



Kompas

# Kansrijk van mbo naar werk

Gespreksstarter voor professionals

# Over dit Kompas

## Voor je ligt het Kompas Kansrijk van mbo naar werk. Een hulpmiddel voor professionals die mbo-studenten begeleiden richting werk.

Het Kompas brengt overzicht en samenhang. Het helpt je om stil te staan bij je eigen rol, de route van de student en de samenwerking met anderen.

Je vindt er richtinggevende inzichten, aanknopingspunten en vragen die je helpen om in gesprek te gaan. Binnen teams, met partners of juist met mbo-studenten zelf.

Gebaseerd op onderzoek en praktijkervaring nodigt het Kompas uit tot reflectie én actie. Het laat zien waar jouw invloed ligt en hoe je die kunt inzetten om studenten te begeleiden op hun unieke weg naar duurzaam werk.

Kansrijk van mbo naar werk begint bij weten waar kansen liggen. Ontdek wat jij kunt doen.

## Leeswijzer

Dit Kompas gaat over mbo-studenten die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden of dat recent hebben gedaan. De focus ligt op de eerste stappen op de arbeidsmarkt en hoe jij kunt bijdragen aan een kansrijke start. Zowel tijdens het onderwijs als in de periode daarna.

Het Kompas bestaat uit drie samenhangende delen. Je kunt het Kompas in zijn geheel gebruiken, maar ook gericht inzetten voor jouw rol of vraagstuk:

- Gebruik **deel 1** om inzicht te krijgen in de slagingskansen van mbo-starters op de arbeidsmarkt en waarom jouw betrokkenheid belangrijk is.
- Gebruik **deel 2** om stapsgewijs te ontdekken welke mogelijkheden er zijn om mbo-studenten kansrijk te laten starten op de arbeidsmarkt.
- Gebruik **deel 3** om met enkele voorbeeldvragen te reflecteren en in gesprek te gaan over jouw eigen inzet en die van anderen.



# VOORWOORD

## Koploper in de begeleiding naar duurzaam werk

Geen mens is hetzelfde. We verschillen op veel vlakken, zoals gezondheid, sociaaleconomische achtergrond, waar onze wieg stond en talenten. Deze verschillen bepalen in belangrijke mate de mogelijkheden van onze studenten. Om hun talenten te ontdekken, krijgen studenten ondersteuning van ROC Midden Nederland. We kijken daarbij verder dan rekenen en taal. We gaan met studenten op zoek naar wat het beste bij ze past en nemen hun talenten en interesses serieus. Kortom, we zien onze studenten, de makers van de samenleving, staan!

## Begeleiding tijdens hun studie

Daar blijft het niet bij. Tijdens hun studie ondersteunen we studenten waar we kunnen. Zo heeft elke student een studentcoach en bieden we specialistische ondersteuning voor wie dit nodig heeft.

## Ze zijn niet zomaar van ons af

En als ze eenmaal zijn afgestudeerd, laten we studenten niet zomaar gaan. Niet iedereen vindt immers gelijk werk en kansen verschillen. Werk vinden is een complex samenspel. Werkgevers, de gemeente en de school spelen

een rol om de eerste stap van mbo'ers op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Kortom, er zijn professionals van meerdere organisaties betrokken.

Juist voor die professionals introduceren we dit Kompas Kansrijk van mbo naar werk. Deze gespreksstarter biedt inspiratie en handvatten om met elkaar te reflecteren, ideeën uit te wisselen en te werken aan het verbeteren van kansen van mbo'ers. Het Kompas is bovendien wetenschappelijk onderbouwd en aangevuld met praktijkgericht onderzoek.

## Talenten-dna

Talent ontwikkelen en begeleiden naar een volgende plek zit in ons dna. We kijken steeds naar wie onze studenten zijn en wat ze kunnen. Fijn dat we met dit Kompas invulling kunnen geven aan onze wettelijke taak, maar vooral dat we samen met andere professionals koploper kunnen worden in de begeleiding van mbo-studenten naar duurzaam werk!

## Johan Spronk

Voorzitter College van Bestuur  
ROC Midden Nederland

# INHOUDSOPGAVE

<b>Deel 1: Op weg naar duurzaam werk</b>	<b>6</b>
Kansrijke start is niet vanzelfsprekend	8
Investeren in een kansrijke start	10
De mbo-arbeidsmarktvergang als reis	10
<b>Deel 2: Op reis met vier cirkels van invloed</b>	<b>12</b>
Cirkel 1: het vertrek	16
Cirkel 2: de routes	18
Cirkel 3: de reisgenoten	22
De onderwijsprofessional als reisgenoot	22
De werkgever als reisgenoot	24
De gemeentelijke professional als reisgenoot	28
Tips voor reisgenoten: geven van steun, sturing en inspiratie	30
Cirkel 4: de context	32
<b>Deel 3: Een goed gesprek</b>	<b>34</b>
<b>Reflectievragen voor onderwijsprofessionals</b>	<b>36</b>
<b>Reflectievragen voor werkgevers</b>	<b>38</b>
<b>Reflectievragen voor gemeentelijke professionals</b>	<b>40</b>
<b>Geraadpleegde bronnen</b>	<b>42</b>
<b>Hyperlinks</b>	<b>44</b>
<b>Colofon</b>	<b>47</b>



## DEEL 1: OP WEG NAAR DUURZAAM WERK

Mbo'ers zijn de makers van de samenleving. Ongeveer 40 procent van alle studenten in Nederland volgt een mbo-opleiding en jaarlijks zetten tienduizenden studenten de stap naar de arbeidsmarkt. Voor de meesten verloopt die overstap soepel en zonder al te veel problemen. Het merendeel vindt snel werk en stroomt geleidelijk door naar andere functies of banen. Maar dat geldt niet voor iedereen. Dat is niet alleen zonde van het talent en de inzet van mbo-studenten, maar ook een gemiste kans voor werkgevers, de samenleving en economie. We hebben elk talent immers hard nodig!

## Kansrijke start is niet vanzelfsprekend

De vooruitzichten voor mbo-geïndiceerden zijn momenteel gunstig. Werkgevers staan te springen om goed opgeleide vakmensen en er is veel vraag naar onder andere timmerlieden, verzorgenden IG, werkvoorbereiders, elektromonteurs en begeleiders in de zorg. Toch is het niet vanzelfsprekend dat mbo-studenten aan het werk komen én blijven. De onzekerheid op de arbeidsmarkt neemt toe en er bestaan grote, hardnekkige verschillen tussen mbo-studenten in arbeidsdeelname en -positie. Niet iedereen werkt evenveel, krijgt hetzelfde salaris of contract, of kan even makkelijk doorgroeien. Tegen deze achtergrond is het des te belangrijker dat mbo-studenten in staat zijn én worden gesteld om ervaringen op te doen, hun kennis en vaardigheden te onderhouden en verder te ontwikkelen.

### Onzekerheid en verschillen

De baankansen voor mbo-studenten zijn momenteel gunstig. Het aantal vacatures voor mbo-schoolverlaters stijgt en voor de meeste opleidingen is het arbeidsmarkt-perspectief voldoende of goed, zo staat in het rapport *Baankans van SBB*<sup>1</sup>. Tegelijkertijd vindt niet iedereen vanzelf een goede plek op de arbeidsmarkt. Uit het *School2Work*-onderzoek en andere studies blijkt dat er grote en hardnekkige verschillen bestaan tussen mbo-studenten in arbeidsdeelname, -duur, contractvorm en inkomen. Deze verschillen doen zich niet alleen voor tussen opleidingsniveaus (entree, niveau 2, 3 en 4), leerwegen (bol en bbl) en richtingen, maar ook daarbinnen. Hetzelfde diploma biedt dus niet altijd dezelfde kansen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt in verschillende rapporten gesteld dat de (ervaren) onzekerheid op de arbeidsmarkt toeneemt. Banen zijn steeds vaker tijdelijk van aard, de vraag naar werk verandert en kennis en vaardigheden verouderen snel. Mbo-studenten zullen er dus rekening mee moeten houden dat hun loopbaan minder voorspelbaar verloopt en vaker gepaard gaat met veranderingen in taken en functies, transities en periodes van onzekerheid.

**De makers van de samenleving.** Mbo-studenten zijn de makers van de samenleving en houden Nederland elke dag draaiende. Bij ROC Midden Nederland helpen we studenten en professionals verder in hun loopbaan én persoonlijke leven. Ontdek in onze visie<sup>2</sup> hoe wij dat doen.

**Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen.** Ontdek in het *whitepaper*<sup>3</sup> van prof. dr. Joop Schippers<sup>4</sup> wat de arbeidsmarkt voor jongeren in petto heeft en wat dit betekent voor (toekomstige) werknemers, werkgevers, onderwijs en de overheid. Ook het platform *Future of Work*<sup>5</sup> van de Universiteit Utrecht<sup>6</sup> biedt je inzichten over maatschappelijke veranderingen en wat deze betekenen voor de organisatie van werk.

**Kans op werk.** Benieuwd naar de baankansen voor mbo-geïndiceerden? Op *Baankans*<sup>7</sup> van SBB<sup>8</sup> vind je informatie over de baankansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt, per beroepsgroep en mbo-niveau. Ook het UWV<sup>9</sup> biedt inzicht in beroepen met goede baankansen, zowel *landelijk*<sup>10</sup> als per *arbeidsmarktregio*<sup>11</sup>.

**Arbeidsmarktpositie van mbo-geïndiceerden.** In het rapport *Studie & Werk MBO 2023*<sup>12</sup> van SEO Economisch Onderzoek<sup>13</sup> lees je meer over de startpositie van mbo-geïndiceerden en de verschillen tussen en binnen opleidingen. Cijfers over de arbeidsmarktpositie van studenten die uitstromen uit het mbo vind je op het dashboard *arbeidsmarktpositie mbo-geïndiceerden*<sup>14</sup> van het CBS<sup>15</sup>.

**Onzekerheid en flexibele arbeidsrelaties.** Veel mbo-studenten starten hun loopbaan met een flexibel arbeidscontract. Hoewel dit een opstap biedt naar werk, brengt het ook onzekerheid en risico's met zich mee. In deze *video*<sup>16</sup> bespreekt Lin Rouvroye<sup>17</sup> de risico's van flexibele arbeidscontracten en gaat ze in op de ervaringen en voorkeuren van werkgevers en jongvolwassenen

**Meer waardering voor elk talent.** Iedereen heeft talent. De Utrechtse mbo's en de gemeente Utrecht pleiten daarom voor een overgang van een selectie- naar een talentenmaatschappij. In de *petitie*<sup>18</sup> en het *position paper*<sup>19</sup> *Van selectie- naar talentmaatschappij* lees je welke keuzes en concrete stappen nodig zijn om alle talenten te herkennen en gelijk te waarderen.

## Investeren in een kansrijke start

Er zijn verschillende redenen waarom je betrokken wilt of moet zijn bij de overgang van mbo naar werk. Je wilt als onderwijsprofessional studenten zo goed mogelijk voorbereiden op een arbeidsmarkt die snel verandert. Je wilt als werkgever voldoende en goed personeel hebben voor de uitvoering van werk of je wilt als doorstroomcoach of trajectbegeleider jongeren zo goed

mogelijk ‘matchen’ en begeleiden naar duurzaam werk. Wat de reden ook is, jouw inzet en betrokkenheid zijn hard nodig om mbo-studenten te laten groeien en betekenisvol mee te laten doen op de arbeidsmarkt. Want investeren in mbo-studenten is geen *nice-to-have*, maar een strategische investering in de toekomst van Nederland.

