoek naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, omdat werkgevers een belangrijke invloed hebben op de transitie van het mbo naar de arbeidsmarkt. De tegenstrijdige bevindingen van dit onderzoek over de functie van ondersteuning door werkgevers in zowel de stage- als de reguliere werkcontext, vormen een interessante puzzel voor vervolgonderzoek. Om deze puzzel op te lossen, zou het wenselijk zijn om te kiezen voor een multi-actorperspectief en data te verzamelen onder starters en hun leidinggevenden. Daarmee zou de aard van de ondersteuning en het gedifferentieerde effect van ondersteuning door leidinggevenden beter begrepen kunnen worden. In dit verband is het ook relevant om informatie over contextuele factoren op macroniveau mee te nemen, zoals een conjunctuur, omdat deze van

invloed is op de gedragingen van starters en werkgevers (Di Stasio, & Van de Werfhorst, 2016; De Lange et al., 2014b). De mogelijke invloed van de economische recessie op loopbaanverwachtingen en -kansen zou daarbij nader bestudeerd kunnen worden. Een dergelijk longitudinaal, breed georiënteerd vervolgonderzoek zou tevens aandacht moeten besteden aan de wisselwerking tussen factoren die liggen bij de aanbieders van arbeid (individuen) en de vragers van arbeid (werkgevers). In dit onderzoek is geen steun gevonden voor de veronderstelling dat de kansen van mbo'ers in de transitie naar de arbeidsmarkt kunnen worden toegeschreven aan een combinatie van factoren die liggen bij mbo'ers en werkgevers. Dit onderzoek laat weliswaar zien dat het combineren van actoren en inzichten uit verschillende invalshoeken waardevol is om factoren die liggen bij de aanbieders van arbeid (individuen) en de vragers van arbeid (werkgevers) beter te begrijpen, maar ook dat de gebruikte theorieën en concepten een weinig helder beeld geven van de onderlinge verhoudingen tussen deze factoren. Het strekt daarom tot aanbeveling om in vervolgonderzoek meer aandacht te besteden aan de processen en combinaties van factoren die een verklaring bieden voor de mate van succes in de vroege arbeidsloopbaan. De mechanismes die een rol spelen bij de verbetering van de productieve vaardigheden van mbo'ers, de motivatie en de hulpbronnen die individuen ontvangen van verschillende actoren (op school, in het gezin, op de werkvloer) verdienen hierbij aandacht. Daarvoor zou de insteek voor vervolgonderzoek kunnen bestaan uit een meer diepgaande integratie van relevante theorieën uit verschillende disciplines. In dit onderzoek is een aantal theoretische stromingen buiten beschouwing gelaten of beperkt aan bod gekomen die mogelijk meer licht kunnen werpen op het samenspel van factoren. Voorbeelden hiervan zijn theorieën over discriminatie op de arbeidsmarkt, baanzoekprocessen en baankenmerken. Bovendien zou theoretische integratie in toekomstig onderzoek, voor een beter begrip van kritische transitiepunten en individuele verschillen, moeten streven naar verbinding op theoretisch niveau, in tegenstelling tot enkel het verbinden van factoren op conceptueel niveau (De Vos et al., 2019; Spurk et al., 2019; Akkermans et al., 2019; Lawrence, 2011). Hierin zou bijvoorbeeld de verklaring voor de onderlinge relatie tussen de concepten loopbaansucces en loopbaankansen, in dit onderzoek geoperationaliseerd als loopbaanverwachtingen, een plek kunnen krijgen.

Een laatste interessante invalshoek voor vervolgonderzoek is om met behulp van bestaande micro-databestanden data-gestuurd onderzoek te doen naar de veronderstelde kwetsbaarheid gedurende de levensloop van mbo'ers. Een soortgelijke aanpak is bijvoorbeeld gebruikelijk binnen de criminologie in onderzoek naar risicofactoren voor detentie of recidive (zie bijvoorbeeld Joosen & Slotboom, 2015). Met voldoende omvangrijk en gedetailleerd longitudinaal onderzoek zou

het mogelijk moeten zijn om de risico's voor de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt inzichtelijk te maken. Daarbij zou de invloed van (de combinatie en wisselwerking van) specifieke factoren op transitie op verschillende momenten in de tijd aandacht verdienen.

9.6. Suggesties voor de praktijk

In dit onderzoek is kennis opgedaan over de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt, en over de manier waarop mbo'ers en werkgevers kunnen bijdragen aan de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de Nederlandse arbeidsmarkt. Behalve inzicht in empirische verbanden, dragen de bevindingen van dit onderzoek ook bij aan brede maatschappelijke discussies over het optimaliseren van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Zo biedt het onderzoek inzicht in risico's die mbo'ers lopen op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 5 en 8), in verklaringen voor succes (hoofdstuk 6, 7 en 8) en biedt het aanknopingspunten voor het identificeren van kwetsbare groepen van mbo'ers (hoofdstuk 7 en 8). Daarmee biedt dit proefschrift aanknopingspunten voor verschillende actoren om elk vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheden na te denken over hoe zij bijdragen aan het realiseren van een kansrijke school-naar-werk-transitie. Hieronder worden de aanknopingspunten van dit onderzoek gespecificeerd voor vier groepen van actoren, namelijk mbo'ers, werkgevers, mbo-instellingen en de overheid.

Mbo'ers

De overgang naar de arbeidsmarkt is een bijzondere periode in het leven en de loopbaan van mbo'ers. Zij krijgen te maken met unieke veranderingen op persoonlijk, sociaal en beroepsmatig vlak die gevolgen hebben voor de inrichting van hun werkzame leven (Liefbroer & Dykstra, 2000; Super, 1980). Ondanks dat de realisatie van een succesvolle start van het werkzame leven niet alleen in handen is van mbo'ers, impliceren de resultaten van dit onderzoek dat het belangrijk is dat mbo'ers bewust zijn van de waarde die een stage kan hebben voor de arbeidsloopbaan en dat het verwerven van relevante vakkennis en vaardigheden niet afdoende zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. De resultaten van dit onderzoek illustreren tevens dat het belangrijk is dat mbo'ers sociale kennis en vaardigheden bezitten, betrokkenheid tonen, hard werken en actief bezig zijn met hun loopbaan. Gezien de dynamiek op de arbeidsmarkt, de snelle technologische ontwikkeling en de opschuivende pensioenleeftijd, is het voor huidige en toekomstige studenten cruciaal dat zij zich bewust worden van hun eigen verantwoordelijkheid, en investeren in leren en ontwikkelen gaan zien als

vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en hun leven (Akkermans et al., 2019; Onderwijsraad, 2009, 2016; Kuijpers et al., 2006).

Werkgevers

Werkgevers spelen een cruciale rol in de mbo-arbeidsmarktcontext. Behalve dat het mbo niet zonder de inzet en betrokkenheid van werkgevers kan (MBO Raad, 2015), kunnen werkgevers ook een impuls geven aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van mbo'ers (Eimers & Raaijman, 2018; Turkenburg et al., 2017; Onderwijsraad, 2009, 2016; MBO Raad, 2015; Corporaal, 2014; Kuijpers et al., 2011; Akkermans et al., 2009). Dat geldt

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat werkgevers al op een vroeg moment invloed hebben op de arbeidsloopbaan van individuen: zij kunnen de stap naar de arbeidsmarkt faciliteren door stages en ondersteuning te bieden, en zij kunnen met hun beleid en gedrag mogelijkheden scheppen voor het continueren van een loopbaan. Gezien de veranderingen in de vraag naar en het aanbod van arbeid, is het voor werkgevers van belang dat zij zich meer bewust worden van hun rol en verantwoordelijkheid bij de mbo-arbeidsmarktvergang en zich bezinnen op de manier waarop zij omgaan met en investeren in mbo'ers. Onderbenutting van talent en een gebrek aan investeringen in de ontwikkeling van mbo'ers is immers niet alleen schadelijk voor een individu, maar kan er ook voor zorgen dat organisaties op den duur met te weinig of onvoldoende gekwalificeerd personeel worden geconfronteerd. De resultaten van dit onderzoek suggereren dat het vergroten van het bewustzijn van hoe werkgevers omgaan met stages en mogelijkheden scheppen voor de loopbaan van mbo'ers in dit verband relevante aandachtspunten zijn om handen en voeten te geven aan de invulling van goed werkgeverschap.

Mbo-instellingen

Het Nederlandse middelbare beroepsonderwijs is een omvangrijke, tamelijk complexe vorm van onderwijs, met grote betekenis voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Mbo-instellingen worden gestimuleerd om samen met werkgevers te werken aan sterk beroepsonderwijs dat studenten toerust en voorbereidt op het werkzame leven, op doorstroom naar vervolgonderwijs en op het functioneren in de maatschappij (Onderwijsraad, 2016; MBO Raad, 2015; Westerhuis et al., 2015). In het licht van de dynamiek van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke betekenis van het mbo, staat het mbo voor grote uitdagingen. Zo moeten mbo-instellingen oplossingen vinden voor het omgaan met veranderingen in de studentenpopulatie (o.a. instroom, ondersteuningsbehoeften), de vragen vanuit het werkveld, werk maken van inclusief onderwijs en een leven lang leren (Kamerstukken II, 31524, nr. 483, 2021; Van der Meer et al., 2017; MBO Raad, 2015). De bevindingen van dit

onderzoek impliceren dat het in dit verband van belang is dat onderwijsinstellingen op een andere manier gaan kijken naar de onderwijs- en arbeidsloopbaan van mbo'ers. Waar de focus van onderwijsinstellingen vaak ligt op het opleiden voor een diploma, suggereren de resultaten van dit onderzoek dat een meer loopbaangerichte manier van denken en doen in het onderwijs wenselijk is (vgl. Kuijpers, & Meijers, 2017). Dit impliceert dat studenten zogeheten vakoverstijgende sleutelvaardigheden krijgen aangeleerd en worden ondersteund om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden (Sociaal-Economische Raad, 2022; Onderwijsraad, 2016). Via de stage, lessen loopbaanbegeleiding en -oriëntatie (lob) en structurele loopbaanbegeleiding bij de overstap van school naar werk kunnen mbo-instellingen daar in een vroeg stadium aan bijdragen. In dit verband is het wel van belang om te streven naar een goede balans in het curriculum en de ondersteuning op school goed af te stemmen op de begeleiding van het werkveld en andere betrokken instanties (o.a. doorstroompunt, gemeenten, hulpverlening). Anders bestaat het risico dat mbo'ers die worden gemotiveerd door het vak afhaken, werkgevers minder bereid zijn om stages en banen aan te bieden aan mbo'ers, en de mogelijkheden voor passende begeleiding in de onderwijs- en arbeidsloopbaan onvoldoende worden benut.

Overheid

Het onderzoek biedt ook inzichten die relevant zijn voor beleidsmedewerkers van gemeenten en ministeries. In lijn met eerdere studies impliceren de resultaten van dit onderzoek dat het belangrijk is dat de overheid ruimte en randvoorwaarden creëert voor onderwijs- en arbeidsmarktactoren om daadwerkelijk werk te maken van een kansrijke overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2019; Onderwijsraad, 2019). De wil is er vaak wel, maar het handelen vanuit een loopbaanperspectief is voor mbo'ers en werkgevers nog niet vanzelfsprekend (vgl. Van Echtelt et al., 2022; Turkenburg et al., 2017; Onderwijsraad, 2016; Luken, 2014). Behalve een samenwerkende houding over de domeinen van onderwijs, zorg en werk en inkomen heen is het voor beleidsmakers raadzaam om na te denken over collectieve acties die het bewustzijn en handelen van actoren vanuit een loopbaanperspectief kunnen faciliteren en -waar nodig- stimuleren. Ook impliceren de resultaten van dit onderzoek dat het raadzaam is om de pijlen te richten op structurele ontwikkelingen (o.a. flexibilisering van de arbeidsmarkt) en het in beeld houden van jongeren die moeite hebben om een plek op de arbeidsmarkt te vinden (SER, 2022; Rijksoverheid, 2019). De structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de achterliggende oorzaken van de problemen van jongeren zijn daarbij mogelijk belangrijker dan het behoren tot een bepaalde groep (vgl. WRR, 2007, p. 167). Ook het investeren in maatwerk kan nodig zijn om ervoor te zorgen

dat jongeren die de aansluiting missen toch een plek op de arbeidsmarkt vinden waar zij tot hun recht komen. Dat is niet alleen in het belang van het individu. Het biedt ook een oplossingsrichting voor de uitdagingen waar de Nederlandse arbeidsmarkt en samenleving mee te maken heeft (Echtelt et al., 2022; Noorda & Van Dijk, 2014).

9.7. Tot besluit

In dit proefschrift zijn mbo'ers en werkgevers, inzichten uit verschillende disciplines en theorie en praktijk samengebracht om beter te begrijpen hoe mbo'ers en werkgevers samen kunnen bijdragen aan een succesvolle school-naar-werk-transitie in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland. Op basis van twee nieuwe gedetailleerde kwantitatieve databronnen, verschillende methoden en analysetechnieken is een unieke inkijk geboden in kansen die mbo'ers hebben en krijgen van werkgevers om een succesvolle start van hun loopbaan te kunnen maken. Het proefschrift maakt duidelijk dat de meeste mbo'ers hun weg op de arbeidsmarkt vinden en gemiddeld genomen veerkrachtig en optimistisch zijn. Tegelijkertijd liggen risico's als baanverlies en werkloosheid op de loer en slaagt niet iedereen erin om zijn weg op de arbeidsmarkt te vinden. Daarnaast laat dit proefschrift zien dat een succesvol verloop van het transitieproces naar de arbeidsmarkt niet alleen in handen is van mbo'ers zelf, maar ook van werkgevers. Behalve dat werkgevers een belemmerende of bevorderende factor zijn voor de arbeidsparticipatie van mbo'ers, blijkt ook dat de leidinggeven en begeleiders van mbo'ers in de stage- en reguliere werkcontext een belangrijke rol spelen. De belangrijkste boodschap van dit proefschrift is dan ook dat mbo'ers weliswaar geleidelijk hun weg op de arbeidsmarkt vinden, maar dat inzet en betrokkenheid van werkgevers een niet te onderschatten factor van belang vormt. Het realiseren van een kansrijke overgang naar de arbeidsmarkt vraagt daarom om een leer- en werkcultuur waarin mbo'ers en werkgevers zich bewust zijn van hun eigen rol, en vanuit die rol verantwoordelijkheid nemen voor het opbouwen van een loopbaan en perspectief voor de toekomst.

