

Zien en gezien worden als toekomstig werknemer

De rol van sociaal kapitaal in en rond het mbo

Colofon

Titel Zien en gezien worden als toekomstig werknemer
Auteurs Régina Petit, Guido Kuijvenhoven, Wil van Esch, Sjoerd Karsten
Datum Januari 2011
Projectnummer 30050.01

ecbo 's-Hertogenbosch
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T 073 687 25 00
F 073 612 34 25
www.ecbo.nl

ecbo Utrecht
Postbus 19194
3501 DD Utrecht
T 030 296 04 75
F 030 636 04 31
www.ecbo.nl



© ecbo 2011

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Conceptueel kader	7
1.1 Sociaal kapitaal	7
1.2 Reputatie.....	10
1.3 Status	10
1.4 Netwerkcompetentie.....	12
2 Sociaal kapitaal van mbo-deelnemers: eerste onderzoeksdeel	13
2.1 De werking van sociaal kapitaal in het roc	13
2.2 Zoeken naar stageplaatsen	14
2.3 Werkwijze kwalitatief onderzoeksdeel	14
2.4 Beschrijving respondenten.....	15
2.5 Analyse	15
2.6 Netwerk	16
2.7 Activering van het netwerk.....	17
2.8 Eigen rol in het netwerk	18
2.9 Directe mogelijkheid tot werk.....	21
2.10 Aandacht voor belang netwerk.....	22
2.11 Conclusies	23
3 De beroepspraktijkvorming als wervingsmiddel: tweede onderzoeksdeel	27
3.1 Beroepspraktijkvorming in leerbedrijven.....	27
3.2 Motieven voor aanbieden stageplaatsen	27
3.3 Tevredenheid over de mbo-deelnemer	28
3.4 Onderzoeksvraag.....	29
3.5 Onderzoeksopzet en doelgroep	30
3.6 Resultaten	33
3.7 Antwoorden op de onderzoeksvragen	42
3.8 Conclusies beide onderzoeksdelen	44
2.2 Kanttekeningen bij dit onderzoek.....	47
Literatuur	49
Bijlage 1: Vragenlijst deelnemers	53
Bijlage 2: Vragenlijsten bol en bbl voor praktijk-begeleiders in leerbedrijven	55
Lijst met afkortingen	65

Inleiding

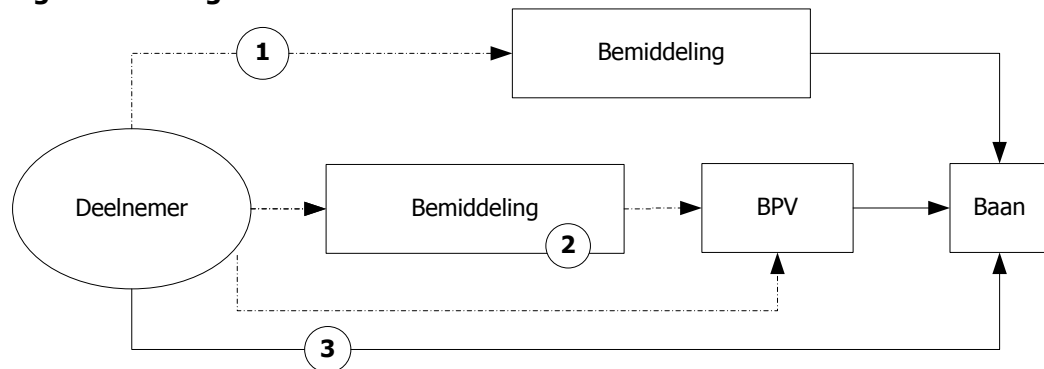
Het bevorderen van arbeidsparticipatie en het tegengaan van sociale uitsluiting zijn zaken die al jaren hoog op de politieke agenda staan. Uit divers internationaal onderzoek blijken sociale contacten, opgedaan op diverse plaatsen, een belangrijke rol te kunnen spelen bij de toetreding tot en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Er is echter een beperkt zicht op de rol van onderwijsinstellingen bij het vergaren van dergelijke contacten.

Drie wegen naar de arbeidsmarkt

Grofweg zijn er voor oud mbo-deelnemers drie toegangswegen tot de arbeidsmarkt (zie figuur 1):

- 1 via bemiddeling van het netwerk van de (oud-)deelnemer (informeel);
- 2 via de beroepspraktijkvorming; hierna bpv (informeel);
- 3 via rechtstreekse sollicitatie bij de werkgever of via arbeidsbemiddelingsbureaus (formeel).

Figuur 1.1. Wegen naar de arbeidsmarkt



De formele weg naar een baan (3), zowel rechtstreeks - reacties op advertenties of een directe sollicitatie bij een bedrijf - als via bemiddeling via formele wegen - bijvoorbeeld door een uitzendbureau - wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Sociale contacten spelen zowel in de eerste als in de tweede weg een rol. Bij bemiddeling via het netwerk (1) gaat het erom in welke mate contactpersonen informatie kunnen geven of toegang kunnen verschaffen tot een baan en in hoeverre de opleiding bijdraagt aan het opdoen van dergelijke contacten. Bij tussenkomst van de bpv (2) gaat het om de contacten die specifiek zijn opgedaan tijdens de bpv, of als de bpv fungeert als uitgebreide sollicitatie of proeftijd van een reguliere baan vanuit het gezichtspunt van de werkgever.

Dit onderzoek behelst twee onderdelen. Enerzijds is door middel van kwalitatief onderzoek met mbo-deelnemers, die zich aan het eind van hun leertraject bevinden, geïnventariseerd hoe hun voor toegang tot de arbeidsmarkt relevante contacten tot stand zijn gekomen en op welke manier mbo-deelnemers gebruikmaken van contacten die ze opdoen tijdens de bpv. Hierbij is specifieke aandacht voor de rol van de opleiding, inclusief de bpv en de functie van docenten. Anderzijds is met kwantitatief onderzoek nagegaan in hoeverre de aangeboden bpv-plaatsen voor leerbedrijven de functie hebben om geschikt personeel te werven en welke factoren doorslaggevend zijn voor aanneming van een mbo-deelnemer na de leerperiode.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste concepten in dit onderzoek: *sociaal kapitaal, status en reputatie*.

In het eerste onderzoeksdeel wordt het concept sociaal kapitaal gekoppeld aan de praktijk binnen het regionaal opleidingscentrum (roc) vanuit het perspectief van mbo-deelnemers. Achtereenvolgens worden de werkwijze, onderzoeksmethoden, een beschrijving van de respondenten en een analyse van de interviews beschreven. Dit onderzoeksdeel wordt afgesloten met enkele conclusies en vragen die overblijven voor onderzoeksdeel twee en eventueel vervolgonderzoek.

In het tweede onderzoeksdeel wordt het concept sociaal kapitaal gekoppeld aan de motieven die leerbedrijven hebben om bpv-plaatsen te bieden en welke factoren bepalen of een mbo-deelnemer na afloop in aanmerking komt voor een baan. Vervolgens komen de onderzoeksvraag, -opzet en doelgroep aan de orde, methode en instrumentgebruik, de respons, resultaten en conclusies van dit onderzoeksdeel waarin tevens de verbinding wordt gelegd tussen beide onderzoeksdelen.

1 Conceptueel kader

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de verschillende betekenissen die aan sociaal kapitaal kunnen worden gegeven en de invulling ervan voor dit onderzoek. Vervolgens staan we stil bij de begrippen *status* en *reputatie*, factoren die bij de werking van sociaal kapitaal een belangrijke rol spelen. Als laatste gaan we in op vaardigheden van mbo-deelnemers om sociaal kapitaal te verwerven en een voor de (leer)loopbaan relevant netwerk op te bouwen en te onderhouden; de zogenaamde netwerkcompetenties.

1.1 Sociaal kapitaal

De opeenstapeling van sociale verbanden die van nut kunnen zijn bij sociale, economische of culturele vooruitgang - in dit geval concreet toegespitst op toetreding tot de Arbeidsmarkt - wordt in de sociale wetenschappen gevat in het concept sociaal kapitaal.

Er is de laatste twee decennia veel onderzoek gedaan naar sociaal kapitaal, ook in relatie tot het onderwijs. De conceptualisering van het begrip is echter vaak beperkt en wordt op uiteenlopende manieren geoperationaliseerd in onderzoek waardoor vergelijking lastig is. Zo beschreef Bourdieu (1985, p. 248) sociaal kapitaal als de som van de feitelijke en potentiële hulpbronnen die horen bij deel uitmaken van een groep. Coleman (1988, p. S98) beschreef sociaal kapitaal als een variëteit van entiteiten met twee gemeenschappelijke elementen: ze bestaan allen uit een aspect van sociale structuren en ze faciliteren bepaalde handelingen van actoren binnen deze structuren. Putnam stelde dat sociale netwerken waarde hebben, dat sociale contacten de productiviteit van individuen en groepen bevorderen als het kernidee van de sociaal kapitaaltheorie (2000, pp. 18-19). Sociaal kapitaal refereert volgens hem aan de verbanden tussen individuen; sociale netwerken en de normen van wederkerigheid en vertrouwen die daaruit voortkomen. Er is een groeiende consensus, aldus Portes (1998, p. 6), dat sociaal kapitaal staat voor de mogelijkheid om voordeel te halen uit deelname in sociale netwerken of andere sociale structuren. De deelname aan dergelijke netwerken gaat gepaard met 'investeringen' in tijd en moeite; sociale contacten worden instrumenteel gebruikt (Fernandez & Castilla, 2008).

Een deel van de onduidelijkheid bij het gebruik van sociaal kapitaal komt voort uit de verruiming van de betekenis die het begrip in de loop der tijd heeft ondergaan. Waar in de sociologie sociaal kapitaal vooral het individu betrof, rekte politicoloog Putnam het begrip in het begin van de jaren negentig uit tot een collectief bezit. Sociaal kapitaal als eigenschap van steden of landen wijkt kwalitatief af van de individuele versie (Portes, 2000). Omdat 'collectief' sociaal kapitaal nooit expliciet is getheoretiseerd, bestaat het risico dat het begrip wordt gebruikt als synoniem voor alles dat positief is in het leven. Individueel sociaal kapitaal is duidelijk verbonden aan netwerken en de effecten ervan worden gekoppeld aan een reeks materiële en immateriële voordelen. In dit onderzoek wordt sociaal kapitaal beschouwd als een individueel bezit.

Kinderen en jongeren worden in veel onderzoeken niet als actieve 'agents' beschouwd als het gaat om sociale contacten. Hun sociaal kapitaal wordt veelal afgemeten aan dat van hun ouders, terwijl zij zelf ook actief netwerken opbouwen die ze gebruiken om veranderingen te

ondergaan en een identiteit te vormen (zie bijvoorbeeld Holland, Reynolds & Weller, 2007; Morrow, 1999). Er ligt nog een grote kennislacune in de verwerving en het toepassen van sociaal kapitaal bij jongeren. Deze studie gaat hier nader op in.

Aan de basis van het onderzoek naar het gebruik van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt stond Granovetter (1974), hoewel het concept sociaal kapitaal pas later werd benoemd. In de loop der tijd is veel kritiek is geuit op verschillende onderdelen van zijn theorieën (zie bijvoorbeeld Lin, 1999; Mouw, 2003). De volgende theoretische noties zijn echter nog altijd leidend voor onderzoek naar de rol van sociale contacten op de arbeidsmarkt:

- 1 *'Beteren' banen.* Banen verkregen via persoonlijke contacten brengen doorgaans een hogere werktevredenheid, een hoger salaris, meer nieuw gecreëerde banen en minder aanleiding om te vertrekken met zich mee. Voor banen op een hoger niveau zijn vaker ervaring en specialisatie nodig, waardoor hoogopgeleide jongeren uiteindelijk toch vaker formele wegen naar een baan bewandelen, eventueel nadat eerst via informele wegen contact is gelegd.
- 2 *Sociale netwerken.* De positie in sociale netwerken is van groot belang. Netwerken bestaan niet alleen uit contacten en de relaties tot deze contacten; ook de contacten van contacten en de relaties tussen hen behoren tot het netwerk.
- 3 *Bijproduct.* Veel arbeidsmarktinformatie wordt verspreid als 'bijproduct' van andere sociale processen. Een baan verkregen via sociale contacten is dan ook veelal niet het gevolg van actief zoeken. Van het merendeel van de mensen die via contacten werk kregen, kwam het initiatief van de contactpersoon.
- 4 *Typen sociale contacten.* Sociale contacten zijn op te delen in twee typen: familie, vrienden en kennissen aan de ene kant en contacten via (eerder) werk of docenten aan de andere kant. 'Lagere' banen, of eerste 'baantjes' zijn meer locatiegebonden en (daardoor) gemakkelijker toegankelijk via vrienden en familie. Bovendien hebben mensen die werk zoeken via vrienden en familie vaker een 'gat' tussen verschillende banen. Ook zijn vrienden en familie vaak van belang bij een grote carrièreswitch.
- 5 *Zwakke bindingen.* Bij sterke bindingen tussen mensen is er vaak grote overlap in hun netwerken. Zwakke bindingen zijn van groot belang omdat zij verschillende netwerken verbinden en zo de overdracht van informatie over een bredere groep bevorderen. Loopt informatie via lange ketens, dan bereikt deze veel meer mensen.
- 6 *Accumulatie.* Omdat bindingen uit eerdere banen en van vóór het werken net zo vaak gebruikt worden als recente, is er een cumulatief effect. Zo ontstaat er een 'voorraad' aan contacten. Omdat relatief zwakke bindingen cruciaal kunnen zijn, kan twee of drie jaar werken in een baan genoeg zijn om later van nut te kunnen zijn. Te kort kan onvoldoende zijn omdat de contactpersoon een goede indruk moet hebben van iemand zijn mogelijkheden en persoonlijkheid. Te lang bij een baan blijven, beperkt de verzameling van contacten die van nut kunnen zijn.

Informele manieren om aan werk te komen, spelen een belangrijke rol in de verdeling van banen. Zo vond een derde van de aanname van personeel in Atlanta, Boston en Los Angeles in het begin van de jaren negentig plaats op basis van aanbevelingen van binnen het bedrijf (Elliott, 2001). Hoewel er aanwijzingen zijn dat in Nederland minder vaak informele methoden om aan werk te komen worden gebruikt dan in de Verenigde Staten (De Graaf & Flap, 1988), lijkt ook in Nederland een aanzienlijk deel van de banen op informele wijze te worden ingevuld.