## De mbo-arbeidsmarktovergang als reis

De start op de arbeidsmarkt verloopt voor iedere mbo-student anders. Dé mbo-student bestaat immers niet. Studenten volgen verschillende opleidingsroutes en hebben uiteenlopende talenten, wensen en manieren van leren en werken. Bovendien zijn mbo-studenten vaak al actief op de arbeidsmarkt voordat zij het initieel onderwijs verlaten, bijvoorbeeld via de beroepspraktijkvorming (bpv) of een (bij)baan.

De eerste stappen op de arbeidsmarkt worden al tijdens het onderwijs gezet. Daarmee is de overgang naar werk niet zozeer een overgangsmoment van A naar B, maar een geleidelijk proces. Het is een unieke reis, waarin onderwijs, werkervaring en persoonlijke ontwikkeling samenkomen

en mbo-studenten stap voor stap vorm geven aan hun werkzame leven. Hoe snel en op welke manier dit gebeurt, verschilt per student. Sommigen vinden snel hun plek op de arbeidsmarkt, terwijl anderen meer tijd nodig hebben om werk te vinden of te ontdekken waar zij tot hun recht komen.

Om recht te doen aan de duur en diversiteit van de mogelijke routes, benaderen we de start op de arbeidsmarkt als een reis. Een reis die start in het initieel onderwijs en die doorloopt op de arbeidsmarkt. Met het Kompas in de hand gaan we op reis. In **Deel 2** brengen we stapsgewijs een aantal aspecten en actoren in kaart die een rol spelen bij deze reis.

### Opleiden en werken in de praktijk

Het mbo is breed en veelzijdig. Studenten volgen uiteenlopende opleidingen, in verschillende sectoren en op verschillende niveaus. Een groot deel van het onderwijs vindt verplicht plaats in de beroepspraktijk bij een erkend leerbedrijf. Dit heet de **beroepspraktijkvorming (bpv)**<sup>20</sup>. In de beroepsopleidende leerweg (bol) maakt de bpv zo’n 30-50% uit van de opleiding. In de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) zijn de studenten tegelijkertijd werknemers en beslaat het praktijkdeel 60-80% van de opleiding.

Tijdens de bpv ontwikkelen studenten vaardigheden die essentieel zijn voor hun toekomstige beroep. Daarnaast werken zij aan hun persoonlijke ontwikkeling en leren ze waarden en normen die nodig zijn voor een professionele beroepshouding.

De ervaringen en contacten die mbo-studenten gedurende hun bpv opdoen zijn niet alleen nodig voor het succesvol kunnen afronden van een mbo-opleiding, maar ook waardevol voor het vinden van werk. Uit het School2Work-onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat bijna 30% van mbo-studenten een eerste baan vindt bij of via het voormalige leerbedrijf.

Veel mbo-studenten zijn al tijdens hun opleiding actief op de arbeidsmarkt in de vorm van een (bij)baan. Volgens Flexmarkt<sup>21</sup> werkt in 2024 ruim 80 procent van de mbo-studenten naast hun opleiding. Gemiddeld werken zij zo’n 17 uur per week, waarbij één op de drie zelfs meer dan 30 uur werkt.

**Hoe zit het mbo in elkaar?** Mbo-studenten zijn keihard nodig om Nederland draaiende te houden. Je vindt mbo-studenten dan ook in alle branches. Ontdek op onze [website](#)<sup>22</sup> hoe het mbo in het elkaar zit of verken op [KiesMBO.nl](#)<sup>23</sup> welke mbo-opleidingen er zijn.

### Leren en begeleiden in het mbo: complex en veelzijdig.

Mbo-studenten verschillen sterk in vooropleiding, motivatie, kennis en vaardigheden, sociaalculturele achtergrond en leer- en werkvoorkeuren. Op [Onderwijskennis.nl](#)<sup>24</sup> van het NKO<sup>25</sup> vind je kennisoverzichten, tools en praktijkvoorbeelden om de ontwikkeling van mbo-studenten te ondersteunen. Ontdek bijvoorbeeld wat bekend is over de leerprocessen van mbo-studenten<sup>26</sup> of wat effectief is in de begeleiding van entree-studenten<sup>27</sup> richting vervolgonderwijs of werk.

**Een Leven Lang Ontwikkelen.** ROC Midden Nederland biedt een breed aanbod aan ontwikkelingsmogelijkheden voor jong en oud. Wil je meer weten over het scholingsaanbod en/of waardepapieren binnen jouw vakgebied? Bekijk onze [huidige opleidingsmogelijkheden](#)<sup>28</sup> of neem contact op met een van onze [accountmanagers](#)<sup>29</sup>.



## DEEL 2: OP REIS MET VIER CIRKELS VAN INVLOED

**Wat hebben mbo-studenten nodig om hun weg op de arbeidsmarkt (weer) te vinden en betekenisvol mee te kunnen doen? Tegen welke drempels lopen zij aan en wat zijn mogelijke manieren om hiermee om te gaan? Aan de hand van vier cirkels ontdek je welke factoren en partijen een rol kunnen spelen.**

Het Kompas geeft aan de hand van vier cirkels een indruk van de verschillende factoren en partijen die een rol kunnen spelen. Deze cirkels staan niet los van elkaar, maar hangen met elkaar samen en kunnen gezamenlijk de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt vergroten of juist verkleinen. Met deze vier cirkels geven we geen volledig overzicht van alle relevante partijen en processen, maar proberen we wel recht te doen aan de dynamiek van de reis die mbo-studenten maken en de uiteenlopende situaties die onderweg kunnen ontstaan.

Op de volgende pagina lichten we iedere cirkel kort toe. Daarna worden aan de hand van deze cirkels enkele voorbeeldvragen geformuleerd voor reflectie en gesprek.

## Cirkel 1: het vertrek

De eerste cirkel richt zich op de mbo-student die op het punt staat om de stap naar de arbeidsmarkt te maken of dit recent heeft gedaan. Dit is **het vertrekpunt** van de reis.

## Cirkel 2: de routes

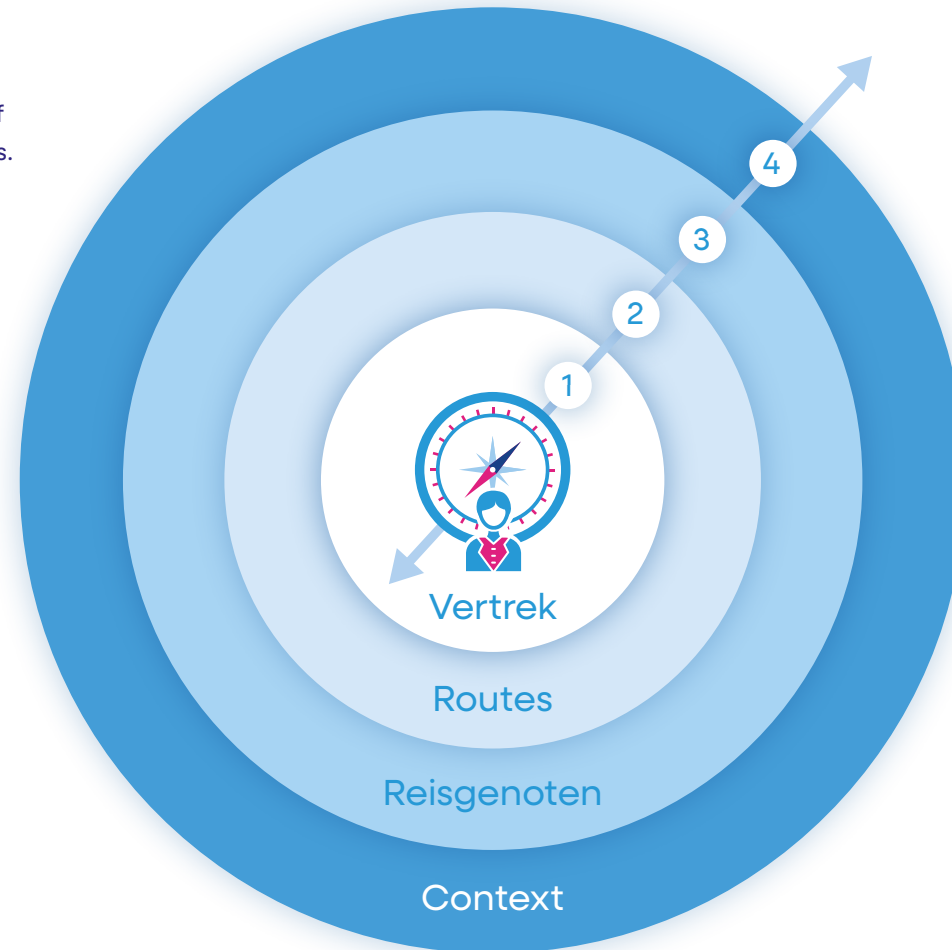
De tweede cirkel gaat over **de routes**; de mechanismen of processen waarmee je mbo-studenten kunt helpen om (kleine) stappen richting succesvolle arbeidsparticipatie te zetten.

## Cirkel 3: de reisgenoten

De derde cirkel gaat over **de reisgenoten**; de actoren en partijen die kunnen bijdragen aan de reis van mbo-studenten. Denk bijvoorbeeld aan ouders, peers, docenten, werkgevers, praktijkbegeleiders en andere professionals.

## Cirkel 4: de context

De laatste cirkel, de buitenste rand, is **de context**: de omgevingsfactoren die het handelen van de reisgenoten en de mbo'er zelf beïnvloeden.



## 1 Cirkel 1: het vertrek

- Opgedane onderwijs- en werkervaring\*
- Persoonlijke eigenschappen (bijv. extraversie, doorzettingsvermogen)\*
- Houding en gedrag (bijv. leerbereidheid\*, motivatie\* en zelfvertrouwen, proactief loopbaangedrag\*, inzicht in voorkeuren en mogelijkheden, dromen en doelen)
- Kennis en vaardigheden (bijv. vakinhoudelijke kennis, sociale en communicatieve vaardigheden, loopbaancompetenties)\*
- Sociaal netwerk en sociaal kapitaal\*
- Socioeconomische en culturele achtergrond\*
- Gezondheid en persoonlijke omstandigheden (financiële situatie, zorgtaken)

## 2 Cirkel 2: de routes

- Doelen en plannen\*
- Motivatie\*
- Vertrouwen en positieve identiteit\*
- Kennis en vaardigheden\*
- Positief sociaal kapitaal\*
- Risicovol gedrag
- Persoonlijke omstandigheden

## 3 Cirkel 3: de reisgenoten

- Ouders / belangrijke anderen
  - » Opleiding en werksituatie ouders\*
  - » Financiële hulpbronnen\*
  - » Kennis van opleidingen en arbeidsmarkt
  - » Ondersteuning en begeleiding
  - » Werknormen in directe omgeving\*
- Werkgevers
  - » HR beleid
  - » Organisatiegrootte\*
  - » Vraag naar arbeid / personeel\*
  - » Psychosociale en loopbaan gerelateerde ondersteuning\*
  - » Mentoring
- Onderwijsprofessionals
  - » Loopbaanoriëntatie en -begeleiding\*
  - » Onderwijskwaliteit
  - » Stagebegeleiding en bpv-netwerk
- Professionals in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk
  - » Kennis en vaardigheden (bijv. gespreksvaardigheden, kennis over jongeren en effectieve ondersteuning)
  - » Houding en gedrag (bijv. vertrouwensopbouw, autonomie-ondersteunend handelen).
  - » Discretionaire ruimte voor handelen en maatwerk.

## 4 Cirkel 4: de context

- Werkdruk en teamcultuur
- Inrichting van het onderwijsstelsel (beroepsgerichtheid, stratificatie van het onderwijs)
- Onderwijs- en arbeidsregelgeving en beleidskaders (incl. cao's en arbo)
- Sociale normen en waarden
- Vooroordelen en stereotypering
- Arbeidsmarktkenmerken (bijv. vraag naar arbeid\*, sector)

NB. In het Kompas staan diverse factoren die, direct of indirect, invloed hebben op de mbo-arbeidsmarkt-overgang. De factoren met een \* zijn gebaseerd op het School2Work-onderzoek.