Referenties

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior, 74*(1), 53-62.
- Akkermans, J., Blokker, R., Buijs, C., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2019). Ready, Set, Go! The School-to-Work Transition in the New Career. In A. Marshall, & J. Symonds (eds.), *Adult Development at the School-to-Work Transition: International Pathways and Processes* (pp. 77-103). Oxford University Press.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Blonk, R. W., & Koppes, L. L. (2009). Fresh and healthy? Well-being, health and performance of young employees with intermediate education. *Career Development International, 14*(7), 671-699.
- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015a). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. In J. Vuori, R. Blonk, & R. Price (eds.), *Sustainable Working Lives. Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course* (pp. 65-86). Springer Publishers.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. (2015b). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management, 54*(4), 533-551.
- Al-Barrak, M. A., & Al-Razgan, M. (2016). Predicting students final GPA using decision trees: a case study. *International Journal of Information and Education Technology, 6*(7), 528-533.
- Allen, J. P., Van der Velden, R. K., & Glebbeek, A. (2000). *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek (ROA Working paper 2000, nr. 003)*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of applied psychology, 89*(1), 127-136.
- Amuedo-Dorantes, C., & Serrano-Padial, R. (2007). Wage growth implications of fixed-term employment: An analysis by contract duration and job mobility. *Labour Economics, 14*(5), 829-847.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter, & A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*. (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 177-202.
- Asendorpf, J. B., Van De Schoot, R., Denissen, J. J., & Hutteman, R. (2014). Reducing bias due to systematic attrition in longitudinal studies: The benefits of multiple imputation. *International Journal of Behavioral Development, 38*(5), 453-460.
- Baay, P. (2015). *How graduates make the school-to-work transition: A person-in-context approach* [Dissertation, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository.
- Baay, P., Buijs, C., & Dumhs, L. (2014). *School2Work: A longitudinal study of the transition from vocational education and training to the labour market in the Netherlands* [Working paper, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository.
- Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review, 83*.
- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & Goedhart, R. (2021). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026 (ROA rapport 2021, Nr. 005)*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Barnett, R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career development international, 12*(7), 617-636.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 172-184.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy, 70*(5), 9-49.
- Belfi, B., Allen, J., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A., Peeters, T., & Poulissen, D. (2018). *Schoolverlaters in crisistijd: Gevolgen voor leren en de vroege loopbaan*. Research Centre for Education and the Labour Market.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy, 27*(2), 223-244.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., Ter Weel, B., & Van Kesteren, J. (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt: de positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht*. Sociaal Economisch Onderzoek.

Referenties

- Bittmann, F., & Zorn, V. (2019). When choice excels obligation: about the effects of mandatory and voluntary internships on labour market outcomes for university graduates. *Higher Education*, 1-19.
- Blau, P. (1964). *Power and Exchange in Social Life*. Wiley.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Blossfeld, H., Bucholz, S., Bukodi, E., & Kurz, K. (2008). *Young workers, globalization and the labor market: Comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.
- Bolhaar, J., Brouwers, A., & Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*. Centraal Planbureau. Geraadpleegd op 14 juli 2017, van <https://www.cpb.nl/publicatie/de-flexibele-schil-van-de-nederlandse-arbeidsmarkt-een-analyse-op-basis-van-microdata>
- Boselie, J. (2011). *Human Resource Governance: Voorbij 'Managerialism'* [Oratie, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository
- Boselie, P. (2010). *Strategic human resource management: A balanced approach*. Tata McGraw-Hill Education.
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- Brand, J. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41, 359-375.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 264-277.
- Brewster, C., Gollan, P. J., & Wright, P. M. (2013). Guest editors' note: Human resource management and the line. *Human Resource Management*, 52, 829-838.
- Brunetti, I., & Corsini, L. (2019). School-to-work transition and vocational education: a comparison across Europe. *International Journal of Manpower*, 40, 8.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European sociological review*, 23(4), 409-422.
- Brzinsky-Fay, C. (2014). The measurement of school-to-work transitions as processes: about events and sequences. *European Societies*, 16(2), 213-232.
- Brzinsky-Fay, C., & Solga, H. (2016). Compressed, postponed, or disadvantaged? School-to-work-transition patterns and early occupational attainment in West Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 46, 21-36.
- Buers, C., Karpinska, K., & Schippers, J. (2018). Managers' retention decisions regarding young intermediate-level educated employees. *International Journal of Manpower*, 39(2), 254-268.
- Bukodi, E., Ebralidze, E., Schmelzer, P., & Blossfeld, H. (2008). Struggling to become an insider: Does increasing flexibility at labor market entry affect early careers? In H. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi, & K. Kurz (eds.), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries* (pp. 3-27). Edward Elgar.
- Bussink, H., Vervliet, T., Ter Weel, B., De Winter-Kocak, S., Soeterink, I., & Yohannes, R. (2021). *De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt*. Sociaal Economisch Onderzoek.
- Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Mortelmans, D., & Soens, N. (2006). Vast, voltijds en levenslang. Het onwrikbare eenbaanskarakter van de loopbaan. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 6-27.
- Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education+ Training*, 46(2), 82-89.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014). *Jongeren vooral online met smartphone*. Geraadpleegd op 11 maart 2015, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/22/jongeren-vooral-online-met-smartphone>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019, 26 juli). *Leerlingen, deelnemers en studenten; onderwijssoort, vanaf 1900*. Statline. Geraadpleegd op 23 maart 2021 van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37220/line?ts=1564859155299>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 6 oktober). *Jongeren relatief vaak naar middelbaar beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op 5 november 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/40/jongeren-relatief-vaak-naar-middelbaar-beroepsonderwijs>
- Cheung, R., & Arnold, J. (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong Chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25-36.

- Chien, C. F., & Chen, L. F. (2008). Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: A case study in high-technology industry. *Expert Systems with applications*, *34*(1), 280-290.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(2), 298-306.
- Cook, C., Heath, F., & Thompson, R. L. (2000). A meta-analysis of response rates in web-or internet-based surveys. *Educational and psychological measurement*, *60*(6), 821-836.
- Corporaal, S. (2014). *Gezocht: duidelijkheid, structuur en ontwikkeling. Aantrekkelijke banen en organisaties voor de nieuwe generatie baanzoekers* [Proefschrift, Open Universiteit]. Open University Repository.
- Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (2011). *Labour market flexibility in the Netherlands*. Centraal Planbureau.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, *26*(3), 435-462.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, *31*(6), 874-900.
- Culpin, V., Millar, C., Peters, K., Lyons, S., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(1), 8-21.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Van den Broeck, A., & De Meyer, S. (2009). Voorspellers van toekomstige inzetbaarheid van psychologiestudenten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *25*(1), 110-122.
- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations? *Journal of business and psychology*, *25*(2), 293-302.
- De Lange, M., & Van Gesthuizen, M. M. (2014a). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, *35*(3), 413-434.
- De Lange, M., Van Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014b). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural, and institutional characteristics. *European Societies*, *16*(2), 194-212.
- De Leeuw, E., & Lugtig, P. (2015). Dropouts in Longitudinal Surveys. *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online*, 1-6.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009a). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *18*(1), 55-80.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009b). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of occupational and organizational psychology*, *82*(4), 761-777.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, *79*(2), 438-447.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103475.
- De Vos, A., Van der Heijden, B., & Akkermans, J. (2019). Sustainable careers: towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*.
- Dekker, F. (2014). Jong en werkloos: lid van een verloren generatie? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *30*(2), 120-137.
- Dekker, F. (2017). Flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's. In M. Kremer, R. Went, & A. Knottnerus (Eds.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid* (pp. 69-87). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Dekker, F., & de Beer, P. (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, *2*(1), 1-14.
- Di Stasio, V., & Van de Werfhorst, H. (2016). Why does education matter to employers in different institutional contexts? A vignette study in England and the Netherlands. *Social Forces*, *95*(1), 77-106.
- Dicks, A., Levels, M., & van der Velden, R. (2018). Van school, en dan wat? Sociale klasse, menselijk kapitaal en persoonlijkheid en een problematische overgang van school naar werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *34*(4), 416-431.
- Dietrich, H., & Moller, J. (2016). Youth unemployment in Europe – business cycle and institutional effects. *International Economic Policy*, *13*, 5-25.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. MA, Heath.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of vocational behavior*, *73*(2), 254-267.
- Du Bois-Reymond, M., Plug, W., Te Poel, Y., & Ravesloot, J. (2001). En dan maar verder kijken... Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: Een longitudinaal onderzoek. *Mens & Maatschappij*, *76*(1), 5-21.

Referenties

- Duchscher, J. E. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(5), 1103-1113.
- Dumhs, E. (2019). *Finding the right job. School-to-work transitions of vocational students in the Netherlands*. U.S.E. Dissertation series, volume 055. [Dissertation, Utrecht University]. Utrecht University Repository.
- Eby, L., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eby, L. T., Durley, J., Evans, S. C., & Ragins, B. (2006). The relationship between short-term mentoring benefits and long-term mentor outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 424-444.
- Eimers, T. (2006). *Vroeg is nog niet voortijdig. Naar een nieuwe beleidstheorie voortijdig schoolverlaten*. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Eimers, T., & Raaijman, J. (2018). *De Transitieroute. Jongeren met een ondersteuningsbehoefte van opleiding naar werk*. KBA Nijmegen.
- Engbersen, G., Snel, E., & Kremer, M. (2017). *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Engen, M., Belder, M., Honcoop, P., van der Kemp, S., Könings, L., & Van Riezen, B. (2016). *Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status*. Panteia.
- European Union. (2012). *EU Youth Rapport*. Publications Office of the European Union.
- Fan, W., & Yan, Z. (2010). Factors affecting response rates of the web survey: A systematic review. *Computers in human behavior*, 26(2), 132-139.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society* 17(4), 641-666.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511-523.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Furnham, A., & Petrides, K. (2006). Deciding on promotions and redundancies: Promoting people by ability, experience, gender and motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 6-18.
- Gamboa, V., Paixão, M. P., & de Jesus, S. N. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 78-87.
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related? *Journal of marketing education*, 22(1), 45-53.
- Gebel, M. (2010). Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment and Society*, 24 (4), 641-660.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring. *The American Economic Review*, 104 (8), 2509-2526.
- Graus, E., Huijgen, T., Belfi, B., & Bakens, J. (2021). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2020 (ROA factsheet 2021, nr. 004)*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Gringhuis, J., & Pavlopoulos, D. (2017). Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val? Een onderzoek naar carrièrepatronen. In K. Chkalova, J. Van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. (pp. 101-119). Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Groeneveld, M., & Van Steensel, K. (2009). *Kenmerkend mbo: een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van mbo, vmbo-leerlingen en de generatie Einstein*. Hiteq, Aetos i.s.m. Kenteq, Platform Bètatechniek, Procesmanagement MBO 2010.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., . . . Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88(2), 230-237.

- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 390-402.
- Guest, D., Conway, N., & Dewe, P. (2004). Using sequential tree analysis to search for 'bundles' of HR practices. *Human Resource Management Journal, 14*(1), 79-96.
- Guest, D. E., & Bos-Nehles, A. (2013). HRM and performance: The role of effective implementation. In J. Paauwe, D. Guest, & P. Wright (eds.), *HRM and performance: Achievements and challenges*. (pp. 79-96). Wiley.
- Heisig, J. P., & Solga, H. (2015). Secondary education systems and the general skills of less-and intermediate-educated adults: A comparison of 18 countries. *Sociology of Education, 88*(3), 202-225.
- Henkens, K., Van Solinge, H., & Cozijnsen, R. (2009). Let go or retain? A comparative study of the attitudes of business students and managers about the retirement of older workers. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(7), 1562-1588.
- Hennequin, E. (2007). What "career success" means to blue-collar workers. *Career development international, 12*(6), 565-581.
- Herweijer, L. (2008). *Gestruikeld voor de start. De school verlaten zonder startkwalificatie*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103505.
- Hox, J. (2010). *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*. Routledge.
- Hsiao, C. (2014). *Analysis of panel data*. Cambridge University Press.
- Hurst, J. L., Thye, A., & Wise, C. L. (2014). Internships: The key to career preparation, professional development, and career advancement. *Journal of Family & Consumer Sciences, 106*(2), 58-62.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization studies, 33*(3), 323-340.
- Inspectie van Onderwijs. (2014). De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2012/2013. Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van Onderwijs. (2019). Staat van het Onderwijs 2019. Onderwijsverslag over 2017/2018. Inspectie van het Onderwijs.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal, 55*(6), 1264-1294.
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German economic review, 13*(1), 1-20.
- Kallenberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review 74*(1), 1-22.
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Actieplan Focus op vakmanschap 2011-2015*, 31524, nr. 88. (2011, 18 februari). Geraadpleegd op 16 november 2012, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31524-88.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Startkwalificatie met perspectief, voor iedereen een passende plek*, 26695, nr. 94. (2014, 7 maart). Geraadpleegd op 20 februari 2016, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-26695-94.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Extra kansen voor jongeren in een kwetsbare positie*, 30079, nr. 53. (2014, 30 december). Geraadpleegd op 20 februari 2016, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-438974>
- Kamerstukken II, *Wijziging van onder meer de Wet educatie en beroepsonderwijs in verband met het regelen van keuzedelen waarop beroepsopleidingen mede worden gebaseerd*, 34160, nr. 3. (2015, 23 februari). Geraadpleegd op 19 november 2020, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34160-3.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Leven Lang Leren. Leren tijdens loopbaan*, 30012, nr. 92. (2018, 27 september). Geraadpleegd op 26 januari 2020, van https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z17039&did=2018D46296
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Blijvende aandacht voor voortijdig schoolverlaten nodig*, 26695 nr. 124. (2019, 2 december). Geraadpleegd op 26 januari 2020, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-26695-125.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Toekomstperspectief kwalificatiestructuur*, 31524, nr. 483. (2020, 22 december). Geraadpleegd op 1 mei 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31524-483.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief inzet Werkagenda mbo*, 31524, nr. 515. (2022, 20 oktober). Geraadpleegd op 23 oktober 2022, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31524-515.html>

Referenties

- Kamerstukken II, *Kamerbrief Hoofdlijnen aanvalsplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst*, 26695, nr. 142. (2023, 3 april). Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-26695-142.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Voortijdig schoolverlaten en overstap van school naar werk*, 26695, nr. 142. (2023, 3 april). Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-26695-142.html>
- Kamerstukken II, *Kamerbrief Ontwikkeling kwalificatiestructuur mbo*, 31524, nr. 561. (2023, 1 mei). Geraadpleegd op 10 mei 2023, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31524-561.html>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, *86*(5), 837-855.
- Karasek III, R., & Bryant, P. (2012). Signaling theory: Past, present, and future. *Academy of Strategic Management Journal*, *11*(1), 91.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. (2013). Retention of older workers: Impact of managers' age norms and stereotypes. *European Sociological Review*, *29*(6), 1323-1335.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen. (2015). *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2014. Bouwsteen studiesucces. Sectorrapportage*. Geraadpleegd op 8 december 2022, van https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/10_benchmark_studiesucces.pdf
- Kerckhoff, A. C. (2003). From student to worker. In J. Mortimer, & M. Shanahan (eds.), *Handbook of the life course* (pp. 251-267). Springer.
- Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2011). Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations*, *64*(1), 3-17.
- Kim, M. H., & Beier, M. E. (2020). The college-to-career transition in STEM: An eleven-year longitudinal study of perceived and objective vocational interest fit. *Journal of Vocational Behavior*, *123*, 103506.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 112-133.
- Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (2022). *Waarde van wetenschap. Observeren, weten en meten*. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.
- Knies, E. (2012). *Meer waarde voor en door medewerkers en door medewerkers. Een longitudinale studie naar de antecedenten en effecten van peoplemanagement* [Proefschrift, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository.
- Knies, E., & Leisink, P. (2014a). Linking people management and extra-role behaviour: results of a longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, *24*(1), 57-76.
- Knies, E., & Leisink, P. (2014b). Leadership behavior in public organizations: A study of supervisory support by police and medical center middle managers. *Review of Public Personnel Administration*, *34*(2), 108-127.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(1), 126-139.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 395-408.
- Koen, J., & Parker, S. (2018). Tackling the root of insecurity: Why some workers experience less insecurity in today's labor market. In 78th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2018.
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, *55*, 168-178.
- Kuijpers, M. A., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(1), 21-30.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2017). Professionalising teachers in career dialogue: an effect study. *British Journal of Guidance & Counselling*, *45*, 83-96.
- Lawrence, B. S. (2011). Careers, social context and interdisciplinary thinking. *Human Relations*, *64*(1), 59-84.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, *60*(4), 557.
- Liefbroer, A., & Dykstra, P. (2000). *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Sdu Uitgevers.
- Lin, N. (2001). Building a network theory of social capital. In K. C. N. Lin (eds.), *Social capital: Theory and research* (pp. 3e31). (pp. 3-31). Aldine.
- Longenecker, C. O., & Fink, L. (2008). Key criteria in twenty-first century management promotional decisions. *Career Development International*, *13*(3), 241-251.
- Luken, T. (2014). Are we on the right track with career learning. *Journal of Counsellogy*, *2*, 299-314.

