



# Werkt praktijkervaring tegen jeugdwerkloosheid?

Onderzoek naar de effectiviteit  
van praktijkervaringen op arbeidsmarktkansen  
van jongeren



**Auteurs: Ikram Taouanza en Saskia Keuzenkamp**  
**Datum: juli 2016**





## Inhoud

1	Verwachtingen van praktijkervaringen voor het vergroten van de kans op werk .....	3
2	Het opdoen van praktijkervaringen en de vergroting van arbeidsmarktkansen .....	9
3	De invloed van een beter 'beroepsperspectief' van jongeren bij het vinden van werk .....	14
4	De invloed van (beroeps)vooroordelen en rolmodellen bij het vinden van werk .....	17
5	Randvoorwaarden inzake het effect van praktijkervaring op de arbeidsmarktkansen van jongeren.....	23
6	Samenvatting en conclusies .....	28
	Literatuur .....	33



## 1 Verwachtingen van praktijkervaringen voor het vergroten van de kans op werk

Het kiezen van een studierichting is een belangrijke stap voor jongeren. Sommige jongeren weten precies wat ze later willen worden, voor anderen is het nog lang niet duidelijk waar ze terecht willen komen of wat bepaalde beroepen concreet inhouden. De keuzevrijheid die ze hierbij hebben, is groot. Soms te groot, want maak je de keuze op basis van je hart of maak je eerst een grondige analyse van verschillende beroepen? Of sluiten deze twee manieren elkaar niet uit?

Eind 2013 wees de Sociaal-Economische Raad (SER) in het rapport *'Maak baan voor een nieuwe generatie'* op een aantal factoren die de arbeidsparticipatie van jongeren in de weg staat (SER, 2013). Zo zou de voorkeur van jongeren met een migrantenachtergrond vaker liggen bij economische en sociale studierichtingen die minder goed aansluiten op de arbeidsmarkt, maar wel een hogere status hebben in de ogen van jongeren en hun ouders. Sectoren zoals techniek, verzorging en landbouw worden geassocieerd met 'vies, zwaar en handenwerk' en worden daarom als inferieur beschouwd, maar het zijn juist deze sectoren met de betere arbeidsmarktperspectieven. Hiermee bestaat het risico 'dat deze jongeren de facto worden opgeleid voor werkloosheid' (SER, 2015: 8). Daarnaast kiezen jongeren met een niet-westerse achtergrond vaker dan autochtone jongeren voor een bol- dan een bbl-opleiding waardoor ze werkervaring missen die hen zou kunnen helpen bij de beroepskeuze, legt de SER uit. Stereotype verwachtingen liggen vaak ten grondslag aan de selectieve studiekeuzes van deze jongeren. Dit geldt voor jongeren in het algemeen en meer in het bijzonder voor jongeren met een niet-westerse achtergrond (SER, 2015).

Onderwijsinstellingen in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs zijn wettelijk verplicht om begeleiding te bieden bij het maken van de studiekeuze. Dit wordt ook wel loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) genoemd. LOB kan worden omschreven als een verzameling van activiteiten waarmee leerlingen op weg worden geholpen bij het vinden van een passende (vervolg)opleiding en een passend beroep (Van der Boom, Van der Aa & De Bruin, 2009; aangehaald door Kieft et al, 2012). In 2016 zal LOB een verplicht onderdeel zijn van het examenprogramma vmbo-beroepsgerichte leerweg.



Hierbij wordt gewerkt aan vijf loopbaancompetenties (Kuijpers, 2016; Meijers et al, 2006):

1. Motievenreflectie: het bewust worden van wat je wensen, droombeelden en waarden zijn en waar je voldoening van krijgt in je loopbaan.
2. Kwaliteitenreflectie: reflecteren over de eigen kwaliteiten en vaardigheden en hoe die in te zetten voor je loopbaan.
3. Werkexploratie: het op zoek gaan naar werk(zaamheden) waarin persoonlijke normen en waarden en wensen matchen met de waarden van dat werk.
4. Loopbaansturing: het proactief plannen, sturen en bespreken van je leerloopbaan.
5. Netwerken: het aanboren en onderhouden van contacten gericht op je leerloopbaan.

LOB heeft zich in de loop der jaren meer ontwikkeld van 'voorlichtingsgericht naar inhoudelijk, verdiepend en gericht op échte ervaring' (VO-raad, 2009; aangehaald door Kieft et al, 2012). Een goede LOB zou jongeren beter in staat stellen een weloverwogen studiekeuze te maken en uiteindelijk een beroep te vinden wat bij hen past. Het opdoen van ervaringen op de arbeidsmarkt (oftewel 'werkexploratie') is daar een belangrijk onderdeel van. Hoewel de competenties nauw met elkaar samenhangen, belichten we in dit hoofdstuk één onderdeel daarvan, namelijk 'werkexploratie'.

Er is al redelijk veel effectiviteitsonderzoek gedaan naar loopbaanoriëntatie, maar hierbij wordt niet altijd expliciet gemaakt wat die loopbaanoriëntatie precies behelst. Daardoor is niet zo duidelijk wat nu precies de werkzame onderdelen van loopbaanoriëntatie zijn. Onder de noemer 'loopbaanoriëntatie' kunnen namelijk diverse activiteiten worden ingezet, variërend van individuele counseling tot het invullen van POP-formulieren en het geven van presentaties. In dit hoofdstuk beperken we ons tot praktijkervaringen: het daadwerkelijk uitoefenen van (een deel van de) activiteiten die bij een beroep horen in de beroepspraktijk. De vraag die wij zullen beantwoorden is: hoe plausibel is het dat het opdoen van praktijkervaringen bijdraagt aan het vergroten van de kansen op werk? We doen dat door het analyseren van de beschikbare wetenschappelijke literatuur over de verandertheorieën die hierbij aan de orde zijn (zie verderop).

### ***Voorbeelden van interventies***

Er zijn verschillende projecten waarin de studiekeuze van jongeren centraal staat. Hieronder lichten we twee voorbeelden toe. Deze aanpakken zijn niet specifiek gericht op jongeren met een migrantenachtergrond, maar op alle jongeren.



### **Voorbeeldinterventie: Champs on Stage**

#### ***Doelstellingen volgens de website***

Champs on Stage heeft tot doel om vroegtijdig schoolverlaten te helpen voorkomen en de afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven te verkleinen, zodat de arbeidsmarktparticipatie van jongeren zal toenemen. Jongeren die weten waar ze voor worden opgeleid, zullen met meer plezier met hun opleiding bezig zijn óf er vroegtijdig achter komen dat een switch wenselijk is. Champs on Stage brengt leerlingen tijdens stages in het derde en vierde leerjaar in aanraking met het daadwerkelijke werk waarvoor zij worden opgeleid. Na het tweejarige programma hebben leerlingen een realistischer beeld van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zij kiezen bewuster voor een vervolgopleiding op het mbo en zijn gemotiveerd op school te blijven en een diploma te halen. Zo krijgen deze leerlingen een kans op een goede start van hun loopbaan.

#### ***Doelgroep(en)***

Jongeren op het vmbo

#### ***Methodiek***

Het project ondersteunt vmbo-scholen in het vormgeven van een gedegen stageprogramma. In een schooljaar bestrijkt het programma een periode van 10 tot 13 weken. In aanloop naar de stages zijn er, naast de klassikale workshops, spreekuren voor individueel advies. De stageperiode wordt gezamenlijk in de klas afgesloten met een presentatie of vraaggesprek.

#### ***Organisatie***

Op initiatief van de Amerikaanse Kamer van Koophandel in Nederland (AmCham) is in 2007 in samenwerking met McKinsey & Company en Randstad Nederland een loopbaanoriëntatieprogramma ontwikkeld voor vmbo-scholieren.

#### ***Website***

[www.champsonstage.nl/scholen/wat-is-champs-on-stage](http://www.champsonstage.nl/scholen/wat-is-champs-on-stage)

### **Voorbeeldinterventie: JINC**

#### ***Doelstellingen volgens de site***

Jongeren op weg helpen naar een goede start op de arbeidsmarkt door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en het aanbieden van workshops over ondernemerschap.

#### ***Doelgroep(en)***

Jongeren van 8 tot en met 16 jaar



### **Methodiek**

De 'JINC-leerlijn' helpt leerlingen bij taalontwikkeling, beroepsoriëntatie en het verwerven van sociale vaardigheden. De leerlijn telt zeven projecten met bewezen effect. Idealiter doorloopt een leerling de gehele leerlijn. JINC gelooft dat deze structurele benadering meer effect heeft dan een eenmalige interventie. De projecten zijn:

- Taaltrip
- Bliksemstage
- Plannen doe je zo
- Werkwijs
- Ondernemen doe je zo
- Sollicitatietraining
- Weten wat je wil
- Carrière-coach

Er wordt intensief samengewerkt met scholen en bedrijven. Medewerkers van bedrijven dragen als trainer of coach hun kennis en ervaring over of ontvangen leerlingen in hun bedrijf voor een kijkje achter de schermen. De projecten worden aangeboden via basisscholen en vmbo-scholen en zijn ingebed in het onderwijsprogramma. Hierdoor kan JINC een groot bereik realiseren (in 2013 ruim 30.000 leerlingen). Voor scholen vormt JINC een belangrijke schakel naar de beroepspraktijk. Voor bedrijven is het goed voor de beeldvorming van jongeren en het vmbo.

### **Organisatie**

JINC

### **Website**

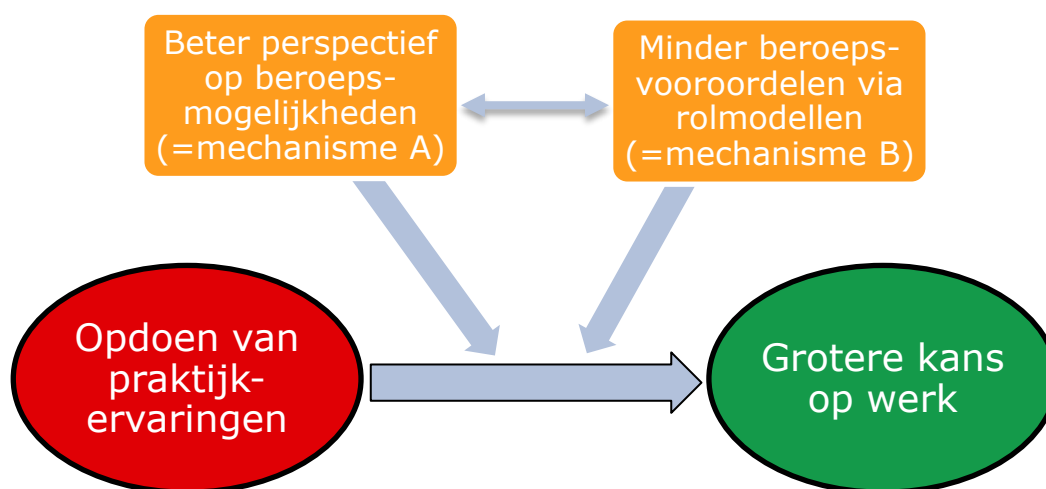
[www.jinc.nl](http://www.jinc.nl)

### **Verandertheorie**

Er zijn tal van projecten, aanpakken en interventies die zich richten op de aanpak van jeugdwerkloosheid (zie voor een overzicht: Taouanza en Keuzenkamp, 2015). Champs on stage en JINC zijn twee voorbeelden hiervan. De aanpakken zijn overigens zelden specifiek of uitsluitend gericht op jongeren met een migrantenachtergrond. Zoals uit het eerder genoemde SER-rapport blijkt, zouden juist zij echter door stereotype verwachtingen (zowel bij de ouders als bij de jongeren zelf) en door een beperkt zicht op beroepsmogelijkheden minder goed in staat zijn om een weloverwogen studie- en beroepskeuze te maken. Naast het vergaren van informatie zouden jongeren daarom gebaat zijn bij het opdoen van praktijkervaringen.