## Cirkel 1: het vertrek

**Het Kompas vertrekt vanuit de mbo'er die op het punt staat om de reis van het mbo naar de arbeidsmarkt te maken. Iedere mbo'er en iedere situatie is anders. Om de talenten en mogelijkheden van mbo-studenten te herkennen en deze verder te ontwikkelen, is het belangrijk dat je verder kijkt dan de opleiding en vaardigheden van een persoon.**

### Aandacht voor de persoon...

De opleiding en vaardigheden van mbo-studenten hebben een grote invloed op hun kansen op de arbeidsmarkt. Toch verklaart dit niet alles. Ook persoonlijke eigenschappen, houding en gedragingen hebben invloed. Zo dragen persoonlijke eigenschappen als extravertie, doorzettingsvermogen, leerbereidheid, motivatie en zelfvertrouwen bij aan de kansen op de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de mate waarin mbo-studenten (pro)actief bezig zijn met hun eigen loopbaan en nadenken over de toekomst, zowel voor als na diplomering.

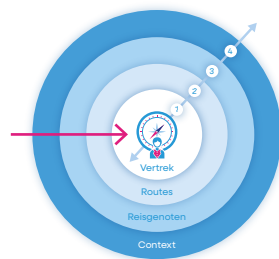
### ... én voor de persoonlijke context

Tegelijkertijd is het belangrijk te beseffen dat wat iemand kan of wil, niet los staat van de persoonlijke context. Die persoonlijke context speelt een niet te onderschatten rol. Enerzijds kan het hulpbronnen en steun bieden voor bijvoorbeeld het vinden van een (andere) baan of het

omgaan met tegenslag en teleurstelling. Anderzijds kan de persoonlijke context de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt (tijdelijk) belemmeren. Financiële problemen, gezondheid, problemen in de thuis- of woonsituatie of het overlijden van naasten kunnen veel stress geven, waardoor de ruimte om actief met de toekomst bezig te zijn klein(er) is. Zo kan het dus zijn dat mbo-studenten, ondanks alle goede wil, vaardigheden en voornemens, moeite hebben om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden.

### Versterken van veerkracht en mogelijkheden

Iedereen verdient ruimte en kans om te groeien. Hoewel vaak wordt gedacht dat de grootste winst ligt in het wegwerken van tekortkomingen, is het versterken van veerkracht en mogelijkheden minstens zo belangrijk. Dit vraagt een andere manier van kijken én doen. In plaats van te focussen op wat er allemaal niet is, kun je ook uitgaan van de mogelijkheden. Welke talenten en welk netwerk heeft iemand? Wat kan ik vanuit mijn rol doen om dit te versterken? Door aandacht te hebben voor de persoon en diens situatie kun je de talenten en het netwerk (h)erkennen, en ontstaat er ruimte om samen stappen te zetten die haalbaar en duurzaam zijn.



### Persoon en omgeving

Een kansrijke start op de arbeidsmarkt is van groot belang, maar niet vanzelfsprekend. Mbo-studenten kunnen, om allerlei redenen, moeite hebben om de stap naar (ander) werk te maken. Uit het School2Work-onderzoek en andere studies blijkt dat verschillende persoonlijke factoren een rol spelen. Zo dragen opleidingsniveau, persoonlijkheid, actief zoeken naar werk en het verkennen van loopbaanmogelijkheden bij aan het vinden van werk. Ook kennis en vaardigheden hebben invloed op de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt. Behalve vakkennis en -vaardigheden, zijn ook communicatie, betrokkenheid en leerbereidheid van belang. Uit het School2Work-onderzoek blijkt dat werkgevers deze vaardigheden zelfs belangrijker vinden dan vakkennis wanneer zij moeten beslissen om een contract van een mbo-starter wel of niet te verlengen.

Ook de context waarin mbo-studenten wonen, leven en werken speelt een belangrijke rol. Hoe er in de directe omgeving over werk wordt gedacht, en of er steun is van familie, vrienden of belangrijke anderen, maakt uit. Jongeren met een positief voorbeeld of een sterk netwerk hebben vaak een betere uitgangspositie. Een sociaal netwerk biedt mbo-studenten belangrijke hulpbronnen voor een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Het helpt niet alleen bij het vinden van werk, maar biedt ook 'onzichtbare hulpbronnen' die het verschil maken, zo blijkt uit het School2Work-onderzoek. Denk hierbij aan het krijgen van aanbevelingen en het vermogen om met tegenslagen om te gaan.

**Voortijdig schoolverlaten.** Uit cijfers van het CBS<sup>30</sup> en diverse onderzoeken, zoals het rapport VSV'ers aan het werk<sup>31</sup> van Ingrado<sup>32</sup> en Regioplan<sup>33</sup>, blijkt dat mbo-studenten met een startkwalificatie vaker werkzaam zijn, een vast contract hebben en meer verdienen dan degenen zonder startkwalificatie.

**Opleidingsverschillen in startposities.** De startpositie op de arbeidsmarkt van mbo-afgestudeerden verschilt per niveau (entree, niveau 2, 3 en 4), leerweg en opleidingsrichting. Uit het rapport Studie & Werk MBO 2023<sup>34</sup> van SEO Economisch Onderzoek<sup>35</sup> blijkt bijvoorbeeld dat voor alle mbo-niveaus geldt dat bbl-afgestudeerden gemiddeld de meest kansrijke startpositie op de arbeidsmarkt hebben in termen van duur tot een eerste substantiële baan. Ook hebben zij vaker een vast contract en verdienen zij gemiddeld meer dan bol-gediplomeerden.

**Sociaaleconomische en -culturele achtergrond.** De overgang naar de arbeidsmarkt pakt voor bepaalde groepen afgestudeerden minder gunstig uit dan gemiddeld. Uit verschillende studies en rapportage blijkt dat mbo-starters met een migratieachtergrond er gemiddeld langer over doen om een substantiële baan te vinden. Ook sociaaleconomische verschillen dragen bij aan verschillen in slagingskansen tussen opleidingsniveaus. Uit dit onderzoek<sup>36</sup> blijkt bijvoorbeeld dat mbo-starters uit lagere sociaaleconomische milieus vaker te maken hebben met onzekerheid op de arbeidsmarkt dan mbo-starters uit hogere sociaaleconomische milieus, ook als zij een soortgelijk diploma hebben.

**Jongeren van 23-27 jaar.** Vanaf 1 januari 2026 vallen ook jongeren van 23-27 jaar onder de wet van school naar duurzaam werk. Bureau Coen heeft in opdracht van Ingrado een factsheet<sup>37</sup> gemaakt, die laat zien waar je rekening mee moet houden bij de begeleiding van deze doelgroep en welke mogelijkheden er zijn om 23-27-jarigen verder te helpen.

**Het perspectief van jongeren centraal stellen: hoe doe je dat?** Uit onderzoek blijkt dat het centraal stellen van jongeren één van de succesfactoren is voor het effectieve toerusten en begeleiden van jongeren. In het overzichtsartikel<sup>38</sup> van het NJI en in de handreiking<sup>39</sup> van Jongerencommunicatiebureau Jong & Je Wil Wat lees je waarom dat belangrijk is, wat jongeren belangrijk vinden en hoe je het perspectief van jongeren centraal kunt stellen.

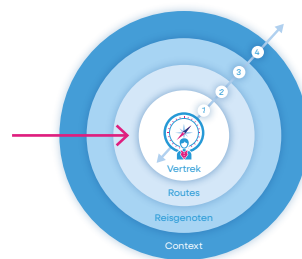
## Cirkel 2: de routes

De tweede cirkel van het Kompas gaat over wat mbo-studenten nodig hebben om weloverwogen keuzes te maken, te groeien en betekenisvol mee te doen op de arbeidsmarkt. Dat is op voorhand niet altijd duidelijk. Vaak weten mbo-studenten pas wat ze nodig hebben als ze zelf een 'probleem' ervaren. Om mbo-studenten gericht op weg te helpen, hebben we zeven routes geformuleerd voor het begeleiden van mbo-studenten. De zeven routes van dit Kompas laten zien hoe je studenten kunt begeleiden op hun unieke weg naar een volgende stap in hun onderwijs- of arbeidsloopbaan.

### Routes naar verandering

In de praktijk en onderzoek is veel aandacht voor effectieve interventies en werkzame ingrediënten. Dat is waardevol, omdat het inzicht geeft in wat werkt. Maar daarnaast is het ook belangrijk om te begrijpen hoe en waarom iets werkt. Het gaat dan om het begrijpen van onderliggende processen die door een actie in een specifieke context tot meer of minder succes leiden. De zeven routes van dit Kompas beschrijven een aantal van deze processen.

Door af te stemmen op de behoeften en situatie van de student (cirkel 1), kunnen relevante routes worden bepaald (cirkel 2) en kunnen betrokkenen hier gericht op inzetten (cirkel 3), zodat studenten concreet worden ondersteund bij hun volgende stap richting (ander) werk.



### Zeven routes

#### 1. Verhelderen van doelen

Mbo-studenten weten (nog) niet altijd wat ze willen, wat er mogelijk is en vinden het lastig om op voorhand aan te geven wat zij precies nodig hebben. Het verhelderen van doelen op zowel korte als lange termijn is daarom een belangrijk proces om te activeren en stimuleren, zodat mbo-studenten inzicht krijgen in de eigen dromen, ambities en behoeften.

#### 2. Opgraven en aanwakkeren van motivatie

Motivatie voor school, werk of een begeleidingstraject is een belangrijke voorspeller voor zowel de uitkomst van een begeleidingstraject als voor het succes op de arbeidsmarkt. Het ontdekken en aanwakkeren van de intrinsieke motivatie is dan ook een belangrijk proces om zin en betekenis te vinden, en deze in te zetten om gewenste effecten te bereiken.

#### 3. Ontwikkelen vertrouwen en positieve identiteit

Het versterken van het beeld dat iemand van zichzelf heeft (zelfbeeld, cognitieve component), hoe iemand zich over dat beeld voelt (zelfwaardering, emotionele component) en vertrouwen in eigen kunnen, dragen

bij aan het succesvol vinden van werk. Dit zijn ook belangrijke processen om productief en weerbaar te zijn op de werkvloer, en om tegenslagen en teleurstellingen goed op te vangen.

#### 4. Ontwikkelen van kennis en vaardigheden

Ontwikkeling van kennis en vaardigheden kunnen bijdragen aan het vinden en behouden van werk. Het gaat bijvoorbeeld om de ontwikkeling van beroepsvaardigheden en kwalificaties ('scholing en training'), ontwikkeling van 'zoekvaardigheden' ten aanzien van werk en ontwikkeling van sociale vaardigheden. Dit proces richt zich op het investeren in de kennis en vaardigheden die mbo-studenten nodig hebben om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt.

#### 5. Verminderen van risicovol gedrag

Risicovolgedrag, zoals afwijkend dag- en nachtritme, druggebruik, actief in criminaliteit, verslaving, kunnen de kansen op werk en het vinden van werk belemmeren. Hoewel het niet duidelijk is of het herkennen en veranderen van deze gedragingen direct bijdragen aan het vinden of behouden van werk, is het wel aannemelijk dat het veranderen van risicovolle gedragingen kan bijdragen aan

het proces richting werk. Dit proces focust op het herkennen van gedrag dat negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsparticipatie, en ondersteunt het proces van verandering.

#### 6. Stabiliseren van persoonlijke omstandigheden

Behalve werk of scholing kunnen er drempels zijn in de persoonlijke situatie die werk in de weg staan. Denk bijvoorbeeld aan problemen rondom huisvesting en schulden, psychische en lichamelijke klachten of problemen in de gezinssituatie (bijv. kinderopvang). Dit proces richt zich op het stabiliseren van persoonlijke situaties die de arbeidsparticipatie van mbo-studenten kunnen belemmeren.