Het gebruik van persoonlijke contacten bij het aannemen van nieuwe werknemers kan op twee manieren worden verklaard (Bartus, 2001):

- *Particularisme*. Selectie vindt plaats op basis van connecties, in plaats van een afweging van de kwaliteiten van verschillende kandidaten;
- *Intensief zoeken*. Onzekerheid over de kwaliteiten en het gedrag van sollicitanten kan worden teruggedrongen door informele werving.

Sociaal kapitaal moet begrepen worden in een gelaagd conceptueel raamwerk. De volgende vier niveaus kunnen daarin worden onderscheiden: het niveau van de gemeenschap, het niveau van het netwerk, het niveau van het tweetal en het niveau van het individu (Smith, 2005).

Op gemeenschapsniveau moet er gekeken worden naar de mate van geconcentreerde achterstand. Buurten met geconcentreerde achterstand ontwikkelen kwetsbaarheid en wantrouwen, wat uitwisseling in de weg staat. Een onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (Junger-Tas, Steketee & Moll, 2008) lijkt dit te bevestigen. Een lage positie op de sociale ladder legt vast in welke buurt jongeren opgroeien. Die lage positie en een ongunstige woonbuurt hebben een negatieve invloed op de opvoeding van jongeren, hun schoolcarrière, de vriendengroep en de vrijetijdsbesteding. Deze buurten waar veel werkloosheid, criminaliteit en drugsgebruik voorkomt, geven jongeren de indruk dat dit normale verschijnselen zijn en bevorderen zo een criminele levensstijl (zie ook Wilson, 1987). De eigenschappen van de buurt zijn van invloed op de perceptie van het risico om iemand aan te bevelen.

Op het niveau van het netwerk gaat het om de mate van sociale 'sluiting'. Een netwerk met hoge dichtheid, overlap en daarmee sluiting verhoogt de onderlinge controle en het vertrouwen over en weer, waardoor uitwisseling gemakkelijker plaatsvindt (zie bijvoorbeeld Coleman, 1988). Andere theoretici menen juist dat zwakke bindingen verschillende groepen aan elkaar binden en daarom van essentieel belang zijn voor de overdracht van informatie (Granovetter, 1983).

Op het niveau van de tweetallen spelen vooral vertrouwen en betrouwbaarheid een rol. Hoe sterker de relatie tussen twee personen, des te waarschijnlijker het is dat het tweetal wederkerige uitwisselingen heeft gedaan, wat vertrouwen kweekt en toekomstige uitwisselingen van informatie of gunsten faciliteert.

Op het niveau van het individu spelen twee zaken een rol: *reputatie* en *status*. Reputatie is een teken van kwaliteit en een indicatie van toekomstig gedrag, vooral gebaseerd op eerder gedrag. Status is ook een teken van kwaliteit en een indicatie van toekomstig gedrag, maar dan vooral gebaseerd op de sociale positie van iemand. Deze tweedeling komt in de buurt van de tweedeling van Bartus, waarbij reputatie een voorname rol speelt bij het intensief zoeken - een keuze op basis van *wat iemand kan* - en status meer van belang is bij het mechanisme van particularisme, een keuze op basis van *wat iemand is*. Ook de mate van succes van eerdere aanbevelingen speelt een rol bij de overweging al dan niet iemand aan te bevelen.

1.2 Reputatie

Op individueel niveau blijkt vooral de reputatie - veel meer dan de status - van de werkzoekende van belang bij de overweging een aanbeveling te doen, gelet op de potentiële schade voor de eigen reputatie bij het doen van verkeerde aanbevelingen.

Institutionele contacten kunnen de invloed van status verminderen en de invloed van reputatie vergroten (Rosenbaum 1996; Rosenbaum, DeLuca e.a., 1999; McGuire, 2002). Zo beïnvloedt in Duitsland de informatie van het Federale Arbeidsbureau over testcores van leerlingen de beslissing van een werkgever om een leerling al dan niet aan te nemen in sterke mate. In Japan hebben scholen langdurige relaties met werkgevers, die jaarlijks een bepaald aantal vacatures bij de school neerleggen. Docenten wordt gevraagd leerlingen met de beste schoolresultaten voor de beste banen voor te dragen; werknemers nemen deze leerlingen meestal aan. Werkgevers gebruiken contacten met docenten om betrouwbare informatie te krijgen over de werkhouding van leerlingen. Tegelijkertijd kan dergelijke informatie werkgevers ervan overtuigen bepaalde jongeren een kans te geven die zij normaal niet zouden hebben aangenomen. Omdat de relatie tussen de werkgever en de school een langdurige relatie is van onderling vertrouwen en wederkerigheid, zullen docenten alleen de beste leerlingen voordragen – ongeacht hun status – en worden leerlingen aangespoord hun best te doen op school.

Later in de carrière zijn het de werkrelaties die het belang van status kunnen doen afnemen en het belang van reputatie doen vergroten. Waar familieleden of vrienden zich kunnen opstellen als vertegenwoordigers van mogelijke kandidaten en niet altijd op de hoogte zijn van zijn of haar capaciteiten en eerdere prestaties, zijn werkrelaties vaak objectievere informatiebronnen (Marsden, 2008).

Naast de bovengenoemde formele bemiddelingsrol die het onderwijs kan spelen, kan ook informele begeleiding een belangrijke rol vervullen bij de overgang van school naar werk. Jongeren die begeleiding en advies krijgen van 'mentoren' – oudere vrienden of docenten met wie een informeel contact wordt onderhouden – hebben meer kans op een baan (McDonald, Erickson e.a., 2007).

1.3 Status

De rol van de status van individuen - afhankelijk van bijvoorbeeld het geslacht of de etnische achtergrond - is eveneens van belang. Zo ontvangen vrouwen slechtere informatie over banen dan mannen (Huffman & Torres, 2002; McGuire, 2002). Dit kan een gevolg zijn van bestaande arbeidssegregatie tussen mannen en vrouwen. Mannen worden voor bepaalde functies geschikter geacht dan vrouwen, waardoor zij mogelijk ook betere informatie ontvangen.

Ook bieden vrouwen doorgaans slechtere informatie over banen dan mannen omdat zij vaak banen met een lagere beroepsprestige hebben. Anderzijds kan het verschil voortkomen uit opvattingen over geslachtsgeschiedte arbeidsrollen waarbij bepaalde informatie als niet relevant wordt gezien. Een andere verklaring kan zijn dat mannen en vrouwen verschillende criteria hanteren bij het bepalen van de waarde van een baan. Bij vrouwen wegen mogelijk praktische zaken zwaarder, zoals de mogelijkheid een baan te combineren met het zorgen

voor een gezin. Een andere mogelijkheid voor het verschil in 'kwaliteit' van netwerken kan liggen in de selectie van contacten, waarbij mannen alleen vrouwen in hun netwerk toelaten als zij kunnen dienen als acceptabele vervangingen van mannelijke arbeidsgerelateerde informatieverstrekkers, terwijl vrouwen voor sociale steun en vriendschappen vrouwen in hun arbeidsgerelateerde netwerk toelaten.

Kortom; hoewel de specifieke redenen onduidelijk zijn, lijkt geslacht een rol te spelen in de vergaring en werking van sociaal kapitaal. Naast geslacht is ook etniciteit een statusfactor waar veel onderzoek naar is gedaan. Leden van bepaalde etnische groepen concentreren zich vaak in bepaalde banen en als er nieuwe vacatures ontstaan op hun werk, verspreiden zij die informatie aan hun sociale contacten, vaak van dezelfde etnische achtergrond. Op deze manier worden veel banen van de open markt weggehouden om ingevuld te worden op basis van aanbevelingen van werknemers (Elliott, 2001).

De sterke link tussen aanbevelingen binnen een bedrijf en etnisch homogene banen kan veroorzaakt zijn door discriminatie in het aannamebeleid (Waldinger, 1996). Omdat werkgevers bepaalde etnische groepen achteraan de 'aanname rij' plaatsen, komen zij alleen in aanmerking voor een baan als mensen uit gunstiger gewaardeerde etnische groepen niet meedingen naar deze banen. Zij komen in aanmerking voor banen die zeer onaantrekkelijk zijn of banen in de publieke sector, waar discriminatie minder voorkomt en er een meer divers aannamebeleid is. Een andere manier om de competitie te ontwijken, is dus via aanbevelingen binnen een bedrijf. Aanbevelingen van werknemers zorgen meestal voor een reproductie van kenmerken van de werknemers, waardoor etnische segregatie van bepaalde banen over langere tijd blijft bestaan. In een setting waarbij het personeel van diverse afkomst is, kan werving via aanbevelingen ook helpen de bestaande diversiteit in stand te houden (Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006).

Voor laagopgeleide migranten kan het wonen in enclaves - en daarmee het in stand houden van nauwe contacten met familie en vrienden van gelijke afkomst - kansen op de arbeidsmarkt vergroten (Pattacchini & Zenou, 2008). Uit onderzoek van Battu, Seaman en Zenou (2010) blijkt dat vrienden en familieleden van Engelse migranten kunnen bijdragen aan het geven van tips en informatie over banen, maar dat het netwerk benutten niet bepalend is voor het vinden van een baan. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat migranten die weinig geïntegreerd zijn in de Engelse samenleving, meer de neiging hebben om hun sociale contacten te benutten dan migranten die goed geïntegreerd zijn. De laatst genoemde groep gebruikt vaker formele wegen naar een baan en heeft desondanks meer succes bij het vinden van een baan en een betere baan. Een mogelijke verklaring die wordt gegeven is dat migranten die weinig geïntegreerd zijn, zich minder identificeren met de samenleving en minder toegang hebben tot voor de arbeidsmarkt bruikbare netwerken.

Ook bij de selectie van stagiairs lijkt etniciteit een rol te spelen. Ruim 1 op de 10 bvl-deelnemers die moeilijk een bpv-plek konden vinden, denkt dat dit te maken heeft met etniciteit (Algemene Rekenkamer, 2008, pp. 58-59). Wanneer bpv-begeleiders van onderwijsinstellingen aan leerbedrijven vroegen waarom zij geen allochtone deelnemers wilden aannemen, waren de motieven die de bedrijven het meest noemden dat de taal een probleem zou worden of dat het bedrijf slechte ervaringen met allochtone leerlingen had. Uit een onderzoek in de economische en administratieve sector komt naar voren dat 1 op de 5

bedrijven vindt dat allochtone mbo-deelnemers binnen hun bedrijf moeilijker plaatsbaar zijn dan niet-allochtone deelnemers; kleine bedrijven vinden dat vaker dan grote bedrijven (Bronneman-Helmers, 2006, pp. 112).

Hier kan eveneens gesteld worden dat status - in dit geval gebaseerd op iemands afkomst - een doorslaggevend selectie criterium kan zijn. Mensen worden immers niet op hun eigen resultaten beoordeeld, maar op basis van ervaringen of contacten met voorgangers uit dezelfde 'groep'.

Reputatie en status zijn niet elkaar uitsluitende beoordelingscriteria. Ze komen ook in combinatie voor, zoals Helland en Støren (2006) in een onderzoek naar het verkrijgen van stageplaatsen in het hoger onderwijs in Noorwegen laten zien. Hoewel behaalde cijfers en presentie bij de lessen een rol speelden, kwamen er etnische verschillen in kansen op een stageplaats naar voren die niet door de schoolresultaten van de leerlingen te verklaren waren. Goede cijfers waren belangrijker voor minderheden dan voor autochtonen. De resultaten van dit onderzoek suggereren dat minderheden beter moeten presteren om dezelfde kans te maken op een stageplaats.

1.4 Netwerkcompetentie

In het huidige middelbaar beroepsonderwijs worden naast beroepscompetenties ook leer- en burgerschapscompetenties en loopbaancompetenties aangeleerd. Deze competenties zijn gericht op kennis, vaardigheden en een houding die nodig zijn om sturing te geven aan de eigen arbeidsloopbaan en succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek waren de loopbaancompetenties van Kuijpers (2003) uitgangspunt. Reden voor deze keuze is dat deze competenties zijn gebaseerd op een promotieonderzoek naar de indeling van loopbaancompetenties en dat het in vergelijking met andere indelingen op grondige wijze tot stand is gekomen en het meest actueel is.

Volgens Spijkerman en Admiraal (2001) is een leerling 'loopbaancompetent' als hij of zij kan reflecteren op ervaringen en op informatie en daarnaast goed kan communiceren met relevante anderen over de eigen (leer)loopbaan. Het spreekt voor zich dat het leggen en onderhouden van contacten hierbij van groot belang is voor deze communicatie. 'Netwerken' is dan ook een van de vijf loopbaancompetenties volgens Kuijpers (2003). Deze luidt: Contacten leggen en onderhouden op de arbeidsmarkt gericht op loopbaanontwikkeling.

Kuijpers maakt hierbij onderscheid tussen:

- een netwerk opbouwen;
- een netwerk onderhouden;
- een netwerk inzetten voor deskundigheidsbevordering;
- een netwerk inzetten voor mobiliteit.

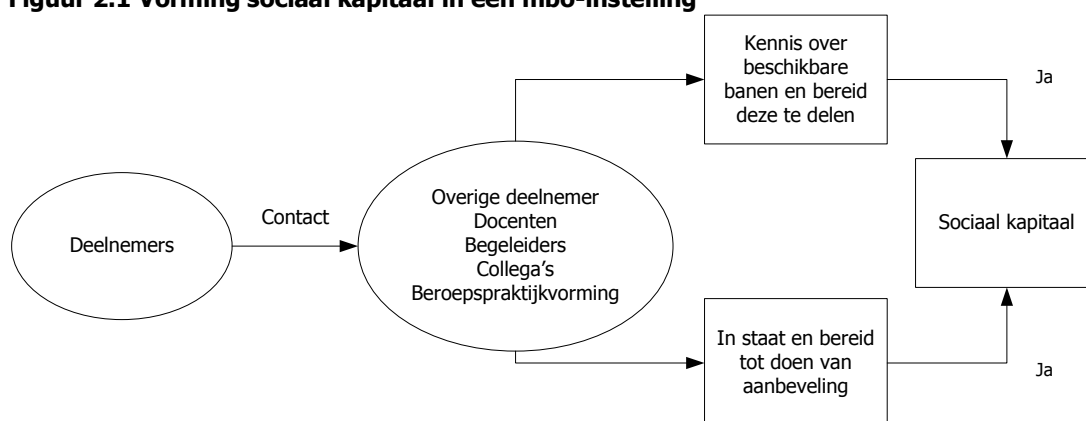
Het is te verwachten dat mbo-instellingen aandacht besteden aan bovengenoemde netwerkaspecten en mbo-deelnemers tijdens de opleiding sociaal kapitaal verwerven, zodat zij nu en in de toekomst in het belang van hun verdere loopbaan hun netwerk kunnen benutten.