Om antwoord te kunnen geven op de vraag naar de invloed van het opdoen van praktijkervaringen op de kans op werk, is het zinvol om te kijken naar de werkzame mechanismen die daarbij van belang zijn. Wat maakt dat die praktijkervaring de kans op werk vergroot? Op basis van analyse van de bestaande aanpakken tegen jeugdwerkloosheid en op basis van de gevoerde gesprekken met interventieontwikkelaars kan een verandertheorie worden opgesteld. Deze verandertheorie is niet direct een afgeleide van de twee specifieke bestaande interventies zoals die in dit hoofdstuk als voorbeeld zijn gegeven, maar ontstijgt het niveau van de interventies om te komen tot de essentie van veelvoorkomende aanpakken. De volgende verandertheorie is daarvoor opgesteld: het opdoen van praktijkervaring leidt tot een grotere kans op het vinden van werk, doordat jongeren a) een beter perspectief op beroepsmogelijkheden krijgen en b) minder vooroordelen over beroepssectoren hebben. In dit hoofdstuk onderzoeken we daarom wat er bekend is over het effect van praktijkervaring op het vinden van een baan en welke rol a) het beroepsperspectief en b) (beroeps)vooroordelen hierbij spelen (=mechanismen).



### Onderzoeksvragen

In aansluiting op de verandertheorie onderscheiden we de volgende onderzoeksvragen:

1. In hoeverre leidt het opdoen van praktijkervaringen tot grotere arbeidsmarktkansen?
2. Welke rol speelt een beter beroepsperspectief van jongeren bij hun arbeidsmarktkansen?
3. Welke rol spelen (beroeps)vooroordelen en rolmodellen bij hun arbeidsmarktkansen?
4. Welke randvoorwaarden zijn van belang wil het opdoen van praktijkervaringen inderdaad bijdragen aan grotere arbeidsmarktkansen van jongeren?



## Werkwijze

We hebben een theorie-gestuurde evaluatie uitgevoerd (Lub, 2013). Eerst is een inventarisatie gemaakt van interventies gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid van jongeren (zie voor een overzicht: <http://www.kis.nl/artikel/deze-aanpakken-zijn-ingezet-tegen-jeugdwerkloosheid>). Vervolgens gingen we na welke aannames ten grondslag liggen aan die interventies: wat zijn de verandertheorieën bij deze interventies? De volgende fase bestond uit literatuuronderzoek. Vooral via Google Scholar is gezocht naar artikelen en andere publicaties die informatie bevatten over (delen van) die verandertheorieën. Via trefwoorden (zoals *beroepskeuze*, *studiekeuze*, *praktijkervaring*, *stage*, *studieloopbaanbegeleiding*, *beroepsstereotypingen*, *beroepsbeelden* etc.) is in Google Scholar gezocht naar relevante effectonderzoeken.

Er is allereerst gekeken of er overzichtsartikelen, reviews en meta-analyses zijn, maar er zijn ook andere bronnen geraadpleegd: kwantitatieve en kwalitatieve studies. Vaak gaat de literatuur overigens niet specifiek over jongeren met een migrantenachtergrond, maar over jongeren in het algemeen. De aannames bij de aanpak gaan echter wel uit van specifieke aanpakken die nodig zijn. Een voorbeeld daarvan is dat migrantenjongeren vaker dan autochtone jongeren voor de richting Economie en Handel kiezen, omdat dit een hogere status heeft dan techniek of landbouw (wat geassocieerd wordt met 'vies en zwaar handwerk'). In de studies die we bekeken, gingen we na welk bewijs er is voor het effect van praktijkervaringen op arbeidsmarktkansen en vervolgens het effect van beroepsbeelden en beroepsvooroordelen op deze relatie. Waar mogelijk hebben we ook gekeken naar verschillen in beelden en vooroordelen tussen groepen jongeren.

We spraken ook met enkele experts op dit onderwerp (vanuit de wetenschap en vanuit een lopend project in de praktijk) en legden een concept van de bevindingen aan hen voor. De feedback en toevoegingen hebben we vervolgens verwerkt in het rapport. Voor deze tweede publicatie over 'wat werkt bij jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren?' gaat het in totaal om ruim veertig bestudeerde bronnen.





## 2 Het opdoen van praktijkervaringen en de vergroting van arbeidsmarktkansen

Binnen het onderwijs was lange tijd de informatie- en matchingsgedachte dominant als het ging om de studiekeuze: voorzie de jongere van informatie over studies in relatie tot de arbeidsmarkt en de jongere zal op rationele wijze een passende afweging maken. Dit wordt ook wel de 'injectienaaldtheorie' genoemd. Jongeren worden dan gezien als passieve ontvangers van de uitgezonden boodschap (Aarts et al, 2014). Uit onderzoek naar bèta/technische studies blijkt echter dat het geven van meer en betere informatie over arbeidsmarktontwikkelingen niet resulteert in méér keuzes voor bèta/technische studies, zelfs wanneer deze studies betere economische vooruitzichten hebben (Geurts & Meijers, 2003; aangehaald door Meijers et al, 2010).

Tegenwoordig heeft het matchingsgedachte plaatsgemaakt voor het zogenaamde loopbaanleren en loopbaanoriëntatie (LOB). Dit is een relatief nieuw perspectief. Het gaat hier meer om 'het zelfsturend worden van leerlingen wat betreft hun studieloopbaan' (Kieft et al, 2012: 11). Een belangrijk onderdeel van het loopbaanleren is werkexploratie, oftewel: het opdoen van praktijkervaring. Hoe dat precies wordt vorm gegeven, verschilt per onderwijsinstelling en ook per opleiding. Dit vertaalt zich ook weer naar conceptuele verschillen en onduidelijkheid in onderzoeken naar effectiviteit van die aanpak.

Voor dit onderzoek is gezocht naar studies waar expliciet wordt gekeken naar concrete praktijkervaringen die jongeren opdoen in het bedrijfsleven. Studies die zich richten op LOB zijn meegenomen, mits er expliciet ook praktijkervaring is onderzocht. In dit hoofdstuk zullen we stilstaan bij de vraag wat er bekend is over het effect van praktijkervaringen op het vergroten van de arbeidsmarktkansen.

### ***Effectonderzoek praktijkervaring en vinden van werk***

De onderzoekers Meijers et al (2010a) wijzen erop dat er nog te weinig betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek is naar de effectiviteit van studieloopbaanbegeleiding op o.a. arbeidsmarktkansen. Een aantal buitenlandse reviews en metastudies wijzen op de effectiviteit van studieloopbaanbegeleiding op het verbeteren van de arbeidsmarktkansen (Hughes en Karp, 2004; Richard, 2005; allen aangehaald door Meijers et al, 2010a). Studieloopbaanbegeleiding is echter zeer breed en is vaak samengesteld uit diverse componenten: praktijkervaring is één van de vele. Er zijn echter enkele Nederlandse onderzoeken die concreet ingaan op het effect van praktijkervaring op het vinden van een baan.



Zo is in 2013 de zogenaamde 'Startersbeurs' gelanceerd<sup>1</sup>: een werkervaringsregeling waarbij afgestudeerde jongeren van 18 tot en met 26 jaar, voor zes maanden aan de slag gaan bij een bedrijf naar keuze. Volgens oprichter Ton Wilthagen draait de Startersbeurs om 'het bieden van een veilige en effectieve tussenstap aan jongeren die, ondanks een opleiding, maar door een gebrek aan werkervaring, niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken'<sup>2</sup>. De werkervaring die afgestudeerden opdoen met de Startersbeursregeling, zou ook de werkcompetenties verbeteren en het professioneel netwerk uitbreiden (Lievens et al, 2015). Door de aanhoudende jeugdwerkloosheid en de financiële voordelen voor werkgevers maakten veel jongeren gebruik van deze regeling. In het jaar 2015 ging het om 2150 jongeren in 128 deelnemende gemeenten. De opbrengsten van deze regeling zijn in 2015 geëvalueerd door het onderzoeksinstituut Reflect van Tilburg University (N=654). Hieruit blijkt dat 60% van de jongeren die hebben deelgenomen aan de Startersbeurs betaald werk heeft gevonden binnen drie maanden na de regeling. Ook geeft 34% van de jongeren die werk vindt aan dat zij een contract bij het leerbedrijf zelf hebben gekregen en 68% van de werkenden geeft aan dat de Startersbeurs heeft bijgedragen aan het vinden van werk (Lievens et al, 2015). De onderzoekers geven aan dat de resultaten niet getoetst zijn met een controlegroep en dat de uitkomsten met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Echter, de bevindingen lijken erop te wijzen dat het opdoen van praktijkervaring ervoor zorgt dat jongeren betere arbeidsmarkt kansen krijgen.

Ook verzamelde de Raad voor Werk en Inkomen sinds het begin van de jaren negentig structureel informatie bij havo/vwo-leerlingen en pas afgestudeerden op het HBO en WO. Uit hun kwantitatieve analyses van 336 havo/vwo-scholen en 36 hoger onderwijsinstellingen blijkt dat informatie over de inhoud van opleidingen en beroepen in de vorm van folders en internet het minst succes opleveren en soms zelfs contraproductief kan werken bij het maken van een weloverwogen keuze (Borghans et al, 2008). Wat wel de kwaliteit van de studiekeuze verhoogt, is het opdoen van werkervaring of stages, het bezoeken van open dagen of informatie die door beroepen van familieleden is verkregen. Anderhalf jaar na het afstuderen, blijkt dat studenten die ervaring hebben opgedaan tijdens een stage of een werkplek, significant minder vaak werkloos zijn en vaker een baan vinden in de richting van de studie. Concrete kennis opdoen tijdens stages/werkplekken draagt dus bij aan het vinden van werk (Borghans et al, 2008: 30-31). Met name jongens met een migranten-achtergrond hebben echter meer moeite om een stage- of werkplek te vinden en

---

<sup>1</sup> De regeling is ontwikkeld door hoogleraar Ton Wilthagen van Tilburg University, de jongerenbonden FNV en CNV, de gemeente Tilburg en het bedrijf Funding BV.