#### 7. Stimuleren van positief sociaal kapitaal

Een sterk sociaal netwerk kan mbo-studenten helpen om kansen te vinden en zich te ontwikkelen. Het vergroten en versterken van sociale contacten, zowel formeel als informeel (bijv. doorverwijzing naar juiste ondersteuning) is een belangrijk mechanisme dat bijdraagt aan de kansen op werk en de kwaliteit van dat werk.

### Werk maken van veranderingen

Het effectief begeleiden van mbo-studenten naar en op de werkplek is geen eenvoudige opgave. Er is geen allesomvattende aanpak die voor iedereen werkt. Niet iedere mbo-student volgt dezelfde route. Waar de één vooral behoefte heeft aan duidelijkheid over de volgende stap, heeft een ander ondersteuning nodig op meerdere vlakken tegelijk - bijvoorbeeld bij oriëntatie, zelfvertrouwen én praktische voorbereiding. Bovendien kan wat nodig is onderweg veranderen: de overgang van school naar werk verloopt vaak grillig en dynamisch. Begeleiding is daarom geen statisch proces, maar vraagt om meebewegen, afstemmen en bijsturen waar nodig.

Tegelijk is er ook goed nieuws: mbo-studenten staan over het algemeen positief in het leven. Uit onder andere het School2Work-onderzoek blijkt dat mbo-studenten optimistisch zijn over hun toekomst en vertrouwen hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt. Dat is een krachtig vertrekpunt. Als professional en werkgever kun je daarop voortbouwen en helpen dat vertrouwen om te zetten in concrete stappen.

**Werkzame mechanisme?** In het artikel<sup>40</sup> van Movisie<sup>41</sup> lees je meer over het verschil tussen werkzame elementen en werkzame mechanismen en hoe je werkzame mechanismen kunt inzetten om een proces van verandering in gang te zetten.

**Werk maken van effectieve begeleiding.** Movisie heeft in het 'wat werkt dossier'<sup>42</sup> de inzichten van onderzoek en de praktijk over de toeleiding van jongeren naar werk verzameld en deze kennis vertaald naar een online verbetertool<sup>43</sup>. Ontdek met deze tool wat goed werkt in jouw begeleiding, waar verbetering mogelijk is en hoe je de arbeidstoeleiding van jongeren verder kunt versterken.

**Wie je bent en wat je doet.** Een belangrijk ingrediënt bij begeleiding is de rol en persoon van de begeleider. Wie je bent en wat je doet, doet ertoe. Jouw manier van zijn, luisteren en handelen heeft direct invloed op de relatie en het effect van de begeleiding. Benieuwd? Bekijk dan de korte documentaire<sup>44</sup> waarin werk- en inkomensconsulenten je openhartig vertellen over hun werk.



## Cirkel 3: de reisgenoten

De derde cirkel van het Kompas gaat over de actoren die een succesvolle overgang van school naar werk kunnen ondersteunen. Mbo-studenten hebben weliswaar graag zelf de regie over hun eigen leer- en transitieproces, maar hebben ook baat bij sturing, inspiratie en steun uit hun omgeving. Zo blijkt dat ouders en peers essentiële reisgenoten zijn. In dit Kompas gaat de aandacht uit naar drie groepen van actoren die - door hun betrokkenheid en handelen - een succesvolle overgang van school naar werk kunnen ondersteunen.

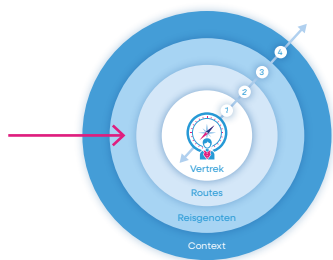
### De onderwijsprofessional als reisgenoot

Mbo-instellingen en -professionals spelen een belangrijke rol bij het voorbereiden van de stap naar de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat voor een succesvolle start op de arbeidsmarkt het belangrijk is om studenten positieve leer- en werkervaringen te laten opdoen gedurende hun onderwijsloopbaan en mogelijkheden te bieden voor persoonlijke en professionele ontwikkelingen.

Om (nog) meer werk te maken van loopbaanleren, is het volgende zinvol:

- Bieden van praktische handvatten voor loopbaanontwikkeling, zoals gerichte loopbaanoriëntatie, training in sociale- en loopbaanvaardigheden en het expliciet maken van verwachtingen binnen het werkveld.
- Mogelijkheden creëren voor inspirerende praktijkervaringen binnen en over de opleiding heen (bijvoorbeeld met hbo- of wo-studenten), het actief aanreiken van relevante contacten, inzet van gastsprekers, organiseren van netwerkbijeenkomsten met (leer)bedrijven, samenwerking opzoeken met gemeenten of maatschappelijke partners.
- Praktische loopbaan- en psychosociale ondersteuning bieden bij de stap naar werk door stagebegeleiding, sollicitatietraining, coaching en keuzebegeleiding.

Bovenstaande zorgt ervoor dat studenten niet alleen de juiste vaardigheden ontwikkelen, maar ook de nodige steun en begeleiding krijgen om zelfverzekerd en voorbereid de arbeidsmarkt te betreden.



### Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

In het mbo is loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) een belangrijk onderdeel van de voorbereiding op de toekomst. Toch kan het in de praktijk vaak nog sterker worden ingezet. Uit het School2Work-onderzoek en andere studies blijkt bijvoorbeeld dat LOB vaak gericht is op het hier en nu: het afronden van de opleiding, het behalen van een diploma of het kiezen van een passende stage.

Om mbo-studenten echt goed toe te rusten op hun onderwijs- én arbeidsloopbaan, is het nodig om studenten ook te helpen bij het ontwikkelen van zelfinzicht, het verkennen van beroepen en sectoren en het maken van bewuste keuzes richting werk of vervolgstudie. Dat vraagt om levensecht onderwijs, persoonlijke aandacht en ruimte voor oriëntatie en brede ervaringen. En dat loont.

Onderzoek van onder andere Marinka Kuijpers<sup>45</sup> laat zien dat LOB positieve uitkomsten heeft en kan bijdragen aan de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt. Met andere woorden het actief ondersteunen van het ontdekken van talenten, interesses en mogelijkheden, draagt bij aan persoonlijke veerkracht en geïnformeerde keuzes.

### Aan de slag met loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

In de handreiking van oriëntatie naar ontwikkeling<sup>46</sup> vind je informatie over LOB en hoe je daarmee aan de slag kunt. Op de website van het Expertisepunt LOB<sup>47</sup> vind je veel praktische tips en tools om (nog) meer werk te maken van LOB. Wil je aan de slag met de overgang van school naar werk en/of aanvullende LOB? Neem dan eens een kijkje op de pagina van het Expertisepunt LOB<sup>48</sup> of op de webpagina<sup>49</sup> van Samenvoordekant.

**Aan de slag met passend onderwijs en de bpv.** In de handreiking<sup>50</sup> van het Kennispunt MBO lees je meer over passend onderwijs en hoe je daar in de praktijk handen en voeten aan kunt geven. Daarnaast vind je op de website<sup>51</sup> van het Kennispunt MBO informatie over de beroepspraktijkvorming en het Stagepact. Ook vind je er praktijkvoorbeelden<sup>52</sup> en richtinggevende inzichten en oplossingen<sup>53</sup> voor het vormgeven en uitvoeren van de bpv. Liever gelijk in gesprek? Benut dan de Kletspot<sup>54</sup> om met je team in gesprek te gaan over passend onderwijs, de stage- of bpv-begeleiding.

## De werkgever als reisgenoot

De betrokkenheid en inzet van werkgevers is cruciaal voor een kansrijke start op de arbeidsmarkt. Met hun beleid en gedrag kunnen werkgevers een bijdrage leveren aan het opleiden van mbo-studenten en het vergroten van de capaciteiten en loopbaankansen van (toekomstige) medewerkers. Dat heeft niet alleen voordelen voor mbo-starters, maar ook voor werkgevers.

Er zijn verschillende mogelijkheden om als werkgever (nog) meer bij te dragen aan de slagingskansen van mbo-studenten. Denk bijvoorbeeld aan het:

- Het aantrekken van nieuw talent en andere doelgroepen door laagdrempelige kennis-makingsmogelijkheden te organiseren (bijv. meeloopdagen, korte snuffelstages en praktijkprojecten voor studenten van verschillende niveaus en richtingen), samen te werken met onderwijsinstellingen (bijv. via praktijkleren), aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarden te bieden (bijv. flexibele werktijden en een passende stagevergoeding), benutting van open hiring en leerrijke ontwikkelplekken (bijv. taalrijke leer- en ontwikkelplekken voor nieuwkomers of studenten met een grotere ondersteuningsbehoefte).

- Investeren in de ontwikkeling van medewerkers door het organiseren van leerrijk werk (bijv. taakverbreding en -verdieping), het bieden van voldoende loopbaanbegeleiding en dagelijkse ondersteuning voor studenten en starters (bijv. training, inzet peers/rolmodellen) en het aanbieden en faciliteren van laagdrempelige opleidingen en trainingen voor werkplekbegeleiders (bijv. faciliteren van een appgroep of bijeenkomsten om dilemma's bespreekbaar te maken, benutting apps/technologie).
- Versterken van het toekomstperspectief van huidige en toekomstige medewerkers door inzichtelijk te maken welke doorgroeimogelijkheden er zijn binnen en buiten de organisatie, medewerkers actief te ondersteunen in hun ontwikkeling, tijdig duidelijkheid te geven over contracten en stages en werkplekleren gericht in te zetten voor het werven en opleiden van nieuwe medewerkers en werkplekbegeleiders.



## Leren in de praktijk: winst voor student én werkgever

In het mbo is leren in de praktijk verplicht. Zonder stage of leerwerkplek geen diploma. Uit het School2Work-onderzoek en andere studies blijkt dat deze praktijkervaring een opstap is naar werk. Uit een artikel<sup>55</sup> van ESB<sup>56</sup> blijkt dat ongeveer de helft van de bbl-studenten na afronding van de opleiding in dienst blijft bij het leerbedrijf waar zij zijn opgeleid. Voor bol-studenten ligt dit aandeel op ongeveer een kwart.

Het aanbieden van stage- en leerwerkplekken vraagt inzet van werkgevers: tijd, begeleiding en financiële middelen. Toch blijkt uit menig onderzoek dat deze kosten ruimschoots opwegen tegen de baten. Behalve dat er direct werk wordt gedaan, geven stages werkgevers de kans om jonge vakmensen in de praktijk te leren kennen, hun productiviteit in te schatten en gericht te werven. Zo wordt de stage ook een krachtig wervingsinstrument. Leerbedrijven blijken bovendien beter in staat om pas-afgestudeerden aan zich te binden, zo blijkt uit onderzoek<sup>57</sup> van Koen van der Ven en Daniel Pritsch.

### Goede begeleiding maakt het verschil

Betrokkenheid van stagebegeleiders en leidinggevendenden zijn essentieel, zowel in de bpv als de reguliere werkcontext. Niet alleen voor het leerproces van de student, maar ook voor de loopbaankansen van zittende mbo-medewerkers.

Uit het School2Work-onderzoek naar beslissingen over contractverlenging blijkt bijvoorbeeld dat de positie van de persoon die de beslissing neemt, een relevante factor is.

Ook goed om te weten: tijdelijke contracten zijn eerder regel dan uitzondering, maar lang niet altijd gewenst. Er leeft soms het beeld dat jongeren graag jobhoppen of liever parttime werken. Onderzoek laat echter iets anders zien. De meeste mbo-starters zijn namelijk op zoek naar stabiliteit en kansen om zich te ontwikkelen - net als generaties vóór hen.