2 Sociaal kapitaal van mbo-deelnemers: eerste onderzoeksdeel

2.1 De werking van sociaal kapitaal in het roc

In dit onderzoek wordt toegespitst op de functie van sociaal kapitaal bij toetreding tot de arbeidsmarkt onder mbo-deelnemers. Sociaal kapitaal kan bijdragen aan de informatievoorziening - 'waar vind ik een baan?' - maar kan ook toegang verschaffen bij een bedrijf of instelling, door middel van een aanbeveling. De vorming van sociaal kapitaal in een mbo-instelling is schematisch weergegeven in figuur 2.1.

Figuur 2.1 Vorming sociaal kapitaal in een mbo-instelling



De beroepspraktijkvorming of stage is een belangrijke intermediair tussen de opleiding en de arbeidsmarkt. De belangrijkste onderwerpen waarover bedrijven contact hebben met opleidingscentra, hebben te maken met bpv-plaatsen (Hövels, Den Boer & Frietman, 2005; Hövels, Den Boer & Klaijisen, 2007), waarbij het contact in een mbo-instelling meestal loopt via opleidingscoördinatoren, docenten of praktijkopleiders, terwijl de posities van contactpersonen binnen bedrijven sterk van elkaar verschillen.

Voor de toekomstige werknemer kan de stage of leerbaan een goede manier zijn om een baan te vinden die zowel qua richting als qua niveau aansluit op de opleiding. Uit onderzoek van Regioplan (Van Gent, Hello e.a., 2006) komt naar voren dat allochtonen veel vaker moeite hebben een stageplaats te bemachtigen dan autochtonen. Hierdoor komen zij minder vaak terecht in een stagefunctie op niveau. Ook andere wegen naar een baan verlopen voor hen vaak moeizamer: ze behoren minder vaak tot het sociale netwerk van werkgevers, ze worden vaak als kwalitatief minder ervaren door een geringere deelname aan bestuurs- en organisatiefuncties naast de opleiding (kale cv) en sociale en culturele verschillen in communicatie, omgangsvormen en houding kunnen een belemmering vormen tijdens sollicitatieprocedures. Daarom is voor hen juist de weg naar een baan via de bpv van groot belang. Eenmaal werkzaam binnen een geschikt bedrijf, verloopt de carrière min of meer gelijk tussen verschillende bevolkingsgroepen.

2.2 Zoeken naar stageplaatsen

Bij het zoeken naar een stageplaats kan de opleiding een belangrijke rol spelen voor de mbo-deelnemer door bijvoorbeeld gebruik te maken van contacten die er zijn tussen de instelling en bedrijven. Daarnaast kunnen ook familie en vrienden van deelnemers een rol spelen. Uit onderzoek over leerlingen die een aka-opleiding² volgen (Hagens & Kraaijvanger, 2008) blijkt dat de meeste leerbedrijven (60%) zijn benaderd door scholen met de vraag of men leerlingen wilde opleiden. Bijna een derde van de leerbedrijven werd door leerlingen van de aka-opleiding zelf benaderd. Vermoedelijk zal het percentage leerlingen dat zelf een leerbedrijf benadert in het mbo hoger zijn.

Deelnemers hebben via internet de mogelijkheid om naar bpv-plekken en arbeidsmarktinformatie te zoeken. Dat kunnen ze doen in het leerbedrijvenregister, maar ook via sites als www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl. Daarnaast zijn er digitale netwerken zoals LinkedIn die benut kunnen worden om een netwerk op te bouwen en zodoende een stage- of leerbaan te vinden.

Bol-deelnemers maken weinig gebruik van het bedrijvenregister van een kenniscentrum om een stageplek te zoeken. Onderwijsinstellingen en deelnemers gebruiken ook eigen lijsten met leerbedrijven of hebben hierover afspraken gemaakt met leerbedrijven. Op de vraag hoe leerlingen aan een bpv-plek komen, zijn de meest gegeven antwoorden in deze volgorde: 'anders', 'via een lijst met bedrijven van school', 'via familie en vrienden', 'zoeken elders op het internet' en 'de leerling is geplaatst op een intern stagebedrijf van school' (Algemene Rekenkamer, 2008, pp. 99-101). Hoewel de betekenis van deze uitkomst niet eenduidig is te geven, valt op dat de informele methode 'via familie en vrienden' hoog scoort. Dit maakt duidelijk dat sociale contacten een rol spelen voor een aanzienlijk deel van de bol-deelnemers die op zoek zijn naar een bpv-plaats.

2.3 Werkwijze kwalitatief onderzoeksdeel

In overleg met de samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven, verenigd in Colo³, is een inventarisatie gemaakt van opleidingsrichtingen die sterk verschillen in de mate waarin er contact is tussen de opleiding en het bedrijfsleven. Er zijn drie categorieën te onderscheiden:

- 1 Opleidingen met een zeer hechte band met de arbeidsmarkt (met name in de technische en de zorgrichtingen).
- 2 Opleidingen met een zeer losse band met de arbeidsmarkt (met name de administratieve en de handelsrichtingen).
- 3 Opleidingen tot specifieke beroepen met veel zzp'ers en daardoor weinig opleidingsmogelijkheden bij bedrijven (met name bouw- en kappersopleidingen).

Uit deze drie categorieën zijn mbo-deelnemers op verschillende niveaus (niveau 1 of 2 en niveau 3 of 4) en van verschillende roc's geworven voor deelname aan het onderzoek: een roc uit Amsterdam (waar de dienstensector sterk ontwikkeld is), een roc uit Rotterdam (waar

² Een opleiding op mbo niveau 1 tot arbeidsmarktgekwalificeerd assistent.

³ Colo is de vereniging van zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. De zeventien kenniscentra vertegenwoordigen meer dan veertig verschillende branches.

de industrie sterk ontwikkeld is) en een roc buiten de Randstad (waar een grotere fysieke afstand bestaat tot de meeste bedrijvigheid).

Het onderzoek is exploratief van aard. Aan de hand van semigestructureerde interviews (voor vragenlijst, zie bijlage 1) is gezocht naar factoren die bijdragen aan de vorming van sociaal kapitaal bij deelnemers aan het mbo. Naast de structuur en de invulling van onderwijs en beroepspraktijkvorming, spelen persoonlijke kenmerken als geslacht, herkomst, sociaal milieu en persoonlijke geschiedenis een rol bij de opbouw van het sociale netwerk. Er wordt specifiek gekeken in hoeverre de status en de reputatie van de mbo-deelnemers van belang zijn bij de opbouw van sociaal kapitaal.

2.4 Beschrijving respondenten

In totaal zijn interviews afgenomen bij 34 mbo-deelnemers die de bol-route volgden, waarvan 13 jongens en 21 meisjes. 11 deelnemers deden een opleiding op niveau 1 of 2 en 23 deelnemers op niveau 3 of 4. 8 deelnemers volgden hun opleiding bij het roc van Amsterdam (roc A), 10 bij Zadkine (roc B) in Rotterdam en 16 bij het Deltion College (roc C) in Zwolle. Volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is de verdeling allochtone–autochtone deelnemers 12 om 21, waarbij alle 16 deelnemers van het Deltion College van autochtone oorspong zijn. Van ruim de helft van de geïnterviewde jongeren heeft de ouder/verzorger die kostwinner is, maximaal een opleidingsniveau op lbo-, mavo-, mulo- of lavo-niveau; bij ongeveer een kwart ligt het niveau een trede hoger: hbs, mbo, havo of vwo; bij de overigen was het opleidingsniveau hoog (hbo, wo of postacademisch) of onbekend. De aantallen zijn (vooral in de hoogopgeleide groep) te klein om in de data naar structurele verschillen per opleidingsniveau te zoeken.

De verdeling van het aantal geïnterviewde deelnemers per opleiding, mbo-niveau en roc is in tabel 2.1 weergegeven.

Tabel 2.1 Verdeling respondenten naar opleiding, roc en niveau

Niveau	<i>Opleidingsrichting</i>												Tot.
	<i>Techniek/Zorg</i>				<i>Administratief/Handel</i>				<i>Bouw/Kappers</i>				
	Roc A	Roc B	Roc C	Tot.	Roc A	Roc B	Roc C	Tot.	Roc A	Roc B	Roc C	Tot.	
1/2	0	3	4	7	0	1	0	1	3	0	0	3	11
3/4	0	4	4	8	3	2	1	6	2	0	7	9	23
Totaal	0	7	8	15	3	3	1	7	5	0	7	12	34

2.5 Analyse

In de interviews met mbo-deelnemers zijn verschillende thema's aan bod gekomen. Ten eerste is gevraagd naar de samenstelling van het netwerk, of deelnemers mensen kennen die hen aan een baan zouden kunnen helpen en waar zij deze mensen hebben leren kennen. Ten tweede zijn vragen gesteld om te weten hoe de activering van de netwerken bij de mbo-deelnemers in zijn werk gaat. Ten derde is gekeken naar de rol van deelnemers zelf in het netwerk; hoe verspreiding verloopt van informatie over werk die bij hen terecht komt. Ten vierde is gevraagd of deelnemers de mogelijkheid hebben om direct aan een baan te

beginnen na de opleiding; dus hoeveel directe gebruikswaarde het netwerk van de deelnemers heeft. Ten vijfde is gevraagd in hoeverre ouders of verzorgers, familie, vrienden, docenten en begeleiders de deelnemers bewust maken van het mogelijke belang van contacten voor deelnemers bij het vinden van een baan.

2.6 Netwerk

Personen in het netwerk

Vrijwel alle deelnemers vertelden iemand te hebben leren kennen tijdens de opleiding die zou kunnen helpen bij het vinden van een baan. Het gaat meestal om mensen die werkzaam zijn in het bedrijf waar de deelnemers stage hebben gelopen of nog lopen. Docenten of begeleiders van de school worden niet of nauwelijks genoemd. In ongeveer de helft van de gevallen is de contactpersoon iemand die wordt aangeduid als de 'baas', 'manager' of 'eigenaar'. In de overige gevallen gaat het om lagere leidinggevenden, stagebegeleiders of mensen die worden aangeduid als 'collega's'.

De relatie tot de contactpersoon verschilt van geval tot geval. Sommigen zeggen nog geregeld contact te hebben, langs te gaan of af te spreken.

Als ik in de buurt ben loop ik altijd even langs. Ook ben ik nog twee keer gaan eten met de contactpersoon. En mij is een baan aangeboden. (Terence, 20)

Via de mail is er nog wel eens contact. Binnenkort ga ik er weer eens langs. Ook hoor ik nog wel eens wat via een kennis. Het is een klein bedrijf, ook met oud-collega's is er nog wel eens contact. (Sylvana, 18)

Hulp roep bij het zoeken naar werk

De meeste deelnemers vertelden dat de opleidingsinstelling geen hulp biedt bij het zoeken naar werk of dat ze niet weten of de opleiding dit doet.

Nee, de opleiding begeleidt de studenten niet in het vinden van werk. Ze geven wel tips, maar uiteindelijk moet je het zelf doen: bellen, langsgaan enzovoort. (Corine, 19)

Een klein aantal deelnemers denkt dat de opleiding hier wel een ondersteunde rol in speelt.

Op verzoek kunnen docenten dingen aangeven. Ze hebben zelf ook in de zorg gewerkt, dus hebben er nog contacten. (Gertje, 18)

In enkele gevallen hangen er vacatures op het prikbord in de school of komen er mensen langs om over hun beroep of ervaringen te praten.

Er komen regelmatig mensen langs op school die vertellen over hun bedrijf en het vinden van werk. Vaak zijn dit detachingsbedrijven. (Gülsema, 20)

Op verzoek wil een docent ook wel tips geven, wat bij een aantal opleidingen geformaliseerd is in de vorm van een sollicitatietraining.

Uitwisselen informatie over zoeken naar werk

Ook is gevraagd naar de uitwisseling van informatie over de mogelijkheden tot werk na de opleiding met klasgenoten, met docenten en tijdens de bpv. Ongeveer drie kwart van de deelnemers spreekt over (de mogelijkheid tot) werk met andere deelnemers. Het gaat dan echter in veel gevallen meer over algemene toekomstplannen of ervaringen tijdens de stage dan dat er over banen of het verkrijgen van banen wordt gesproken.

Het gaat vaker over de toekomst, wat je verder wilt gaan doen. Er wordt samen nagedacht en soms wordt daar een docent bijgeroepen. (Glynes, 18)

Met docenten wordt slechts in een derde van de gevallen gesproken over de mogelijkheden tot werk na de opleiding. Dan gaat het eveneens over meer algemene toekomstplannen, maar ook geven docenten soms tips over hoe de weg naar een baan bewandeld dient te worden.

Het gaat vooral over wat je wil gaan doen, wat je wil worden en hoe je dat kan bereiken. (Esmeralda, 18)

Tijdens de bpv wordt weer vaker over de mogelijkheden tot werk gesproken en ook op een meer expliciete manier. Dan gaat het soms over algemene toekomstplannen van de deelnemer, maar veel vaker over een concrete baan bij het stagebedrijf en ook wel eens over tijdelijk werk, een vakantiebaantje volgend op de stage bijvoorbeeld.

Mensen met wie je direct werkt, vraag je wat je moet doen om daar te kunnen werken. (Gertje, 18)

2.7 Activering van het netwerk

Ongeveer twee derde van de deelnemers heeft wel eens iemand gevraagd naar beschikbare (bij)banen voor zichzelf of voor iemand anders. Een vijfde heeft wel eens een baan aangeboden gekregen zonder daar naar gevraagd te hebben. De overige deelnemers hebben hier geen ervaring mee.