<sup>2</sup> <http://www.volkskrant.nl/opinie/jongere-heeft-baat-bij-startersbeurs~a4090235/>



kunnen dus minder profiteren van de voordelen van praktijkervaring (De Koning et al, 2010; Forum, 2011; Petit et al, 2013). Verder blijkt uit kwalitatief onderzoek van Petit et al (2011; aangehaald door Van Esch en Petit, 2013) dat migrantenjongeren zich vaak niet bewust zijn van de kansen van een stage. De onderzoekers spreken van een mismatch: werkgevers werven stagiairs aan onder de noemer 'werving van toekomstig personeel', terwijl migrantenjongeren vooral bezig zijn met het afronden van hun opleiding en niet zozeer met de kansen die een stage kan bieden. Dat kan ertoe leiden dat zij tijdens de stage niet optimaal presteren, waardoor de kans om zo aan een baan te komen niet groter wordt.

Ook blijkt uit onderzoek van het CBS (2015) dat hoe meer praktijkervaringen mbo'ers opdoen, hoe vaker zij na hun opleiding een baan hebben. Er werden twee groepen met elkaar vergeleken, namelijk studenten met een bbl-opleiding (waar minstens 60% van de tijd besteed wordt aan de beroepspraktijkvorming) en studenten met een bol-opleiding (te kenmerken als meer theoretisch)<sup>3</sup>. Studenten die de bbl-variant hadden gekozen, bleken vaker werkzaam te zijn. Vier jaar na hun afstuderen had 84% van de bbl-studenten werk, tegenover 71% van de bol-studenten. Een belangrijke kanttekening hierbij, is dat bbl'ers gemiddeld ouder zijn (gemiddeld 25 jaar) en al meer praktijkervaring hebben tijdens de studie dan de bol'ers. Studenten van de bbl-variant volgen de opleiding om een volgende stap in hun carrière te maken. Hun leerwerkplek is dan ook meestal bij het bedrijf waar ze al werkzaam zijn. Bol-studenten zijn daarentegen echt nog bezig met hun opleiding en zitten vooral op school. Jongeren met migrantenachtergrond kiezen relatief vaak voor een bol-opleiding, terwijl bij een bbl-opleiding veel meer ruimte is voor de beroepspraktijk en de arbeidsmarktkansen groter zijn (Van Esch en Petit, 2013). Een verklaring die Elfering et al (2014) hiervoor geven, is het feit dat de bbl-route een imago probleem heeft. Jongeren met een migrantenachtergrond beschouwen de bbl-opleiding meer als 'werk' dan als een opleiding en kiezen daarom voor de meer theoretische bol-leerweg. Bij de bbl-route moeten jongeren vier dagen per week werken en één dag in de week naar school en dat wordt ervaren als een 'barrière' om door te leren/stapelen. De bol-route daarentegen wordt gezien als

---

<sup>3</sup> Beroepsbegeleidende leerweg: Hierbij wordt meer dan 60 procent van de totale opleidingsduur besteed aan beroepspraktijkvorming (leerwerkovereenkomst bij een bedrijf of instelling). In totaal moet per leerjaar minstens 300 uur onderwijs (lessen, stages en begeleiding) worden aangeboden.

Beroepsopleidende leerweg: Hierbij wordt 20-60 procent van de totale opleidingsduur besteed aan beroepspraktijkvorming (stages bij een bedrijf of instelling). In totaal moet per leerjaar minstens 850 uur onderwijs (lessen, stages en begeleiding) worden aangeboden. Bron: CBS



een goede doorstroommogelijkheid naar een hoger opleidingsniveau (Elfering et al, 2014). Het 'stapelen' van niveaus is kenmerkend voor deze jongeren (Van Esch en Petit, 2013). Door de voorkeur voor een bol-opleiding kunnen jongeren minder praktijkervaring opdoen, wat hun arbeidsmarktkansen niet vergroot.

### **Korte samenvatting**

Hoe 'loopbaanontwikkeling' precies wordt vormgegeven, verschilt per onderwijsinstelling en ook per opleiding. Dit vertaalt zich naar conceptuele verschillen en onduidelijkheid in onderzoeken over wat voor aanpak precies is onderzocht (Huteau, 2001; Magnussen & Lalande, 2005). Er is weinig onderzoek dat zicht geeft op het effect van praktijkervaring op het vinden van werk. Op basis van het gevonden onderzoek lijkt het echter plausibel dat het opdoen van werkervaringen tot betere arbeidsmarktkansen leidt.

Uit evaluatieonderzoek van Tilburg University naar het effect van de Startersbeurs (een werkervaringsregeling waarbij afgestudeerde jongeren van 18 tot en met 26 jaar voor 6 maanden aan de slag gaan bij een bedrijf naar keuze) blijkt dat 60% van de deelnemers betaald werk heeft gevonden drie maanden na de regeling. Ook geeft 34% van de jongeren die werk vindt aan dat zij een contract bij het leerbedrijf zelf hebben gekregen en 68% van de werkenden dat de Startersbeurs heeft bijgedragen aan het vinden van werk (Lievens et al, 2015). De onderzoekers merken op dat de resultaten niet getoetst zijn met een controlegroep en dat de uitkomsten met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Echter, de bevindingen lijken erop te wijzen dat het opdoen van praktijkervaring ervoor zorgt dat jongeren betere arbeidsmarkt kansen krijgen.

Ook Nederlands longitudinaal onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen wijst uit dat het opdoen van concrete werkervaringen bijdraagt aan het verminderen van jeugdwerkloosheid. Anderhalf jaar na het afstuderen, blijkt dat studenten die stage- of werkplekervaringen hebben opgedaan, significant minder vaak werkloos zijn en vaker een baan vinden in de richting van de studie. Concrete kennis opdoen tijdens stages/werkplekken draagt dus bij aan het maken van een passende studiekeuze en het vinden van werk (Borghans et al, 2008).

Uit onderzoek van het CBS (2015) blijkt dat hoe meer praktijkervaringen mbo'ers opdoen, hoe vaker zij na hun opleiding een baan hebben. Hierbij hebben studenten die een bbl-leerweg volgen, significant meer kans op een baan dan studenten die een bol-leerweg kiezen. Vier jaar na hun afstuderen had 84% van de bbl-studenten werk, tegenover 71% van de bol-studenten.

Jongens met een migrantenachtergrond hebben echter meer moeite om een stage- of werkplek te vinden en kunnen dus minder profiteren van de voordelen



van praktijkervaring (De Koning et al, 2010; Forum, 2011; Petit et al, 2013). Daarnaast blijkt dat migrantenjongeren relatief vaak voor een bol-opleiding kiezen (Van Esch en Petit, 2013). De bol-route wordt gezien als een goede doorstroommogelijkheid naar een hoger opleidingsniveau en de bbl-route wordt meer als 'werk' beschouwd (Elfering et al, 2014). Verder blijkt uit onderzoek dat migrantenjongeren zich vaak niet bewust zijn van de kansen van een stage (Petit et al, 2011; aangehaald door Van Esch en Petit, 2013). Er is als het ware een 'mismatch' in verwachtingen: werkgevers werven stagiairs aan onder de noemer 'werving van toekomstig personeel', terwijl migrantenjongeren vooral bezig zijn met het afronden van hun opleiding en niet zozeer met de kansen die een stage kan bieden. Dat kan ertoe leiden dat zij tijdens de stage niet optimaal presteren, waardoor de kans om zo aan een baan te komen niet groter wordt.



### 3 De invloed van een beter 'beroepsperspectief' van jongeren bij het vinden van werk

In de literatuur vinden we een aantal buitenlandse meta-studies naar de effecten van loopbaanbegeleiding. Zo voerden Magnussen & Lalande (2005) een meta-onderzoek uit, gebaseerd op 41 Canadese rapporten naar de effecten van loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding is een verzameling van alle professionele en methodische inspanningen om loopbaanontwikkeling op een positieve manier te beïnvloeden (Luken, 2011). Magnussen & Lalande concluderen o.a. dat studieloopbaanbegeleiding tot meer werkexploratie en betere beslissingen leidt. Huteau (2001) analyseerde elf onderzoeksrapporten over loopbaanbegeleiding in het onderwijs in Frankrijk, België en Zwitserland. Huteau geeft aan dat leerlingen beter geïnformeerd zijn over beroepen en een beter zelfbeeld hebben. Maar hoe die loopbaanbegeleiding er precies uit ziet en waar het uit bestaat, is niet duidelijk.

#### *Sense of identity*

Colley et al (2003) leggen uit dat (studie)loopbaanbegeleiding niet alleen gebaseerd moet zijn op bepaalde kennis en vaardigheden, maar ook op 'identiteitsvorming'. De auteurs pleiten voor meer cultureel of situationeel perspectief: wat maakt dat leerlingen kiezen voor een bepaald beroep of juist niet? Hoe vormen ze hun 'sense of identity' in de werkomgeving?

De auteurs onderzochten twee jaar lang 3 case-studies in de vorm van cursussen in de zorg, kinderopvang en techniek. Het proces waarin jongeren zich oriënteren op een bepaalde identiteit en waarom ze zich 'the right person for the job' voelen, is de ontwikkeling van een 'vocational habitus'. Dit verwijst naar het socialisatieproces tijdens de stage of de werkplekervaring, waarbij jongeren een bepaalde beroepshouding ontwikkelen die aansluit bij dat beroep (Colley et al, 2003).

Gender en (arbeiders)klasse spelen een grote rol in het onderzoek van Colley et al (2003). De auteurs spreken niet van een aanpassingsproces, maar van een oriëntatieproces; jongeren hebben namelijk nog ruimte om een balans te vinden tussen het geïdealiseerde beeld van een beroep en de realistische praktijk (2003: 14). Als voorbeeld wordt de zorgsector genoemd. Hierin staat het ideaal van emotionele betrokkenheid centraal en wordt afstandelijkheid en hardheid geframed als slecht. In de praktijk is een zekere afstandelijkheid en hardheid wel degelijk noodzakelijk om niet ten onder ten gaan aan de emotionele vereisten van het werk (Bates, 1991; Hochschild, 1983; aangehaald door Colley et al, 2003). In dagelijkse ervaringen in de praktijk moeten de jongeren dus als het ware onderhandelen tussen het ideale en het realistische plaatje van beroepen, waarbij ze hun eigen beroepsbeelden aanpassen.



### **Onderzoek naar beroepsperspectief en het vinden van werk**

Uit onderzoek blijkt dat (studie)loopbaanbegeleiding waarin jongeren getraind worden op *career learning*, effectief is voor loopbaanontwikkeling (Richard, 2005; Bimrose et al., 2004; beiden aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010). *Career learning* is de vaardigheid om op basis van informatie een beeld over een beroep/sector te vormen via het verzamelen van ervaringen en informatie bij anderen (Meijers en Kuijpers, 2010: 66). Het opdoen van verschillende werkervaringen en praktijkstages leidt effectief tot een beter zelfbeeld, een beter beroepsbeeld en bevordert de loopbaanplanning (Brooks e.a., 1995; Cohen-Scali, 2003; Lent et al., 2000; allen aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010).