**Werk maken van een waardevolle stage.** Wil je praktische aan de slag met stagebegeleiding, lees dan 'het grote stageboek voor werkgevers' of ga naar deze website<sup>58</sup> van SBB<sup>59</sup> voor trainingen, tips en hulpmiddelen voor praktijkopleiders.

**Tijdelijke en flexibele contracten.** Veel mbo-starters zijn werkzaam op een tijdelijk arbeidscontract. Vaak wordt gedacht dat starters zelf op zoek zijn naar kortlopende arbeidscontracten en graag vaak wisselen van baan of type werk. Dat is een hardnekkige mistvatting, zo blijkt onder meer uit het onderzoek<sup>60</sup> van Lin Rouvroye.

**De (on)zin van GEN Z.** Het generatiedenken is ongekend populair. Via allerlei kanalen wordt gesuggereerd dat 'de huidige generatie starters' wezenlijk anders is dan voorgaande generaties. Feitelijk is er daar echter weinig bewijs voor. Verschillen tussen individuen binnen een generatie zijn vaak groter dan tussen generaties, zo stellen diverse wetenschappers<sup>61</sup> van de Universiteit Utrecht<sup>62</sup>. Veel van wat we zien als 'verschillen tussen generaties' - zoals voorkeur voor werk of motivatie - heeft niet zozeer met het geboortjaar te maken, maar eerder met de fase van het leven waarin iemand zich bevindt. Een starter van nu lijkt misschien anders dan een collega van 40, maar dat komt vooral omdat ze aan het begin van hun loopbaan staan, en niet per se omdat ze tot een andere generatie behoren.

**Stimuleren en faciliteren van duurzame inzetbaarheid.** Duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen zijn al geruime tijd belangrijk thema's. Maar welke stappen kun je ondernemen om daar echt werk van te maken? In het whitepaper 'Samen werken aan leren en ontwikkelen'<sup>63</sup> van ROC Midden Nederland<sup>64</sup> lees je meer over de stappen die je kan nemen. Of ga aan de slag met de TOP TOOL<sup>65</sup> van de Universiteit Utrecht<sup>66</sup>. In deze tool vind je gesprekskaarten speciaal voor leidinggevenden en werkgevers, die helpen bij het voeren van relevante en doelgerichte gesprekken.

**Discriminatie is hardnekkig zowel in de stage- als reguliere werkcontext.** Studenten met een migratieachtergrond moeten meer moeite doen om een stage en baan te vinden. Op de website van KIS<sup>67</sup> lees je meer over stagediscriminatie in het mbo en wat de aanpak vraagt van studenten, onderwijs en werkgevers. Daarnaast is verdiepende informatie beschikbaar in de factsheet<sup>68</sup> over wat werkt om de arbeidsmarktkansen van jongeren met een migratieachtergrond en/of lage sociaaleconomische status te vergroten.



## De gemeentelijke professional als reisgenoot

Gemeenten en professionals die jongeren begeleiden vanuit de wetgeving van het Doorstroompunt (RMC-wetgeving) of vanuit de Participatiewet kunnen ook bijdragen aan het vergroten van de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt. Vanuit hun rol ondersteunen zij jongeren naar werk én voeren zij wetten uit. Dat doen zij niet alleen voor jongeren die een mbo-opleiding (al dan niet met succes) hebben afgerond, maar ook voor andere groepen.

Er zijn verschillende manieren waarop je als professional in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk bij kunt dragen aan de slagingskansen van mbo-studenten. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Klantgericht werken richting mbo-studenten, bijvoorbeeld door mbo-studenten te betrekken bij signalering en screening; (pro)actieve informatieverstrekking over de inzet, doelen en voortgang voor én tijdens het traject; bieden van sociaal-emotionele en praktische ondersteuning; bieden van handvatten die passen bij de behoeften, vragen, leefwereld en mogelijkheden van mbo-studenten; vindbaar, bereikbaar en benaderbaar zijn voor jonge mensen (outreaching werken) en samenwerken met peers en het netwerk van jongeren.

- Klantgericht werken richting werkgevers, bijvoorbeeld door de belangen en behoeften van werkgevers te peilen, vragen van werkgevers te beantwoorden en werkgevers te verleiden en ondersteunen om mbo-studenten een (leer)werkplek te bieden al dan niet met extra ondersteuning vanuit de gemeenten.
- Klantgericht werken richting onderwijs, bijvoorbeeld door het leren kennen van de belangen, behoeften en mogelijkheden van onderwijsinstellingen, het volgen van relevante ontwikkelingen en onderwijsinstellingen actief te informeren over de verschillende begeleidings-trajecten naar werk voor diverse doelgroepen.

### Bereiken en begeleiding van jongeren is een vak apart

Als gemeentelijke professional sta je vaak aan de frontlinie als het gaat om het begeleiden van jongeren naar werk. Zeker bij jongeren die extra steun nodig hebben, is jouw rol van onschatbare waarde. Onderzoek naar jongeren zonder school of werk<sup>69</sup>, uitgevoerd door onderzoeksbureau LPBL<sup>70</sup>, laat zien dat investeren in deze groep loont: voor de jongeren zelf én voor de samenleving als geheel. Begeleiding is dus geen kostenpost, maar een investering in toekomstperspectief.

Begeleiden naar werk is niet gemakkelijk. Soms hebben mbo-studenten al meerdere hulpverleners gesproken en is het vertrouwen in ‘weer een nieuwe professional’ broos of afwezig. Dat vraagt heel veel geduld, creativiteit en nieuwsgierigheid naar wie je voor je hebt. Een onzekere jongere van 19 heeft iets anders nodig dan een alleenstaande ouder van 25 met schulden. Mbo-studenten verdienen maatwerk en dat begint bij écht contact.

### Effectieve maatregelen voor jongeren buiten het

**onderwijs.** Wil je meer weten over de kenmerken van effectieve interventies voor jongeren buiten het onderwijs? Lees dan het [rapport](#)<sup>71</sup> van de Tilburg University of bekijk welke tien punten<sup>72</sup> jongeren zelf belangrijk vinden op de website van het NJi.

**Versterken van professioneel handelen.** Ontdek in het [onderzoek](#)<sup>73</sup> van Paul van der Aa en Rik van Berkel meer over de opvattingen en de dimensies van professioneel handelen van professionals in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Ben je ook benieuwd naar wat dit oplevert? Het [artikel](#)<sup>74</sup> van de Hogeschool Rotterdam laat zien waarom het professioneel handelen van klantmanagers via HRM tot betere dienstverlening leidt. Wil je niet lezen, maar aan de slag? Kijk dan eens op de website van het [kwaliteitsregister sociaal domein](#)<sup>75</sup>, [samenvoordeklant](#) of de [scholingsmogelijkheden](#) en activiteiten van beroepsverenigingen zoals die van [Ingrado](#)<sup>76</sup>, de [NVvA](#)<sup>77</sup> of [SAM](#)<sup>78</sup>.

# Tips voor reisgenoten: geven van steun, sturing en inspiratie

Er zijn de afgelopen jaren veel studies en rapporten verschenen over wat werkt bij de begeleiding van jongeren naar en op de arbeidsmarkt. Hoewel er niet één specifieke aanpak is, zijn er wel een aantal lessen te destilleren die professionals en organisaties kunnen gebruiken. Zonder de pretentie om allesomvattend te zijn, volgen hieronder enkele ingrediënten voor het vormgeven van steun, sturing en inspiratie.

## Tip 1: Ga in gesprek en maak persoonlijke verbinding

- Je hoeft geen perfecte gesprekspartner te zijn en alles te begrijpen om iemand te helpen. Door beschikbaar te zijn en tijd te nemen voor een gesprek, krijgt de ander het gevoel er niet alleen voor te staan. Het kan troost bieden, stress verminderen en iemand helpen gedachten te ordenen. Op die manier ontstaat er ruimte voor inzichten en mogelijke oplossingen.
- Het hebben van werk, het werken aan ontwikkeling en het krijgen van begeleiding moet in de ogen van mbo-studenten nuttig en lonend zijn. *What's in it for me?*

- Werk positief. 'Dat kan jij niet' helpt niet voor een goed gesprek. Bespreek samen wauw- en auw-ervaringen. Humor, taalgebruik en beeld doen wonderen.
- Normaliseren van vragen van jongeren. Het leven is soms verrekke lastig, iedereen worstelt er weleens mee. Luister, stel vragen, deel met mate je eigen ervaringen en wees je bewust van je eigen normatieve positie en houding.

## Tip 2: Stimuleer autonomie, het denken in kansen en mogelijkheden

- Werk mét in plaats van voor jongeren. Betrek jongeren bij wat ze willen en hoe ze willen werken aan hun ontwikkeling. Zet hun autonomie aan door bijvoorbeeld keuzevrijheid te bieden (zelf keuzes kunnen maken over leven en ondersteuning daarbinnen, met een vrijwillig karakter).
- Houd het klein en simpel. Kleine stappen voorwaarts. Maak samen een helder plan van aanpak, met kleine concrete doelen. Over een paar maanden is vaak al ver weg. Maak inzichtelijk welke mogelijkheden er zijn in het algemeen en voor de persoon zelf. En vier successen, groot en klein.

## Tip 3: Stimuleer jongeren om veel en verschillende ervaringen op te doen

- Een vertrouwde en gestructureerde leer-werkplek is de basis om (toekomstige) werknemers te bereiken en op weg te helpen. Een plek waar zij concrete en positieve leer- en werkervaring kunnen opdoen, een klik hebben met begeleiders, zich gezien en gehoord voelen en hen duidelijkheid en structuur wordt geboden.
- Organiseer leerrijk werk, met steeds complexere taken (taakverbreding en -verdieping). Creëer daarin ruimte voor oriëntatie, groei en ontwikkeling in een realistische context en met voldoende tijd voor begeleiding. Door ervaringen op te kunnen doen in een realistische leer-werkomgeving en jongeren concrete en hands-on informatie en begeleiding te bieden, kunnen zij experimenteren en leren van ervaringen en volgende stappen zetten.
- Ontmoetingen en uitwisseling met rolmodellen, gelijkgestemden en peers is waardevol, of er nu sprake is van een hulp- of ondersteuningsvraag, of (nog) niet. Het kan perspectief bieden, dingen bespreekbaar maken en schaamte verminderen.

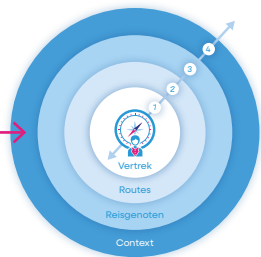
## Cirkel 4: de context

**De vierde cirkel van het Kompas gaat over de context waarin jongeren en andere actoren hun handelen kiezen en vormgeven. Actoren opereren immers niet in een vacuüm; hun handelen wordt ook beïnvloed door wet- en regelgeving en diverse economische en maatschappelijke ontwikkelingen.**

Een kansrijke start op de arbeidsmarkt wordt mede bepaald door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan de mate van beroepsgerichtheid van het onderwijs, de beschikbaarheid van banen in specifieke sectoren, economische schommelingen en geldende wet- en regelgeving. Deze factoren bepalen niet alleen de kansen van mbo-studenten, maar ook de handelingsruimte van uitvoerend professionals.

De context waarin je werkt kan ruimte bieden om te doen wat nodig is, maar kan deze ruimte ook beperken. In de praktijk lopen professionals tegen belemmeringen aan, zoals vaste of eenzijdige werkwijzen, hoge werkdruk, onduidelijke verantwoordelijkheden binnen en tussen organisaties en een gebrek aan onderling vertrouwen of bekendheid. Dit belemmert samenwerking, terwijl het juist voor mbo-studenten met extra ondersteuningsbehoefte

van belang is dat dat de 'reisgenoten' op één lijn zitten. Daarmee is de vierde cirkel een actieve factor die bepaalt wat mogelijk is - voor jongeren én voor de professionals die hen begeleiden.