- Maimon, O. Z., & Rokach, L. (2014). *Data mining with decision trees: theory and applications (Vol. 81)*. World scientific.
- Manfreda, K. L., Bosnjak, M., Berzelak, J., Haas, I., & Vehovar, V. (2008). Web surveys versus other survey modes: A meta-analysis comparing response rates. *International journal of market research*, 50(1), 79-104.
- Marsh, H. W., Wen, Z., & Hau, K. T. (2004). Structural equation models of latent interactions: Evaluation of alternative estimation strategies and indicator construction. *Psychological methods*, 9(3), 275-300.
- Marshall, E. A., & Symonds, J. (2021). Introduction and Overview. In E. A. Marshall, & J. (eds.). *Symonds, Young adult development at the school-to-work transition: International pathways and processes*. Oxford University Press.
- Martens, R. (2010). *Zin in onderzoek. Docentprofessionalisering* [Oratie, Open Universiteit Nederland]. Open University Repository.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of management journal*, 45(2), 399-409.
- Mattijssen, L., & Smits, W. (2017). Ongelijke kansen op een vaste baan: Doorstroomkansen van jongere en oudere flexibele werknemers. In K. Chkalova, J. Van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Reds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 160-179). Centraal Bureau voor de Statistiek.
- MBO Raad. (2015). *Het mbo in 2025. Manifest voor de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs*. MBO Raad. Geraadpleegd op 14 april 2020, van <https://www.mboraad.nl/publicaties/het-mbo-2025-manifest-voor-de-toekomst-van-het-mbo>
- MBO Raad. (2017). *Dit is het mbo in Nederland*. Geraadpleegd op 9 november 2018, van <https://www.mboraad.nl/nieuws/dit-het-mbo-van-nederland>
- MBO Raad. (2021). *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2020. Bouwsteen studiesucces. Sectorrapportage*. Geraadpleegd op 8 december 2022, van <https://www.rijksfinancien.nl/sites/default/files/bestanden/OCW/Benchmark-MBO-rapport-bouwsteen-studiesucces-2020.pdf>
- McMahan, G., & Harris, C. (2013). Measuring human capital: a strategic human resource management perspective. In J. Paauwe, D. Guest, & P. Wright (eds.), *Performance: Achievements & Challenges* (pp. 111-128). Wiley.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 13 (1) -47 66.
- Meijers, F., & Kuijpers, M. (2015). *Loopbaanleren in school en praktijk: de dialoog*. Loopbaan Oriëntatie Begeleiding.
- Meng, C. M., Allen, J. P., Huijgen, T. G., Levels, M., & Verhagen, A. M. (2013). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2012 (ROA rapport 2013, Nr. 007)*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
- Meng, C., Huijgen, T., & Ramaekers, G. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken?* Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Merens, A., & Bucx, F. (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.
- Muffels, R., Ester, P., & Schippers, J. (2006). Het transitionele arbeidsmarktmodel: theorie, empirie en beleid. In R. Muffels, P. Ester, & J. Schippers (Reds.), *Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie*. (pp. 9-35). Koninklijke Van Gorcum.
- Muja, A., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. (2020). Beroepsonderwijs en arbeidsmarktintegratie van jongeren: De rol van beroepsspecificiteit op het niveau van individu, opleiding en onderwijsstelsel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(4), 375-388.
- Nederland, T., Noordhuizen, B., & Van Dijk, M. (2016). *Jongeren buiten beeld. Achter de cijfers*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D. J., Van Vlokhoven, H., & Han, K. (2017). *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkplekleren in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. HAN Kenniscentrum kwaliteit van leren.

Referenties

- Noorda, J., & Van Dijk, A. (2014). *De prijs van jeugdwerkloosheid*. Noorda&Co.
- Oladapo, V. (2014). The impact of talent management on retention. *Journal of business studies quarterly*, 5(3), 19.
- Onderwijsraad. (2009). *Ontwikkelingsrichtingen voor het middelbaar beroepsonderwijs*. Onderwijsraad.
- Onderwijsraad. (2016). *Vakmanschap voortdurend in beweging. Verbeter de aansluiting tussen mbo, arbeidsmarkt en een leven lang leren*. Onderwijsraad.
- Oude-Mulders, J., van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162(4), 415-431.
- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford University Press on Demand.
- Pager, D., & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3), 355-380.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Piva, M., Santarelli, E., & Vivarelli, M. (2005). The skill bias effect of technological and organisational change: Evidence and policy implications. *Research Policy*, 34(2), 141-157.
- Porter, S. R., & Whitcomb, M. E. (2003). The impact of contact type on web survey response rates. *The Public Opinion Quarterly*, 67(4), 579-588.
- Praskova, A., Creed, P.A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145-153.
- Principi, A., Fabbietti, P., & Lamura, G. (2015). Perceived qualities of older workers and age management in companies does the age of HR managers matter? *Personnel Review*, 44(5), 801-820.
- Protsch, P., & Solga, H. (2015). How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments. *European Sociological Review*, 31(5), 521-532.
- Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17(1), 3-20.
- Putters, K. (2022). *De menselijke staat. Burgerperspectief als voorwaarde voor een toekomstbestendig sociaal contract*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Reeskens, T., & Oorschot, W. V. (2012). Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults. *Work, employment and society*, 26(3), 379-395.
- Rijksoverheid. (z.d.). *Leerplicht en kwalificatieplicht*. Geraadpleegd op 11 oktober 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>
- Rijksoverheid. (2009). *Actieplan Jeugdwerkloosheid*. Geraadpleegd op 5 juni 2010, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2009/05/29/actieplan-jeugdwerkloosheid>
- Rijksoverheid. (2019). *Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt. Zichtbaar en zelfstandig maken*. Interdepartementaal Beleidsonderzoek. Geraadpleegd op 1 december 2019, van https://open.overheid.nl/Details/ronl-0b16da75-747f-47b4-a8d4-bddd96b984d4/?hit=6&count=20&informaties_oort_filter=c_3eb5572a&organisatie=mnr1109&thema=fc530104
- Robertson, I., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 441-472.
- ROC Midden Nederland. (2023, maart). *De makers van de samenleving. Strategische koers 2023-2027*. ROC Midden Nederland.
- Rossi, P., & Anderson, A. (1982). Measuring social judgments: the factorial survey approach. In P. Rossi, & S. Nock (eds.), *Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach* (pp. 15-67). Beverly Hills, CA: Sage.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rouvroye, L. (2020, 26 juni). Jonge werknemers in een flexibele arbeidsmarkt. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 36(6), 8.
- Rouvroye, L., Van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2020). Werkgevers over flexibele contracten voor jonge werkenden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(4), 452-472.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 39(1), 34-92.
- Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs. (z.d.). *Diplomawaardering*. Geraadpleegd op 2 februari 2023, van <https://www.s-bb.nl/onderwijs/diplomawaardering/>

- Sanders, J. M., Kraan, K. O., & Boermans, S. (2018). Duurzame inzetbaarheid van laaggekwalificeerde werknemers: werken aan competentiebevleving. *Gedrag en Organisatie*, 31, 151-172.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Scheer, B. (2019). *Werkloosheidsramingen met machine learning: kan het nog beter?* CPB Achtergronddocument. Centraal Planbureau.
- Scherer. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West-Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society* 18(2), 369-394.
- Schippers, J. (2019). *Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen*. Nederlandse Stichting voor Psychotechniek.
- Schmidt, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In G. Schmidt, & B. Glazier (eds.), *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*. (pp. 151-195). Edward Elgar.
- Seibert, S., & Kraimer, M. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Seibert, S., Kraimer, M., & Crant, J. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-87.
- Sels, L., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2006). Loopbaanperspectieven op werk: wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, 51(4), 349-383.
- Semeijn, J., Boone, C., Van der Velden, R., & Van Witteloostuijn, A. (2005). Graduates' personality characteristics and labour market entry an empirical study among Dutch economics graduates. *Economics of Education Review*, 24, 67-83.
- Semeijn, J.H. (2016). *Loopbanen op weg naar duurzaamheid; over paden, hobbels en gidsen* [Oratie, Open Universiteit Nederland]. Open University Repository.
- Smits, J. (2003). Estimating the Heckman two-step procedure to control for selection bias with SPSS. Radboud University Nijmegen.
- Sociaal-Economische Raad. (2022). *Jongeren en het zorgen voor hun morgen*. Sociaal-Economische Raad.
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56-67.
- Solga, H., & Kohlrausch, B. (2013). How low-achieving German youth beat the odds and gain access to vocational training: insights from within-group variation. *European Sociological Review*, 29(5), 1068-1082.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Steijn, B., Need, A., & Van Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment and Society* 20(3), 453-472.
- Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs (z.d.). *Diplomawaardering bekostigd onderwijs*. Geraadpleegd op 2 februari 2023, van <https://www.s-bb.nl/onderwijs/diplomawaardering/#het-nederlandse-onderwijssysteem>
- Stoop, I. A. (2005). *The hunt for the last respondent: Nonresponse in sample surveys*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sturges, J., Conway, N., & Liefvooghe, A. (2010). Organizational support, individual attributes, and the practice of career self-management behavior. *Group & Organization Management*, 35(1), 108-141.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 731-748.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin, & S. Worchel (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Tepić, M. (2015, 17 december). Arbeidsparticipatie van mbo-schoolverlaters. *Sociaaleconomische trends 2015*. Centraal Bureau voor de Statistiek: Geraadpleegd op 11 maart 2017, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2015/51/arbeidsparticipatie-van-mbo-schoolverlaters>

Referenties

- Thomas, E. H., & Galambos, N. (2004). What satisfies students? Mining student-opinion data with regression and decision tree analysis. *Research in Higher Education*, 45(3), 251-269.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British journal of sociology of education*, 29(1), 49-61.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431.
- Turkenburg, M., Vogels, R., & Sol, Y. (2017). *Beroep op het mbo*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, 38(6), 841-856.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. D. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457-471.
- UWV. (2021). *De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken*. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- Van de Ven, A. H. (2006). Knowledge for theory and practice. *Academy of management review*, 31(4), 802-821.
- Van de Werfhorst, H., Elffers, L., & Karsten, S. (2015). *Onderwijsstelsels vergeleken: leren, werken en burgerschap*. Didactief onderzoek.
- Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). *Baanpolarisatie in Nederland* (CPB Policy Brief, 13). Centraal Planbureau.
- Van den Heuvel, S., & Freese, C. (2017). 1+1=3 De kansen van samenwerking tussen wetenschap en praktijk bij HR analytics. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 1-12.
- Van der Klein, M., Aussems, C., Jansma, A., de Gruijter, M., & Piets, K. (2016). *Een nieuwe generatie een nieuw geluid? Werkenden (in spe) over vaste en flexibele contracten*. Verwey-Jonker Instituut.
- Van der Meer, M., Klatter, E., Van der Klink, M., Nieuwenhuis, L., Onstenk, J., Westerhuis, A., & van Schoonhoven, R. (2017). *Naar een lerend bestel in het mbo: over enkele institutionele voorwaarden van onderwijskwaliteit*. Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.
- Van der Veer, RCP, Roos, H.T., & Van Der Zanden, A. (2009). Data mining for intelligence led policing. *Proceedings of the 15th International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (p. 1-11). Geraadpleegd op 4 augustus 2012, van http://appliedaisystems.com/papers/DMCS2009_Workshopproceedings4.pdf#page=62
- Van der Velden, R. K., & Wolbers, M. H. (2006). How much does education matter and why? The effects of education on socio-economic outcomes among school-leavers in the Netherlands. *European Sociological Review*, 23(1), 65-80.
- Van der Ven, A.H. (2007). *Engaged scholarship: A guide for organizational and social support*. Oxford University Press.
- Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2022). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 3*. Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 22 november 2022, van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/11/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers---editie-3>
- Van Gesthuizen, M., & Scheepers, P. (2010). Economic vulnerability among low-educated Europeans: Resource, composition, labour market and welfare state influences. *Acta sociologica*, 53(3), 247-267.
- Van Harten, E. (2016). *Employable ever after: Examining the antecedents and outcomes of sustainable employability in a hospital context* [Dissertation, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository.
- Van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2021). Taking the temperature of employability research: a systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-14.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A. & De Witte, H. (2015). Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*, 20(2), 179-198.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2011). Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk-en organisatiecontext. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 427-450.
- Vaux, A. (1988). *Social support: theory, research and intervention*. Praeger.
- Van Oranje-Nassau, H.M. (2021, 3 september). *Toespraak van Koningin Máxima bij de opening van het mbo-jaar 2021-2022*. Het koninklijk huis. Geraadpleegd op 15 mei 2022 van <https://www.koninklijkhuis.nl/documenten/toespraken/2021/09/03/toespraak-bij-de-opening-van-het-mbo-jaar-2021-2022>
- Van Vianen, A. E., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2008). Career management: taking control of the quality of work experiences. In J. Athanassou, & R. Van Esbroeck (eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 283-301). Springer.