Hoewel de data niet voor alle aspecten van activering van het netwerk compleet is, lijkt het erop dat de deelnemers bij het Deltion College - ofwel de autochtone deelnemers ten opzichte van allochtone deelnemers, ofwel het meer landelijk gelegen roc ten opzichte van de roc's in de grote steden - minder actief gebruikmaken van hun sociaal kapitaal. Dat wil zeggen dat zij minder vaak gevraagd hebben om een baan voor henzelf of voor een ander. Ook bij het vinden van stages maken zij in vergelijking met deelnemers van de twee andere roc's minder gebruik van hun persoonlijke sociale netwerken of netwerken waarin zij zelf hebben geïnvesteerd, vaker van het formele netwerk via de school of door zelf op pad te gaan. Wie wordt ingeschakeld voor hulp?

Aan deelnemers is gevraagd bij wie zij informeerden naar een beschikbare baan en waarom bij deze persoon. De antwoorden zijn te verdelen in de twee categorieën: vrienden, kennissen en familieleden aan de ene kant en contacten die zijn opgedaan tijdens werk of stage aan de andere kant. Op de vraag of de persoon in kwestie macht of invloed op het

werk had, werd zeer gevarieerd geantwoord. Er was geen specifieke voorkeur te ontdekken voor personen met macht of invloed.

Mijn achterbuurmeisje werkt nu al als schoonheidsspecialiste en zij heeft connecties in die wereld. Zij kan dan aangeven: daar zou je het eens kunnen proberen. En je hoort nog eens wat. (Lise, 18)

Soorten banen verkregen met hulp

Aangezien de meeste deelnemers nog met de opleiding bezig waren en weinig van hen op zoek waren naar een baan, ging het in de meeste gevallen om bijbaantjes (vaak horeca, detailhandel, schoonmaak). Ook werd het netwerk wel eens ingeschakeld voor het verkrijgen van een stageplaats.

Ontvangen hulp

In vrijwel alle situaties waarin gevraagd is om hulp, is dat slechts eenmalig gedaan bij dezelfde persoon. Er zijn verschillende soorten hulp geboden. In de meeste gevallen (ongeveer de helft) is er alleen informatie gegeven: er zijn contactgegevens doorgegeven of er is getipt over een bepaald bedrijf dat mensen nodig heeft.

Mijn tante werkte bij Kruidvat. Ik heb toen aan haar gevraagd hoe het daar was om te werken. En ook of ze misschien nog mensen nodig hadden. Mijn tante heeft toen verteld dat er een nieuwe vestiging van het Kruidvat snel geopend zou worden en dat ze daar nog wel mensen nodig hadden. Ik heb zelf contact opgenomen met de bedrijfsleider van de nieuwe locatie en zo de baan gekregen. (Corine, 19)

Soms konden deelnemers direct ergens aan de slag na een goed woordje of na afronding van hun stage in hetzelfde bedrijf. Ook is er in enkele gevallen door de contactpersoon contact gelegd met het bedrijf, vaak in de vorm van een telefoontje naar een leidinggevende binnen het bedrijf.

In veel van de gevallen hebben degenen die gevraagd hebben naar een beschikbare baan (of stageplek) bij contactpersonen deze ook gekregen en hadden ze de baan niet gekregen zonder de hulp van de contactpersoon. Ze zouden zelf niet zijn gaan zoeken, zouden de juiste persoon binnen het bedrijf niet hebben bereikt of zouden niet aan het bedrijf hebben gedacht. Het was iets dat toevallig voorbij kwam.

2.8 Eigen rol in het netwerk

Op de vraag wat te doen wanneer een deelnemer zelf iets hoort over een beschikbare baan, komen antwoorden naar voren die in vier categorieën onder te brengen zijn. Ten eerste wordt in ongeveer de helft van de gevallen verteld dat men het zal vertellen aan anderen, al dan niet aan vrienden.

Ik vertel dit aan mensen die een baan zoeken, maar ook wel gewoon als ik het met klasgenoten heb over werken. (Marije, 18)

Ten tweede is er het vertellen onder voorwaarden, 'dat ligt aan de baan' of 'dat ligt aan de persoon'.

Als iemand problemen heeft met zoeken, vertel ik het wel. (Shelby, 18)

Ten derde zijn er de mensen die eerst kijken of het niet iets voor henzelf is en pas daarna denken aan anderen.

Als ik zelf de baan zou willen hebben, zou ik het aan verder niemand vertellen. Als ik de baan zelf niet wil hebben, zou ik het wel aan iemand anders vertellen.

Ten vierde is er de categorie van het niet doorvertellen. Deelnemers die menen 'hun eigen glazen in te gooien' of vinden dat je jezelf moet verkopen. Hulp krijgen of geven wordt dan gezien als een teken van zwakte.

Deelnemers van het Deltion College lijken minder vaak informatie door te geven of pas wanneer zij zelf geen baan nodig hebben dan de overige deelnemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij ook minder gebruik lijken te maken van het netwerk dan de overige deelnemers (zie conclusie).

Hulp aan wie?

Op de vraag aan wie ze dat dan zouden vertellen, welke factoren daarvoor van belang zijn, kwamen antwoorden die te verbinden zijn aan de in het theoretisch hoofdstuk onderscheiden status - inschatting van kwaliteit op basis van positie of achtergrond - en reputatie; inschatting van kwaliteit op basis van behaalde resultaten, prestaties. Zo vertelde een deel van de deelnemers het eerst te vertellen aan goede kennissen, mensen die ze mogen, klasgenoten en vrienden. Opmerkelijk genoeg vertelde een deelnemer ook het juist niet aan haar beste vriendinnen te zullen vertellen, omdat het vele contact door samen te gaan werken de vriendschap onder druk zou kunnen zetten.

Mensen die je goed kent, gaan voor. Eerst goede kennissen, dan minder goede vriendinnen van school. (Gülsema, 20)

En ik moet ze ook aardig vinden, anders zou ik ook niets zeggen. (Miranda, 19)

Reputatiefactoren spelen vaak mee. Zo wordt er overwogen wie de baan het best zou kunnen uitvoeren, hoe hard iemand werkt, de houding, motivatie, gedrag op school. Kortom; wat iemand zou willen en zou kunnen, of iemand geschikt wordt geacht voor de baan in kwestie.

Aan mensen die niet gemotiveerd zijn of niets aan hun studie doen, vertel ik niet dat er ergens een baan is. (Marije, 18)

Je denkt wel aan de geschiktheid van personen; bijvoorbeeld bij mijn huidige bijbaan is klantvriendelijkheid erg belangrijk. (Warha, 22)

Naast status en reputatie speelt ook een derde criterium mee in de afweging of iemand wordt geholpen aan informatie over werk: de behoefte van de persoon in kwestie. Wie de baan het hardst nodig heeft, krijgt als eerste de informatie.

Verschillende factoren als status en reputatie zijn geen elkaar uitsluitende factoren. In veel gevallen is het een combinatie van factoren die uiteindelijk uitmaakt of er wel of geen hulp wordt geboden.

Het liefst vertel ik het aan mensen die er interesse in hebben en er naar op zoek zijn. Het maakt niet veel uit hoe goed ik iemand ken. Het gaat er vooral om wie er de meeste behoefte aan heeft en wie het het beste zou kunnen. (Terence, 20)

Deelnemers van het Deltion College noemen minder vaak factoren die voor hen bepalen of zij hulp willen bieden. Dit is niet verrassend, omdat deelnemers van deze instelling minder gebruik lijken te maken van sociale netwerken of eerst kijken naar hun eigen behoefte. Dit kan echter ook het gevolg zijn van lacunes in de data.

Positieve aspecten van het bieden van hulp

Er zijn verschillende positieve aspecten genoemd van het helpen van anderen bij het zoeken naar een baan. Zo wordt het als positief ervaren als mensen door jouw geboden kans een baan krijgen en er geld mee kunnen verdienen. De nadruk ligt dan vooral op positieve effecten voor diegene die de hulp ontvangt.

Je helpt iemand, je doet iemand een plezier. Het heeft niet echt voordelen voor jezelf. (Warha, 20)

De positieve effecten kunnen ook betrekking hebben op diegene die de hulp biedt. Het verschaffen van hulp kan bijvoorbeeld leiden tot gevoelens van trots.

Je biedt hulp. Dan voel je jezelf ook een beetje beter. (Dhana, 20)

Ook speelt de gedachte van wederkerigheid een rol. Als jij iemand nu helpt, zou dat in de toekomst in je eigen voordeel kunnen werken. Het kan een vriendschap versterken, doordat wederzijdse verplichtingen worden aangegaan waar een bepaalde mate van vertrouwen voor nodig is.

Je helpt anderen aan werk. Als je goed doet, krijg je goed terug. (Maaïke, 18)

Een enkeling vindt dat het jezelf geen voordelen biedt om anderen te helpen.

Negatieve aspecten van het bieden van hulp

De negatieve aspecten van het bieden van hulp zijn eveneens onder te verdelen in aspecten die betrekking hebben op degene aan wie de hulp geboden wordt en aspecten die betrekking hebben op degene die de hulp biedt. Zo wordt het als negatief ervaren als degene die hulp krijgt aangeboden de baan uiteindelijk niet krijgt, zijn of haar opties verspeelt, slecht werkt levert of afspraken niet nakomt of als het werk blijkt tegen te vallen.

Als de persoon waar ik een goed woordje voor heb gedaan niet zijn/haar best doet, zou ik dat vervelend vinden. (Stephanie, 18)

Daarnaast kan het zo zijn dat hiervoor genoemde tegenvallers worden toegeschreven aan degene die de informatie heeft verschaft.

Als de persoon die je hebt voorgesteld te solliciteren niet functioneert, kan je er zelf op aangekeken worden. Ik zal daarom altijd goed uitkijken wie ik vraag. (Kees, 21)

Ook speelt de angst mee dat degene die je helpt uiteindelijk jouw plek inneemt.

Maar misschien pikken ze mijn baan wel in als ik en die ander zouden solliciteren. (Silvia, 18)

Tot slot wordt genoemd dat je er zelf wel eens niets voor terug zou kunnen krijgen of spijt kunt krijgen dat je zelf niet je best hebt gedaan om de baan te krijgen als deze heel leuk blijkt te zijn.

2.9 Directe mogelijkheid tot werk

Ongeveer de helft van de geïnterviewden zou de mogelijkheid hebben om direct na de opleiding met een baan te beginnen maar nog geen concrete aanbieding te hebben gehad, of het onderwerp nog niet besproken te hebben. Nog eens een kwart zegt misschien direct met een baan te kunnen beginnen. Dit geldt vooral voor deelnemers van ROC van Amsterdam en ROC Zadkine. Vrijwel al deze mogelijkheden zijn verkregen via het leerbedrijf; tijdens of na de stage is de deelnemers een baan aangeboden.

Ik kan bij het stagebedrijf blijven, mij is al een baan aangeboden. Dit weten alleen mijn ouders en collega's van het stagebedrijf. Ik weet nog niet of ik er op in ga. Mogelijk wil ik toch ergens anders werken. Ik wil het open houden. (Jasper, 20)

Een aantal deelnemers heeft ook al bij een of meerdere stagebedrijven betaald werk gedaan buiten de stage om, een bijbaantje of vakantiebaantje. Een groot deel van de deelnemers wil echter nog verder leren en heeft daarom de aanbieding afgewezen of heeft het om die reden nog niet over werk gehad bij het leerbedrijf.

Nee, het is ook nog niet aan de orde, ik wil nog doorleren. Bij mijn stageplek zou ik wel aan de slag kunnen, maar dat wil ik niet. (Glynes, 18)

Het algemene beeld dat uit de interviews naar voren komt, is dat veel deelnemers erg bezig zijn met school en de voortgang van hun opleiding en nog niet kunnen of willen denken aan een baan.

2.10 Aandacht voor belang netwerk

Bij de meeste opleidingen wordt er niet of nauwelijks aandacht geschonken aan het belang van contacten tijdens de opleiding (waaronder de bpv) voor het vinden van een baan. Een aantal deelnemers noemt dat er aandacht voor is tijdens bpv-lessen en in mentoruren.

Vooraf stagebegeleiders zeggen dat het wel belangrijk is contacten te hebben om een baan te krijgen. Dat gebeurt meestal in persoonlijke gesprekken. Docenten houden zich vooral met de lessen bezig. (Sylvana, 18)

Andere deelnemers merken op dat er vooral aandacht wordt besteed aan het verkrijgen van een stageplaats en het goed volbrengen van de stage. Dat de mogelijkheid bestaat om via de stage aan een baan te komen, wordt niet belicht. De school lijkt er meer belang aan te hechten wat je leert tijdens een stage dan wie je leert kennen. Als het gaat over het vinden van een baan, wordt deelnemers bijgebracht hoe ze vacatures moeten zoeken en hoe ze sollicitatiebrieven moeten schrijven. De formele weg naar een baan (of stage) wordt meer expliciet bijgebracht dan de informele weg. Deze wordt slechts beschouwd als een manier om aan vakantiebaantjes of bijbaantjes te komen.

Ze praten over hoe je op de officiële manier werk kan vinden (of stage) dus via vacatures in de krant en dan bellen of een brief schrijven. (Miranda, 19)

Ze zeggen wel eens dat je via je stage misschien vakantiewerk kan krijgen, maar ze hebben het nooit over dat je echt vast werk kan krijgen via je stagebedrijf. (Andy, 18)

De grote meerderheid van de geïnterviewden antwoordde dat er niet of nauwelijks over het belang van contacten tijdens de opleiding of de bpv is gesproken.

Aandacht voor sociaal kapitaal bij ouders, verdere familie, vrienden

Ongeveer de helft van de geïnterviewden spreekt met ouders, (overige) familie of vrienden over het belang van netwerken bij het vinden van een baan. De manier waarop en de mate waarin dat gebeurt lopen sterk uiteen, van...

Met vrienden of thuis hebben we het er wel eens over tussen neus en lippen door. (Mark, 20)

...tot families waarin men er echt bewust mee bezig is.