In een overzichtsstudie van Savickas (2000; aangehaald door Meijers et al, 2010a) wordt uitgelegd hoe een beter beroepsperspectief leidt tot grotere arbeidsmarktkansen via verschillende 'paden'. Wanneer jongeren beter weten hoe de arbeidsmarkt georganiseerd is, dan zal dit het maken van de beroepskeuze en de overgang naar een baan vergemakkelijken. De wereld van werken wordt namelijk 'manageable' en minder abstract gemaakt (Dawis, 1996; aangehaald door Meijers et al, 2010a). Daarnaast leidt het exploreren van beroepen en verzamelen van informatie over deze beroepen tot betere loopbaankeuzes doordat ze meer inzicht hebben in welk soort werk en welke soort werkomgeving bij hen past.

De eerder genoemde organisatie JINC liet onderzoek doen naar de effecten van zogenaamde 'Bliksemstages' op de beroepsbeelden van jongeren (JINC, 2012). Bliksemstages zijn bedrijfsbezoeken van één dagdeel voor basisschoolleerlingen en vmbo-leerlingen. Ze hebben als doel om leerlingen te helpen bij het vormen van een goed beeld van de arbeidsmarkt, wat er binnen bedrijven gebeurt en welke de paden zij kunnen bewandelen om hun doelen te bereiken, oftewel hun beroepsbeeld. Om het beroepsbeeld te meten werd gekeken hoe ver de leerlingen gevorderd waren op de onderstaande punten:

- Wat voor verschillende beroepen er zijn
- Welke opleiding nodig is voor welk beroep
- Welke beroepen passen bij waar de leerling goed in is
- Welke beroepen passen bij wat de leerling leuk vindt

Ruim 400 leerlingen van leerlingen uit leerjaar 2 en 4 van het vmbo vulden de survey in. De leerlingen uit leerjaar 1 (N= 234) hadden recentelijk een bliksemstage gevolgd en zouden binnenkort een sectorkeuze maken en de leerlingen uit leerjaar 4 (N=173) stonden op het punt een studiekeuze te maken. De onderzoekers vonden een positief verband tussen Bliksemstages en het beroepsbeeld van de jongeren. Hierbij zijn echter een aantal randvoorwaarden voor nodig, waaronder een goede voorbereiding vooraf op school en (ondersteuning bij) reflectie. In hoofdstuk 5 zullen we dit verder bespreken.



### **Korte samenvatting**

Studieloopbaanbegeleiding heeft niet alleen te maken met bepaalde kennis en vaardigheden, maar ook met 'identiteitsvorming', oftewel sense of identity (Colley et al, 2003). Tijdens de stage of de werkervaring hebben jongeren de ruimte om een balans te vinden tussen het geïdealiseerde beeld van een beroep en de realistische praktijk, waarbij ze hun eigen beroepsbeelden aanpassen.

Uit onderzoek blijkt dat wanneer jongeren worden getraind op *career learning*, dit effectief is voor loopbaanontwikkeling (Richard, 2005; Bimrose et al., 2004; beiden aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010). *Career learning* is de vaardigheid om op basis van informatie een beeld over een beroep/sector te vormen via het verzamelen van ervaringen en informatie bij anderen (Meijers en Kuijpers, 2010: 66).

Het opdoen van verschillende werkervaringen en kwalitatief goede praktijkstages leidt effectief tot een beter zelfbeeld en een beter beroepsbeeld en het bevordert de loopbaanplanning (Brooks e.a., 1995; Cohen-Scali, 2003; Lent et al., 2000; allen aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010).

Onderzoekers vonden ook een positief verband tussen 'bliksemstages' en het beroepsbeeld van vmbo-leerlingen. De leerlingen wisten welke verschillende beroepen er waren, welke opleiding daarvoor nodig was en welke beroepen goed pasten bij hun competenties en interesses (JINC, 2012).

Een beter beroepsperspectief leidt tot grotere arbeidsmarktkansen doordat arbeidsmarktinformatie meer 'manageable' en minder abstract wordt gemaakt voor jongeren (Dawis, 1996; Savickas, 2000; beiden aangehaald door Meijers et al, 2010a). Wanneer jongeren beter weten hoe de arbeidsmarkt georganiseerd is, dan zal dit het maken van de beroepskeuze en de overgang naar een baan vergemakkelijken. Daarnaast leidt het exploreren van beroepen en verzamelen van informatie over deze beroepen tot betere loopbaankeuzes doordat ze meer inzicht hebben in welk soort werk en welke soort werkomgeving bij hen past.





## 4 De invloed van (beroeps)vooroordelen en rolmodellen bij het vinden van werk

In de voorgaande hoofdstukken hebben we kunnen zien dat het opdoen van praktijkervaringen ertoe leidt dat jongeren grotere arbeidsmarktkansen krijgen. Door een stage of werkplekervaring krijgen jongeren een beter perspectief op beroepsmogelijkheden (=mechanisme) waardoor de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt wordt vergemakkelijkt.

Een andere aanname in de aanpakken tegen jeugdwerkloosheid (met name onder migrantenjongeren) is dat zij bepaalde vooroordelen hebben over specifieke sectoren, zoals techniek ('vies en zwaar handwerk') en zorg ('alleen voor meisjes'). Dit kan de arbeidsmarktkansen verkleinen, doordat jongeren een vertekend beeld hebben van sectoren en studierichtingen. Daarom is het interessant na te gaan wat we kunnen zeggen over mogelijke verandering van onterechte beroepsbeelden door het opdoen van praktijkervaringen in het kader van LOB. Daarvoor gaan we te rade bij literatuur over de werking van genderstereotypen.

In dit hoofdstuk zullen we enkele factoren bespreken die vooroordelen ten aanzien van arbeidssectoren mogelijk maken. Effectonderzoek over hoe praktijkervaringen deze vooroordelen kunnen verminderen, hebben wij niet kunnen vinden. Maar uit onderzoek naar genderstereotyperingen en beroepen kunnen we wel enkele mechanismes afleiden die relevant kunnen zijn voor de knelpunten van migrantenjongeren. We zullen eerst stilstaan bij hoe vooroordelen doorwerken op gedrag van migrantenjongeren. Daarna kijken we naar wat er bekend is over genderstereotyperingen en beroepen (met name onder meisjes over de techniek-sector). Vervolgens bespreken we hoe genderstereotyperingen gereduceerd kunnen worden.

### **Vooroordelen en gedrag van migrantenjongeren**

Uit Amerikaans kwalitatief onderzoek blijkt dat jongeren met een Hispanic en Aziatische achtergrond en Afro-Amerikaanse jongeren hun loopbaanaspiraties aanpassen aan algemene groepsbeelden die er over hen bestaan (Kao, 2000). Vooroordelen beïnvloeden dan niet alleen de denkbeelden, maar ook het gedrag van jongeren. Kao spreekt over de '*possible self*'; het denken en het oordeel over toekomstige persoonlijke doelen (Markus en Nurius, 1986; aangehaald door Kao, 2000). Dit concept bestaat uit drie componenten, namelijk 1) de hoped-for self, 2) de expected self en 3) de feared self.

Kao stelt dat groepsbeelden op verschillende manieren aspiraties beïnvloeden. Ten eerste zorgen groepsbeelden ervoor dat er scheidslijnen ontstaan tussen groepen waardoor jongeren gesegregeerd van elkaar blijven. Als gevolg daarvan zorgt deze etnische segregatie voor een klimaat waarin '*possible selves*' worden



gelinkt aan cultureel-specifieke beelden (oftewel '*racially distinct ideas about possible selves*'). Vervolgens houden de gesegregeerde peer-groups de verschillen in aspiraties in stand, doordat jongeren meer geneigd zijn om hun doelen met hun peers uit dezelfde etnische groep te vergelijken. Zo wordt in de focusgroepen duidelijk dat Afro-Amerikaanse jongeren er vooral op gericht zijn om *niet* slecht te presteren op school en niet zozeer op excelleren. Jongeren met een Hispanic achtergrond zijn er op gericht om *manual work* zoals schoonmaakwerk te allen tijde te vermijden, want anders voldoen ze aan het dominante groepsbeeld. Deze jongeren zijn in hun aspiraties dus voornamelijk gericht op hun '*feared self*': 'such fears promote low academic outcomes because students are more concerned about avoiding failure rather than achieving the highest possible grade' (Kao, 2000: 409). Een uitzondering vormen de Aziatische jongeren; deze worden verondersteld goed te zijn in exacte vakken, waardoor er ook meer wordt verwacht van deze jongeren en zijzelf ook hogere ambities hebben. Dit proces heeft sterke raakvlakken met het mechanisme van *self-fulfilling prophecy*. Het is denkbaar dat Nederlandse jongeren met een migrantenachtergrond zich laten leiden door soortgelijke percepties: studiekeuzes maken door het vermijden van negatieve groepsbeelden in plaats van het actief ontplooiën als individu.

### **Genderstereotyperingen en beroepen**

Het VHTO is een landelijk expertisebureau dat zich onder meer inzet om de participatie van meisjes en vrouwen te bevorderen op het gebied van bètawetenschappen, techniek en ICT. In een interview legt adjunct-directeur Cristien van Dijk uit dat een aantal factoren de participatie in de weg staan (VHTO, 2012). Zo zou een onrealistisch laag zelfbeeld over de eigen prestaties in exacte vakken voor minder belangstelling van meisjes voor techniek zorgen. Daarnaast is de afwezigheid van rolmodellen en voorbeelden van vrouwen met een technisch beroep ook een belemmering. Achterhaalde beelden van techniek worden zo bestendig en meisjes oriënteren zich bewust niet op techniek. Verder blijkt de genderstereotypering ten aanzien van techniek en bèta zeer sterk te zijn in Nederland; uit onderzoek van Harvard University onder 34 landen blijkt dat alleen Tunesiërs een sterker seksestereotiep ten aanzien van bèta hebben dan Nederlanders (Nosek et al, 2009; aangehaald door VHTO, 2012: 11). Wanneer een jongen een 7 haalt voor wiskunde, krijgt hij sneller een advies om voor de technische sector te kiezen dan wanneer een meisje een 7 haalt. Soortgelijke beroepsvooroordelen kunnen ook bestaan onder jongeren en ouders met een migrantenachtergrond, waardoor zij keuzes voor bepaalde beroepen of sectoren op voorhand uitsluiten.



### **Zone van acceptabele beroepen**

De Koning et al (2010) onderzochten onder andere waarom allochtone jongeren zo ondervertegenwoordigd zijn in de techniek. Zij beargumenteren dat jongeren die wel affiniteit met de sector hebben, maar alsnog twijfelen, vaak beïnvloed worden door negatieve beeldvorming en de invloed van de ouders. Migrantenouders hechten veel waarde aan sociale stijging wat zich uit in het stimuleren van hun kinderen om op school hun best te doen. De achtergestelde positie in het land van herkomst vormt vaak extra motivatie voor zowel de ouders als jongeren om tot een goede studiekeuze te komen (Van Zenderen, 2011). Witteboordenbanen (zoals advocaat of arts) genieten hierbij de voorkeur. Dit zorgt ervoor dat de focus komt te liggen op richtingen die het grootste economische succes 'garanderen', zoals economie en handel. Over de sector land- en tuinbouw bestaan duidelijk de meest negatieve beroepsbeelden onder ouders met een migrantenachtergrond (Forum, 2009).