- Van Vianen, A., & Tijs, M. (2014). Onvoorspelbare loopbanen: verantwoordelijkheid van werknemers én werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 12, 1-10.
- Van Zenderen, K. (2010). *Young migrants' transition from school to work. Obstacles and opportunities* [Dissertation, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository.
- Veld, M., Semeijn, J., & Vuuren, T. V. (2015). Enhancing perceived employability: An interactionist perspective on responsibilities of organizations and employees. *Personnel Review*, 44(6), 866-882.
- Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., Meng, C., & De Grip, A. (2015). Does early-career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 101-110.
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2015). *Van onderwijs naar arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 12 april 2017, van <https://vng.nl/files/vng/20150707-regionaal-onderwijsbeleid.pdf>
- Vinken, H. E., & Van Poppel, H. (2006). Dynamisering van de levensloop: arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties van jongeren. In R. M. P. Ester (eds.), *Dynamiek en levensloop* (pp. 199-218). Van Gorcum.
- Visser, D., Lemmens, A., & Kuijpers, S. (2021). *Indicatoren arbeidsmarkt perspectief mbo*. Centraal Planbureau.
- Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social science research*, 38(3), 505-520.
- Walter, E.M., P.L.M. Leisink & J.G.L. Thijssen (2009). Wat werknemers van hun loopbaan verwachten. Utrecht: Universiteit Utrecht, departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369-396.
- Westerhuis, A., Christoffels, I., van Esch, W., & Vermeulen, M. (2015). *Balanceren van belangen: de Onderwijsraad over beroepsgericht opleiden. Acquis middelbaar beroepsonderwijs, volwassenen educatie en een leven lang leren 2003-2013*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Wielers, R., Hummel, L., & Hoofman, W. (2020). Jongeren, loopbaanperspectief en burn-outklachten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36 (36), 59-76.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Witten, I. H., Frank, E., Hall, M. A., & Pal, C. J. (2016). *Data Mining: Practical machine learning tools and techniques*. Morgan Kaufmann.
- Wolbers, M. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to-work transitions in eleven European countries. *Acta Sociologica*, 50, 189-210.
- Wolbers, M. (2014). Introduction: Research on school-to-work transitions in Europe. *European Societies*, 16(2), 167-174.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2013). Strategic HRM and organizational behaviour: Integrating multiple levels of analysis. In J. Paauwe, D. Guest, & P. Wright (eds.), *HRM and performance: Achievements and challenges* (pp. 97-111). Wiley.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2007). *Investeren in werkzekerheid*. Amsterdam University Press.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., Bussink, H., Van der Ven, K., De Winter-Kocak, S., Van Loon-Dijkers, L., & Voorwinden, M. (2021). *Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt. De impact van de coronapandemie op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt*. SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A: **Dataverzameling School2Work-panelonderzoek**

In tabel A1 is een overzicht gepresenteerd van de respons-verhogende maatregelen die zijn genomen in het kader van het School2Work-panelonderzoek van de Universiteit Utrecht. Tabel A2 biedt een overzicht van de aandachtspunten voor het formuleren van vragen voor de mbo-onderzoeksdoelgroep. Deze informatie is gebaseerd op vragenlijstonderzoek en op informatie van betrokkenen uit de praktijk (studenten, docenten, beleidsonderzoekers).

Tabel A1 Overzicht van maatregelen om de respons te verhogen

Fase	Concrete maatregelen
<i>Vragenlijstontwerp</i>	
Selectie theoretische concepten	Afstemming van theoretische concepten op de karakteristieken van de onderzoekscontext
Begrijpelijkheid van de vragen	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassing formulering van vragen • Moeilijke woorden en/of begrippen kort toelichten door middel van pop-up-teksten
Opbouw en grafische vormgeving van de vragenlijst	<ul style="list-style-type: none"> • Logische opbouw van de vragenlijsten (bijv. thematische blokken, met vragen die bij elkaar horen, goede routing) • Starten met vragen die aansluitend bij de huidige situatie van respondenten, ook als deze informatie minder relevant is voor het onderzoek • Beperken van het aantal dubbele vragen • Grafische ondersteuning (bijv. door pop-up-blokjes, geen voortgangsindicator) • Overzichtelijke presentatie van vragen (bijv. beperkt aantal vragen op een scherm, voldoende afstand tussen de vragen) • Variatie in de vragen (bijv. open en gesloten vragen) en de antwoordopties (bijv. werken met schuifjes tot het gewenste antwoord is bereikt)
Testen van de vragenlijst	<ul style="list-style-type: none"> • Raadplegen onderzoekers en betrokkenen in het veld (docenten) • Pilotstudie onder 136 mbo'ers
<i>Dataverzameling</i>	
Informatievoorziening en naamsbekendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie over het panelonderzoek door een kort filmpje en toelichting door de docent voorafgaande aan de eerste vragenlijstmeting • Informatie over het panelonderzoek door een onderzoeker voorafgaande aan de eerste twee vragenlijstmetingen • Herkenbaar logo en naam • Updates via de sociale media (tijdens panelonderzoek)
Incentives	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor iets lekker tijdens het invullen van de eerste en tweede vragenlijstmeting in de klas. • Verloting van een iPad en cadeaubonnen • Verstrekking van persoonlijkheidsprofielen na het invullen van de eerste vragenlijstmeting
Meerdere (persoonlijke) contactpogingen	<ul style="list-style-type: none"> • Klassikale benadering van potentiële panelleden op de eerste twee meetmomenten • Personaliseren van de uitnodiging en herinneringen op de laatste drie meetmomenten • Online en (herhaaldelijke) telefonische benadering van panelleden op de laatste drie meetmomenten

Tabel A2 Aandachtspunten voor het formuleren van vragen

Vraagstelling

- Formuleer korte en actieve zinnen (10- 15 woorden)
 - Houd bij het formuleren van vragen de doelgroep en hun leefwereld in je achterhoofd
 - Stem de formulering van vragen af op het taalniveau van de doelgroep (B1-taalniveau)
 - Wees alert op schaamte (bijv. over het begrip van woorden/vragen of de persoonlijke situatie)
 - Vermijd jargon en abstracte begrippen
 - Beperk ontkenningen en maak zo min mogelijk gebruik van het woord 'niet'
 - Vermijd dubbele vragen
 - Stel geen suggestieve of sturende vragen, wees alert op schaamte
 - Vraag naar concreet gedrag dat bij voorkeur recent heeft plaatsgevonden
 - Plaats de hoofdgedachte vooraan de zin en zet tijdsperiode achteraan
 - Zorg ervoor dat de vragen maar op één manier uit te leggen zijn
 - Beperk het gebruik van tekst tussen haakjes en vetgedrukte woorden
 - Zorg voor variatie in vragen (stellingen, open en gesloten vragen)
 - Leg de vragen voor aan de doelgroep en actoren die kennis hebben van de doelgroep
-

Antwoordcategorieën

- Laat de antwoordcategorie aansluiten bij de vraagformulering
 - Zog voor een logische ordening
 - Zorg ervoor dat de antwoorden verschillende mogelijkheden dekken
 - Gebruik uitsluitende antwoordcategorieën
 - Houd per vraag hetzelfde aantal antwoordcategorieën aan
 - Zorg dat de stellingen/schalen hetzelfde aantal positieve en negatieve antwoordcategorieën hebben
 - Zorg voor variatie in antwoordopties
 - Leg de vragen voor aan de doelgroep en actoren die kennis hebben van de doelgroep
-

Bijlage B: Responsanalyse

In deze bijlage worden de analyses gepresenteerd die zijn uitgevoerd om de representativiteit en non-respons-vertekeningen in het School2Work-panelonderzoek vast te stellen. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de responscompositie van de initiële netto-respons, de verschillen tussen de respons en non-respons-groep per meetmoment en paneluitval. De responscompositie van de initiële netto-respons is vastgesteld door de samenstelling van het panel te vergelijken met populatiestatistieken, en vergelijkende analyses zijn ingezet om te toetsen of er sprake is van selectieve (non)respons. Voor deze toetsing wordt gebruik gemaakt van effectgroottes, waarbij gebruik is gemaakt van de Cramer's V (d.i. V) voor categorische variabelen en Cohens' d (d.i. d) voor intervalvariabelen. Een effectgrootte van 0.2 verwijst naar een (zeer) klein effect en betekent dat verschillen tussen groepen relatief klein zijn, terwijl waarden boven de 0.5 verwijzen naar een groot effect (Ferguson, 2009).

1. Responscompositie (initiële respons)

Om vast te stellen of de samenstelling van het School2Work-panel representatief is voor de doelpopulatie van dit onderzoek zijn de verdelingen naar geslacht, etniciteit en opleidingsniveau van het panel en de doelpopulatie met elkaar vergeleken, zie tabel B1. De vergelijking is gemaakt op basis van de populatiestatistieken van het Centraal Bureau van de Statistiek, omdat er geen informatie beschikbaar was over alle eindexamenjaarleerlingen in de onderwijsinstelling waarbinnen het panelonderzoek is opgezet. .

Het School2Work-panel betreft een specifieke groep van mbo'ers, namelijk studenten die in september 2011 zijn gestart met de afronding van hun mbo-opleiding in de beroepsopleidende leerweg (bol-leerweg) op niveau 2, 3 of 4. De gepresenteerde populatiestatistieken hebben betrekking op *alle* mbo'ers die in het schooljaar 2011-2012 binnen de gemeente Utrecht⁷ en op landelijk niveau een voltijdopleiding volgen in de bol-leerweg op niveau-2, -3 of -4 (Centraal Bureau van de Statistiek, Statline, 2016).

7 Door de regionale indeling van het CBS in 'noord, zuid, oost en west' was het niet mogelijk om een beeld te krijgen van de samenstelling van de provincie Utrecht en is gekozen voor de gemeente Utrecht.

Tabel B1 Vergelijking samenstelling School2Work-panel met populatiestatistieken

	School2Work-panel	Gemeente Utrecht	Landelijk
Geslacht			
Man	45,6%	47,3%	53
Vrouw	54,4%	52,7%	47
Etnische achtergrond			
Nederlandse achtergrond	64,3%	64,8%	73
Migratieachtergrond	35,7%	35,2%	31,8%
Opleidingsniveau			
Niveau 2	18,4%	23,9%	18,4%
Niveau 3	25,6%	24,2%	24,6%
Niveau 4	56,9%	51,8%	56,9%
Totaal	2.017	4.820	349.220

- a) De verdeling naar opleidingssectoren is in deze tabel niet opgenomen, omdat de indeling die in dit onderzoek is gehanteerd niet overeenkomt met die van de populatiestatistieken.
- b) CBS Statline biedt geen informatie over de leeftijd van mbo'ers en over de generatie van mbo'ers met een migratie-achtergrond. Uit een recente studie van Tepić (2015) blijkt echter dat meer dan driekwart van de mbo'ers in de bol-leerweg jonger is dan 23 jaar (zie ook hoofdstuk 8).

Uit tabel B1 blijkt dat van de respondenten die op één of meerdere meetmomenten aan het School2Work-vragenlijstonderzoek hebben deelgenomen 54% vrouw is. De gemiddelde leeftijd bij aanvang van het onderzoek is 20 jaar (sd=2.42). Een derde van de respondenten heeft een migratieachtergrond, omdat zij zelf en/of ten minste een van hun ouders niet in Nederland is geboren. Respondenten met een migratieachtergrond hebben veelal een niet-westerse migratieachtergrond.

Verder blijkt dat de demografische samenstelling van de responsgroep redelijk overeenkomt met die van de populatie mbo'ers in de gemeente Utrecht (minder dan 5 procentpunten verschil), maar dat mbo'ers met een niveau-2 opleiding wat minder goed zijn vertegenwoordigd in het School2Work-panel. Dit impliceert dat de panelleden van het School2Work-panelonderzoek qua demografische samenstelling redelijk overeenkomen met de doelpopulatie, hetgeen ondersteuning biedt voor de externe validiteit van het onderzoek.

2. *Verschillen tussen de respons en non-responsgroep*

Om te controleren of er in dit onderzoek sprake is van een non-response bias is getoetst of non-respondenten systematisch afwijken van respondenten, zie tabel B2. Respondenten zijn gerekend tot de responsgroep, indien zij een vragenlijst hebben afgerond op een bepaald meetmoment.

Tabel B2 Vergelijking respons en non-responsgroep per meetmoment, effectgroottes

	Start examenjaar	Tijd na de start van het examenjaar			
		+6 maanden	+12 maanden	+24 maanden	+36 maanden
<i>Achtergrondkenmerken</i>					
Leeftijd aanvang examenjaar	0.264***	0.139*	0.481***	0.577***	0.913***
Geslacht (1=man)	.002	.105***	.090***	.041	.063**
Etniciteit (1=migratieachtergrond)	.106***	.064***	.147***	.195***	.201***
Eerste generatie	.048	.043	.013	.032	.024
Niet-westerse herkomstgroepering	.058	.092**	.055	.033	.068
<i>Opleiding bij start examenjaar</i>					
Opleidingsniveau					
Niveau 2	.053*	.015	.089***	.137***	.105***
Niveau 3	.076***	.068**	.089***	.081***	.053*
Niveau 4	.025	.048*	.147***	.178***	.129***
Opleidingsrichting					
Industrie en techniek	.048*	.008	.036	.054*	.041
Cultuur, vrije tijd en horeca	.062**	.060**	.008	.012	.018
Handel en zakelijke dienstverlening	.137***	.016	.090***	.048*	.044*
Onderwijs, gezondheid - en welzijnszorg	.002	.118	.100***	.064**	.070**
Veiligheid en defensie	.030	.137***	.119***	.104***	.093***
<i>Arbeidsmarktpositie (t-1)</i>					
Onderwijs	-	-	-	.062	.032
Betaalde arbeid	-	-	-	.074	.069
Werkzoekend of inactief	-	-	-	.243***	.114***

a) ***p<.001; **p<.010; *p<.05

b) t-1 verwijst naar de variabele die zijn gemeten op het voorgaande meetmoment

Uit tabel B2 blijkt dat er significante verschillen zijn tussen de respons en non-responsgroep wat betreft de verdeling van geslacht, etnische herkomst, opleidingskwalificaties en arbeidsmarktpositie. Oudere mbo'ers, vrouwen en mbo'ers met een Nederlandse achtergrond hebben vaker een vragenlijst afgerond dan respectievelijk jongere mbo'ers, mannen en mbo'ers met een migratieachtergrond. De kans op respons is tevens groter voor mbo'ers die een opleiding op niveau-4 volgen bij de start van het examenjaar, terwijl respondenten met een mbo-2 of mbo-3 opleiding zijn oververtegenwoordigd in de non-responsgroep. Daarnaast hebben respondenten die zijn opgeleid in de richting 'onderwijs, gezondheid - en welzijnszorg' of 'industrie en techniek' vaker meegedaan aan het onderzoek, terwijl degenen die zijn opgeleid in de richting 'handel en zakelijk dienstverlening' en 'veiligheid en defensie' minder vaak hebben deelgenomen. Ook behoren respondenten die op een voorliggend meetmoment werkzoekend of inactief waren op de arbeidsmarkt vaker tot de non-responsgroep.