Met mijn tantes die in de zorg werken gaat het er ook over. Ze zeggen dat ik me open moet stellen; dat als ik iets wil, ik ervoor moet gaan. Ook moet ik gesprekken aangaan met mensen in de sector, dan kun je ze bellen als dat nodig is. (Glynes, 18)

Ja, het scheelt als je iemand kent. Ik heb het er ook met mijn ouders en familie over. Ik ken veel mensen bij mij in het dorp dus dat is handig om werk te vinden. (Simon, 18)

Het inschakelen van het netwerk voor het zoeken naar werk of stageplaatsen wordt door sommigen gezien als een zwakte.

Het gaat erom hoe je functioneert, dan krijg je de baan vanzelf wel. (Warha, 22)

Of de deelnemer in kwestie is nog niet zo met werk bezig en praat dan ook meer over de voortgang van de opleiding en de plannen op dat gebied.

Nee, het is nog een beetje ver weg allemaal, werken. (Esmeralda, 18)

2.11 Conclusies

Vrijwel alle mbo-deelnemers vertelden iemand tijdens de opleiding te hebben leren kennen die hen zou kunnen helpen bij het vinden van een baan. Dit betekent dat de deelnemers, in hun eigen ogen, in het bezit zijn van een bepaalde vorm van sociaal kapitaal. Het lijkt er echter niet op dat deelnemers vaak het mogelijke belang van deze contacten inzien, waardoor zij contacten laten verwateren en waarschijnlijk ook minder contacten opdoen.

Opvallend was dat leerlingen van het Deltion College in vergelijking met leerlingen uit de grote steden vaker het formele netwerk via de school activeren voor hun leerloopbaan en minder hun persoonlijke netwerk. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Zo is het mogelijk dat er bij bedrijven in de grote steden meer sollicitaties binnenkomen en selectie via werknemers of bekenden van werknemers dient om onzekerheid over de kwaliteiten en het gedrag van sollicitanten terug te dringen. Ook is het mogelijk dat de (allochtone) deelnemers in de Randstad meer moeite hebben met solliciteren via formele wegen en daarom meer zijn aangewezen op informele wegen. Wellicht heeft het Deltion College - al dan niet vanwege het meer regionale karakter - een persoonlijker contact met bedrijven, waardoor gemakkelijker aan stageplaatsen gekomen kan worden. Of bedrijven voelen zich meer verantwoordelijk voor de opleiding van nieuwe werknemers voor de regio dan in een meer anonieme stedelijke omgeving. Hoewel van ongeveer de helft van de Deltiondeelnemers het opleidingsniveau van de kostwinner rond mbo-niveau ligt - wat in vergelijking met de overige instellingen relatief hoog is - zou ook een beperkter netwerk van de deelnemers aldaar en hun connecties een rol kunnen spelen.

Deelnemers blijken vaak nog weinig met hun toekomstige beroepsleven bezig te zijn. Onder klasgenoten hangt dan ook meer een sfeer van vriendschap, waarbij het gaat over meer algemene toekomstplannen in het leven dan over de carrière. Deze vriendschappen leiden wel tot de uitwisseling van informatie over bijbaantjes en stageplekken, maar lijken een gesloten netwerk te vormen, waardoor de reikwijdte beperkt blijft (zie Granovetter, 1983). Met docenten wordt over het algemeen veel minder gesproken en als het al gebeurt, dan gaat het zelden over het werkende leven na de schooltijd. De school en zijn werknemers worden gezien als de opleider, die zich op enige afstand bevindt van de arbeidsmarkt. Docenten of begeleiders binnen de school worden dan ook niet als relevant beschouwd als contactpersonen bij het zoeken naar een baan, enkele uitzonderingen daargelaten. Het potentieel van institutionele contacten (zie bijvoorbeeld Rosenbaum, 1996; Rosenbaum, DeLuca e.a. 1999; McGuire, 2002) - met name voor zwakkere groepen kunnen deze voordelig werken; het belang van reputatie neemt toe en het belang van status neemt af - gaat daarmee verloren.

Op de werkvloer van het leerbedrijf is de plek waar gewerkt wordt en waar ook over het werk gepraat wordt. Hier worden nieuwe contacten opgedaan, die zich eerder buiten de

eigen kennissenkring van deelnemers bevinden en toegang bieden tot netwerken die beter aansluiten op de opleiding van de deelnemers.

Het gebruikmaken van sociale contacten is voor veel deelnemers niet iets compleet nieuws. Een aanzienlijk deel van hen heeft al eens een bijbaantje of een stageplaats via sociale netwerken verkregen, meestal door zelf bij bekenden aan te kloppen voor hulp. Soms kwam de mogelijkheid echter ook ongevraagd naar hen toe, als 'bijproduct' van een gesprek met vrienden of bekenden. Dit bevestigt de stelling dat jongeren wel degelijk actief een netwerk opbouwen en hier gebruik van maken (zie Holland, Reynolds & Weller, 2007; Morrow, 1999) en onderzoekers dus verder moeten kijken dan slechts het netwerk van de ouders als indicatie voor het netwerk van jongeren. Het gaat dan echter om ongeschoold werk, dat gemakkelijk via vrienden of bekenden verkregen kan worden. Onderling vertrouwen, voortkomend uit een langdurige relatie van wederkerigheid binnen een groep, zorgt ervoor dat de uitwisseling van informatie gemakkelijk plaatsvindt (de gesloten netwerken, zie Coleman, 1988). Banen die aansluiten op de opleiding, zowel qua niveau als qua inhoud, zijn eerder te verkrijgen via contacten tijdens de opleiding, waarbij met name de stage een belangrijke rol kan spelen. Deze contacten zijn mensen buiten de kring van hechte vrienden en zo toegang bieden tot een ruimer netwerk (de zwakke bindingen, zie Granovetter, 1983). Banen die voortkomen uit stages sluiten beter aan bij de opleiding van deelnemers, waardoor deelnemers er een goede basis kunnen leggen voor hun toekomst na de opleiding. Daarnaast is het zo dat door stage te lopen bij verschillende leerbedrijven, een deelnemer een groter netwerk op kan bouwen.

Het soort hulp dat geboden wordt verschilt. Meestal wordt er door contactpersonen alleen informatie verschaft. Er worden contactgegevens of namen van personen of bedrijven doorgegeven. Sommige deelnemers kunnen na een goed woordje van iemand uit hun directe omgeving meteen aan de slag. Hierbij lijken vooral statusfactoren een rol te spelen. Ze krijgen de baan of de stageplaats om wie ze zijn. Anderen krijgen een baan aangeboden na een succesvol verlopen stageperiode. Hierbij lijken vooral reputatiefactoren een rol te spelen; ze krijgen de baan op basis van wat ze gepresteerd hebben.

Contactpersonen kunnen de deelnemers helpen de weg te vinden naar de juiste bedrijven of instellingen en kunnen onverwachte nieuwe mogelijkheden aandragen waar deelnemers hun voordeel mee kunnen doen.

Een deel van de vragen uit dit onderzoek is toekomstgericht en gaat over zaken waar de deelnemers nog geen ervaring mee hebben. Dat deelnemers soms moeite hebben met de beantwoording van vragen over hun netwerk, kan gezien worden als een indicatie dat ze niet erg bewust bezig zijn met het opbouwen en onderhouden van hun netwerk. Zo is er gevraagd hoe de deelnemers zelf zouden handelen wanneer zij zouden vernemen over een beschikbare baan. De antwoorden lopen sterk uiteen van zeer selectief (niet doorvertellen) tot zeer aselectief (aan iedereen doorvertellen), met daartussen een selectie op basis van de mate van behoefte van anderen en de mate van behoefte bij de deelnemer zelf.

Bij de overweging aan wie deze informatie wordt doorverteld, spelen drie selectiecriteria een rol: status, reputatie en behoefte. Dit komt erop neer dat in de overweging aan wie dergelijke informatie door te geven, van belang is wat de relatie is tot de persoon, of de persoon in kwestie geschikt wordt geacht voor het werk en hoe hard de persoon een baan

nodig heeft. Deze selectiecriteria moeten er toe dienen dat de gedane investering - het inzetten van contacten - zich terugbetaalt in zo veel mogelijk positieve aspecten en dat negatieve aspecten zo veel mogelijk worden beperkt.

De positieve aspecten van het helpen van anderen bij het vinden van een baan zijn te categoriseren in drie groepen. Ten eerste is er de altruïstische overweging dat een ander geholpen is met dergelijke informatie. Ten tweede is er het eigenbelang van degene die hulp biedt; het geven van hulp leidt tot gevoelens van trots. Ten derde is het helpen van elkaar een manier om een band te versterken; vertrouwen op te bouwen. Als je iets voor een ander over hebt, kun je op gezette tijden ook iets terug verwachten. Dit principe wordt gevat in het begrip wederkerigheid.

De negatieve kanten aan het helpen van anderen zijn in te delen in dezelfde drie categorieën als de positieve categorieën. Waar er bij de positieve aspecten wordt uitgegaan van een positief scenario - dat de hulp ook leidt tot een goede baan voor degene die de hulp ontvangt en zowel de werkgever als de werknemer tevreden zijn - wordt bij de negatieve kanten uitgegaan van negatieve scenario's: de ontvanger van de informatie krijgt de baan toch niet, gaat de mist in tijdens de sollicitatie of maakt de verwachtingen niet waar zodra hij of zij aan de baan begint. Dit leidt ten eerste tot negatieve gevoelens bij degene die de baan toch niet krijgt of verliest. Ten tweede kan het terugslaan op degene die de informatie heeft verschaft; die wordt erop aangekeken dat de nieuwe werknemer het niet goed doet of als het werk toch minder interessant blijkt dan verwacht. Deze negatieve ervaring tussen degene die de informatie verschaft en degene die informatie ontvangt, kan leiden tot een verslechtering van de relatie tussen beide personen. Er gaat een soort omgekeerde wederkerigheid in werking: door de negatieve ervaring zal in het vervolg nog eens een tweede keer worden nagedacht voordat men weer met elkaar in zee gaat.

De bevindingen dat een aanzienlijk deel van de deelnemers een mogelijkheid heeft om na de opleiding aan een baan te beginnen en dat vrijwel al deze mogelijkheden zijn verkregen via het leerbedrijf, laten zien dat de bpv grote mogelijkheden biedt om werk te vinden op de korte of lange termijn. Bovendien is het voordeel van een stage voor mensen die tot een lage statusgroep behoren, dat zij zich gedurende hun stage kunnen bewijzen en de reputatie aan belang toeneemt ten opzichte van de status. In hoeverre deze mogelijkheden ook worden benut, is de vraag. Het algemene beeld dat uit de interviews naar voren komt, is dat veel deelnemers erg bezig zijn met hun schoolcarrière en nog niet willen of kunnen denken aan een baan.

Er is op de onderzochte roc's geen structurele aandacht voor het belang van contacten tijdens de bpv in relatie tot de kansen op de arbeidsmarkt van deelnemers. Of er aandacht is voor dit thema, lijkt met name af te hangen van individuele docenten en begeleiders die er oog voor hebben. De meeste deelnemers zijn dan ook niet voorbereid om een voor hun arbeidskansen relevant netwerk te ontwikkelen en te onderhouden.

De onderzochte scholen hechten meer belang aan wat deelnemers leren tijdens de bpv dan wie ze er leren kennen. Bij sommige opleidingen wordt deelnemers bijgebracht hoe ze via formele wegen een baan kunnen vinden - vacatures zoeken, sollicitatiebrieven schrijven en gesprekken voeren - terwijl de informele wegen buiten beschouwing worden gelaten.

Hiermee worden deelnemers niet volledig voorbereid op de moeilijkheden en mogelijkheden die hen na het afronden van hun opleidingen te wachten staan.

Ook ouders, overige familie en vrienden lijken zich - naar bevindingen uit de interviews met deelnemers - niet altijd bewust van het belang dat het opbouwen van een goed netwerk voor de deelnemers kan hebben. Als deelnemers noch door de school, noch door de omgeving hierop gewezen worden, kan dit negatieve gevolgen hebben voor de carrièrekansen van de deelnemers in kwestie.

3 De beroepspraktijkvorming als wervingsmiddel: tweede onderzoeksdeel

3.1 Beroepspraktijkvorming in leerbedrijven

Leerbedrijven hebben naast een maatschappelijke functie als opleider tijdens de beroepspraktijkvorming een belang als werkgever bij het begeleiden van mbo-deelnemers. Directe wervings- en selectiemotieven kunnen een rol spelen bij het aanbieden van stagemogelijkheden of bedrijfsprojecten, vooral als mbo-deelnemers in de laatste fase van hun opleiding zijn. Het bedrijf krijgt 'potentials' tegen lage kosten 'op zicht' en kan gemakkelijk selecteren. Zij kunnen via stages of bedrijfsprojecten alvast ingevoerd worden in de eigen bedrijfscultuur (Janmaat, 2006, pp. 86-87). In Groot-Brittannië ontdekken steeds meer grote bedrijven de stage als manier om geschikt personeel te werven (Beckett, 2006). Ook in Nederland lijken bedrijven zo te werk te gaan. De werkgever en de werknemer leren elkaar op een betrekkelijk vrijblijvende basis nader kennen. Wordt een mbo-deelnemer geschikt bevonden, dan kan de werkgever ervoor kiezen deze een regulier dienstverband aan te bieden.

Dit wetende biedt de bpv voor mbo-deelnemers een kans om aansluitend of in de toekomst de arbeidsmarkt te betreden bij het leerbedrijf. Dit vergt wel vaardigheden van de deelnemer in het verwerven van sociaal kapitaal en het signaleren en benutten van kansen. Deze vaardigheden zouden idealiter onderdeel moeten zijn van het onderwijsprogramma van het mbo, bijvoorbeeld als onderdeel van loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003).

In de hierop volgende paragraaf wordt het concept sociaal kapitaal gekoppeld aan de motieven die leerbedrijven hebben om bpv-plaatsen te bieden en welke factoren bepalen of een mbo-deelnemer na afloop in aanmerking komt voor een baan. Vervolgens komen de onderzoeksvraag aan de orde, de onderzoeksopzet en doelgroep, methode en instrumentgebruik, de respons, resultaten en conclusies van dit onderzoeksdeel. In de conclusieparagraaf wordt tevens de verbinding gelegd tussen beide onderzoeksdelen.