Enkele onderzoekers stellen dat de studie- en beroepskeuze van jongeren met een niet-westerse achtergrond eerder als een gezamenlijke beslissing wordt opgevat dan als een individuele beslissing. Indien de ouders een autoritaire opvoedingsstijl hebben en een beperkte 'zone van acceptabele beroepen', dan kan dat een beperkende invloed hebben op de keuzemogelijkheden van jongeren (Petit et al., 2013). De opvattingen over 'acceptabele beroepen' komen deels voort uit genderstereotypingen. Uit kwalitatief onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat moeders met een migrantenachtergrond van mening zijn dat er verschillen zijn in de geschiktheid van beroepen voor meisjes en jongens. Deze denkbeelden worden (impliciet) doorgegeven aan jongeren: 'Volgens de moeders anticiperen hun kinderen op deze culturele maatstaf. Hun kinderen weten welke beroepskeuzes op afkeuring kunnen rekenen en vermijden daarom dergelijke keuzes. De kinderen weten daarentegen ook welke beroepen vanuit hun cultuur een hogere status genieten en hebben daardoor een voorkeur voor het uitoefenen van die beroepen' (Adlouni en Hermsen, 2009: 2). Dit kan zich uiten in bijvoorbeeld het vermijden van beroepen waarbij zorghandelingen met mannelijke patiënten nodig zijn of beroepen waar meisjes 's avonds veel voor moeten reizen.

Deze 'zone van acceptabele beroepen' is echter dynamisch en meisjes kunnen ruimte pakken om af te wijken van traditionele vrouwenberoepen. Meijers et al noemen de aanwezigheid van rolmodellen hiervoor een belangrijke randvoorwaarde: 'Van essentieel belang voor het maken van afwijkende (dat wil zeggen: niet-traditionele) keuzes, lijkt de aanwezigheid van volwassenen die een voorbeeldfunctie vervullen en waarmee men zich kan identificeren (Meijers et al., 2010a: 71). De 'zone van acceptabele beroepen' van de ouders raakt dus aan genderstereotypingen: 'Net als bij autochtonen is techniek vooral een mannenzaak en zorg en welzijn een meidenkwestie' (Van Esch, 2010: 97). Het onderscheid tussen mannen- en vrouwenwerk is in veel herkomstlanden sterk



(Adlouni en Hermsen, 2009). Genderstereotyperingen spelen dus ook een rol bij de studie- en beroepskeuze van (migranten)jongeren.

### **Kwantitatief onderzoek naar verminderen van genderstereotyperingen door rolmodellen**

Onderzoek naar hoe genderstereotyperingen over beroepen gereduceerd kunnen worden, levert interessante informatie op voor het studiekeuzeproces van jongeren. Zo blijkt uit longitudinaal kwantitatief onderzoek onder studenten (N=196) dat door frequent contact met succesvolle leden van de eigen groep (in dit geval vrouwen), de opvattingen over hun eigen succes en mogelijkheden positiever worden (Asgari et al, 2010). Opvattingen zoals 'techniek is alleen voor jongens' en 'meisjes kunnen geen sterke leiders zijn en alleen maar ondersteunende beroepen uitoefenen' kunnen door vrouwelijke rolmodellen gereduceerd worden.

De onderzoekers Rudman en Phelan (2010) deden ook onderzoek naar genderstereotypering over beroepen en kwamen tot soortgelijke bevindingen. De respondenten moesten mannen en vrouwen indelen in de categorie 'warm' (zorgzaam, aardig, lief) of 'kracht' (zelfverzekerd, sterk, dominant, controle). De respondenten werden ingedeeld in drie groepen (N=171). De eerste was de *typical priming group*: zij kregen biografieën en foto's van mensen die genderconforme beroepen hadden. De tweede groep was de *atypical priming group*: deze kregen juist gender-non-conforme beelden te zien, zoals vrouwelijke chirurgen of mannelijke docenten. De controlegroep kreeg beelden van dieren te zien (zoals gazellen, poema's en koala's). Daaruit bleek het volgende. Vrouwen uit de *typical priming group* vertoonden (zoals verwacht) meer genderstereotyperingen. Maar ook de vrouwen uit de *atypical priming group* hadden nog steeds genderstereotyperingen en hadden bovendien significant minder vertrouwen in hun eigen kwaliteiten. Het zien van vrouwelijke rolmodellen kan dus bestaande genderstereotyperingen onder vrouwen versterken doordat het contrast tussen succesvolle en niet-succesvolle vrouwen duidelijker wordt. Dit fenomeen wordt ook wel het *backlash effect* genoemd. De onderzoekers geven als verklaring dat de vrouwelijke rolmodellen (in een door mannen gedomineerde sector) als een 'bedreiging' kunnen worden gezien door de vrouwen (Rudman en Phelan, 2010: 192). De auteurs bevelen daarom aan dat de rolmodellen actief werken aan een authentieke en emotionele band met de jongeren om het backlash effect te voorkomen.

Voor jongeren met een migrantenachtergrond zou het effect van rolmodellen met dezelfde culturele achtergrond in de praktijk ook twee kanten op kunnen gaan. Enerzijds zou de ontmoeting met deze rolmodellen in sectoren waar veel vooroordelen over bestaan (zoals techniek of landbouw) ervoor kunnen zorgen



dat jongeren een beter beroepsperspectief krijgen, wat hun arbeidsmarktkansen vergroot. Anderzijds zou de kloof tussen een succesvol rolmodel van dezelfde culturele achtergrond en de jongere ervoor kunnen zorgen dat er een backlash-effect ontstaat: migrantenjongeren zien dan vooral een contrast dat hun eigen zelfbeeld kan bedreigen. In dit geval is het belangrijk dat er wordt geïnvesteerd in de emotionele band tussen rolmodel en jongere.

### **Korte samenvatting**

Effectstudies naar de invloed van praktijkervaringen op het verminderen van beroepsvooroordelen zijn niet gevonden. Wel is er al veel geschreven over de achtergronden van de studiekeuze van migrantenjongeren. Zo komt de beeldvorming van studies veel aan bod (Kao, 2000). De voorkeur van jongeren met een migrantenachtergrond en hun ouders gaat vaker uit naar economische en sociale studierichtingen die minder goed aansluiten op de arbeidsmarkt, maar wel een hogere status hebben in de ogen van jongeren en hun ouders (Forum, 2009). Witteboordenbanen (zoals advocaat of arts) genieten de voorkeur, vaak door de achtergestelde positie in het land van herkomst (Van Zenderen, 2011; De Koning et al, 2010). Sectoren zoals techniek, verzorging, industrie en landbouw worden geassocieerd met 'vies, zwaar en handenwerk' en daarom als inferieur beschouwd, maar het zijn juist deze sectoren met de betere arbeidsmarktperspectieven.

Een belangrijke term in dat verband is de 'zone van acceptabele beroepen'. Onderzoek naar genderstereotyperingen levert ook relevante bevindingen op over hoe dergelijke beroepsbeelden van invloed zijn op de keuzes van jongeren. Ouders met een migrantenachtergrond kunnen van mening zijn dat er verschillen zijn in de geschiktheid van beroepsrollen voor meisjes en jongens. Deze denkbeelden worden (impliciet) doorgegeven aan hun kinderen (Van Esch, 2010).

Deze genderstereotyperingen hoeven echter niet als statische denkbeelden opgevat te worden. Uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat de aanwezigheid van vrouwelijke rolmodellen ervoor kan zorgen dat meisjes afwijken van genderconforme beroepskeuzes (Asgari et al, 2010; Meijers et al., 2010a). Door in de praktijk dergelijke rolmodellen mee te maken, kunnen de beroepsbeelden van jongeren dus veranderen. Het zien van vrouwelijke rolmodellen kan echter bestaande genderstereotyperingen onder vrouwen ook versterken, doordat het contrast tussen succesvolle en niet-succesvolle vrouwen duidelijker wordt. Dit fenomeen wordt ook wel het *backlash effect* genoemd (Rudman en Phelan, 2010). Om dit effect te voorkomen dienen de rolmodellen een authentieke emotionele band met de jongeren te ontwikkelen, zodat de rolmodellen niet als een 'bedreiging' worden gezien. Voor jongeren met een migrantenachtergrond zou het effect van rolmodellen met dezelfde culturele



achtergrond in de praktijk ook deze twee kanten op kunnen gaan. Om het backlasheffect te voorkomen, is het dan ook belangrijk dat er wordt geïnvesteerd in de emotionele band tussen rolmodel en jongere.



## 5 Randvoorwaarden inzake het effect van praktijkervaring op de arbeidsmarktkansen van jongeren

In de vorige hoofdstukken hebben we gezien dat het opdoen van praktijkervaringen de arbeidsmarktkansen voor jongeren kan vergroten. Het verbeteren van het perspectief op verschillende beroepsmogelijkheden en het verminderen van beroepsvooroordelen zijn hierbij twee belangrijke mechanismen. Maar verschillende auteurs wijzen op het belang van enkele randvoorwaarden als het gaat om de positieve effecten van praktijkervaringen. In dit hoofdstuk zullen we de belangrijkste randvoorwaarden die in de literatuur worden genoemd, bespreken. Daarbij gaan we eerst in op vier groepen succesfactoren die specifiek zijn voor de effectiviteit van het opdoen van praktijkervaringen en daarna op meer algemene factoren die daarvoor van belang zijn.

### **Succesfactor 1: Verwachtingsmanagement onder jongeren**

#### **Bespreek vooraf de verwachtingen over en kansen van de praktijkervaring**

Welke verwachtingen hebben de jongeren van de praktijkervaring: zoeken ze bevestiging van wat ze al willen of willen ze juist nieuwe richtingen/beroepen ontdekken? Verwachtingen verschillen per individu en zijn ook afhankelijk van hoe ver jongeren gevorderd zijn met hun beroepenoriëntatie. Uit de rapportage van JINC blijkt dat een groot deel van de jongeren de Bliksemstages ervoer als een 'check' en bevestiging of hij/zij bij dat bedrijf zou willen werken: 'Deze leerlingen vinden Bliksemstages pas zinvol als ze kunnen kijken bij een werkplek die binnen hun toekomstplannen valt. Ze willen uitvinden of hun beeld klopt, beroepsbeoefenaars ontmoeten en ontdekken hoe het zou zijn om daar te werken.' (JINC, 2012: 31). Het is daarom belangrijk om vooraf een open gesprek te voeren over dit punt. Indien hier geen aandacht voor is, is het mogelijk dat de praktijkervaring als 'nutteloos' wordt ervaren door de jongere (want geen aansluiting bij zijn/haar beroepsbeeld).

Uit onderzoek blijkt dat migrantenjongeren zich vaak niet bewust zijn van de kansen die een stage biedt voor de latere arbeidsloopbaan. De prioriteit ligt vooral bij het afronden van de opleiding en niet bij wat daarna komt (Elfering et al, 2014). Maak jongeren daarom bewust van het feit dat werkgevers stagiairs werven onder de noemer 'werving van toekomstig personeel' en laat ze nadenken over hoe ze overkomen als potentiële werknemer. Dit vergroot de arbeidsmarktkansen doordat ze een goede indruk maken op een potentiële werkgever en doordat ze bewuster zijn van de voordelen van praktijkervaring.