Hoewel deze resultaten uitwijzen dat er aanwijzingen zijn voor een *non response bias*, zijn de waarden van de effectgroottes veelal kleiner dan .20 (uitgezonderd: leeftijd en werkzoekend t-1). Dit betekent dat er weliswaar systematische verschillen zijn tussen de respons en non-responsgroep, maar dat deze naar alle waarschijnlijkheid beperkt invloed hebben op de resultaten. Voor leeftijd en eerdere werkloosheid geldt echter dat er sprake is van een structurele ondervertegenwoordiging van jongeren en werkzoekenden die van belang zijn voor het interpreteren van resultaten van dit onderzoek (zie ook hoofdstuk 10).

3. Paneluitval

Om te controleren of er sprake is van selectieve paneluitval zijn twee sets van vergelijkende analyses uitgevoerd. Allereerst is getoetst of de verdelingen naar demografie en opleiding verschillen tussen respondenten die enkel hebben deelgenomen aan het onderzoek tijdens het examenjaar (groep 1) en degenen die in ieder geval hebben deelgenomen aan de laatste drie meetmomenten (groep 3). Deze laatste groep is voor dit onderzoek relevant om de start en het verloop van de vroege arbeidsloopbaan te kunnen bestuderen. Ten tweede is getoetst of de verdelingen naar demografie, opleiding en arbeidsmarktpositie verschillen tussen respondenten in het longitudinale databestand (groep 3) en respondenten die beperkt hebben deelgenomen aan de laatste drie meetmomenten (groep 2, bijvoorbeeld deelname op t0+12 maanden en daarna niet meer). In onderstaande tabel B3 zijn in de eerste kolommen de gemiddelde scores op achtergrond, opleiding en arbeidsmarktpositie gepresenteerd. In de laatste kolom is weergegeven of er significante verschillen zijn in gemiddelde scores tussen de specifieke groep en panelleden.

De resultaten van tabel B3 tonen aan dat er sprake is van selectieve paneluitval in dit onderzoek. De vergelijkende analyses tussen groep 1 en 3 tonen aan dat er significante verschillen tussen de groepen. In vergelijking met de respondenten in het longitudinale databestand, blijkt dat jongere respondenten, mannen en degenen met een migratieachtergrond vaker met het onderzoek zijn gestopt voordat zij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt maken. Daarnaast is de uitval hoger onder respondenten op niveau-2 en -3 en degenen die een opleiding volgden in de richting 'handel en zakelijke dienstverlening' en 'veiligheid en defensie'.

Ook bij de metingen na het examenjaar (vanaf t0+12 maanden) is er sprake van selectieve paneluitval. In vergelijking met de respondenten in het longitudinale databestand zijn tijdens de laatste drie meetmomenten vooral respondenten uitgevallen die jonger of man zijn, een migratieachtergrond hebben, opgeleid zijn opgeleid op niveau-2 en drie jaar na de start van het examenjaar geen betaalde baan hebben. Deze resultaten zijn een aanwijzing dat er in dit onderzoek sprake is van selectieve paneluitval. Aangezien de effectgroottes veelal kleiner zijn dan 0.2, kan worden aangenomen dat de onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen in het longitudinale databestand beperkt is afgezien van leeftijd.

Tabel B3 Paneluitval

	Groep 1 (n=1070)		Groep 2 (n=637)		Groep 3 (n=274)		Δ groep 1 en 3	Δ groep 2 en 3
	M	SD	M	SD	M	SD		
<i>Achtergrondkenmerken</i>								
Leeftijd	20.15	2.18	21.03	2.53	22.49	2.11	1.090***	0.626***
Geslacht (1=man)	0.50	0.50	0.41	0.49	0.41	0.49	.076**	.002
Etniciteit (1=migratieachtergrond)	0.43	0.50	0.34	0.47	0.12	0.33	.259***	.222***
Eerste generatie	0.65	0.48	0.66	0.38	0.73	0.45	.041	.050
Niet-westerse herkomstgroepering	0.85	0.36	0.83	0.48	0.73	0.45	.086	.087
<i>Opleiding bij start examenjaar</i>								
Opleidingsniveau								
Mbo, niveau-2	0.23	0.42	0.16	0.37	0.09	0.28	.150***	.096**
Mbo, niveau-3	0.29	0.45	0.23	0.42	0.19	0.40	.085***	.037
Mbo, niveau-4	0.48	0.5	0.61	0.49	0.72	0.45	.203***	.101**
Opleidingsrichting								
Industrie en techniek	0.14	0.34	0.15	0.35	0.18	0.39	.054*	.044
Cultuur, vrije tijd en horeca	0.24	0.43	0.27	0.44	0.22	0.42	.019	.050
Handel en zakelijke dienstverlening	0.21	0.40	0.15	0.36	0.13	0.34	.076**	.026
Onderwijs, gezondheid - en welzijnszorg	0.32	0.47	0.39	0.49	0.44	0.50	.106***	.044
Veiligheid en defensie	0.10	0.30	0.04	0.19	0.02	0.15	.112**	.036

Tabel B3 Paneluitval (vervolg)

	Groep 1 (n=1070)		Groep 2 (n=637)		Groep 3 (n=274)		Δ groep 1 en 3	Δ groep 2 en 3
	M	SD	M	SD	M	SD		
<i>Arbeidsmarktpositie</i>								
t0+12 maanden								
Onderwijs	-	-	0.59	0.48	0.54	0.5	-	.041
Arbeidsmarkt (1=betaalde arbeid)	-	-	0.7	0.45	0.71	0.45	-	.008
t0+24 maanden								
Onderwijs	-	-	0.48	0.44	0.45	0.5	-	.030
Arbeidsmarkt (1=betaalde arbeid)	-	-	0.72	0.43	0.81	0.39	-	.067
t0+36 maanden								
Onderwijs	-	-	0.5	0.5	0.42	0.49	-	.081
Arbeidsmarkt (1=betaalde arbeid)	-	-	0.7	0.45	0.87	0.34	-	.201**

a) Groep 1= paneluitval voor het derde meetmoment, Groep 2= paneluitval vanaf het derde meetmoment (t0+12 maanden), Groep 3= afgeronde vragenlijsten op laatste drie meetmomenten (t0+ 12, 24 en 36 maanden).

b) M=gemiddelde score, SD=standaarddeviatie

c) ***p<.001; **p<.010; * p<.05

Bijlage C: Gebruikte schalen

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de schalen die in dit onderzoek zijn gebruikt voor het meten van loopbaanuitkomsten (C1), het hulpbronnenmanagement door individuen (C2) en het hulpbronnenmanagement door *organizational agents* (C3).

C1. Loopbaanuitkomsten

Loopbaansucces - subjectief (hoofdstuk 5, 6 en 8)

Schaal gebaseerd op drie items, met zeven antwoordcategorieën (1= heel erg ontevreden; 7= heel erg tevreden). De items zijn op drie tijdstipmomenten gemeten (T0 +12, +24 en +36 maanden).

Hoe tevreden ben je op dit moment met:

1. je baan; je functie, inkomen, contract, etc.
2. je werk; de inhoud en het soort werk dat je nu doet
3. de vooruitgang in je loopbaan; het behalen van werkdoelen

Loopbaanverwachtingen (hoofdstuk 5, 6 en 8)

Schaal gebaseerd op vier items, met vijf antwoordcategorieën (1= nee, helemaal oneens; 5= ja, helemaal eens). De items zijn op drie tijdstipmomenten gemeten (T0 +12, +24 en +36 maanden).

In 2013/2014/ 2015 verwacht ik dat:

1. ik een hogere functie heb in het bedrijf waar ik nu werk
2. ik snel een soortgelijke of betere baan heb in een ander bedrijf
3. ik mijn werk (nog) beter doe, als ik blijf werken in de functie die ik nu heb
4. ik me verder kan ontwikkelen (in mijn werk en persoonlijk), als ik blijf werken in de functie die ik nu heb

C2. Hulpbronnenmanagement door het individu

Loopbaanexploratie (hoofdstuk 6)

Schaal gebaseerd op vier items, met zeven antwoordcategorieën (1= nee, helemaal oneens; 7= ja, helemaal eens). De items zijn op twee tijdstipmomenten gemeten (T0 +6 en +12 maanden).

In de afgelopen 6 maanden heb ik:

1. zelf een gesprek geregeld om te praten over mijn werk in de toekomst
2. nagedacht over welk werk ik zou kunnen doen in de toekomst
3. uitgezocht welke opleiding(en) of cursus(en) ik zou kunnen volgen
4. nagedacht wat de voor- en nadelen zijn van het beroep waar ik nu voor ben opgeleid

Loopbaanacties (hoofdstuk 8)

Schaal gebaseerd op zes items, met vijf antwoordcategorieën (1= nee, helemaal oneens; 5= ja, helemaal eens). De items zijn op drie tijdstipmomenten gemeten (T0 +12, +24 en +36 maanden).

In de afgelopen 6 maanden heb ik:

1. zelf een gesprek geregeld om te praten over mijn werk in de toekomst
2. uitgezocht welke keuzes ik kan maken in mijn werk (bijv. welk *ander* soort werk ik kan doen)
3. uitgezocht welke opleiding of training ik kan volgen voor mijn werk
4. nagedacht over de *voordelen en nadelen* van het werk dat ik nu doe
5. nagedacht over wat ik in mijn werk wil bereiken in de komende jaren (bijv. een plan gemaakt)
6. nagedacht over wat voor soort werk en functie het beste bij me passen

C3. Hulpbronnenmanagement door *organizational agents*

Ondersteuning door organizational agents in de stagecontext (hoofdstuk 6 en 8)

De variabele 'ondersteuning door werkplekbegeleiders' is gemeten met twee subschalen, namelijk: 'ondersteuning voor ontwikkeling' en 'ondersteuning voor dagelijks functioneren'. Elke subschaal is gebaseerd op vijf items, met zeven antwoordcategorieën (1= nee, helemaal niet eens; 7= ja helemaal eens). De items zijn op twee tijdstipmomenten gemeten (T0 +6 en +12 maanden). *Ondersteuning voor ontwikkeling*

1. Kunnen volgen van een cursus of training
2. Afwisseling in werk of verandering van taken
3. Zelf beslissingen mogen nemen in het werk
4. Advies over werk in de toekomst
5. Gesprekken over hoe jij je werk doe

Ondersteuning voor dagelijks functioneren

Mijn werkplekbegeleider:

1. is geïnteresseerd in hoe ik mijn werk doe
2. is geïnteresseerd in hoe het met mij gaat
3. geeft mij waardering voor mijn werk
4. vraagt aan mij of ik mijn werk goed aankan
5. luistert goed naar wat ik zeg

*Ondersteuning door organizational agents in de reguliere werkcontext
(hoofdstuk 8)*

De variabele 'ondersteuning door organizational agents' is gemeten met twee subschalen, namelijk: 'ondersteuning voor ontwikkeling' en 'ondersteuning voor dagelijks functioneren'. Elke subschaal is gebaseerd op vier items, met vijf antwoordcategorieën (1= nee, helemaal oneens; 5= ja, helemaal eens). De items zijn op drie tijdstipmomenten gemeten (T0 +12, +24 en +36 maanden).

Ondersteuning voor ontwikkeling

Mijn leidinggevende

1. vertelt mij over de mogelijkheden voor opleiding of cursus
2. geeft mij de mogelijkheid om een opleiding of cursus te doen
3. helpt mij om door te groeien naar een andere functie in ons bedrijf
4. helpt mij om door te groeien naar een hogere functie in ons bedrijf

Ondersteuning voor dagelijks functioneren

Mijn leidinggevende

1. toont belangstelling voor hoe ik mijn werk doe.
2. toont belangstelling voor hoe het met mij gaat
3. geeft mij waardering voor mijn werk
4. vraagt aan mij of ik mijn werk goed aankun

Samenvatting

In Nederland wordt de grootste groep nieuwe werkenden opgeleid in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Ongeveer 40 procent van de jongeren die deelnemen aan vervolgonderwijs volgt een mbo-opleiding (CBS, 2022). In het mbo worden studenten voorbereid op de uitoefening van een beroep in een specifieke sector. Studenten worden bijvoorbeeld opgeleid tot schilder, loodgieter, administratief medewerker, bakker of verpleegkundige. Na afronding van hun opleiding kunnen zij doorstuderen of als startend beroepsbeoefenaar aan de slag op de arbeidsmarkt. Dat het belangrijk is dat deze grote groep nieuwe werkenden de overgang naar de arbeidsmarkt succesvol doorloopt wordt algemeen erkend (Kamerstukken II, 31524, nr. 515, 2022; Sociaal-Economische Raad, 2022; Akkermans et al., 2019; MBO Raad, 2015; Blossfeld et al., 2008). Slagen alle mbo'ers daar in? Nee, nog niet. Er bestaan grote verschillen in de wijze waarop mbo'ers op de arbeidsmarkt terechtkomen en kans maken op duurzaam werk (Graus et al., 2021; Zwetsloot et al., 2021; Tepić, 2015; Meng et al., 2013). De vraag wat er nodig is om deze grote groep nieuwe werkenden duurzaam aan het werk te krijgen blijft daarom de komende jaren relevant.

Uit (inter)nationaal onderzoek naar de school-naar-werk-transitie blijkt dat jongeren die het initieel onderwijs afsluiten om allerlei redenen moeite kunnen hebben om een succesvolle start op de arbeidsmarkt te maken (Marshall & Symonds, 2022; Akkermans et al., 2015a; Tomlinson, 2012; Kerckhoff, 2003; Allen et al., 2000). Hoewel er al veel bekend is over deze redenen, valt op dat er in het wetenschappelijk onderzoek relatief weinig aandacht is voor de betrokkenheid en het perspectief van werkgevers (vgl. Di Stasio & Van de Werfhorst, 2016; Wolbers, 2014). Analyses van hoe de wisselwerking tussen factoren die liggen bij de aanbieders (individuele) en vragers van arbeid (werkgevers) gedurende de tijd invloed heeft op de start van het werkzame leven zijn nog veel schaarser. De selectieve focus op dit onderwerp in onderzoek en het gebrek aan longitudinaal onderzoek maken dat het tot op heden onvoldoende duidelijk is op welke manier jongeren en werkgevers samen invloed hebben op de slagingskansen van jongeren bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. Het is daarom interessant om na te gaan of het combineren en gelijktijdig bestuderen van factoren die liggen bij de aanbieders (individuele) en vragers van arbeid (werkgevers) meer licht kan werpen op hoe de wisselwerking tussen deze twee groepen van actoren invloed heeft op de start van het werkzame leven.