3.2 Motieven voor aanbieden stageplaatsen

Uit eerder onderzoek onder leerbedrijven bleek dat werving van personeel voor een deel van de leerbedrijven een motief is om bpv-plaatsen te bieden. Detmar en De Vries (2006, p. 55) vonden onder zeven mkb-sectoren drie hoofdmotieven voor het aanbieden en verzorgen van bpv-plaatsen: bedrijfsbelang, branchebelang en maatschappelijk belang (zie ook Hövels, Den Boer & Frietman, 2005; Hövels, Den Boer & Klaijnsen, 2007). Drie kwart van de bedrijven noemt in elk geval een motivatie uit bedrijfsbelang, meestal in combinatie met een branchegerelateerd motief. Dit geldt echter niet voor alle sectoren. Met name in de sector 'ambachten' noemen bedrijven uitsluitend branche en/of maatschappelijke motieven. 60% van de bedrijven in deze sector is zzp'er en heeft nauwelijks belang bij deelnemers voor de toekomstige personeelsvoorziening. Bij bedrijven die bpv-plaatsen aanbieden voor zowel bol als bbl⁴-deelnemers, liggen de motieven voor het opleiden van bol-stagiairs eerder bij branche en maatschappelijke belangen. Een uitzondering hierop is de sector Welzijn en

⁴ Bbl is de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij 60% of meer van de studieduur bestaat uit leren in de praktijk.

Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK), waar bedrijven vooral bedrijfsmotieven hebben om bol-deelnemers op te nemen. In de administratieve en economische sector was het belangrijkste motief voor het aanbieden van stageplaatsen dat bedrijven mbo-deelnemers de mogelijkheid wilden bieden kennis te maken met de praktijk (Bronneman-Helmers, 2006, p. 112). Kortetermijnbelangen zoals het binnenhalen van productieve arbeidskrachten, het leren kennen van toekomstige nieuwe medewerkers of versterking van het imago van het bedrijf, werden minder vaak als motief genoemd (ongeveer 30%).

Een groot deel van de mbo-deelnemers vindt dan ook een baan bij het leerbedrijf. Uit de Mbo-kaart van 2008 (<http://www.toppen.nl/actueel>) blijkt dat in 2007 62% van de gediplomeerde mbo'ers bij het leerbedrijf ging werken. Bij leerbedrijven bol was dit 48% en bij de bbl bleef 78% bij dezelfde werkgever.

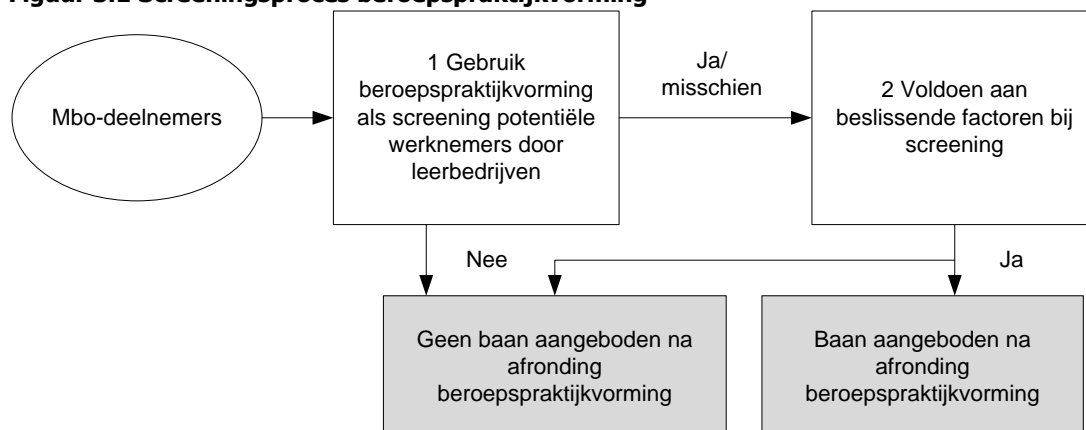
3.3 Tevredenheid over de mbo-deelnemer

Mbo-deelnemers voldoen over het algemeen aan de verwachtingen van de leerbedrijven (Hagens & Kraaijvanger, 2008). Een grote meerderheid vindt dat ze een nuttige bijdrage leveren aan de organisatie. Iets meer dan de helft van de bedrijven zou een bepaalde leerling of stagiair(e) in dienst nemen als men een passende vacature heeft na afloop van de leerperiode. 9 van de 10 leerbedrijven die een aka-stagiair(e) begeleidden, zouden dit opnieuw doen. Hoewel een aka-opleiding niet goed vergelijkbaar is met een mbo-opleiding gezien het lagere niveau, is te verwachten dat de gemiddelde tevredenheid van leerbedrijven die mbo-deelnemers begeleiden niet lager zal zijn dan deelnemers aan een aka-opleiding. De meest genoemde redenen om een aka-stagiair(e) na afloop van de stage niet in dienst te nemen, zijn een gebrek aan motivatie (31%) en een gebrek aan capaciteiten (25%). Een aanzienlijk deel (22%) van de leerbedrijven noemt andere redenen, meestal voortkomend uit specifieke ervaringen met de betrokkene.

Of een mbo-deelnemer een baan aangeboden krijgt na het afronden van de beroepspraktijkvorming lijkt af te hangen van twee factoren (zie figuur 3.1):

- 1 van de intentie van de werkgever; gebruikt deze de stage als screening van potentiële werknemers;
- 2 van de tevredenheid van de werkgever over de mbo-deelnemer. Hoe dit screeningsproces in de praktijk in zijn werk gaat en welke factoren bepalend zijn bij de screening, zijn in deze fase van het onderzoek onderzocht.

Figuur 3.1 Screeningsproces beroepspraktijkvorming



Voor mbo-deelnemers die in de eindfase zijn van hun opleiding - en zeker voor hen die aansluitend willen gaan werken - is het van belang om het leerbedrijf zorgvuldig te selecteren op geschiktheid als toekomstige werkgever en op kansen en mogelijkheden, zoals genoemd bij (1) en (2) in figuur 3.1.

3.4 Onderzoeksvraag

Bij het bieden van bpv-plaatsen heeft drie kwart van de leerbedrijven een bedrijfsbelang en blijkt een aanzienlijk deel van de mbo-deelnemers een reguliere baan te krijgen bij het leerbedrijf. Vanuit het perspectief van mbo-deelnemers gezien kan een stage of leerbaan dus een goede kans bieden om na de leerperiode door te stromen in een reguliere baan bij het leerbedrijf. Voor hen, maar ook voor onderwijsinstellingen die mbo-deelnemers voorbereiden op arbeidsparticipatie, is het van belang om zich daarvan bewust te zijn, te weten wat leerbedrijven belangrijk vinden aan (toekomstige) medewerkers en welke factoren bepalend zijn voor het wel of niet aangeboden krijgen van een baan na de leerperiode.

Dit tweede onderzoeksdeel richt zich op praktijkbegeleiders in leerbedrijven. De onderzoeksvraag is hoe de beroepspraktijkvorming zich verhoudt tot de werving en selectie van nieuwe medewerkers in leerbedrijven. De subvragen zijn:

- 1 In hoeverre hebben bpv-plaatsen de functie om geschikt personeel te werven voor het leerbedrijf?
- 2 Welke factoren zijn voor leerbedrijven van belang voor de beslissing van wel of niet aanbieden van een baan aan een mbo-deelnemer na de beroepspraktijkvorming?

Na beantwoording van de onderzoeksvragen wordt beargumenteerd wat dit betekent voor het sociaal kapitaal van mbo-deelnemers en wat mbo-instellingen in dit verband kunnen betekenen in de voorbereiding van deelnemers op toetreding tot de arbeidsmarkt.

3.5 Onderzoekopzet en doelgroep

Vragenlijst

Voor dit onderzoeksdeel is kwantitatief onderzoek gedaan. Er is een vragenlijst ontwikkeld in samenwerking met Colo. Verschillende kenniscentra hebben een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de vragenlijst door deze kritisch te bekijken en te voorzien van commentaar. De vragenlijst is afgenomen onder 837 praktijkbegeleiders van verschillende organisaties.

In de vragenlijst zijn vragen opgenomen over:

- het beleid en de werkwijze rond mbo-deelnemers en vacatures;
- werving van medewerkers als motief om bpv-plaatsen te bieden;
- wervingskanalen bij werving van mbo-deelnemers voor de bpv;
- factoren die voor leerbedrijven van belang zijn bij de selectie van mbo-deelnemers;
- overwegingen om (voormalig) mbo-deelnemers in reguliere banen aan te nemen;
- voorkomende functies en aanstellingen bij de aanname van voormalig mbo-deelnemers.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van stellingen en vragen. Een algemene stelling over werving als motief is: het werven van medewerkers is een belangrijk motief om bpv-plaatsen te bieden. Stellingen die meer duidelijk maken *waarom* dit een motief is, zijn:

- met stages of leerbanen krijg je de kans om de beste mbo-deelnemers te selecteren;
- met stages of leerbanen kun je de competenties van potentiële medewerkers meten.

De antwoorden werden gegeven op een vijfpuntsschaal, variërend van 'mee eens' tot en met 'niet mee eens'. Daarnaast zijn vragen opgenomen over factoren die van belang zijn bij het wel of niet aannemen van een mbo-deelnemer na de leerperiode. Een voorbeeld is de vraag: wat zijn belangrijke overwegingen bij aanname van een voormalig mbo-deelnemer? Op een vijfpuntsschaal werden factoren beoordeeld van 'onbelangrijk' tot 'zeer belangrijk'. Factoren waren onder meer 'samenwerking en collegialiteit', 'binding met de organisatie', 'een afgeronde opleiding' enzovoort.

Selectie van onderzoekseenheden

Gezien de onderzoeksvraag was het noodzakelijk om respondenten te kiezen die zowel de werkwijze en het beleid van beroepspraktijkvorming in hun organisatie goed kennen, als de dagelijkse praktijk van samenwerking met mbo-deelnemers. Dit geldt voor praktijkbegeleiders. Via het Colo is contact gelegd met alle zeventien kenniscentra voor beroepsopleiding en bedrijfsleven. Zestien kenniscentra gaven toestemming om de organisaties van de eigen branches schriftelijk te verzoeken om deel te nemen aan het onderzoek en de vragenlijst in te vullen. Uit het volledige adressenbestand van Colo van alle kenniscentra is een representatieve steekproef getrokken van 4.881 leerbedrijven.

Methode en instrumentgebruik

De resultaten van het onderzoek zijn hoofdzakelijk weergegeven in kruistabellen. Daarnaast zijn resultaten vergeleken van de leerroutes bol en bbl, van de verschillende branches en van leerbedrijven van verschillende grootte.

Van de items die betrekking hebben op het beleid en de werkwijze rond mbo-deelnemers en vacatures is een schaal geconstrueerd en is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. De

betrouwbaarheid van de schaal volgens Cronbach's Alpha is 0,7. Volgens de statistische richtlijnen is dit voldoende betrouwbaar (Cohen in Van Peet, Van den Wittenboer & Hox, 1997).

Met *kruistabellen* is inzicht gegeven in:

- 1 het beleid en de werkwijze rond mbo-deelnemers en vacatures;
- 2 welke mate werven van medewerkers een motief is om bpv-plaatsen te bieden;
- 3 wervingskanalen bij werving van mbo-deelnemers voor de bpv;
- 4 factoren die van belang zijn bij de selectie van mbo-deelnemers;
- 5 wat overwegingen zijn bij aanname van (voormalig) mbo-deelnemers in reguliere banen;
- 6 welke functies en aanstellingen voorkomen bij de aanname van voormalig mbo-deelnemers.

Met *verschiltoetsen* is berekend of er significante verschillen zijn tussen praktijkbegeleiders bol en praktijkbegeleiders bbl, tussen leerbedrijven die verschillen in grootte en – waar het aantal respondenten groot genoeg was – tussen branches. Organisaties die mbo-deelnemers begeleiden, zijn aangesloten bij een kenniscentrum dat hoort bij de betreffende branche. De vergelijking is gemaakt tussen leerbedrijven die zijn aangesloten bij de zestien verschillende kenniscentra.

Bij bovengenoemde punten 1, 3, en 6 is met de *Chi-kwadraat toets* nagegaan of er significante verschillen zijn tussen de leerroutes en leerbedrijven van verschillende grootte. Het was niet mogelijk om ditzelfde te onderzoeken bij branches, omdat het aantal respondenten per kenniscentrum te klein was om statistisch verantwoorde uitspraken te doen.

Met een *T-toets* zijn de verschillen berekend tussen leerbedrijven bol en leerbedrijven bbl met betrekking tot bovengenoemde punten 2, 4 en 5.

Met een *enkelvoudige variantie-analyse* (One-way ANOVA) zijn met betrekking tot punten 2, 4 en 5 de verschillen berekend tussen:

- leerbedrijven die verschillen in grootte (drie categorieën);
- branches (kenniscentra).

Om bovengenoemde variantie-analyse te kunnen uitvoeren, zijn minimaal 25 respondenten nodig (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2003). Er waren 7 kenniscentra met 25 of meer respondenten. Van de overige 9 kenniscentra zijn de resultaten buiten beschouwing gelaten. Er is één meetmoment geweest in oktober 2009, waarop de vragenlijsten zijn afgenomen.

Respons en non-respons

Respons

De vragenlijsten zijn per post gestuurd naar alle leerbedrijven uit de steekproef, ter attentie van de verantwoordelijke voor praktijkbegeleiding van mbo-deelnemers. Van sommige leerbedrijven was een contactpersoon bekend. Van de meeste leerbedrijven was dit niet het geval. Na de sluitingsdatum waren er circa 500 vragenlijsten ingevuld geretourneerd. Omdat dit aantal niet voldoende was, is een herinneringsbrief gestuurd naar alle leerbedrijven

waarvan nog geen vragenlijst was ontvangen. De uiteindelijke respons was 837 vragenlijsten van de 4.881 verzonden vragenlijsten. 110 vragenlijsten kwamen onbestelbaar retour. Dit maakt dat er een respons was van 18%.

Leerroutes

Er zijn 533 vragenlijsten ontvangen van praktijkbegeleiders van mbo-deelnemers die de bol-route volgen. 304 vragenlijsten zijn afkomstig van praktijkbegeleiders van mbo-deelnemers die de bbl-route volgen.