### Ruimte en wederzijdse afhankelijkheden

Wat je als professional kunt betekenen voor mbo-studenten wordt niet alleen bepaald door jouw inzet of vakmanschap. Minstens zo bepalend is de omgeving waarin je werkt. Die omgeving beïnvloedt welke keuzes je kunt maken, hoeveel ruimte er is voor maatwerk en hoe samenwerking met anderen tot stand komt. Door bewust aandacht te besteden aan deze context, kunnen we samen meer jongeren de kans geven op een succesvolle start op de arbeidsmarkt.

Uit het School2Work-onderzoek en andere studies blijkt dat beleidskeuzes, organisatiecultuur en ontwikkelingen in de organisatie of sector kunnen doorwerken in het contact met mbo-studenten en in de mogelijkheden om hen goed, passend en duurzaam te ondersteunen. Zo hebben economische schommelingen en het HR-beleid onder meer invloed op de keuzes die werkgevers maken ten aanzien van het aantrekken, ontwikkelen en behouden van (nieuw) personeel. Of je als professional mbo-studenten écht goed kunt ondersteunen, hangt dus niet alleen af van jouw inzet of deskundigheid, maar ook van de omgeving waarin je werkt en met wie. Met de invoering van de Wet van school naar duurzaam werk is het des te belangrijker dat onderwijsinstellingen, gemeenten, werkgevers en andere relevante partijen elkaar beter weten te vinden en de ruimte krijgen om zowel afzonderlijk als gezamenlijk hun werk professioneel vorm te geven. Dat vraagt om onderling vertrouwen, wederzijdse waardering en voldoende speelruimte om maatwerk te leveren.

**Bouwen aan samenwerking.** De noodzaak voor samenwerking met andere partijen wordt algemeen erkend, maar hoe werk je samen aan een gezamenlijke opgave? Daar biedt het NJi<sup>79</sup> handvatten voor: in de vorm van zeven bouwstenen<sup>80</sup> voor effectieve samenwerking aan een maatschappelijke opgave. Liever aan de slag? Kijk dan eens naar het kwaliteitskompas van het NJi<sup>81</sup> of naar het interactieve overzicht<sup>82</sup>.

**Gebrek aan continuïteit.** De uitvoering van de sociale wetgeving wordt voortdurend gewijzigd. Tegelijkertijd zijn de cliënten en hun belemmeringen nauwelijks veranderd. In o.a. het artikel<sup>83</sup> van Paul van der Aa<sup>84</sup> en Rik van Berkel<sup>85</sup> lees je meer over de uitvoering van wetgeving en begeleiding in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk en hoe dit wordt beïnvloed door organisatorische en beleidsmatige veranderingen.

## DEEL 3: EEN GOED GESPREK

Mbo-studenten zijn de makers van de samenleving. Door hun opleiding en begeleiding vormen we ook de toekomst van Nederland. Participatie in onderwijs en werk is echter niet vanzelfsprekend. Het Kompas nodigt uit tot reflectie én actie om studenten zo goed mogelijk te begeleiden op hun unieke weg naar duurzaam werk.

Veel mensen kennen de quote van Nelson Mandela: “Onderwijs is het meest krachtige wapen om de wereld te veranderen.” Wat minder mensen weten, is dat zijn quote verder gaat: “Laat er werk [...] zijn voor iedereen”. Met de begeleiding van mbo-studenten werken we aan de toekomst, van onderwijs en werk.

We hopen dat dit Kompas houvast biedt bij het opleiden en begeleiden van studenten. Ter inspiratie hebben we enkele voorbeeldvragen geformuleerd.

Gebruik de vragen van het **Kompas Kansrijk van mbo naar werk** als hulpmiddel voor:

- **Reflectie** op de huidige situatie en inzet van jou en anderen binnen en buiten jouw organisatie.
- **Verdere discussie** met collega's en andere partijen om de uitdagingen en oplossingen te bespreken.
- **Werken aan concrete verbeteringen** en afspraken.

Door samen in gesprek te gaan over wat er al goed gaat en wat er nodig is, kunnen we elkaars perspectieven, waarden en standpunten beter begrijpen en gerichte keuzes maken.

### Doe jij mee?

Dit Kompas maakt duidelijk dat de slagingskansen van mbo-studenten op de arbeidsmarkt geen *quick-fix* kent, noch een kwestie is van school en mbo-studenten alleen. We hebben ieders inzet hard nodig om de veerkracht en het toekomstperspectief van mbo-studenten te vergoten en de drempels vanuit werkgevers, wet- en regelgeving of sociale omstandigheden te beslechten. Dat vraagt goede gesprekken, heldere verantwoordelijkheden en moedige besluiten, zodat begeleiding structureel en effectief wordt georganiseerd. Alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mbo-studenten een goede plek vinden in onze samenleving en op de arbeidsmarkt.



# REFLECTIEVRAGEN VOOR ONDERWIJSPROFessionALS

## Cirkel 1: het vertrek

- Wat betekent 'ken je student' voor jou in de praktijk?
- Hoe goed ken je jouw studenten? Wat weet je over hun talenten, dromen, voorkeuren en persoonlijke situatie?
- Hoe kom jij erachter wat iemand kan, wil leren en wie de student helpt of steunt?
- Hoe herken je dat een student dreigt vast te lopen richting stage of werk? Wat zijn belangrijke signalen?
- Hoe stimuleer je dat een student durft te zeggen wat wel en niet lukt in school/werk?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 2: de routes

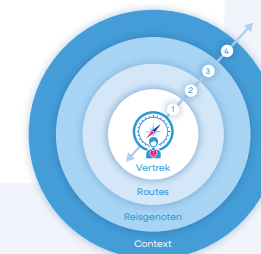
- Wat zijn de grootste uitdagingen voor jouw studenten die de stap naar stage of werk gaan maken?
- Welke routes vind je de belangrijkste om bij studenten te stimuleren, zodat ze goed kunnen starten op de werkplek?  
Werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Wat vinden jullie als team?

## Cirkel 3: de reisgenoten

- Aan welke stage- en loopbaanbegeleiding hebben studenten wel/ geen behoefte? Hoe weet je dat en wat doe je met die informatie?
- Welke interventies of acties zet jij in om met studenten te werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Hoe pas je jouw begeleiding aan op de verschillen tussen studenten?
- Hoe werk jij samen om studenten te ondersteunen richting werk (bijv. met collega's, netwerk van student, leerbedrijven, gemeente)?
- Bij welke student ben je trots op wat je hebt bereikt? Wat heb jij concreet gedaan?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 4: de context

- Welke regels, afspraken of praktische zaken maken jouw begeleiding moeilijk(er)?
- Hoe beïnvloeden jouw achtergrond en ervaring de manier waarop je studenten ziet en begeleidt?
- Welke ontwikkelingen in het werkveld of de samenleving beïnvloeden de manier waarop jij studenten begeleidt?
- Wat heb jij nodig van werkgevers, gemeenten of andere partijen om studenten goed te begeleiden?
- Wat kan jouw team/organisatie doen om studenten beter te begeleiden richting werk?



# REFLECTIEVRAGEN VOOR WERKGEVERS

## Cirkel 1: het vertrek

- Wat betekent 'ken je stagiaire/starter' voor jou in de praktijk?
- Hoe goed ken je de mbo'ers die je begeleidt of in dienst hebt? Wat weet je over hun talenten, interesses en manieren van werken?
- Hoe kom jij erachter wat iemand kan, wil leren en nodig heeft om goed werk te leveren?
- Hoe herken je dat een stagiaire/starter dreigt vast te lopen in het werk? Wat zijn belangrijke signalen?
- Hoe zorg je dat een stagiaire/starter durft te zeggen wat wel en niet lukt in het werk?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 2: de routes

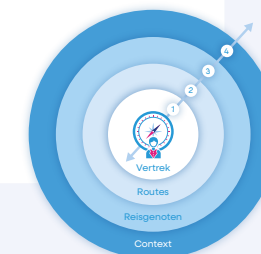
- Wat zijn de grootste dingen waar jouw stagiaires/werknemers tegenaan lopen op de werkvloer?
- Welke routes vind je de belangrijkste om bij stagiaires/werknemers te stimuleren, zodat ze goed starten op de werkplek? Werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Wat vinden jullie als team?

## Cirkel 3: de reisgenoten

- Aan welke begeleiding hebben jouw stagiaires/werknemers behoefte? Hoe weet je dat en wat doe je met die informatie?
- Welke interventies of acties zet jij in om met stagiaires/werknemers te werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Hoe pas je jouw begeleiding aan op verschillen tussen stagiaires/werknemers (bijv. niveau, tempo en werkhouding)?
- Met wie werk jij samen om stagiaires/werknemers te helpen richting duurzaam werk (bijv. collega's, netwerk van student, leerbedrijven, gemeente)?
- Bij welke stagiaire/werknemer ben je trots op wat je hebt bereikt? Wat heb jij concreet in de begeleiding gedaan?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 4: de context

- Welke tijd, middelen en ruimte heb je om stagiaires/starters te begeleiden en hun ontwikkeling te stimuleren?
- Welke regels, afspraken of praktische zaken maken jouw begeleiding moeilijk(er)?
- Hoe beïnvloeden jouw achtergrond of ervaring de manier waarop je stagiaires/werknemers ziet en begeleidt?
- Welke ontwikkelingen in het werkveld of de samenleving beïnvloeden de manier waarop jij stagiaires/werknemers begeleidt?
- Wat heb jij nodig van scholen, gemeenten of andere partijen om stagiaires/werknemers goed te begeleiden?
- Wat kan jouw team/organisatie doen om stagiaires/werknemers goed te laten starten op de werkvloer en beter te begeleiden richting duurzaam werk?



# REFLECTIEVRAGEN VOOR GEMEENTELIJKE PROFESSIONALS

## Cirkel 1: het vertrek

- Wat betekent 'ken de jongere' voor jou in de praktijk?
- Hoe goed ken je de mbo'ers die je begeleidt? Wat weet je over hun talenten, dromen, voorkeuren en persoonlijke situatie?
- Hoe kom jij erachter wat de mbo'er kan, wil leren en wie diegene helpt of steunt?
- Hoe herken je op tijd knelpunten die effect hebben op het functioneren en de mogelijkheden van de mbo'er die je begeleidt? Wat zijn voor jou belangrijke signalen?
- Hoe stimuleer je dat een mbo'er durft te zeggen wat wel en niet lukt in school/werk?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 2: de routes

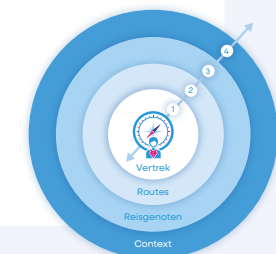
- Wat zijn volgens jou de grootste uitdagingen voor mbo'ers die moeite hebben om de stap naar stage of werk (weer) te maken?
- Welke routes vind je de belangrijkste om bij mbo'ers te stimuleren, zodat ze stappen kunnen zetten richting (duurzaam) werk? Werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Wat vinden jullie als team?