Dit proefschrift biedt een aanzet om dit beeld scherper te stellen door onderzoek te doen naar de vroege arbeidsloopbaan van individuen in de Nederlandse mbo-arbeidsmarktcontext. Het onderzoek volgt mbo'ers bij hun eerste stappen op

de arbeidsmarkt en brengt, op basis van een verscheidenheid aan kenmerken en gedragingen van individuen en van werkgevers, in beeld hoe mbo'ers en werkgevers samen de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers beïnvloeden. Daarbij is de invloed van deze twee groepen actoren niet los van elkaar, maar in onderlinge samenhang bestudeerd. De centrale onderzoeksvraag van dit verklarende empirische onderzoek luidt: *hoe zijn kenmerken en gedragingen van mbo'ers en werkgevers samen van invloed op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers in Nederland?*

Voor de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag zijn vier empirische deelstudies uitgevoerd. In deze deelstudies is, toegespitst op een concrete vraagstelling, een deel van de bovengenoemde onderzoeksvraag beantwoord. De deelstudies zijn ingebed in de mbo-arbeidsmarktcontext, opgezet vanuit een algemeen theoretisch raamwerk en zijn gebaseerd op empirische analyses van twee kwantitatieve databronnen die zijn verzameld tussen 2011 tot 2014 in Nederland. Daarmee levert het onderzoek een bijdrage aan de wetenschappelijk kennis rond de school-naar-werk-transitie en voorziet het in een maatschappelijke behoefte aan onderzoeksresultaten met betekenis en relevantie voor de praktijk. In deze samenvatting wordt op hoofdlijnen verslag gedaan van het onderzoek van dit proefschrift. Nadat een beeld is geschetst van de achtergrond, focus en opzet, komen de belangrijkste bevindingen en conclusies van dit onderzoek aan bod. Tot slot wordt aandacht besteed aan de implicaties voor de wetenschap en voor de praktijk

Mbo'ers en hun werkgevers in de mbo-arbeidsmarktcontext

Het onderzoek van dit proefschrift maakt deel uit van een groter onderzoeksproject over de school-naar-werk-transitie van mbo'ers in Nederland. Dit onderzoeksproject – genaamd School2Work – heeft als doel om factoren en processen te identificeren die invloed hebben op de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt in Nederland. Het School2Work-project bestaat uit drie deelprojecten, die elk een eigen onderzoeksvraag en aanpak hebben. Dit proefschrift is uitgevoerd in het kader van het derde deelproject. In aanvulling op de eerste twee deelprojecten (Dumhs, 2019; Baay, 2015), waarin vooral aandacht is voor de persoonlijke context en hulpbronnen van mbo'ers, gaat het derde deelproject dieper in op de mogelijkheden die mbo'ers krijgen van werkgevers en organisaties om een succesvolle start op de arbeidsmarkt te maken.

De vroege arbeidsloopbaan van individuen vormt het centrale object van onderzoek. Het begrip 'vroege arbeidsloopbaan' verwijst naar een opeenstapeling van posities en werkgerelateerde ervaringen in de eerste twee jaar na het verlaten van het initiële onderwijs, waarvan op basis van onderzoek kan worden verwacht dat deze een basis bieden voor duurzame arbeidsparticipatie. Verklaringen voor

Samenvatting

de vroege arbeidsloopbaan zijn gezocht in de combinatie en wisselwerking van factoren die betrekking hebben op twee groepen van actoren: de aanbieders (het individu) en de vragers van arbeid (de leidinggevende en de organisatie waarbij het individu in dienst is). In het onderzoek is de blik vooral gericht op gedragingen die relevant zijn voor een beter begrip van de wisselwerking tussen mbo'ers en werkgevers en hoe die de vroege arbeidsloopbaan beïnvloedt. Hierbij kan gedacht worden aan acties van werkgevers in de ondersteuning van mbo'ers en de manier waarop mbo'ers hun loopbaanmogelijkheden verkennen.

Het onderzoek vindt plaats in de mbo-arbeidsmarktcontext in Nederland en is gericht op de groep mbo'ers die de overgang naar de arbeidsmarkt maakt na het volgen van een beroepsopleiding op niveau 2, 3 of 4 in de beroepsopleidende leerweg (bol-leerweg). Deze groep is opgeleid op school, heeft tijdens de opleiding stagegelopen bij een daarvoor erkende werkgever en is na afsluiting van het onderwijs gekwalificeerd om als startend beroepsbeoefenaar aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt. Gezien de variaties in leeftijd bij schoolverlaten en het aandeel mbo'ers dat werkzaam is op een tijdelijk arbeidscontract, wordt in dit onderzoek aandacht besteed aan mbo'ers die het initieel beroepsonderwijs verlaten voor hun 30^{ste} levensjaar. Deze context is bijzonder geschikt om de verwevenheid tussen individuen en werkgevers in relatie tot de vroege arbeidsloopbaan te bestuderen omdat werkgevers al op een vroeg moment kunnen bijdragen aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van mbo'ers. Behalve dat inzet en betrokkenheid van werkgevers noodzakelijk is voor de afronding van een mbo-opleiding, laat onderzoek zien dat de mogelijkheden die werkgevers scheppen voor mbo-studenten en -werknemers van belang zijn voor een succesvolle toetreding tot de arbeidsmarkt, het functioneren van mbo'ers in een nieuwe leer- en werkomgeving en het opbouwen van een startende loopbaan (Eimers & Raaijman, 2018; Turkenburg et al., 2017; Onderwijsraad, 2016; MBO Raad, 2015; Corporaal, 2014; Kuijpers et al., 2011; Akkermans et al., 2009).

Aanpak en uitvoering van dit onderzoek

Het onderzoek van dit proefschrift is gebaseerd op twee uitgangspunten, namelijk (1) dat het belangrijk is om de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen en (2) dat het van belang is om de invloed van individuen en werkgevers op de vroege arbeidsloopbaan gecombineerd en vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen. Voortbouwend op deze uitgangspunten is een algemeen theoretisch raamwerk samengesteld dat als leidraad dient voor het empirische onderzoek. Het raamwerk bestaat uit drie bouwstenen, namelijk (1) de vroege arbeidsloopbaan (loopbaansucces en loopbaanverwachtingen), (2) kenmerken en gedragingen van individuen

(persoonlijke hulpbronnen, hulpbronnenmanagement door het individu en achtergrondkenmerken van het individu) en (3) kenmerken en gedragingen van werkgevers (hulpbronnenmanagement door de organisatie en de *organizational agents* en achtergrondkenmerken van de organisatie waar een mbo'er in dienst is).

In de empirische deelstudies zijn, toegespitst op een concrete onderzoeksvraag, de drie bouwstenen en de relaties tussen de drie bouwstenen gespecificeerd. Daarbij is vooral gebruik gemaakt van inzichten uit literatuur over menselijk kapitaal, loopbanen, *mentoring*, sociale uitwisseling en *human resource management* (hrm). In de studies is de vroege arbeidsloopbaan in kaart gebracht (hoofdstuk 5) en zijn de empirische verbanden tussen de drie bouwstenen van het algemene theoretische raamwerk onderzocht op verschillende tijdstippen, namelijk bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6), bij contractafloop (hoofdstuk 7) en twee jaar na het verlaten van het initieel onderwijs (hoofdstuk 8). Voor de bestudering van de vroege arbeidsloopbaan is gebruikgemaakt van twee kwantitatieve databronnen, namelijk paneldata van het onderzoeksproject School2Work (hoofdstuk 5, 6 en 8) en data van een vignetonderzoek (hoofdstuk 7).

De paneldata zijn verzameld op vijf momenten in de periode 2011 tot 2014 door vragenlijsten af te nemen onder een vaste groep mbo'ers. Twee vragenlijsten zijn afgenomen tijdens het examenjaar (2011 en 2012) en drie daarna (2012, 2013, 2014). Deze gedetailleerde data bieden de mogelijkheid om het succes op de arbeidsmarkt in de tijd te volgen en om eventuele combinaties en interacties van factoren nauwkeurig in beeld te brengen. In aanvulling op het panelonderzoek zijn data van een vignetonderzoek gebruikt voor de bestudering van een potentieel kritisch transitiepunt in de vroege arbeidsloopbaan, namelijk de kans op contractverlenging. Deze data zijn verzameld in 2012 door een vignetexperiment en vragenlijstonderzoek uit te voeren onder werkgevers die verantwoordelijk zijn voor het nemen van contractbeslissingen. Het vignetexperiment is gebruikt om de beslissing van een werkgever ten aanzien van contractverlenging in een specifieke context te simuleren en met een vragenlijst is achtergrondinformatie verzameld over de desbetreffende werkgever.

Belangrijkste bevindingen: een succesvolle start van de arbeidsloopbaan

De resultaten van het empirische onderzoek schetsen een positief beeld van de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt vaak soepel en zonder problemen verloopt. Bijna alle mbo'ers die de overgang naar de arbeidsmarkt maken, hebben een baan. Zij zijn werkzaam op basis van een tijdelijk arbeidscontract, hebben een parttime-aanstelling en zijn doorgaans werkzaam in een functie die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting en het gevolgde

opleidingsniveau. De stage speelt daarbij een belangrijke rol, aangezien ongeveer 40 procent van de werkenden hun baan via de stage heeft gevonden (hoofdstuk 5 en 6). De resultaten van dit onderzoek laten tevens zien dat niet alleen de overgang naar de arbeidsmarkt, maar ook de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt doorgaans soepel verlopen (hoofdstuk 5 en 8). Ondanks het feit dat werkgevers terughoudend zijn met het verlengen van contracten (hoofdstuk 7), illustreren de resultaten van dit onderzoek dat mbo'ers positief zijn over hun loopbaanontwikkeling en loopbaankansen, en er geleidelijk in slagen om hun arbeidspositie te verbeteren (hoofdstuk 5). De bevindingen van dit onderzoek tonen voorts aan dat de routes waarlangs de loopbaan zich verder ontwikkelt, minder grillig en onvoorspelbaar zijn dan dikwijls wordt gedacht (hoofdstuk 5 en 8). Dat betekent overigens niet dat het loopbaanverloop vastligt: mbo'ers kunnen hun koers bijstellen of een ingeslagen pad verlaten. Het onderzoek toont bovendien aan dat niet iedereen even goed kan meekomen op de arbeidsmarkt. Een kleine groep is al direct na het verlaten van het onderwijs werkloos. Deze jongeren slagen er niet in om door te stromen naar betaalde arbeid gedurende de eerste twee jaar na het verlaten van het onderwijs.

Belangrijkste bevindingen: mbo'ers en hun werkgevers

Het onderzoek van dit proefschrift toont aan dat een succesvolle start van het werkzame leven niet alleen in handen is van mbo'ers, maar ook van werkgevers. In de eerste plaats blijkt uit het onderzoek dat mbo'ers zelf invloed hebben op de eigen loopbaan en daar tot op zekere hoogte richting aan kunnen geven. De mate waarin mbo'ers actief bezig zijn met hun loopbaan (hulpbronnenmanagement door het individu) en beschikken over productieve kennis en vaardigheden (persoonlijke hulpbronnen) zijn van belang om respectievelijk een baan te verkrijgen en kans te maken op contractverlenging. Ook etniciteit en sekse zijn van invloed op de vroege arbeidsloopbaan.

Ten tweede tonen de resultaten van dit onderzoek aan dat werkgevers met hun beleid en gedrag invloed hebben op de vroege arbeidsloopbaan van mbo'ers. De organisatiecontext, het organisatiebeleid en de betrokkenheid van actoren binnen organisaties (zoals managers, leidinggevenden en werkplekbegeleiders) zijn belangrijke factoren. Wat opvalt is dat het effect van ondersteuning door *organizational agents* niet eenduidig is. Uit het onderzoek naar arbeidsmarktintrede blijkt dat de ondersteuning die mbo-studenten tijdens hun stage ervaren voor dagelijks functioneren op korte termijn bijdraagt aan de doorstroom naar een reguliere baan bij of via het voormalige leerbedrijf, terwijl gepercipieerde ondersteuning voor ontwikkeling deze doorstroommogelijkheid juist verkleint. Dit geldt echter alleen voor de situatie waarin er maximaal een half jaar zit tussen de stage en arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6). Ook in het onderzoek

naar contractverlenging is een gedifferentieerd effect van ondersteuning door *organizational agents* aangetoond. Zo neemt de kans op contractverlenging voor mbo-werknemers toe naarmate een manager meer ondersteuning voor dagelijks functioneren biedt aan een werknemer, terwijl de kans op contractverlenging juist kleiner wordt wanneer een manager ondersteuning voor ontwikkeling biedt (hoofdstuk 7). Het gedifferentieerde effect van ondersteuning is onverwacht. Uit eerder onderzoek naar *mentoring* en ondersteuning blijkt immers dat ondersteuning door werkgevers bijdraagt aan zowel het functioneren als het loopbaansucces van individuen (Eby et al., 2006; Allen et al., 2004). In de discussie worden verklaringen voor deze gedifferentieerde ondersteuning besproken in het licht van de theoretische en methodologische aanpak van dit onderzoek (zie hoofdstuk 9).

Een ander opvallend resultaat van het onderzoek naar contractverlenging is dat de manager een niet te onderschatte actor is, aangezien kenmerken van de verantwoordelijke managers (leeftijd, sekse en managementpositie) een relevante factor vormen voor het verklaren van de kans op contractverlenging. Uit het onderzoek onder managers blijkt dat vooral jonge managers, vrouwen en topmanagers geneigd zijn om contracten van individuen te verlengen (hoofdstuk 7). Deze resultaten sluiten aan op inzichten uit de HRM-literatuur, waarin wordt getoond dat naast kosten- en batenoverwegingen ook sociale normen, rollen en persoonlijke ervaringen van managers een rol kunnen spelen bij hun keuzes en gedragingen ten aanzien van personeel (Principi et al., 2015; Guest & Bos-Nehles, 2013; Karpinska et al., 2013).

Tot slot laat dit onderzoek zien dat het gedrag van mbo'ers en werkgevers en hun kenmerken weliswaar met elkaar samenhangen, maar ook dat deze twee actoren vooral los van elkaar een invloed hebben op de loopbaanuitkomsten van mbo'ers. In het onderzoek naar arbeidsmarktintrede wordt bijvoorbeeld getoond dat loopbaanexploratie van mbo-studenten en de mate waarin zij ondersteuning ervaren van de werkplekbegeleider in het stagebedrijf positief met elkaar samenhangen, maar dat ondersteuning door de werkplekbegeleider noch een mediërende, noch een modererende rol speelt in de relatie tussen loopbaanexploratie en loopbaanuitkomsten bij arbeidsmarktintrede (hoofdstuk 6). Ook de studies naar contractverlenging (hoofdstuk 7) en loopbaanontwikkeling (hoofdstuk 8) brengen geen duidelijke processen en/of combinaties van factoren aan het licht die een verklaring bieden voor de vroege arbeidsloopbaan.