Grootte leerbedrijf en aantal mbo-deelnemers

De grootte van de leerbedrijven loopt sterk uiteen, van eenmansbedrijven tot organisaties met duizenden medewerkers in dienst. Om variantie-analyse te kunnen uitvoeren, zijn drie categorieën van grootte gemaakt:

- 1 55% van de leerbedrijven is klein: 1 t/m 20 medewerkers;
- 2 20% van de leerbedrijven is middelgroot: 21 t/m 80 medewerkers;
- 3 25% van de leerbedrijven is groot: meer dan 80 medewerkers.

27% van de leerbedrijven heeft niet meer dan 1 mbo-deelnemer in begeleiding.

49% van de leerbedrijven heeft 2 tot maximaal 5 mbo-deelnemers in begeleiding.

15% van de leerbedrijven heeft 6 tot maximaal 19 mbo-deelnemers in begeleiding.

Bij 9% van de leerbedrijven zijn er 20 of meer mbo-deelnemers in begeleiding.

Branches

De verdeling van ontvangen vragenlijsten van leerbedrijven behorend bij de verschillende kenniscentra was als volgt:

Tabel 3.1 Ontvangen vragenlijsten van leerbedrijven behorend bij de verschillende kenniscentra

<i>Kennis- centrum</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>
Aantal vragenlijsten	81	184	29	20	19	99	18	57	18	13	10	4	10	51	195	16
Per leerroute																
• bol	60	140	15	17	6	48	15	33	10	2	4	0	8	15	159	0
• bbl	21	44	14	3	13	51	3	24	8	11	6	4	8	36	36	16

Van 13 vragenlijsten is niet duidelijk bij welk kenniscentrum het betreffende leerbedrijf hoort.

Non-respons

Doordat de vragenlijsten zijn uitgezet onder alle leerbedrijven uit een adressenbestand is duidelijkheid verkregen over non-respons. De non-respons bedraagt 82%. Er kunnen verschillen bestaan tussen de groep waaruit de respondenten afkomstig zijn en de groep die niet heeft deelgenomen. Eventuele verschillen tussen deze groepen hadden nagegaan kunnen worden door een aanvullend onderzoek te doen onder de non-responsgroep. Dit is niet gedaan. Wel hebben naar schatting zo'n 75 mensen uit de non-responsgroep telefonisch of schriftelijk laten weten waarom zij niet deelnamen. Redenen waren:

- er waren in het afgelopen jaar geen stagiair(e)s of leerlingen van het mbo;
- er is onvoldoende tijd (bijvoorbeeld door werkdruk) om de vragenlijst in te vullen;

- het leerbedrijf ontvangt een te groot aantal vragenlijsten voor onderzoek, waardoor besloten is niet deel te nemen.

Daarnaast bleek dat de vragenlijst in veel gevallen niet direct bij de juiste persoon terecht was gekomen omdat in de meeste gevallen geen contactpersoon bekend was. Een groot aantal personen liet na de herinneringsbrief weten geen vragenlijst te hebben ontvangen en verzocht deze alsnog te mogen ontvangen. Het is te verwachten dat niet alle personen deze moeite hebben genomen en dit een deel van het hoge percentage non-respons verklaart.

3.6 Resultaten

In dit rapport zijn de resultaten van alle leerbedrijven die vallen onder de zestien verschillende kenniscentra samen weergegeven in de volgende paragrafen:

- mbo-deelnemers en vacatures: beleid en werkwijze;
- werving van medewerkers als motief voor bpv;
- wervingskanalen voor de bpv;
- selectie van mbo-deelnemers voor de bpv;
- overwegingen bij aanname na de leerperiode;
- soorten aanstellingen en functieniveaus.

Per paragraaf zijn eventuele significante verschillen benoemd tussen leerroutes bol en bbl, tussen leerbedrijven van verschillende grootte en tussen branches ($p < 0,05$).

In februari 2010 vond een 'membercheck' plaats, een bijeenkomst waarin de resultaten zijn voorgelegd aan vertegenwoordigers van de verschillende kenniscentra. Aan de aanwezigen is de vraag gesteld in hoeverre zij de resultaten herkennen, wat mogelijke verklaringen kunnen zijn en is nagedacht over conclusies. De uitkomsten zijn verwerkt in paragraaf 3.8 van dit onderzoeksrapport.

Mbo-deelnemers en vacatures: beleid en werkwijze

Op de hieronder genoemde stellingen over beleid en werkwijze ten aanzien van (voormalig) mbo-deelnemers en vacatures, konden respondenten invullen of deze wel of niet van toepassing zijn. De percentages van respondenten die bevestigend antwoordden, zijn in tabel 3.2 weergegeven.

Tabel 3.2 Beleid en werkwijze mbo-deelnemers en vacatures

<i>Beleid en werkwijze mbo-deelnemers en vacatures</i>	n=837
Er is een specifieke werkwijze of beleid rond werving van mbo-deelnemers bij vacatures	72%
Een goede mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren	30%
De gegevens van mbo-deelnemers worden in portefeuille gehouden, in afwachting van vacatures	26%
Een goede mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden	24%
(Voormalig) mbo-deelnemers worden benaderd als er een vacature ontstaat	23%
Mbo-deelnemers hebben voorrang bij sollicitaties ten opzichte van externe kandidaten	17%
Iedere mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren	10%
Iedere mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden (bijvoorbeeld omdat dit een afspraak is met het opleidingsinstituut)	2%

Overige opmerkingen die werden gemaakt door met name respondenten van bol-leerbedrijven, is dat er nooit vacatures (op mbo-niveau) zijn. Bij respondenten van bbl-leerbedrijven werd in veel gevallen opgemerkt dat medewerkers al aangesteld waren in een reguliere functie en vervolgens de opleiding gingen volgen of 'mbo-deelnemers zijn medewerkers'.

Verschillen tussen leerroutes bol en bbl

Mbo-deelnemers die de bbl-route volgen, blijven vaker na afloop van de leerperiode bij het leerbedrijf werken, veelal in de vorm van behoud van de baan die ze in wezen al hebben. Aan de andere kant wordt van voormalig mbo-deelnemers die de bol-route volgen, vaker de gegevens bewaard voor als er een vacature ontstaat en zij worden dan vaker alsnog benaderd. Dit is mogelijk te verklaren als bbl-leerbedrijven de aanname van een mbo-deelnemer aan het begin van de opleiding al verbinden aan een vacature. In dat geval ligt een aansluitend dienstverband voor de hand. En als een mbo-deelnemer in een bbl-leerbedrijf zijn baan niet behoudt, dan zal daar vermoedelijk een reden voor zijn, bijvoorbeeld onvoldoende functioneren of een andere (bedrijfseconomische) reden. Het is ook mogelijk dat de betrokkene na het behalen van het diploma zelf de keuze maakt om niet te blijven. Het heeft in dit geval ook weinig nut om de gegevens van de betrokkene te bewaren voor een toekomstige vacature.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

Grote leerbedrijven hebben minder vaak specifiek beleid over mbo-deelnemers en vacatures in vergelijking met kleinere leerbedrijven. Wel moet hierbij worden opgemerkt dat vergelijking op dit punt lastig is omdat het beleid geheel kan verschillen van inhoud en omvang. De aanwezigheid van beleid betekent in ieder geval dat een leerbedrijf hierover heeft nagedacht en afspraken heeft gemaakt. Verder raden kleine leerbedrijven een mbo-deelnemer minder vaak aan om te solliciteren. Dit kan bijvoorbeeld ook betekenen dat er bij kleine leerbedrijven minder vaak vacatures beschikbaar zijn. Grote leerbedrijven benaderen vaker een (voormalig) mbo-deelnemer als er een vacature ontstaat.

In meer dan drie kwart van de leerbedrijven wordt wel eens een (voormalig) mbo-deelnemer benaderd voor een vacature. Opvallend is dat er bij 30% van de leerbedrijven bol (bijna) geen enkele mbo-deelnemer een baan krijgt na de stage. Bij leerbedrijven bbl komt dit minder vaak voor; bij 17%. Bij 28% van de leerbedrijven bbl behouden (bijna) alle mbo-deelnemers een baan na de bpv. Slechts 3% van de leerbedrijven biedt alle bol-deelnemers een baan aan. Uit telefoongesprekken met diverse respondenten bleek al dat in sommige branches bbl'ers beschouwd worden als medewerkers, met als enige verschil dat diplomering nog moet volgen. In de veelal kleine leerbedrijven was het moeilijk om personeel te vinden, waarbij mbo-deelnemers die de bbl-route volgen als een goed alternatief worden beschouwd.

Werving van medewerkers als motief voor bpv

Er zijn stellingen voorgelegd over het werven van medewerkers als motief om bpv-plaatsen te bieden, die samen met de antwoorden zijn weergegeven in tabel 3.3. De eerste stelling (onder algemeen) beantwoordt de vraag of werving een motief is om bpv-plaatsen te bieden. De stellingen die in de tabel genoemd zijn onder 'deelnemers', benoemen aspecten

ten aanzien van deelnemers. Deze maken duidelijk *waarom* werving een motief kan zijn om bpv-plaatsen te bieden. De laatste stelling betreft het niveau van de opleiding en of dit aansluit bij de organisatie.

Tabel 3.3 Werving van medewerkers als motief voor de bpv

<i>Stelling</i>	<i>(Grotendeels) eens %</i>	<i>Niet eens en niet oneens %</i>	<i>(Grotendeels) oneens %</i>
Algemeen			
Het werven van medewerkers is een belangrijk motief om stageplaatsen te bieden	82	11	7
Deelnemers			
Door een stage wordt duidelijk of een mbo-deelnemer geschikt is voor een functie	92	4	4
Stages zijn goed om potentiële medewerkers te leren kennen	86	6	10
Met stages kun je de competenties van potentiële medewerkers meten	83	8	9
Met stages krijg je de kans om de beste mbo-deelnemers te selecteren	63	19	18
Een goede relatie met de onderwijsinstelling geeft toegang tot de beste mbo-deelnemers	47	34	19
Opleiding			
Door stages wordt duidelijk of het competentieniveau van de opleiding aansluit bij de organisatie	82	11	7

Opvallend is dat 82% van de respondenten het (grotendeels) eens is met de stelling dat het werven van medewerkers een belangrijk motief is om bpv-plaatsen te bieden. Een goede relatie met de onderwijsinstelling lijkt minder gewicht in de schaal te leggen in vergelijking met in de persoon gelegen factoren, zoals het leren kennen van betrokkene en het kunnen meten en beoordelen van competenties en geschiktheid voor een functie.

Verschillen tussen leerbedrijven bol en bbl

Praktijkbegeleiders bbl zijn het significant meer eens met alle stellingen op de laatste na, dan praktijkbegeleiders bol.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

Met de stelling dat door stages en leerbanen duidelijk wordt of het competentieniveau van de opleiding aansluit bij de organisatie, waren kleine bedrijven het significant minder eens dan middelgrote en grote bedrijven.

Verschillen tussen branches

Voor handelsondernemingen is werving een belangrijker motief voor het bieden van bpv-plaatsen dan voor instellingen voor Zorg & Welzijn, bedrijven in de administratieve en agrarische branche. Handelsondernemingen, instellingen voor Zorg & Welzijn en bedrijven in

de horeca/reisbranche zien door stages en leerbanen beter of het competentieniveau van de opleiding aansluit bij de organisatie dan bedrijven in de agrarische sector.

Wervingskanalen

Leerbedrijven gebruiken verschillende kanalen om mbo-deelnemers te werven voor bpv-plaatsen. Ook mbo-deelnemers kiezen kanalen om een geschikte stageplaats of leerbaan te vinden. In het licht van sociaal kapitaal is het interessant te weten of leerbedrijven vaker de formele of de informele wegen kiezen, waarbij contacten en het netwerk een rol spelen. De volgende wervingskanalen worden gebruikt.

Tabel 3.4 Gebruik van wervingskanalen voor werving mbo-deelnemers

<i>Wervingskanalen</i>	<i>Gebruik</i>
Via contact met de onderwijsinstelling	72%
Via medewerkers	50%
Adverteren op de eigen website	47%
Adverteren in een krant of tijdschrift	36%
Door een open dag, informatiemarkt of stagemarkt	31%
Via het kenniscentrum	30%
Adverteren bij een wervingssite (bijvoorbeeld Stageplaza)	29%

Veruit de meest gebruikte wervingskanalen zijn via de onderwijsinstelling en via medewerkers. Dit verloopt dus via bestaande contacten en onderstreept het belang van sociaal kapitaal voor deelnemers. Hierbij moet worden opgemerkt dat contact met de onderwijsinstelling vrij formeel kan zijn, bijvoorbeeld via een stagebureau. Het betekent dus niet per definitie dat er sprake is van persoonlijk contact en een informeel netwerk. 17% van de leerbedrijven werft ook op andere wijze, bijvoorbeeld door een wervingsposter op het raam te hangen in de winkel of in het bedrijf, door een stagebemiddelingsbureau in te schakelen, via contacten in de buurt, klanten of aanbevelingen van bekenden, via het uitzendbureau en in veel gevallen dienen mbo-deelnemers zichzelf aan.

Verschillen tussen bol en bbl

Leerbedrijven bol werven vaker via contacten bij onderwijsinstelling(en). Leerbedrijven bbl werven vaker via medewerkers en de eigen website. Omdat leerbedrijven bbl de bpv vaker gebruiken voor werving van medewerkers, is te verwachten dat zij meer zekerheid willen hebben over goed functioneren. De keuze om dit te doen via medewerkers kan gezien worden als een vorm van voorselectie.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

Kleine bedrijven organiseren minder vaak een open dag, informatiemarkt of stagemarkt dan middelgrote en grote leerbedrijven. Dit is te verwachten omdat grote bedrijven waarschijnlijk grotere aantallen bpv'ers werven en het dan de moeite loont om zo iets te organiseren. Grote leerbedrijven werven vaker via de eigen website. Naar verwachting zijn er meer grote bedrijven die een website hebben waarop al vacatures worden vermeld. Het is dan betrekkelijk eenvoudig om daar ook wervingsadvertenties op te zetten voor stages en leerbanen. Daarnaast zal een website waarop meer vacatures staan, waarschijnlijk vaker worden bekeken.

Selectie van mbo-deelnemers voor de bpv

Leerbedrijven selecteren mbo-deelnemers voor stageplaatsen of leerbanen. De respondenten hebben op de vragenlijst ingevuld in welke mate bepaalde factoren van belang zijn. De resultaten zijn weergegeven in tabel 3.5.