## Cirkel 3: de reisgenoten

- Wat vinden de mbo'ers die jij begeleidt van de begeleiding die zij krijgen vanuit de gemeente? Wat doe je om daarachter te komen?
- Aan welke begeleiding hebben jouw mbo'ers wel/geen behoefte? Hoe weet je dat en wat doe je met die informatie?
- Welke interventies of acties zet jij in om met mbo'ers te werken aan:
  1. Doelen en plannen
  2. Motivatie
  3. Vertrouwen en positieve identiteit
  4. Kennis en vaardigheden
  5. Positief sociaal kapitaal
  6. Risicovol gedrag
  7. Persoonlijke omstandigheden
- Hoe pas je jouw begeleiding aan op verschillen tussen de mbo'ers die je begeleidt (bijv. leerstijl, leeftijd, achtergrond, persoonlijke situatie)?
- Hoe werk jij samen om mbo'ers te ondersteunen richting werk (bijv. met het netwerk van student, werkgevers, zorgpartijen)?
- Bij welke mbo'ers ben je trots op wat je hebt bereikt met de begeleiding? Wat heb jij concreet gedaan?
- Hoe doen jullie bovenstaande samen als team?

## Cirkel 4: de context

- Welke tijd, middelen en ruimte heb je om mbo'ers te begeleiden en hun ontwikkeling te stimuleren?
- Welke regels, werkwijze of praktische zaken maken jouw begeleiding moeilijk(er)?
- Hoe beïnvloeden jouw achtergrond of ervaring de manier waarop je mbo'ers ziet en begeleidt?
- Welke ontwikkelingen in het werkveld of de samenleving beïnvloeden de manier waarop jij mbo'ers begeleidt?
- Wat heb jij nodig van scholen, werkgevers of andere partijen om mbo'ers goed te begeleiden?
- Wat kan jouw team/organisatie doen om mbo'ers goed te laten starten op de werkvloer en beter te begeleiden richting duurzaam werk?



# GERAADPLEEGDE BRONNEN

Het Kompas is gebaseerd op de resultaten van het School2Work-onderzoeksproject\*<sup>6</sup> en is aangevuld met andere studies en de input van professionals uit verschillende organisaties. Behalve inzichten uit onderzoek, zijn ook praktische handvatten en tips opgenomen. Hiermee gaan we een stap verder dan wat in onderzoek is aangetoond, met als doel verdieping, kleuring en inspiratie te bieden voor verdere reflectie en discussie.

## School2Work-proefschriften

Baay, P. E. (2015). *How graduates make the school-to-work transition: A person-in-context approach* (Proefschrift, Universiteit Utrecht). Utrecht, Nederland: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd van: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/307573>.

Buers, C. C. E. (2023). *Kansrijk van school naar werk: Mbo'ers en hun werkgevers* (Proefschrift, Universiteit Utrecht). Utrecht, Nederland: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd van: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/430277>.

Dumhs, E. (2019). *Finding the right job: School-to-work transitions of vocational students in the Netherlands* (Proefschrift, Universiteit Utrecht). Utrecht, Nederland: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd van: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/386450>.

## Studies, artikelen en rapporten

Abu Ghazaleh, N., Schoorl, R. J., & van Zal, S. (2025). *Wat mij helpt: Jongeren in kwetsbare omstandigheden aan het woord over beschermende factoren door middel van storytelling*. Amsterdam: KMR Hogeschool van Amsterdam.

Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (jaar). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht* [Rapport]. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Geraadpleegd via: <https://www.verwey-jonker.nl/artikel/mbo-studenten-stagediscriminatie/>.

Batyreva, I., Van Deth, A., Hamdiui, T., Lammersen, G. & Mostert, F. (2019). *Overgang naar volwassenheid: A big deal! Utrecht: Nji & Movisie*. Geraadpleegd van: <https://fdocuments.nl/document/overgang-naar-volwassenheid-a-big-deal-sluitende-aanpak-kwetsbare-jongeren.html>.

Bleeker, Y., Blommesteijn, M., van der Wel, J. & Witvliet, M. (2015). *“Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt” : varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*. Amersterdam: Regioplan.

Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G., & Khapova, S. N. (2023). *Organizing school-to-work transition research from a sustainable career perspective: A review and research agenda*. *Work, Aging and Retirement*, 9 (3), 239-261.

Blokker, R. (2025). *Rethinking school-to-work transition success* (Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam). <https://doi.org/10.5463/thesis.1324>.

Bokdam, J. & Carrilho, S. (2024). *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in vo en mbo*. *Onderwijskennis.nl* (NRO). Geraadpleegd van <https://www.onderwijskennis.nl/node/5463>.

Bon-Martens, M. van, Erp, N. van, Heijst, P. van, Luijn, M. van, & Cuijpers, M. (2018). *Visie Integrale hulp MBO-studenten. Integrale hulp en ondersteuning voor MBO-studenten met psychische problemen in Utrecht*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Bussink, H., K. van der Ven en I. Klinker (2023) *Studie & Werk MBO 2023*. SEO-rapport 2023-67. Amsterdam: SEO.

Bussink, H., Rutten, A., & Ter Weel, B. (2024). *Doorwerking en herstel van een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt*. SEO-rapport 2024-216. Amsterdam: SEO.

De Graeve, P.J. Vansteenkiste, S., De Cuyper, N. & Delva, J. (2024). *Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidersperspectief*. Steunpunt Werk, KU Leuven.

Dekker, F. & Bertling, L. (2019). *Verskil maken. Een evaluatieonderzoek naar effectieve aanpakken jeugdwerkloosheid*. Regioplan.

De Haan, J., Baay, P., & Yerkes, M. (2015). *Positief en negatief sociaal kapitaal van mbo-jongeren: sociale ongelijkheid naar opleidingsniveau?* *Sociologie*, 11(3-4).

De Ruig, L, Talman, J., Hippert, N., Hogeboom, L., Scholten, C. & van Puf, M. (2023). *Inspiratie voor integrale ondersteuning. Zicht op integrale ondersteuning in he sociaal domein en lessen voor gemeenten en de Rijksoverheid*. Leiden: Beleidsonderzoekers.

Dijkers, J., Drop, H. & van der Aa, P. (2021). HRM-uitdagingen rond de inclusieve arbeidsmarkt. Inzichten uit praktijkgericht onderzoek. *Tijdschrift voor HRM*, 4.

Eegdeleman, I. (2024). *Studentuitval voorkomen door verklaren en voorspellen*. *Onderwijskennis.nl* (NRO). Geraadpleegd van <https://www.onderwijskennis.nl/node/5819>.

Crone, E. (2018). *Het puberende brein: Over de ontwikkeling van de hersenen in de unieke periode van de adolescentie*. Prometheus.

Dobbelaar, S., Achterberg, M., van Duijvenvoorde, A. C., van IJendoorn, M. H., & Crone, E. A. (2023). Developmental patterns and individual differences in responding to social feedback: A longitudinal fMRI study from childhood to adolescence. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 62, 101264.

Eimers, T., Keppels, E. & van der Woude, S.L. (2016). *Perspectief 23-plus: onderzoek naar kansen van 23-plussers*. KBA Nijmegen.

Franken, F. & Mateman, H. (2019). *WAT WERKT BIJ het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken. Geraadpleegd van: <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-succesvol-toeleiden-jongeren-naar-werk>.

Galesloot, N., van Dijk, L., Oostveen, A. & van der Wel J. (2023). *Van school naar werk. Ondersteuning van jongeren in kwetsbare positie*. Amsterdam: Regioplan.

Gerritsen, M., van Hal, L. B. E., Meesters, J., Bodgom, B. V., & Verharen, L. (2018). Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 27, 1.

Groen, E., & Goes, P. (2026). Gebrek aan continuïteit in de uitvoering van de bijstand is een groot probleem. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd van: <https://www.socialevraagstukken.nl/rechtshulp-moet-net-als-huisarts-dichtbij-zijn/>.

Heemskerck, I.M.C.C., Eck, E. van, Buisman, M. & Slighte, H. (2018). *Samen op weg naar een startkwalificatie. Evaluatie van vsv-projecten in het programma Kansen voor Jongeren van het Oranje Fonds*. Amsterdam: Kohlstam Instituut.

Inspectie SZW. *Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Jolles, J. (2020). *Leer je kind kennen. Over ontplooiing, leren, denken en het brein*. Uitgeverij Pluim.

Koopman, M., Boersma, A. en van Harn, R. (2024). *Leerprocessen bevorderen van mbo-studenten*. *Onderwijskennis.nl* (NRO). Geraadpleegd van <https://www.onderwijskennis.nl/node/5366>.

Larsen, V. & Lubbers, M (2023). *Meta-analyse investeren in kwetsbare jongeren* Inzicht en lessen uit analyse van tien succesvolle aanpakken. LPBL.

Merens, A., & Kuschel, A. (2025). *De krapte als kans: Werkgevers over deeltijd en flexwerk in het licht van arbeidsmarkt krapte* [Rapport]. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/documenten/2025/06/10/de-krapte-als-kans>

Nederlands Jeugdinstituut (2021). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities. Een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. NJI, ECBO.

Nederlands Jeugd Instituut. *Dit vinden jongeren belangrijk in jeugdhulp*. Geraadpleegd van: <https://www.nji.nl/van-jeugd-naar-volwassenheid/dit-vinden-jongeren-belangrijk-in-jeugdhulp>.

Nederlands Jeugd Instituut. *Waar lopen jongeren tussen 16 en 27 jaar tegenaan?* Geraadpleegd van: <https://www.nji.nl/van-jeugd-naar-volwassenheid/waar-lopen-jongeren-tussen-16-en-27-jaar-tegenaan>.

Onderwijsraad. (2024). *Een klemmend beroep* [Adviesrapport]. Den Haag: Onderwijsraad. Geraadpleegd van <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2024/03/28/een-klemmend-beroep>.

Plaisier, I., Schyns, P., Kadrouch-Outmany, K., Louise Schotel, A. & de Klerck, M. (2023). *Gezien, gehoord en geholpen willen worden Ervaringsverhalen uit het sociaal domein over gemiste ondersteuning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Rijksoverheid (2019). *Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt Zichtbaar en zelfstandig maken. Zichtbaar en zelfstandig maken*. Den Haag: Interdepartementaal Beleidsonderzoek.

Rouvroey, L. (2024). *Secure or at Risk? Employers and Young Adults on their Experiences and Preferences regarding Flexible Employment Contracts*. Groningen: University of Groningen, proefschrift.

Rouvroey, L. (2024). *Jongvolwassenen zeggen 'nee bedankt' tegen flexwerk. Sociale Vraagstukken*.

Schippers, J. (2019). *Jongeren en de arbeidsmarkt van (over) morgen*. Nederlandse Stichting voor Psychotechniek.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2025). *Naar een toekomst die jongeren toekomt* [Rapport]. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties-scp/2025/10/toekomst-die-jongeren-toekomt>.

Sociaal Economische Raad (2021). *Gelijke kansen in onderwijs* [Advies]. Sociaal-Economische Raad. Geraadpleegd van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/gelijke-kansen-in-onderwijs.pdf>.

Van Berkel, R. *Re-integratiedienstverlening voor bijstandsgerechtigden met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt in drie gemeenten*. Deel 1: Analyse, factoren en versterkers van professionaliteit. Universiteit Utrecht.

Van der Aa ,P., van Dijk, D., Lohman, S. & Molegraaf, P. (2016). *Fundament*. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongere. Hogeschool Rotterdam.

Van der Aa , P. van der, & Berkel, R. van (2019). *Opvattingen over 'professioneel handelen' in de uitvoering van gemeentelijke arbeidsre-integratie. Deelrapport in het kader van het onderzoek 'Versterking methodisch werken via HRM'*.

Van den Berg, L. L. (2024). *Ongelijkheid in vast contract onder jongvolwassenen. Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 40(1), 8.

Van den Berg, L. L., & Hogendoorn, B. B. (2024). *Lager sociaaleconomisch milieu: jongvolwassenen minder vaak vast werk. Sociale Vraagstukken*.

Van Hal, L. (2024). *Beroepsvorming als samenspel: Inaugurale rede* (26 maart 2024). Zuyd Hogeschool. <https://www.zuyd.nl/sites/default/files/lectorale-rede-lineke-van-hal.pdf>

Van der Ven, K. & Pritsch, D. (2024). *Mbo-studenten blijven maar deels hangen bij de stageplek of leerwerkbaan*. ESB. Geraadpleegd via: [https://esb.nu/mbo-studenten3/?utm\\_source=chatgpt.com](https://esb.nu/mbo-studenten3/?utm_source=chatgpt.com).