Conclusies

De resultaten van de empirische studies leiden in hun onderlinge samenhang tot een aantal belangrijke inzichten voor de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag van dit proefschrift.

Ten eerste heeft dit onderzoek laten zien dat het relevant is om de school-naar-werk-transitie vanuit een loopbaanperspectief te bestuderen. De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat de mbo-arbeidsmarktovergang een langerlopend transitieproces is dat verschillende routes en uitkomsten kent. Uit het onderzoek blijkt dat dit proces minder grillig en onvoorspelbaar verloopt dan dikwijls wordt verondersteld in wetenschappelijk onderzoek. Daarmee biedt dit onderzoek gedeeltelijke ondersteuning voor de veronderstelling dat de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt een langerlopend en dynamisch proces is, waarin individuen kennismaken met de beroepspraktijk en geleidelijk een loopbaan met goede kwaliteit banen opbouwen bij een of meer werkgevers.

Ten tweede heeft het onderzoek van dit proefschrift laten zien dat het voor het onderzoeken van de vroege arbeidsloopbaan relevant is om kenmerken en gedragingen van individuen en werkgevers vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen. Uit dit onderzoek blijkt dat niet alleen het individu (aanbieders van arbeid), maar ook werkgevers (vragers van arbeid) belangrijke actoren zijn voor het realiseren van een succesvolle start van het werkende leven. Uit het onderzoek komt naar voren dat het relevant is om kenmerken en gedragingen van zowel het individu als van werkgevers in de analyse te betrekken, maar ook dat de gekozen invulling en aanpak daarvan nog niet heeft geleid tot de gewenste helderheid over het samenspel van deze twee groepen van actoren. Het combineren van actoren en invalshoeken leidt immers niet tot de identificatie van configuraties of interactieve processen tussen mbo'ers en werkgevers die bepalend zijn voor een succesvolle start van het werkzame leven. Daarmee biedt dit onderzoek een gedeeltelijke ondersteuning voor de veronderstelling dat mbo'ers en werkgevers samen bijdragen aan een succesvolle start van het werkzame leven.

Implicaties

Dit onderzoek toont aan dat een kansrijke overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is. De vraag wat ervoor nodig is om deze grote groep nieuwe werkenden succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt is en blijft relevant. Op basis van de resultaten van dit proefschrift zijn enkele suggesties gegeven voor vervolgonderzoek naar de school-naar-werk-transitie van individuen en mbo'ers in het bijzonder (voor een uitgebreide beschrijving zie hoofdstuk 9). Deze hebben betrekking op de relevantie van een loopbaanperspectief voor de bestudering van de school-naar-werk-transitie, het bestuderen van *within-group*

variation, het betrekken van verschillende actoren aan de aanbod- en vraagkant, het belang van gedetailleerd longitudinaal onderzoek en de relevantie van het verbinden van wetenschap en praktijk. Daarnaast is aandacht besteed aan de implicaties van dit onderzoek voor de praktijk, waarbij een aantal aandachtspunten zijn geformuleerd voor de actoren die potentiële verbeteringen in de overgang van mbo naar de arbeidsmarkt kunnen realiseren (individuen, werkgevers, onderwijsinstellingen en de overheid). De belangrijkste les die uit dit proefschrift kan worden getrokken, is dan ook dat de betrokkenheid van werkgevers al in een vroeg stadium een niet te onderschatten factor van belang vormt. Het realiseren van een kansrijke overgang naar de arbeidsmarkt vraagt daarom om een lange adem en een leer- en werkcultuur, waarin mbo'ers en werkgevers zich bewust zijn van hun eigen rol en vanuit die rol verantwoordelijkheid nemen voor het opbouwen van een loopbaan en perspectief voor de toekomst.

Summary

In the Netherlands, the largest group of new workers is trained in senior secondary vocational education and training (VET, or mbo in Dutch). Approximately 40% of Dutch students up to the age of 25 participate in vocational training programmes (CBS, 2022@). These students are prepared for a profession in a specific industrial branch. Those who are successful in their education continue their studies in another programme or start working as entry-level professionals. VET graduates can, for example, work as a painter, plumber, administrative assistant, baker, or nurse. Academics and practitioners alike recognise the importance of a successful transition to the labour market for this large group of workers (Kamerstukken II, 31524, nr. 515, 2022; Sociaal-Economische Raad, 2022; Akkermans et al., 2019; MBO Raad, 2015; Blossfeld et al., 2008). However, not all VET graduates have successful beginnings to their working lives. Among VET graduates, access to employment and the chance of achieving sustainable labour participation during the early years of their careers vary greatly (Graus et al., 2021; Zwetsloot et al., 2021; Tepić, 2015; Meng et al., 2013). The question of what is needed to successfully integrate this large group of new workers into the workforce therefore remains relevant.

Previous (inter)national research on the transition from school to work has shown that young people who successfully complete initial education may find it difficult to succeed in the labour market for various reasons (Marshall & Symonds, 2022; Akkermans et al., 2015a; Tomlinson, 2012; Kerckhoff, 2003; Allen et al., 2000). Despite the considerable amount of research on the transition from school to work, little scholarly attention has been paid to the involvement and perspective of employers (Di Stasio & Van de Werfhorst, 2016; Wolbers, 2014). Even fewer studies on the school-to-work transition have examined the combination and interaction of suppliers of labour (individuals) and demanders of labour (employers) over time. Due to the selective focus of previous studies and the lack of longitudinal research, little is known about how individuals and employers jointly explain individuals' chances of success when entering the labour market. Hence, to gain a deeper understanding of how these two sets of actors facilitate or hinder successful school-to-work-transitions, there is a need to combine various individual and organisational factors into a single study.

This dissertation provides a basis for further clarification of this topic by studying young people's school-to-work-transition in the Dutch VET labour market context. The research follows students' first steps within the labour market and considers a variety of characteristics and behaviours of individuals and employers to provide insight into the ways individuals and employers affect individuals' early job careers. The dissertation examines the impact of these two groups of actors

not separately but in mutual coherence. The research question that is central to this dissertation therefore is: *How do the characteristics and behaviours of individuals and their employers jointly impact individuals' early job careers?*

The dissertation examines this research question through four empirical studies, each of which focuses on different aspects of the overarching question. The empirical studies are embedded in an institutional and overarching theoretical framework and are based on the empirical analyses of two quantitative data sources. These data were collected among a group of VET students and employers of VET graduates in the Netherlands between 2011 and 2014. As such, this dissertation offers an empirical contribution to the scientific research on the school-to-work transition and meets the knowledge needs of policy and practice. This summary provides a brief and general overview of the research in this dissertation. First, it outlines the background, focus, and design of this research. Next, it presents the main findings and conclusions, followed by a summary of this dissertation's implications for science and practice.

VET graduates and their employers in the Dutch labour market context

The research in this thesis is part of a larger research project on the school-to-work transition of VET students in the Netherlands. This research project – called School2Work – includes three sub-projects, each focusing on different aspects of the school-to-work transition. This thesis has been conducted within the framework of the third subproject. In addition to the other two subprojects (Dumhs, 2019; Baay, 2015), which mainly seek explanations in the personal context and resources of individuals, this project focuses strongly on the role of employers' behaviour in VET graduates' attainments.

Individuals' early job careers are the central object of research in this thesis. The term 'early job career' refers to an evolving sequence of individuals' positions and work-related experiences in the first two years after leaving initial education, which are expected to provide a basis for sustainable employment. To explain the early job career, the focus is on the combination of and interaction between the actors involved in the issue: suppliers of labour (individuals) and demanders of labour (supervisors and the organisation employing the individual). The research mainly focuses on the behaviour of these two groups of actors and studies how the interplay between their behaviour and characteristics influences individuals' early job careers. For example, young adults' career exploration and employers' actions to support young adults' early job careers are considered.

The research question is studied in the Dutch labour market context and is aimed at young adults up to 30 years old, who make the transition to the labour market after following a vocational training program in the school-based pathway.

Summary

These individuals have been enrolled in full-time education, have completed professional practice with a recognised training company before graduation, and are qualified to enter the labour market. This context is particularly suitable for studying employer-individual interrelationships regarding early job careers, as employers play a potentially important role in the transition from vocational education to work. Besides the fact that completing professional practice is a compulsory part of each VET course, employers also play a key role in shaping opportunities for employees' improved functioning as well as their (further) development and employment.

The study

The research is based on two assumptions: (1) that it is important to study the transition to the labour market from a career perspective and (2) that it is important to study the characteristics and behaviours of individuals and employers combined from different angles. Building on these assumptions, an overarching theoretical framework has been developed, which serves as a guideline for the empirical research. This framework consists of three building blocks: (1) the early job career (career success and individuals' beliefs regarding their future employment opportunities), (2) characteristics and behaviours of individuals (personal resources, individuals' resource management, and their characteristics), and (3) characteristics and behaviours of employers (supervisors' and employers' resource management behaviours and characteristics of the organisation).

The four empirical studies discuss these building blocks and the theoretical deepening of the relationships between them. Here, theoretical insights from different strands of literature are used, which mainly come from existing research on human capital, careers, mentoring, social exchange, and human resource management (hrm). The way these insights are applied depends on the specific question in the different empirical studies. Quantitative data were used to shed light on the early job career (Chapter 5) and to examine the empirical relations between individuals, employers, and the early job career after graduation (Chapter 6), at the end of a contract (Chapter 7), and after the first two years of the career (Chapter 8). These data were collected by a panel survey study from the School2Work research project and a vignette study.

Most of the empirical studies are based on panel data from the School2Work research project (Chapters 5, 6 and 8). In the School2Work panel study, a five-wave survey was conducted among one cohort of VET students between 2011 and 2014. Two waves of data collection have been conducted before graduation (2011 and 2012) and three after graduation (2012, 2013, 2014). This detailed dataset provides the opportunity to track success in the labour market over time and offers

an opportunity for unravelling (the combination of) factors influencing the early job career. In addition to the panel study, data from a vignette study are used to examine a potentially critical transition point in the early stages of a job career: specifically, employers' decisions whether or not to renew a contract. Data were collected in 2012 by conducting a vignette experiment and a survey among a group of managers responsible for making contract decisions. The vignette experiment has been used to simulate a manager's decision to renew a contract in a specific context, and the survey was used to collect background information about the employer in question.

Findings: A successful transition from school to work

The results of the empirical analyses show a positive image of the transition from VET to work and the chances of (future) career success. The transition from senior secondary vocational education to the labour market often passes smoothly and without problems. Almost all students who make the transition to the labour market successfully transition into employment. They work on a temporary employment contract; they have part-time jobs, and usually they find a job that matches their educational attainment. Learning at the workplace (internship in the school-based pathway) plays an important role in this respect, as approximately 40% of the employees obtained a job through their internships (Chapters 5 and 6). This research also shows that the first two years in the labour market pass smoothly (Chapters 5 and 8). Although employers appear to be hesitant to renew contracts with young semi-skilled employees (Chapter 7), the research shows that most young employees are positive about their career development and opportunities and that they gradually succeed in improving their employment position (Chapter 5).

The research also shows that career paths are less erratic and unpredictable than is often assumed (Chapters 5 and 8). This does not mean that career progression is fixed: individuals can adjust their course or leave a chosen path. The research also demonstrates that not everyone can keep up in the labour market equally well; a small group is unemployed immediately after leaving education. These young people fail to move on to paid work during the first two years after leaving education.

Findings: VET students and their employers

The research in this thesis shows that a successful start to working life is in the hands not only of the individual but also of employers. In the first place, the research shows that VET students themselves have an influence on their careers and that they can, to a certain extent, give direction to their early job careers. The extent to

Summary

which individuals are actively engaged in their careers (resource management from the individual and career exploration) and have productive knowledge and skills (personal resources) is important to getting a job and having a chance of contract extension, respectively. Ethnicity and gender also influence the early working years.

Second, this research shows that employers shape opportunities for young adults' ability to transition from student life to working life. The organisational context, human resource policies and practices, and engagement of organisational actors (managers, supervisors) are important factors for the attainment of VET graduates. Notably, these study findings indicate differentiated effects of supervisory support. For example, while the support individuals experience for day-to-day functioning during their internship positively affects their ability to transition from an intern to a regular employee, perceived support for development during the internship actually reduces this transfer possibility. These effects are only present when there is a maximum of 6 months between the internship and entry into the labour market (Chapter 6). A differentiated effect of support from organisational agents has also been found in the research into contract extension. For example, the probability of contract renewal increases as a manager provides more support for day-to-day functioning to an employee, while the probability of contract renewal decreases when a manager provides support for development (Chapter 7). This differentiated effect of support is unexpected, as previous research shows positive direct effects of mentoring and supervisor support on individuals' functioning and career success (Eby et al., 2006; Allen et al., 2004). The discussion section offers explanations for this differentiated support in light of the theoretical and methodological approach of this study. Another striking result of the research on contract renewal is that the characteristics of the managers (age, gender, and management position) are relevant factors in explaining the likelihood of contract renewal. The study among managers demonstrates that young managers, women, and top managers are especially inclined to extend contracts to individuals (Chapter 7). These results are in line with insights from the HRM literature, which shows that in addition to cost-benefit considerations, social norms, roles, and personal experiences of managers can play a role in their choices and behaviours towards employees (Principi et al., 2015; Guest & Bos-Nehles, 2013; Karpinska et al., 2013). These results imply that organisational agents, due to their background and behaviour, are vital actors in the development of a career within a specific organisational context.

Finally, this study shows that the behaviour of individuals and employers are interrelated but have independent influences on the career outcomes of individuals. For example, the research into labour market entry shows that interns' career exploration and the extent to which they experience support from their

workshop supervisors are positively related but that supervisory support plays neither a mediating nor a moderating role in the relationship between career exploration and career outcomes upon entering the labour market (Chapter 6). The studies on contract renewal (Chapter 7) and career development (Chapter 8) also fail to reveal clear processes and/or combinations of factors that explain early job careers. The results of this study therefore did not support the expectation that early job careers are influenced by an interaction between individual and organisational factors.

Conclusion

The results of the empirical studies provide a number of important insights for answering the central research question of this thesis. First, this study shows that the transition from VET to the labour market is a lengthy process that has different routes and outcomes. The research shows that this process is less whimsical and unpredictable than is often assumed in scientific research. This study therefore partially supports the assumption that the transition from VET to the labour market is a long-term and dynamic process in which individuals become acquainted with professional practice and gradually build a career with high-quality jobs with one or more employers.