## **Succesfactor 2: Zorg voor verbreding én verdieping van de beroepsbeelden**

### **Stimuleer jongeren om beroepsdilemma's op te zoeken bij minstens twee sectoren**

Onderzoekers geven aan dat ervaringen opdoen alleen niet genoeg is (Den Boer et al, 2004; Meijers et al, 2010). Jongeren gaan namelijk liever beroepsconfrontaties uit de weg; ze willen het geïdealiseerde plaatje over hun beroep naar voorkeur het liefst behouden. Zo hebben Meijers en Wardekker (2001; aangehaald door Den Boer et al, 2004) drie vragen ontwikkeld voor jongeren die de confrontatie met beroepsdilemma's mogelijk moeten maken. Deze drie vragen zijn:

1. Vraag aan een beroepsbeoefenaar welke beroepsdilemma's hij/zij tegenkomt (beroepsdilemma's zijn keuzes die elke beroepsbeoefenaar moet maken tijdens zijn werk; vaak hebben ze te maken met 1) tijd, kwaliteit en geld; 2) mag wat kan?; 3) kan wat eigenlijk zou moeten?).
2. Noteer die dilemma's op papier en vraag je af welke keuze jij zou maken - schrijf die ook op.
3. Vraag vervolgens aan de beroepsbeoefenaar welke keuzes hij/zij gemaakt heeft en of de keuzes die je zelf hebt gemaakt überhaupt mogelijk zijn.

Deze vragen zouden jongeren moeten laten nadenken over de kern van het werk en of dit in lijn is met hun persoonlijke waarden (Den Boer et al, 2004).

### **Wellicht: korte praktijkervaringen op meerdere plekken**

Het organiseren van praktijkervaringen kan voor onderwijsinstellingen en tijds- en arbeidsintensief proces zijn. Uit een onderzoek van JINC (2012) onder ruim 400 leerlingen, bleek dat er een positief verband was tussen korte 'bliksemstages' en hun beroepsbeelden. Bliksemstages zijn bedrijfsbezoeken van één dagdeel voor basisschoolleerlingen en vmbo-leerlingen. Ze hebben als doel om leerlingen te helpen bij het vormen van een goed beeld van de arbeidsmarkt, wat er binnen bedrijven gebeurt en welke paden zij kunnen bewandelen om hun doelen te bereiken. Uit dit onderzoek blijkt dat meerdere, korte praktijkervaringen effectief kunnen zijn, maar het bewijs is nog te mager om hierover een uitspraak te kunnen doen.

### **Ondersteun jongeren bij 'reflection on action'**

Als we naar de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers kijken (kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, etc.), dan valt op dat reflecteren een grote rol speelt. Onder andere Meijers et al (2010) benadrukken het belang van reflecteren, zodat praktijkervaringen geen op zichzelf staande ervaringen blijven. Reflectie zorgt ervoor dat jongeren de praktijkervaring niet als 'hapsnap tussendoor' zien, maar de vertaalslag naar zichzelf en hun loopbaan maken (JINC, 2012). Een goede voorbereiding en nabespreking van de praktijkervaring is daarom cruciaal voor





het beroepsbeeld en de studiekeuze van jongeren. Het reflecteren draagt bij aan de ontwikkeling van de 'sense of identity' en de 'vocational habitus'.

Reflectie kan echter ook overgaan in piekeren, wat leidt tot ongewenste resultaten (Luken, 2009: 27). Indien vragen te breed worden gesteld of als het om existentiële vragen gaat (zoals 'Hoe vind ik mijn ware zelf?' of 'Wat gebeurt er in de toekomst?'), dan kan het denkproces aanvoelen als ronddraaien in cirkels. Zorg ervoor dat jongeren reflecteren op hun concrete ervaringen en de verkregen kennis, oftewel '*reflection on action*' (Meijers et al, 2010a). Een advies is om jongeren stapsgewijs te helpen bij hun denkproces. Dit kan bijvoorbeeld middels een vragenlijst of een spel (JINC, 2012).

### **Succesfactor 3: Doorbreek (beroeps)stereotyperingen over de 'zone van acceptabele beroepen'**

#### **Besteed aandacht aan (gender)stereotype beelden over beroepen**

Uit onderzoek blijkt dat we in Nederland in sterke mate alfa met vrouwen associëren en bèta met mannen (VHTO, 2012). Deze associaties zijn moeilijk te bestrijden, maar er kan wel gewerkt worden aan een realistischer beeld van techniek en bèta. Zo heeft de VHTO verschillende lessenseries ontwikkeld voor het onderwijs en de arbeidsmarkt waar persoonskenmerken (zoals het zelfbeeld en motivatie) en omgevingsfactoren (beroepsbeelden) worden onderzocht<sup>4</sup>. Aan de hand van opdrachten kunnen jongeren zelf realistischere beroepsbeelden ontwikkelen.

### **Succesfactor 4: Zorg op de werkvloer voor inspiratie en realistische verwachtingen**

#### **Zet rolmodellen in en werk aan de authentieke en emotionele band met de jongere**

Het inzetten van vrouwelijke rolmodellen met een technisch beroep kan de studiekeuze van meisjes beïnvloeden. Het zien van vrouwelijke rolmodellen kan echter bestaande genderstereotyperingen onder meisjes versterken doordat het contrast tussen succesvolle en niet-succesvolle vrouwen duidelijker wordt. Dit fenomeen wordt ook wel het *backlash effect* genoemd. Onderzoekers geven als verklaring dat de vrouwelijke rolmodellen in een door mannen gedomineerde sector) als een 'bedreiging' kunnen worden gezien door de vrouwen (Rudman en Phelan, 2010). Voor jongeren met een migrantenachtergrond zou het effect van rolmodellen met dezelfde culturele achtergrond in de praktijk ook deze twee kanten op kunnen gaan. Om het backlasheffect te voorkomen, is het belangrijk

---

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld <http://www.vhto.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/lessenserie-verbeeldingskracht/>



dat er wordt geïnvesteerd in de emotionele band tussen rolmodel en jongere op de werkvloer. Het doel is om bestaande stereotyperingen te verminderen zodat jongeren een beter perspectief op hun beroepsmogelijkheden hebben. Hier liggen kansen voor werkgevers of HR-personeel waar zowel het bedrijf als de jongeren uiteindelijk van kunnen profiteren

### ***Verwachtingsmanagement werkgevers***

Ook bij werkgevers dienen de verwachtingen vooraf goed besproken te worden met de onderwijsinstelling. Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers denken dat stagiairs volwaardige werknemers zijn met genoeg basiskennis, terwijl ze nog niet volledig inzetbaar zijn (Elfering et al, 2014). Het is daarom belangrijk om heldere communicatie en duidelijkheid te hebben over de verwachtingen. Wat is het niveau van de jongeren, waar hebben ze ondersteuning bij nodig en wat kunnen ze zelfstandig?

Er zijn ook enkele algemene factoren van belang, die van invloed zijn op de kans dat het opdoen van praktijkervaringen effectief is voor het vinden van werk. Deze zijn van een andere orde dan de voorgaande (specifieke) succesfactoren, maar ook belangrijk.

### ***Succesfactor 5: Zorg voor duurzaam beleid***

#### ***Zorg voor een krachtige loopbaangerichte leeromgeving op scholen***

De competenties en de arbeidsidentiteit kunnen volgens Meijers et al (2006) het beste in een *loopbaangerichte leeromgeving* ontwikkeld worden. Hierbij gaan leerlingen middels zelfsturing en dialoog te werk en wordt de theorie in verschillende praktijksituaties toegepast. Een loopbaangerichte leeromgeving moet voldoen aan de volgende drie voorwaarden (Meijers et al, 2010):

1. **Praktijkgericht:** Voor het vormen van een realistisch werkbeeld, is het van belang dat onderwijsprogramma's met praktijkgerichte programma's of realistische praktijkproblemen werken. Duurzame samenwerking met het bedrijfsleven is daarbij cruciaal.
2. **Dialogisch:** Het opdoen van ervaringen wordt middels een dialoog besproken met een gesprekspartner die doorvraagt; hiermee wordt meer inzicht verkregen in de kwaliteiten en waarden. In de praktijk wordt er echter meer *tegen* dan *met* de jongeren gepraat, en er wordt niet gesproken over persoonlijke emoties en gedachten terwijl dat laatste juist ook de aandacht moet krijgen: 'De kwaliteit van de gesprekken en dus de competenties van de begeleiders zijn essentieel om de leerlingen aan het denken en in de actie te zetten met betrekking tot hun loopbaan.' (Kuijpers, 2016: 1).
3. **Vraaggestuurd:** Jongeren krijgen door hun opgedane ervaringen en gevoerde dialogen steeds meer nieuwe vragen. De mogelijkheden om keuzes te maken



in het leerproces is dan ook belangrijk. Het curriculum dient daarvoor een vraaggericht karakter te hebben.

***Betrek de ouders van de jongeren gedurende de hele opleiding en faciliteer 'thuisbetrokkenheid'***

De invloed van ouders op loopbaankeuzes van jongeren is groot (De Koning et al, 2010; Klaassen et al, 2011). De betrokkenheid van ouders draagt substantieel bij aan preventie van schooluitval. Dat geldt voor alle ouders, ongeacht hun sociaaleconomische status of opleidingsniveau (Desforges & Abouchaar, 2003, aangehaald in Lusse et al, 2016). Wel kunnen lager opgeleide ouders minder zicht op het Nederlandse onderwijssysteem en de arbeidsmarkt hebben, waardoor zij het soms moeilijker vinden hun kind te ondersteunen (Oomen, 2010 aangehaald in Lusse et al. 2016). Scholen kunnen ouders helpen hun rol goed te vervullen en kunnen de drempel voor ouders naar school verlagen door ouders zo vroeg mogelijk bij de (studie)loopbaan van de jongeren te betrekken (bijvoorbeeld bij het kennismakingsgesprek aan het begin van het jaar) en de contacten gedurende het gehele traject warm te houden (Lusse et al, 2016: 9).

Uit onderzoek blijkt dat niet zozeer de fysieke aanwezigheid van ouders op school of deelname aan ouderpanels/medezeggenschapsraad voor loopbaan-succes zorgen, maar eerder het voeren van kwalitatief goede gesprekken thuis (Bakker et al, 2013; Jeynes, 2007; beiden aangehaald in Lusse et al, 2016).