Veenstra, M., Duysak, S. & van der Wel, J. VSV aan het werk. *Verdiepend onderzoek naar de achtergrond, motieven en loopbaanontwikkelingen van voortijdig schoolverlaters uit het mbo (16-23 jaar) die zonder startkwalificatie aan het werk zijn*. Amsterdam: Regioplan.

Wesseling, W. (2022). *Disadvantaged youth & the labor market: Struggles, setbacks, and successes*. Tilburg: University of Tilburg. Proefschrift.

Wesseling, W., Lievens, R., & Wilthagen, T. (2024). *Kenmerken van effectieve interventies voor jongeren buiten onderwijs en/of arbeidsmarkt*. Tilburg: Tilburg University Institutional.

# HYPERLINKS

1. <https://www.s-bb.nl/media/ftifqmu2/rapport-baankans.pdf>
2. <https://www.rocmn.nl/over-ons/visie>
3. <https://www.innovatiefinwerk.nl/kennis/jongeren-en-de-arbeidsmarkt-van-overmorgen-joop-schippers/>
4. <https://www.uu.nl/medewerkers/JJSchippers1>
5. <https://www.uu.nl/onderzoek/instituten-voor-open-samenlevingen/fow>
6. <https://www.uu.nl/>
7. <https://www.s-bb.nl/activiteiten/onderzoek-en-informatie>
8. <https://www.s-bb.nl/>
9. <https://www.uvw.nl/nl>
10. <https://www.uvw.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-beroep/kansrijke-beroepen>
11. <https://www.uvw.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-beroep/regionale-kansrijke-beroepen>
12. <https://www.seo.nl/publicaties/studie-werk-mbo/>
13. <https://www.seo.nl/>
14. [https://dashboards.cbs.nl/v5/mbo\\_uitstroom/](https://dashboards.cbs.nl/v5/mbo_uitstroom/)
15. <https://www.cbs.nl/>
16. <https://vimeo.com/923336882>
17. <https://www.linkedin.com/in/lin-rouvroye/>
18. <https://talentenmaatschappij.nl/wp-content/uploads/2025/03/Petitie-van-selectie-naar-talentenmaatschappij.pdf>
19. <https://talentenmaatschappij.nl/wp-content/uploads/2025/03/Position-paper-van-selectie-naar-talentenmaatschappij.pdf>
20. <https://www.mboraad.nl/themas/stage-bpv>
21. <https://www.flexmarkt.nl/arbeidsmarkt/vier-op-de-vijf-studenten-heeft-bijbaan/#:~:text=Van%20de%20mbo%2Dstudenten%20werkt,hoger%20onderwijs%20werkt%2076%20procent>
22. <https://www.rocmn.nl/mbo/alles-over-het-mbo>
23. <https://www.kiesmbo.nl/opleidingen-overzicht>
24. [https://www.ondervijskennis.nl/kennisbank?f%5B0%5D=article\\_sector%3A7](https://www.ondervijskennis.nl/kennisbank?f%5B0%5D=article_sector%3A7)
25. <https://www.nko.nl/>
26. <https://www.ondervijskennis.nl/themas/leren-voor-en-tijdens-het-beroep>
27. <https://www.ondervijskennis.nl/kennisbank/entree-ondervijswijs-en-zijn-studenten>
28. <https://www.rocmn.nl/>
29. <https://www.rocmn.nl/volwassenenonderwijs/contact-info>
30. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/40/meer-jongeren-zonder-startkwalificatie>
31. <https://www.ingrado.nl/kennisbank/items/aanleiding-voor-het-onderzoek-was-de-groeiende-groep-voortijdig-schoolverlaters-die-aan-het-werk-is>
32. <https://www.ingrado.nl/home>
33. <https://www.regioplan.nl/>
34. <https://www.seo.nl/publicaties/studie-werk-mbo/>
35. <https://www.seo.nl/>
36. <https://www.socialevraagstukken.nl/lager-sociaaleconomisch-milieu-jongvolwassenen-minder-vaak-vast-werk/>
37. <https://ingrado-backend-production.ams3.digitaloceanspaces.com/uploads/bureau-coen-ingrado-factsheet-doelgroep-23-27-jaar-doorstroompunt-202601-d1056.pdf>
38. <https://www.nji.nl/kennis/van-jeugd-naar-volwassenheid/het-perspectief-van-de-jongere-centraal-stellen>
39. <https://www.samenvoordeklant.nl/kennisbank-jeugdwerkloosheid/de-jongere-centraal>
40. <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-verandert-waarde-werkzame-mechanismen-praktijk-sociaal-werk>
41. <https://www.movisie.nl/>
42. <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-succesvol-toeleiden-jongeren-naar-werk>
43. <https://www.watwerktbij.nl/jongeren-en-arbeid/>
44. <https://vimeo.com/1142362384?share=c&fl=sv&fe=ci>
45. <https://www.marinkakuijpers.nl/onderzoek-en-ontwikkeling/>
46. <https://www.mboraad.nl/publicaties/handreiking-lob-mbo-van-oriëntatie-naar-ontwikkeling>
47. <https://www.expertisepuntlob.nl/>
48. <https://www.expertisepuntlob.nl/nazorg-en-lob>
49. <https://www.samenvoordeklant.nl/dossier/wet-van-school-naar-duurzaam-werk>
50. <https://passendonderwijsmbo.nl/publicaties/handreiking-passend-onderwijs-in-het-mbo-2/>
51. <https://kennispuntbpv.nl/>
52. <https://kennispuntbpv.nl/praktijkvoorbeelden/>
53. <https://kennispuntbpv.nl/publicaties/>
54. <https://kennispuntbpv.nl/artikelen/kletspot-als-gespreksstarter-voor-stagebegeleiding/>
55. <https://esb.nu/mbo-studenten3/>
56. <https://esb.nu/>
57. <https://esb.nu/mbo-studenten3/>
58. <https://www.s-bb.nl/bedrijven/stagiairs-zoeken-begeleiden/>
59. <https://www.s-bb.nl/>
60. <https://www.socialevraagstukken.nl/jongvolwassenen-zeggen-nee-bedankt-tegen-flexwerk/>
61. <https://www.uu.nl/nieuws/generatiedenken-is-grote-onzin>
62. <https://www.uu.nl/>
63. <https://nl.tfaforms.net/336>
64. <https://www.rocmn.nl/>
65. <https://www.uu.nl/nieuws/de-top-tool-gesprekskaarten-voor-leidinggevenden-en-medewerkers>
66. <https://www.uu.nl/>
67. <https://www.kis.nl/themas/stagediscriminatie>
68. <https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/wat-werkt-om-de-kansen-op-de-arbeidsmarkt-van-jongeren-met-een-migratieachtergrond-en-of-lage-sociaal-economische-status-te-verbeteren>
69. <https://www.samenvoordeklant.nl/kennisbank-jeugdwerkloosheid/meta-analyse-mkbas-investeren-kwetsbare-jongeren>
70. <https://www.ipbl.nl/>
71. <https://www.samenvoordeklant.nl/kennisbank-jeugdwerkloosheid/meta-analyse-mkbas-investeren-kwetsbare-jongeren>
72. <https://www.nji.nl/kennis/van-jeugd-naar-volwassenheid/dit-vinden-jongeren-belangrijk-in-jeugdhulp>
73. <https://ap.lc/yqJDv>
74. <https://ap.lc/xoyXX>
75. <https://krsd.nl/>
76. <https://www.ingrado.nl/academie>
77. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/nvva>
78. <https://sam.nl/>
79. <https://www.nji.nl/over-het-nji>
80. <https://www.nji.nl/kennis/impact-maken-met-jeugd beleid/bouwstenen-effectieve-aanpak-jeugdhulp>
81. <https://www.nji.nl/kennis/impact-maken-met-jeugd beleid/kwaliteitskompas-samen-maken-we-het-verschil>
82. <https://nederlands-jeugdinstuut.foleon.com/kwaliteitskompas/bouwstenen/>
83. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/297182>
84. <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/lectoren/talentontwikkeling/lectoren/paul-van-der-aa/>
85. <https://www.uu.nl/staff/HHABerkele>
86. <https://school2work.wp.hum.uu.nl/projectbeschrijving>
87. <https://www.linkedin.com/in/corine-buys/>
88. <https://www.linkedin.com/in/pieterbaay/>
89. <https://www.rocmn.nl/over-ons/visie>
90. <https://school2work.wp.hum.uu.nl/projectbeschrijving/>
91. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/307573>
92. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/386450>
93. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/430277>



## COLOFON

Dit Kompas is opgesteld door Corine Buers<sup>97</sup> en Pieter Baay<sup>98</sup>, in opdracht van ROC Midden Nederland<sup>99</sup>. Het is gebaseerd op de resultaten van het School2Work-onderzoek van de Universiteit Utrecht<sup>90</sup> en aangevuld met andere studies en kennis van professionals uit verschillende organisaties.

Voor vragen of nadere toelichting kunt u contact opnemen met:

**Corine Buers, PhD**  
Programmamanager ROC Midden Nederland  
c.buers@rocmn.nl

**Pieter Baay, PhD**  
Praktijkinnovator Onderwijs124  
pieter.baay@onderwijs124.nl

Het Kompas is op 10 april 2026 overhandigd aan vertegenwoordigers van onderwijs, bedrijven en gemeenten.

### School2Work-onderzoek als basis voor het Kompas

Het Kompas is gebaseerd op de resultaten van het School2Work-onderzoek<sup>90</sup> en andere recente (praktijk)-studies. School2Work is een onderzoeksproject van de Universiteit Utrecht en ROC Midden Nederland dat in 2010 is gestart om de slagingskansen van mbo-starters op de arbeidsmarkt beter te begrijpen. Tussen 2010 en 2014 is onderzoek gedaan onder een aantal werkgevers en circa 2.000 studenten die een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4 volgden in de beroepsopleidende leerweg (bol). Eén ideale aanpak die voor iedereen werkt, bleek niet te bestaan. Wel kwamen er inzichten naar voren hoe verschillende betrokkenen kunnen bijdragen aan de slagingskansen van mbo-starters bij toetreding tot én op de arbeidsmarkt.

### Verschillende invalshoeken

Het School2Work-onderzoek bestaat uit drie deelprojecten, elk met een eigen focus en aanpak. In het eerste deelproject onderzocht Pieter Baay hoe mbo'ers en hun directe sociale omgeving kunnen bijdragen aan de baanzoektocht en het vinden van een eerste baan. Je kunt hier meer over lezen in het Engelstalige proefschrift<sup>91</sup>. Lisa Dumhs ging in het tweede deelproject na welke impact hulpbronnen, zoals geld, informatie en loopbaanbegeleiding op school hebben op het vinden van een kwalitatief goede baan. Haar resultaten zijn vastgelegd in het Engelstalige proefschrift<sup>92</sup>. In het derde deelproject onderzocht Corine Buers mogelijkheden die mbo-studenten hebben en krijgen van werkgevers om een succesvolle start te maken op de arbeidsmarkt. De resultaten van haar onderzoek kun je lezen in het Nederlandstalige proefschrift<sup>93</sup>.

### School2Work en het Kompas Kansrijk van MBO naar Werk

Om te voorkomen dat het Kompas alleen handvatten biedt voor mbo-starters die zijn opgeleid op niveau 2, 3 of 4 in de bol-leerweg, hebben we de resultaten van het School2Work-onderzoek aangevuld met andere studies over jongeren en mbo-starters. In het Kompas maken we hierin geen onderscheid.

ONDERWIJS124