Second, the research demonstrates that both individuals (suppliers of labour) and employers (demanders of labour) are relevant actors for realising a successful start to working life. Although including the characteristics and behaviour of both the individual and employer in the analysis appears to be relevant, the chosen interpretation and approach have not yet led to the desired clarity about the interplay of these two groups of actors. The research thus provides support for the assumption that combining insights from different strands of literatures is relevant but not for the existence of configurations or interaction processes between suppliers and demanders in the labour market that are decisive for the realisation of a successful start to working life.

Implications

The research shows that a successful transition from secondary vocational education to the labour market is not guaranteed. The question of what it takes to enable this large group of new, young workers to be successful in the labour market therefore is and will remain relevant. Based on the results of this dissertation, a few suggestions have been made for further research on the school-to-work transition of individuals and VET students in particular. These suggestions relate to the relevance of a career perspective for studying the school-to-work transition, focusing on within-group variation, addressing the involvement of different actors

Over de auteur

on the supply and demand sides of the labour market, the importance of detailed longitudinal research, and the relevance of connecting science and practice. In addition, the implications of this research for practice are discussed, whereby points of interest have been formulated for different actors to (potentially) improve the transition from VET to the labour market (individuals, employers, educational institutions, and the government). The most important lesson to be learned from this dissertation is, therefore, that the involvement of employers at an early stage is an important factor that should not be underestimated. Realising a successful transition to the labour market therefore requires patience and a learning and work culture in which students and employers are aware of their own roles and, based on those roles, take responsibility for building a career and a perspective for the future.

Over de auteur

Corine Buers (1985) rondde een bachelor en master sociologie af aan de Radboud Universiteit te Nijmegen. Tijdens haar studie liep ze stage bij het Catalaanse Ministerie van Justitie in Barcelona, gaf ze les op een middelbare school en schreef zij haar afstudeeronderzoek bij het Academisch Medisch Centrum (AMC) in Amsterdam. Op zoek naar meer verdieping vervolgde Corine haar onderwijsloopbaan. Ze startte met de master Arbeid, Zorg en Welzijn aan de Universiteit Utrecht en werkte als student-assistent bij het AMC. Voor haar scriptie naar medewerkerstevredenheid ontving zij de ASW Meesterprijs (Universiteit Utrecht, 2010). Na deze studie ging Corine aan de slag als onderzoeker; eerst bij de gemeente Lelystad en daarna bij het NIVEL. De terugkeer naar de universiteit volgde snel daarna.

In 2011 ging Corine als promovenda aan de slag bij het departement Bestuurs- en Organisationswetenschap van de Universiteit Utrecht. Vanuit het School2Work-project van de Universiteit Utrecht deed ze onderzoek naar de kansen die mbo'ers hebben en krijgen van werkgevers in het begin van hun loopbaan. Tijdens haar promotieonderzoek publiceerde Corine artikelen in wetenschappelijke tijdschriften (*International Journal of Manpower*, *International Journal of Social Research Methodology*, Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken) en schreef zij mee aan een boekhoofdstuk over de school-naar-werk-transitie in de hedendaagse loopbaancontext. De resultaten van haar proefschrift presenteerde ze op verschillende congressen waaronder de Nederlandse Arbeidsmarktdag, *Dutch HRM Network*, *Work Employment and Society*, Dag van de Sociologie, *European Group of Public Administration*. Behalve promovenda, was Corine als docent werkzaam bij het departement Bestuurs- en Organisationswetenschappen. Daarnaast was ze als secretaris van het Dutch HRM Network medeverantwoordelijk voor het organiseren van de negende editie van het internationale congres van het *Dutch HRM Network*.

In 2018 verliet Corine de Universiteit om aan de slag te gaan als beleids- onderzoeker bij Regioplan Beleidsonderzoek te Amsterdam. Daar deed ze onder meer onderzoek naar jongeren in kwetsbare posities, loopbaanbegeleiding in het po, vo en mbo (LOB) en netwerksamenwerking. Sinds 2021 is Corine werkzaam als programmamanager voortijdig schoolverlaten bij ROC Midden Nederland. Als programmamanager houdt zij zich bezig met de aanpak voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid in regio Utrecht en Eem.

Dankwoord

Onlangs sprak ik een docent loopbaan en burgerschap over een krachtige en originele lesopening. Aan het begin van de les had hij studenten gevraagd om een vliegtuigje te vouwen. Wie het vliegtuigje op de tafel van de docent kon laten landen, kreeg een prijs. Hoe of wat er vloog was niet van belang. Studenten mochten alleen niet van hun plek afkomen of elkaar als doelwit gebruiken. De meeste studenten ging driftig aan de slag. Er werd papier gescheurd, op tafels gestaan en al snel vlogen de eerste vliegtuigjes door de lucht. Maar niet iedereen was enthousiast. Een aantal studenten liet hun ongenoegen luidkeels horen. Het was dom, kinderachtig en superoneerlijk. Hoe dichterbij de tafel zat, hoe groter je kans om te winnen!

We zijn onze privileges, stelt Jurriën Hamer in zijn boek *Waarom schurken pech hebben en helden geluk*. Het hebben van privileges betekent echter niet dat je leven makkelijk is of dat je vliegtuigje vanzelf op de juiste plek landt. Tijdens mijn promotietraject ben ik mij nog bewuster geworden van mijn eigen privileges en voordelen. Natuurlijk *hard work pays off*, maar ik heb ook het geluk dat ik een goede opleiding heb genoten, in een fijn huis woon, kan lopen, zien en nooit in armoede heb geleefd. Ik kan bovendien rekenen op de betrokkenheid van allemaal lieve mensen. Daarom wil ik graag iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan mijn promotietraject.

Een groot woord van dank is bestemd voor alle respondenten en mensen die hun kennis en ervaringen met mij hebben gedeeld. In het bijzonder wil ik alle (oud) mbo-studenten bedanken. Beste (oud)-studenten: jullie zijn geweldig! Jullie hebben vragenlijsten ingevuld, contact gehouden en je opengesteld. In dit proefschrift heb ik geprobeerd jullie verhalen en ervaringen een podium te geven, in de hoop dat mensen die erover beslissen beter begrijpen wat er nodig is om jullie succesvol te laten zijn.

ROC Midden Nederland bedank ik voor de samenwerking en mogelijkheden om in de klas data te verzamelen. Leonard Geluk, Robert Koch en Jacob Stuurwold, het School2Work-panelonderzoek was zonder jullie inzet nooit van de grond gekomen. Dankjulliewel voor de samenwerking en jullie hulp om alle eindexamenklassen te kunnen bezoeken. Ook alle docenten en andere medewerkers van ROC Midden Nederland wil ik hartelijk bedanken voor hun hulp en inzet. Jullie doen elke dag je stinkende best en ik heb grote bewondering voor alle extra stappen die jullie voor elkaar en de studenten zetten.

Paul Boselie, Joop Schippers en Peter Leisink bedank ik voor hun begeleiding in de afgelopen jaren. Behalve feedback op alle 10.000 versies gaven jullie mij de ruimte om dit promotietraject in mijn eigen tempo en via een eigen route af

te leggen. Dank voor alle kansen, tijd en persoonlijke betrokkenheid! Paul, jouw humor, bravoure en voorkeur om buiten de lijntjes te kleuren, nodigen uit tot anders denken en doen. Ik waardeer de manier waarop jij 'anders erkennen en waarderen' in de praktijk brengt en ruimte hebt geboden voor spel, feest en arbeid. Joop, als fanatiek ov-reiziger weet jij als geen ander dat je onderweg te maken kunt krijgen met ongeregelheden en (on)geplande vertragingen. Dankjewel voor het vertrouwen dat je mij gaf en jouw betrokkenheid bij het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. De analogieën over Ikea-keukenkastjes, keizerpinguïns en het spoorwegnetwerk staan in mijn geheugen gegrift. Peter, met jou had ik er een bonuspromotor bij. Ik wil je bedanken voor je betrokkenheid en scherpe blik. Jouw gedetailleerde feedback en precisie maken dat ik nooit meer zomaar 'kwetsbare' jongeren op zal schrijven.

Dank gaat ook uit naar het School2Work-team van de Universiteit Utrecht en in het bijzonder mijn collega-promovendi Pieter Baay en Lisa Dumhs. Wat hebben we samen een berg werk verzet! Ik kijk met veel plezier terug op onze vurige discussies, datagepriegel en persoonlijke gesprekken. Ook alle studenten van de Universiteit Utrecht die een rol hebben gespeeld bij de dataverzameling verdienen een woord van dank. Met jullie inzet en flexibiliteit hebben we unieke data kunnen verzamelen in en buiten de klas. Dankjulliewel!

Graag bedank ik ook mijn oud-afstudeerbegeleider Pretty Liem. Pretty, zonder jouw stimulans en vertrouwen was ik nooit begonnen aan een promotietraject. Je bent een lieverd en vind het heel fijn dat we nog steeds contact hebben!

Daarnaast hebben velen een bijdrage geleverd aan de afronding van dit boek. Yolande Mante en oom Herbert, zonder jullie was dit boek een encyclopedie van 827 pagina's gebleven. Ik ben jullie dankbaar voor alle feedback, het verbeteren van mijn schrijffouten en jullie bereidheid om mij te helpen als ik door de bomen het bos niet meer zag. Ook mijn oud-collega annex schoonzusje Marije, schoolvriendin Ellen en alle anderen, wil ik hartelijk bedanken voor het aanscherpen van delen van dit proefschrift. En natuurlijk vergeet ik mijn team van precisie en lay-out experts niet: Diana, Tom, Timo en tante Dea. Dank voor jullie tijd en suggesties om dit boek vorm te geven.

Met plezier naar je werk is een groot goed. Het is een voorrecht dat ik de afgelopen jaren kon rekenen op de belangstelling en betrokkenheid van goede werkgevers en fijne collega's. Zowel binnen als buiten de universiteit. Bij het departement Bestuurs- en Organisationswetenschap (USBO) heb ik een geweldige tijd gehad. Daar hebben velen een bijdrage aan geleverd; als kamergenoot, adviseur, luisterend oor, *partner in crime* of een combinatie daarvan. In het bijzonder dank ik alle (oud) aio's van het PhD Platform en het ondersteunend personeel (secretariaat, de balie en horeca); met jullie was het nooit saai. Dank voor alle feedback, hulp en

Dankwoord

het vele werkplezier! Regioplan wil ik graag bedanken voor de ruimte en kansen die ik heb gekregen. De inzet van Yolanda Mante was een schot in de roos. Miranda en Jos, van jullie leerde ik wat er allemaal komt kijken bij goed beleidsonderzoek en hoe je soms moet schipperen tussen wat wenselijk en haalbaar is. Na jaren van onderzoek en advies ben ik weer terug bij ROC Midden Nederland. Samen met geweldige mensen op school en in de regio mag ik bijdragen aan de onderwijs- en arbeidsloopbaan van mbo'ers. Ik dank jullie allemaal voor de fijne samenwerking, belangstelling en bemoediging. Dat we dit de komende jaren mogen voortzetten!

Lieve Tom, Paul, (schoon)familie en vrienden, jullie weten als geen ander dat mijn promotietraject gepaard ging met uitdagende omstandigheden. Het is voor jullie een ondoorgroondelijk proces geweest, maar weet dat alle praktische hulp, gesprekken, etentjes, dansen en wandelen van groot belang waren om dit boek af te ronden én het leven leuk te houden. Ik waardeer jullie allemaal ontzettend!

Mijn paranimfen, Jasmijn en Martijn, jullie staan bij de verdediging naast mij. Jasmijn, ik wil je graag bedanken voor alles wat we de afgelopen jaren hebben beleefd en gedeeld. Zowel binnen als buiten de muren van de USBO. Hoewel menigeen daar anders over denkt, kunnen we samen supergeconcentreerd werken en elkaar kritisch bevragen. Bovendien ben jij een fantastische *partner in crime* en is het nog altijd een genot om met jou op pad te gaan, te rellen en slechte grappen te maken. Martijn, na de ervaring als studie- en huisgenoot volgt nu de paranimf *experience*. Je weet heel goed hoe mijn stresslevel werkt en hoe je dat kunt verhogen c.q. verlagen. Dankjewel voor je jarenlange vriendschap.

Mijn ouders, Hans en Tineke, jullie hebben mijn rugzak goed gevuld en altijd gestimuleerd om mijn eigen weg te zoeken. Papa, jouw levensmotto is 'samen spelen'. Ik ben er trots op dat je het avontuur op blijft zoeken en dat je oog en zorg hebt voor degenen die langs de zijlijn staan. Mama, toen je ziek werd, wisten we dat je het einde van mijn promotietraject waarschijnlijk niet zou halen. Gelukkig heb ik je kunnen bedanken voor alles wat je voor mij hebt betekend. Met jouw schilderij op de kaft van dit proefschrift én mijn promotiejurk ben je er van het begin tot het einde bij.

Het laatste woord van dank gaat uit naar de allerbelangrijkste personen. Lieve Aike, Hannah en Liene, zonder jullie is het leven een stuk minder leuk. Allerliefste Hannah en Liene, jullie knuffels, wilde plannen en ziekenhuisavonturen maken dat ik mijn werk kan relativeren. Ik geniet elke dag weer van jullie open blik, tienduizenden vragen en vrolijke getetter. Hoe fijn is het dat mama's boek nu echt klaar is! In plaats van computertijd zijn de vrije dagen nu weer bestemd voor zwemmen, hutten bouwen, klooiën met verf en modder, etc. Wat een feest! Lieve Aike, jouw steun laat zich moeilijk beschrijven. Jij zorgt ervoor dat ik mijn sleutels heb, op tijd naar de dokter ga en de werk-privé balans niet uit het oog verlies. Samen met jou kan ik alles aan. Op naar het volgende avontuur!

Kansrijk van school naar werk

Mbo'ers en hun werkgevers

Studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo): het zijn de makers van de samenleving. Zonder mbo'ers loopt Nederland vast. Toch weet het grote publiek nog te weinig van de wereld waarin mbo'ers worden opgeleid en werken. Wat weten wij over de slagingskansen van mbo'ers bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt? Hoe kunnen mbo'ers succesvol zijn in hun vroege arbeidsloopbaan? En welke mogelijkheden krijgen zij van werkgevers om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden?

Dit proefschrift draagt bij aan de kennis over deze en andere vragen. Het onderzoek maakt deel uit van het School2Work-onderzoekproject van de Universiteit Utrecht en focust op twee groepen van actoren die een belangrijke rol spelen bij toetreding tot en op de Nederlandse arbeidsmarkt: mbo'ers en hun werkgevers.

Op basis van wetenschappelijke inzichten en analyses van nieuw verzamelde data laat dit onderzoek zien dat een kansrijke overgang van school naar werk niet alleen in handen is van mbo'ers, maar ook van werkgevers. Dat levert stof tot nadenken op voor zowel de wetenschap als de praktijk.