Docenten kunnen deze 'thuisbetrokkenheid' faciliteren door o.a.:

- Laagdrempelige en interactieve werkvormen te kiezen die ouders zicht geven op hoe zij hun kind thuis kunnen ondersteunen bij studieloopbaankeuzes (Lusse et al, 2016: 9)
- Ouders handvatten te geven om thuis een bemoedigend gesprek met jongeren te voeren over diens kwaliteiten en motieven, bijvoorbeeld door ervaringen (in de vorm van foto's tijdens bedrijfsbezoeken, stages etc.) te bespreken aan de keukentafel (Lusse et al, 2016: 9)
- De ouders van elke leerling te betrekken en waar nodig in het netwerk van de jongere te zoeken of een oom, tante, broer of zus een taak kan delen of overnemen (Lusse et al, 2016: 9)
- Het met ouders bespreken waarom bepaalde beroepen/sectoren absoluut niet gewaardeerd worden kan helpen vooroordelen tegen bepaalde beroepen weg te nemen. Hierdoor kan de zone van acceptabele beroepen en daarmee het beroepsperspectief van jongeren vergroot worden (zie Adlouni en Hermsen, 2009)



## 6 Samenvatting en conclusies

Beroepsbeelden en stereotyperingen kunnen al op jonge leeftijd ontstaan. Jongeren zouden al rond hun achtste levensjaar een groot aantal beroepen 'wegstrep' die niet in overeenstemming zijn met hun zelfconcept wat betreft de geslachtsrol (Gottfredson, 1996; aangehaald door Meijers et al, 2010a). Dankzij de omgeving en het zelfbeeld kan op jonge leeftijd het idee ontstaan dat bijvoorbeeld meisjes geen dokters kunnen worden. De denkbeelden worden aangevuld met ideeën over sociale klasse. Geïstitutionaliseerde masculiene en feminiene beroepsnormen worden door individuele keuzeprocessen versterkt en vice versa (Colley et al, 2003). Deze socialisatieprocessen zijn complex en kunnen ervoor zorgen dat jongeren hun studiekeuze niet op een weloverwogen manier maken.

Zo kunnen opvattingen wat betreft 'status' hardnekkig doorwerken in het proces. De voorkeur van jongeren met een migrantenachtergrond gaat vaker uit naar economische en sociale studierichtingen die minder goed aansluiten op de arbeidsmarkt, maar wel een hogere status hebben in de ogen van jongeren en hun ouders. Sectoren zoals techniek, verzorging, industrie en landbouw worden geassocieerd met 'vies, zwaar en handenwerk' en daarom als inferieur beschouwd, maar het zijn juist deze sectoren met de betere arbeidsmarkt-perspectieven. Hiermee bestaat het risico 'dat deze jongeren de facto worden opgeleid voor werkloosheid' (SER, 2015: 8). Daarnaast kiezen jongeren met een niet-westerse achtergrond vaker dan autochtone jongeren voor een bol- dan een bbl-opleiding waardoor ze relevante werkervaring missen die hen zou kunnen helpen bij de studie en beroepskeuze, legt de SER uit. Stereotype verwachtingen liggen vaak ten grondslag aan de selectieve studiekeuzes van deze jongeren. De SER benadrukt het belang van betere studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor de toekomst van jongeren. Dit geldt voor jongeren in het algemeen en meer in het bijzonder voor jongeren met een niet-westerse achtergrond (SER, 2015).

Over studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie (ook wel LOB genoemd) is al veel onderzoek gedaan, maar hierbij wordt niet altijd expliciet gemaakt wat die loopbaanoriëntatie precies behelst. LOB kan namelijk op diverse manieren worden ingevuld: van individuele counseling tot het invullen van POP-formulieren tot het geven van presentaties. In dit hoofdstuk beperken we ons tot praktijk-ervaringen: het daadwerkelijk uitoefenen van (een deel van de) activiteiten die bij een beroep horen in de beroepspraktijk. Welk effect heeft het opdoen van praktijkervaringen voor de arbeidsmarktkansen? Wat weten we over de rol van beroepsperspectieven en beroepsvooroordelen daarbij? Onder welke



voorwaarden kunnen jongeren goede praktijkervaring opdoen die hun arbeidsmarktkansen vergroot?

Aan de hand van de geraadpleegde literatuur kunnen enkele conclusies worden getrokken over wat werkt rond het opdoen van praktijkervaringen waarmee de arbeidsmarktkansen worden vergroot. Er is gebruik gemaakt van onderzoek gericht op jongeren in het algemeen en gezocht naar studies specifiek gericht op jongeren met een migrantenachtergrond. Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van praktijkervaringen op het vinden van een baan was zeer beperkt beschikbaar. Er is op basis van de literatuur wel een aantal succesfactoren en randvoorwaarden te noemen die kunnen bijdragen aan positieve effecten van praktijkervaringen. Hierbij is ook gebruik gemaakt van onderzoek naar genderstereotyperingen. De gevonden studies bieden interessante bevindingen en contextuele kennis over de vraag 'Wat werkt rond praktijkervaringen en arbeidsmarktkansen?'

### ***In hoeverre leidt het opdoen van praktijkervaringen tot betere arbeidsmarktkansen? (vraag 1)***

Hoe 'loopbaanontwikkeling' precies wordt vormgegeven, verschilt per onderwijsinstelling en ook per opleiding. Dit vertaalt zich naar conceptuele verschillen en onduidelijkheid in onderzoeken (Huteau, 2001; Magnussen & Lalande, 2005). Op basis van het gevonden onderzoek lijkt het echter plausibel dat het opdoen van werkervaringen tot betere arbeidsmarktkansen leidt. Het opdoen van kwalitatief goede werkervaringen leidt tot een beter zelfbeeld, een beter beroepsbeeld en bevordert de loopbaanplanning (Brooks e.a., 1995; Cohen-Scali, 2003; Lent et al., 2000; allen aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010).

Uit evaluatieonderzoek van Tilburg University naar het effect van de Startersbeurs (een werkervaringsregeling waarbij afgestudeerde jongeren van 18 tot en met 26 jaar voor 6 maanden aan de slag gaan bij een bedrijf naar keuze), blijkt dat 60% van de deelnemers betaald werk heeft gevonden drie maanden na de regeling. Ook geeft 34% van de jongeren die werk vindt aan dat zij een contract bij het leerbedrijf zelf hebben gekregen en 68% van de werkenden dat de Startersbeurs heeft bijgedragen aan het vinden van werk (Lievens et al, 2015). De resultaten zijn niet getoetst met een controlegroep en de uitkomsten moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Echter, de bevindingen lijken erop te wijzen dat het opdoen van praktijkervaring ervoor zorgt dat jongeren betere arbeidsmarktkansen krijgen.

Ook ander (longitudinaal) onderzoek wijst uit dat het opdoen van concrete kennis tijdens stages/werkplekken significant bijdraagt aan het vinden van werk (Borghans et al, 2008). Er is tevens een positief verband tussen het opdoen van praktijkervaringen en het beroepsbeeld van vmbo-leerlingen: leerlingen lijken



beter te weten welke verschillende beroepen er bestaan, welke opleiding daarvoor nodig is en welke beroepen goed passen bij hun competenties en interesses (JINC, 2012). Daarnaast blijkt dat studenten die een bbl-leerweg volgen (waarbij meer ruimte is voor praktijkervaring), significant meer kans hebben op een baan dan studenten die een bol-leerweg kiezen (CBS, 2015). Jongens met een migrantenachtergrond hebben echter meer moeite om een stage- of werkplek te vinden en kunnen dus minder profiteren van de voordelen van praktijkervaring (De Koning et al, 2010; Forum, 2011; Petit et al, 2013). Daarnaast blijkt dat migrantenjongeren relatief vaak voor een bol-opleiding kiezen. De bol-route wordt gezien als een goede doorstroommogelijkheid naar een hoger opleidingsniveau en de bbl-route wordt meer als 'werk' beschouwd (Elfering et al, 2014).

Verder blijkt dat er sprake is van een 'mismatch' in verwachtingen: werkgevers werven stagiairs aan onder de noemer 'werving van toekomstig personeel', terwijl migrantenjongeren vooral bezig zijn met het afronden van hun opleiding en niet zozeer met de kansen die een stage kan bieden voor hun loopbaan (Van Esch en Petit, 2013). Deze knelpunten (minder kans op een stage; voorkeur voor bol-opleiding; mismatch in verwachtingen) kunnen het beroepsbeeld van jongeren met een migrantenachtergrond vertroebelen en ervoor zorgen dat jongeren niet optimaal presteren, waardoor de kans om zo aan een baan te komen niet groter wordt.

### **Welke rol speelt een beter beroepsperspectief van jongeren bij hun arbeidsmarktkansen? (vraag 2)**

Studieloopbaanbegeleiding heeft niet alleen te maken met bepaalde kennis en vaardigheden, maar ook met 'identiteitsvorming', oftewel sense of identity (Colley et al, 2003). Tijdens de stage of de werkervaring hebben jongeren de ruimte om een balans te vinden tussen het geïdealiseerde beeld van een beroep en de realistische praktijk, waarbij ze hun eigen beroepsbeelden aanpassen.

Uit onderzoek blijkt dat wanneer jongeren worden getraind op *career learning*, dit effectief is voor loopbaanontwikkeling (Richard, 2005; Bimrose et al., 2004; beiden aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010). *Career learning* is de vaardigheid om op basis van informatie een beeld over een beroep/sector te vormen via het verzamelen van ervaringen en informatie bij anderen (Meijers en Kuijpers, 2010: 66).

Het opdoen van verschillende werkervaringen en kwalitatief goede praktijkstages leidt effectief tot een beter zelfbeeld, een beter beroepsbeeld en bevordert de loopbaanplanning (Brooks e.a., 1995; Cohen-Scali, 2003; Lent et al., 2000; allen aangehaald door Meijers en Kuijpers, 2010).

Onderzoekers vonden ook een positief verband tussen 'bliksemstages' en het beroepsbeeld van vmbo-leerlingen. De leerlingen wisten welke verschillende



beroepen er zijn, welke opleiding daarvoor nodig is en welke beroepen goed passen bij hun competenties en interesses (JINC, 2012).

Een beter beroepsperspectief leidt tot grotere arbeidsmarktkansen doordat arbeidsmarktinformatie meer 'manageable' en minder abstract wordt gemaakt voor jongeren (Dawis, 1996; Savickas, 2000; beiden aangehaald door Meijers et al, 2010a). Wanneer jongeren beter weten hoe de arbeidsmarkt georganiseerd is, dan zal dit het maken van de beroepskeuze en de overgang naar een baan vergemakkelijken. Daarnaast leidt het exploreren van beroepen en verzamelen van informatie over deze beroepen tot betere loopbaankeuzes doordat ze meer inzicht hebben in welk soort werk en welke soort werkomgeving bij hen past.

### **Welke rol spelen (beroeps)vooroordelen van jongeren en rolmodellen bij hun arbeidsmarktkansen? (vraag 3)**

Effectstudies naar de invloed van praktijkervaringen op het verminderen van beroepsvooroordelen zijn niet gevonden. Wel is er al veel geschreven over de achtergronden van de studiekeuze van migrantenjongeren. De voorkeur van jongeren met een migrantenachtergrond gaat vaker uit naar economische en sociale studierichtingen die minder goed aansluiten op de arbeidsmarkt, maar wel een hogere status hebben in de ogen van jongeren en hun ouders (De Koning et al, 2010; Van Zenderen, 2011; Forum, 2009). Sectoren zoals techniek, verzorging, industrie en landbouw worden geassocieerd met 'vies, zwaar en handenwerk' en daarom als inferieur beschouwd, maar het zijn juist deze sectoren met de betere arbeidsmarktperspectieven.

Onderzoek naar genderstereotyperingen levert relevante bevindingen op voor dit thema. Genderstereotyperingen hebben namelijk ook invloed op de 'zone van acceptabele beroepen' (Petit et al, 2013; Adlouni en Hermsen, 2009). Zo kunnen ouders met een migrantenachtergrond van mening zijn dat er verschillen zijn in de geschiktheid van beroepsrollen voor meisjes en jongens. Deze denkbeelden worden (impliciet) doorgegeven aan jongeren (Van Esch, 2010).

Deze genderstereotyperingen kunnen echter omgebogen worden door de inzet van rolmodellen uit de eigen groepen. Uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat vrouwelijke rolmodellen ervoor kunnen zorgen dat meisjes afwijken van genderconforme beroepskeuzes (Asgari et al, 2010; Meijers et al., 2010a). Het zien van vrouwelijke rolmodellen kan echter ook bestaande genderstereotyperingen onder vrouwen versterken doordat het contrast tussen succesvolle en niet-succesvolle vrouwen duidelijker wordt. Dit fenomeen wordt ook wel het *backlash effect* genoemd (Rudman en Phelan, 2010). Voor jongeren met een migrantenachtergrond zou het effect van rolmodellen met dezelfde culturele achtergrond in de praktijk ook deze twee kanten op kunnen gaan. Enerzijds zou de ontmoeting met deze rolmodellen in sectoren waar veel



vooroordelen over bestaan (zoals techniek of landbouw) ervoor kunnen zorgen dat jongeren een beter beroepsbeeld krijgen, wat hun arbeidsmarktkansen vergroot. Anderzijds zou de kloof tussen een succesvol rolmodel van dezelfde culturele achtergrond en de jongere ervoor kunnen zorgen dat er een backlash effect ontstaat: migrantenjongeren zien dan vooral een contrast dat hun eigen zelfbeeld kan bedreigen. In dit geval is het belangrijk dat rolmodellen werken aan een authentieke en emotionele band met de jongeren.

***Welke randvoorwaarden zijn van belang wil het opdoen van praktijkervaringen inderdaad bijdragen aan grotere arbeidsmarktkansen van jongeren? (vraag 4)***

In de literatuur wordt gewezen op enkele randvoorwaarden als het gaat om de positieve effecten van praktijkervaringen.

**Succesfactor 1: Verwachtingsmanagement onder jongeren**

- Bespreek vooraf de verwachtingen over en kansen van de praktijkervaring

**Succesfactor 2: Zorg voor verbreding én verdieping van de beroepsbeelden**

- Stimuleer jongeren om beroepsdilemma's op te zoeken bij minstens twee sectoren
- Wellicht: korte praktijkervaringen op meerdere plekken
- Ondersteun jongeren bij 'reflection on action'

**Succesfactor 3: Doorbreek (beroeps)stereotyperingen over de 'zone van acceptabele beroepen'**

- Besteed aandacht aan (gender)stereotype beelden over beroepen

**Succesfactor 4: Zorg op de werkvloer voor inspiratie en realistische verwachtingen**

- Zet rolmodellen in en werk aan de authentieke en emotionele band met de jongere
- Verwachtingsmanagement werkgevers

**Succesfactor 5: Zorg voor duurzaam beleid**

- Zorg voor een krachtige loopbaangerichte leeromgeving op scholen
- Betrek de ouders van de jongeren gedurende de hele opleiding en faciliteer 'thuisbetrokkenheid'





## Literatuur

Aarts, N., Muijres, M., Wijngaert, L., van de. (2014). Kiezen doe je niet alleen: een literatuurstudie naar de rol van de sociale context bij studiekeuze onder jongeren. Universiteit Twente

Adlouni, K., Hermsen, F. (2009). Het betere werk. Beroepsbeelden van allochtone leerlingen. Almelo: Variya.

Asgari, S., Dasgupta, N., Cote, N. G. (2010). When Does Contact with Successful Ingroup Members Change Self-Stereotypes? A Longitudinal Study Comparing the Effect of Quantity vs. Quality of Contact with Successful Individuals. *Social Psychology.*, 41(3), pp. 203–211

Bijlard, A. (2011). Arbeidsmarktinformatie in loopbaanoriëntatie en -begeleiding van leerlingen in het voortgezet onderwijs. APS Utrecht, in opdracht van het Ministerie van OCW

Booy, C., Jansen, E. J. M., Joukes, G. W. M., en Schaik, E. J. van. (2012). Trend analysis gender in higher STEM Education. VHTO, National Expert Organisation Girls/Women and Science/Technology: Amsterdam.

Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T., Sieben. I., (2008). Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie. RWI, Den Haag.

Elfering, S., Kuijk, J. van., Mommers, A. (2014). Kansen voor allochtone BBL'ers. Een verkenning van problemen en barrières. ITS: Radboud Universiteit Nijmegen

Esch, W. van. (2010). De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs: Een overzichtsstudie naar allochtonen in het mbo. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Esch, W. van., Petit, R. (2013). Keuze met kleur. Quicksan studie- en beroepskeuze van niet-westerse allochtonen op het (v)mbo. ECBO Utrecht

Finez, L., Sherman, D. K., & Brick, C. (2014). Affirmations. In R. C. Eklund & G. Tenenbaum (Eds.), *Encyclopedia of sport and exercise psychology* (pp. 23-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc



FORUM (2009). Beroepsbeelden, -wensen en -voorkeuren van allochtone ouders. Utrecht: FORUM.

Fouad, N. A., Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences, *Career Development Quarterly*, 53(3), 223-233.

Hughes, K.L., & Karp, M.M. (2004). School-Based Career Development: A Synthesis of the Literature. Paper. New York: Institute on Education and the Economy Teachers College, Columbia University.

Hughes, D., & Gration, G. (2009). Literature review of research on the impact of careers and guidance-related interventions. Reading: CfBT Education Trust.

Huteau, M. (2001). The Evaluation of Methods in Career Education Interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, pp. 177-196.

JINC, (2012). Bliksemstage: een effectief project om leerlingen te helpen bij studie- en beroepskeuze? Een onderzoek naar de effecten van Bliksemstages en aanknopingspunten ter verbetering van het project uitgevoerd in samenwerking met de Dienst Onderzoek en Statistiek, Gemeente Amsterdam.

Jolles, J. (2007). Neurocognitieve ontwikkeling en adolescentie: enkele implicaties voor het onderwijs. *Onderwijsinnovatie*, 30-32

Kao, G. (2000). Group images and possible selves among adolescents: Linking stereotypes to expectations by race and ethnicity. *Sociological Forum*, 15, 407-430.

Kemper, P., Hoof, J. van., Visser, M., & Jong, M. de. (2007). Studiekeuze in kaart gebracht: gedragsdeterminanten van scholieren bij het kiezen van een vervolgopleiding. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 25, 270-279.

Kieft, M., Donker, A., Walraven, M., & Gramberg, P. (2012). On Stage: loopbaanleren in het vmbo. Utrecht: Oberon

Koning, J. de., Gelderblom, A., & Gravesteijn, J. (2010). Techniek: Exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard. Rotterdam: SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Kuijpers, M. (2016). Handreiking (startversie) Inrichting van Werkexploratie. Open Universiteit, Carpe carrièreperspectief



Lievens, R., Wesseling, W., Wilthagen, T., Muffels, R. (2015). Tweede Evaluatie Startersbeurs. Instrument voor werkzoekende jongeren. Reflect, Tilburg University.

Lub, V. (2013). Schoon, heel en werkzaam. Een wetenschappelijke beoordeling van sociale interventies op het terrein van buurtleefbaarheid. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Luken, T. (2009). Het dwaalspoor van de goede keuze: Naar een effectiever model voor (studie)loopbaanbegeleiding. Oratie. Eindhoven: Fontys Hogescholen.

Luken, T. (2010). Problemen met reflecteren: De risico's van reflectie nader bezien. In Luken, T., & Reynaert, W. (red.). Puzzelstukjes voor een nieuw paradigma? Aardverschuivingen in Loopbaandenken, p. 9-36. Eindhoven/Tilburg: Lectoraat Career Development Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.

Luken, T. (2011). Loopbaanbegeleiding: wat leert onderzoek ons voor beleid en praktijk? In Schramade, P.W.J. (Red.), Handboek Effectief Opleiden 55 / 91 (september 2011), 11.7-14.

Lusse, M., Kuijpers, M., Strijk, M. (2016). Handreiking Ouderbetrokkenheid bij studiekeuze en loopbaanoriëntatie. Carrièreperspectief, Hogeschool Rotterdam.

Magnussen, K., & Lalande, V. (2005). The State of Practice in Canada in Measuring Career Service Impact: A CRWG Report. Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development (CRWG). Ottawa: The Canadian Career Development Foundation.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo. Driebergen: Het Platform Beroepsonderwijs.

Meijers, F., & Kuijpers, M. red. (2010). Uit de schijnwerpers, in het daglicht. Van monoloog naar dialoog. 's-Gravenhage: De Haagse Hogeschool

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010a). Leren kiezen/kiezen leren – een literatuurstudie. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Ecbo

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010b). Studie- en beroepskeuze: een rationeel proces? In Handboek Effectief Opleiden 54/61, 11.7, 12.01-12.24



Meng, C., Huijgen T., & Ramaekers, G. (2010). MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht

Nosek et al. (2009). National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. Harvard University.

Perrone, K. M., Sedlacek, W. E., & Alexander, C. M. (2001). Gender and ethnic difference in career goal attainment. *Career Development Quarterly*, 50, 168-178.

Petit, R., Esch, W. van., Meer, M. van der., Smulders, H. (2013). Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen. Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Rudman L. A., Phelan J. E. (2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41(3), 192-202.

Rutten, M. (2011). Weergave literatuurstudie 'Leren voor het leven'. Eerste aanbevelingen voor de praktijk. 's-Hertogenbosch: KPC Groep in opdracht van het ministerie van OCW.

Sociaal-Economische Raad, (2013). *Maak baan voor een nieuwe generatie. Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren*. Den Haag.

Sociaal-Economische Raad, (2015). *Studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor een kleurrijke generatie. Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren*. Den Haag.

VHTO, (2012). Meisjes aan zet. Over havo- en vwo-meisjes en bèta/techniek. VHTO, Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek: Amsterdam

Zenderen, K. L. J. van. (2010). Young migrants' transition from school to work. Obstacles and opportunities. Doctoral Dissertation: Utrecht University.



## Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ministerie van Veiligheid en Justitie

Auteurs: Ikram Taouanza en Saskia Keuzenkamp

Met dank aan: Emilie de Vries Schultink (Jet-Net), prof. dr. Marinka Kuijpers (Bijzonder Hoogleraar OU), dr. Mariëtte Lusse (lector Ouders in Rotterdam Zuid, Hogeschool Rotterdam), Hanneke Hoogwegt (JINC), Esther van Schaik (VHTO)

Foto: Berlinda van Dam/Hollandse Hoogte

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie

Catharijnesingel 47

3511 GC Utrecht

T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: [www.kis.nl](http://www.kis.nl).

© Movisie, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.