Tabel 3.5 Factoren bij selectie mbo-deelnemer voor stage of leerbaan

<i>Factoren</i>	<i>Belangrijk</i>	<i>Niet belangrijk en niet onbelangrijk</i>	<i>On- belangrijk</i>	<i>N.v.t.</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Indruk tijdens kennismaking	91	6	1	2
Motivatie voor het vakgebied	91	6	2	1
Opleiding	90	8	2	0
Niveau van de opleiding	81	14	4	1
Ervaring met betrokkene tijdens eerdere stage/werkperiode	78	13	5	5
Reeds verworven kennis en vaardigheden	77	17	5	1
Van onbesproken gedrag (bijvoorbeeld niet in aanraking met justitie)	76	16	5	3
Mate waarin betrokkene is voorbereid op praktijk	73	20	6	1
Affiniteit met de organisatie	73	20	5	2
Onderwijsinstelling	70	21	9	1
Specifieke leervraag van betrokkene	63	30	5	2
Leerjaar	62	27	10	1
Aanbeveling van een medewerker	57	30	7	5
Aanbeveling van de onderwijsinstelling	56	32	9	3
Schoolresultaten (cijfers, presentie)	49	37	12	2
Aanbeveling van een oud-mbo-deelnemer	42	39	13	7
Etniciteit (passend binnen samenstelling team)	27	30	38	5
Afspraken met de onderwijsinstelling (bijvoorbeeld baangarantie)	25	43	19	13
Etniciteit (in kader stimuleren deelname allochtonen)	18	40	34	7
Geslacht (passend binnen samenstelling team)	16	34	44	6

De drie factoren die praktijkbegeleiders het belangrijkste vinden zijn motivatie voor het vakgebied, de opleiding die de leerling of stagiair(e) volgt en de eerste indruk tijdens de kennismaking. Opvallend is dat minder dan de helft van de respondenten de schoolresultaten belangrijk vindt. Hoewel geslacht en etniciteit in vergelijking met de andere factoren minder belangrijk worden gevonden, selecteert meer dan een kwart van de respondenten op etniciteit. Rekening houdend met nog eventuele sociaal wenselijke antwoorden is dit een hoge score.

49% van de respondenten heeft ook andere factoren genoemd die voor hen belangrijk zijn. Zoals: de persoonlijkheid, positieve houding en uitstraling, netheid, Nederlandse taalbeheersing, religieuze overtuiging, bereidheid om verder te leren en leeftijd. Een aantal respondenten merkt op dat er geen selectie plaatsvindt, maar dat de school of het bemiddelingsbureau een mbo-deelnemer toewijst.

Verschillen tussen bol en bbl

De factoren die praktijkbegeleiders bol belangrijker vinden zijn 'de onderwijsinstelling', 'de opleiding' en 'het leerjaar'. De factoren die praktijkbegeleiders bbl belangrijker vinden zijn 'motivatie', 'ervaring met betrokkene', 'mate van voorbereid zijn op de praktijk', 'affiniteit met de organisatie', 'specifieke leervraag van betrokkene', 'aanbeveling van een medewerker en oud mbo-deelnemer', 'schoolresultaten', 'etniciteit', 'afspraken met onderwijsinstelling' en 'geslacht'. Opvallend is dat praktijkbegeleiders bol meer waarde lijken te hechten aan schoolgerelateerde factoren en praktijkbegeleiders bbl meer de werkgerelateerde factoren en daarnaast ook veel factoren significant belangrijker vinden dan praktijkbegeleiders bol.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

Grote bedrijven vinden 'opleiding', 'leerjaar' en 'niveau' significant belangrijker dan kleine bedrijven. Kleine bedrijven vinden 'geslacht', 'etniciteit passend binnen samenstelling team', en 'de eerste indruk tijdens een gesprek' significant belangrijker dan middelgrote en grote leerbedrijven. Kleine en grote bedrijven vinden 'de mate van voorbereid zijn op de praktijk' significant belangrijker dan middelgrote leerbedrijven. Het lijkt erop dat grote bedrijven meer waarde hechten aan schoolgerelateerde factoren zoals opleiding, leerjaar en niveau en kleine bedrijven meer aan persoonsgerelateerde factoren.

Verschillen tussen branches

Onderzocht is of er verschillen waren tussen branches in de mate waarin leerbedrijven de factoren van belang vinden. De significante verschillen zijn weergegeven in tabel 3.6.

Tabel 3.6 Verschillen tussen leerbedrijven in factoren bij selectie mbo-deelnemer voor stage of leerbaan

<i>Leerbedrijven in branches</i>	<i>Vinden de factor (zie hieronder) belangrijker</i>	<i>Dan leerbedrijven in branches</i>
Zorg & Welzijn	De onderwijsinstelling	Administratief
Zorg & Welzijn en Administratief	De opleiding	Agrarisch
Zorg & Welzijn	De opleiding	Handel
Zorg & Welzijn en Horeca/Reizen	Het leerjaar	Agrarisch
Administratief	Het leerjaar	Agrarisch, Handel en Techniek
Zorg & Welzijn, Bouw en Administratief	Het niveau van de opleiding	Agrarisch
Administratief	Het niveau van de opleiding	Handel
Techniek en Administratief	Schoolresultaten	Agrarisch
Handel	Afspraken met de onderwijsinstelling	Administratief
Zorg & Welzijn	Van onbesproken gedrag	Agrarisch
Administratief	Het geslacht	Techniek
Techniek	Etniciteit op grond van samenstelling team	Zorg & Welzijn en Administratief

Opvallend is dat leerbedrijven in Zorg & Welzijn relatief vaker een factor belangrijker vinden. Leerbedrijven in de agrarische sector vinden de genoemde factoren vaker onbelangrijk. In beide genoemde sectoren is de leerroute bol oververtegenwoordigd, dus in dit geval zal de leerroute dit verschil niet verklaren.

Overwegingen bij aanname na de leerperiode

Na de bpv krijgt een deel van de mbo-deelnemers een baan bij het leerbedrijf. Onderzocht is welke factoren bepalen of een mbo-deelnemer in aanmerking komt voor een baan, ervan uitgaande dat er formatieruimte is. De respondenten hebben op de vragenlijst ingevuld in hoeverre de hieronder genoemde factoren van belang zijn bij deze overweging. De percentages van de gekozen antwoorden zijn weergegeven in tabel 3.7.

Tabel 3.7 Factoren bij selectie mbo-deelnemer voor reguliere baan

Factoren	Belangrijk	Niet belangrijk en niet onbelangrijk	Onbelangrijk	N.v.t.
	%	%	%	%
Inzet tijdens de stage	100	0	0	0
Samenwerking en collegialiteit	99	1	0	0
Prestaties tijdens de stage	98	2	0	0
Motivatie voor het vakgebied	97	3		
Waardering die medewerkers hebben geuit	89	8	1	1
Binding met de organisatie	86	12	1	1
Een afgeronde opleiding	75	21	4	0
Van onbesproken gedrag (bijvoorbeeld niet in aanraking met justitie)	75	17	6	2
Schoolprestaties tijdens de stage	60	33	6	1
Ervaringen met eerdere mbo-deelnemers die als medewerkers in dienst traden	43	34	17	6
Etniciteit (passend binnen samenstelling team)	34	30	32	4
Geslacht (passend binnen samenstelling team)	25	32	38	5
Etniciteit (in kader stimuleren deelname allochtonen)	21	40	33	6
Afspraken met onderwijsinstelling (bijvoorbeeld baangarantie)	19	41	22	18

Opvallend is dat de respondenten bij aanname voor een baan op één na alle factoren belangrijker vinden in vergelijking met aanname voor een bpv-plaats. Vooral het belang van de eerste zes genoemde factoren, die gebaseerd zijn op een opgebouwde reputatie (zie hoofdstuk 1) nemen toe. Dat ook de factoren die *niet* gebaseerd zijn op de reputatie, maar eerder op de sociale positie (status) belangrijker worden gevonden - zoals etniciteit en sekse - is tegen de verwachting in. Het ligt meer voor de hand dat deze factoren minder belangrijk worden als betrokkene eenmaal bekend is in het leerbedrijf en zich heeft kunnen waarmaken. Ook het belang van schoolprestaties wordt groter gevonden dan bij aanvang van de bpv. Een kwart van de respondenten noemde nog andere factoren die belangrijk zijn. Zoals: beheersing van de Nederlandse taal, formatieruimte om nieuwe

medewerkers aan te nemen, een religieuze levensovertuiging en woonachtig zijn in het werkgebied.

Verschillen tussen bol en bbl

De 'prestaties tijdens de stage' werden door praktijkbegeleiders bol belangrijker gevonden dan door praktijkbegeleiders bbl. Praktijkbegeleiders bbl vonden 'schoolprestaties', 'afspraken met onderwijsinstelling', 'geslacht' en 'etniciteit passend binnen samenstelling team' belangrijker. Omdat in de bbl de beroepspraktijkvorming verhoudingsgewijs vaker wordt gebruikt voor werving van nieuwe medewerkers, hebben zij naar verwachting bij de aanname voor de leerbaan al geselecteerd op prestaties die ze verwachten van een toekomstig werknemer. Dit kan verklaren waarom in deze fase juist de schoolgerelateerde factoren belangrijk worden gevonden.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

Grote leerbedrijven vinden 'een afgeronde opleiding' belangrijker dan middelgrote en kleine leerbedrijven. Het is hierbij voor te stellen dat in grote bedrijven zich vaker sollicitanten aandienen en het dan beter mogelijk is om iemand te kiezen die voldoet aan de formele functie-eisen. Een andere verklaring kan zijn dat er mogelijk meer persoonlijke binding ontstaat met de deelnemer in kleinere bedrijven. Als het werk goed gedaan wordt, ook als de opleiding niet afgerond wordt, kan de leerling of stagiair(e) wellicht toch blijven. Kleine leerbedrijven vinden 'etniciteit passend binnen het team', 'geslacht van de deelnemer', en 'afspraken met de onderwijsinstelling' belangrijker dan middelgrote en grote leerbedrijven.

Verschillen tussen branches

Instellingen voor Zorg & Welzijn vinden 'een afgeronde opleiding' belangrijker dan bedrijven in de agrarische sector, de horeca- en reisbranche en handelsondernemingen. Bedrijven in de administratieve branche vinden 'een afgeronde opleiding' belangrijker dan handelsondernemingen. Bouwbedrijven vinden 'etniciteit passend binnen het team' belangrijker dan instellingen voor Zorg & Welzijn en bedrijven in de administratieve branche. In de conclusieparagraaf wordt nader ingegaan op mogelijke verklaringen voor deze verschillen.

Soorten aanstellingen en functieniveaus

Mbo-deelnemers die na de bpv in aanmerking komen voor een reguliere baan worden op verschillende manieren aangesteld en in functies op verschillende niveaus. Tabel 3.8 geeft dit weer. Respondenten konden meerdere antwoordalternatieven kiezen, omdat dit per individu kan verschillen.

Tabel 3.8 Typen aanstellingen en functieniveaus waarin mbo-deelnemers instromen

<i>Soort aanstelling</i>	<i>Komt voor %</i>	<i>Functieniveau</i>	<i>Komt voor %</i>
Tijdelijk met uitzicht op vast	52	Aansluitend op gevolgde opleiding	56
Tijdelijk	32	Onder niveau met uitzicht op functie op niveau	23
Als vakantiemedewerker	34	Onder niveau van gevolgde opleiding	19
Als oproep/invalkracht	31	Boven niveau van gevolgde opleiding	18

Meer dan de helft van de mbo-deelnemers die mogen blijven binnen het leerbedrijf krijgen een tijdelijke aanstelling met de mogelijkheid tot een vaste aanstelling in de toekomst. En meer dan de helft wordt aangesteld in een functie aansluitend op het niveau van de gevolgde opleiding. Opvallend is dat bijna een vijfde wordt aangesteld in een functie boven het niveau van de gevolgde opleiding. Bij zo'n 5% van de leerbedrijven komen nog andere aanstellingen voor, namelijk: direct een vaste aanstelling of in een opleidingsplaats.

Verschillen tussen leerbedrijven bol en bbl

Er zijn in de leerroute bol meer flexibele aanstellingsvormen als oproep/invakkracht of vakantiemedewerker in vergelijking met de leerroute bbl. Dit is te verwachten omdat deelnemers die de bbl-leerroute volgen al een arbeidsovereenkomst hebben.

Verschillen tussen leerbedrijven van verschillende grootte

In middelgrote leerbedrijven komt het vaker voor dat mbo-deelnemers die na de stage een baan krijgen, een tijdelijk dienstverband krijgen in vergelijking met kleine en grote leerbedrijven. Een aanstelling op een functieniveau dat aansluit op de gevolgde opleiding komt in kleine bedrijven minder voor. In een klein bedrijf zijn logischerwijs minder banen op verschillende niveaus beschikbaar waardoor de kans kleiner is dat er net een passende functie beschikbaar is.

Als laatste is de respondenten gevraagd of er nog andere opmerkingen zijn over mbo-deelnemers in relatie tot vacatures. Veel voorkomende aanvullende opmerkingen waren:

- Veel mbo-deelnemers gaan een vervolgopleiding volgen en willen geen baan. Uit de formuleringen blijkt dat dit voor een aanzienlijk deel van de respondenten die dit opmerkte een teleurstelling is. Zeker voor leerbedrijven waarbij selectie van personeel een motief is voor de bpv, is de investering voor niets geweest;
- Slechte ervaringen met mbo-deelnemers, zoals voortijdig schoolverlaters, gebrek aan kennis, vaardigheden en motivatie en begeleiding die te veel tijd kost.
- Het niveau van mbo-deelnemers daalt in vergelijking met vroeger.
- Er zijn (vrijwel) geen vacatures in het algemeen of niet op mbo-niveau (bol-leerbedrijven).
- Stageperiodes zijn te kort en daarna is de mbo-deelnemer niet beschikbaar voor werk (bol). Er is kennelijk te weinig tijd voor een goede selectie.

3.7 Antwoorden op de onderzoeksvragen

Bij praktijkbegeleiders in leerbedrijven is onderzocht in hoeverre leerbedrijven de bpv benutten als mogelijkheid om personeel te werven en welke factoren voor hen doorslaggevend zijn bij het aanbieden van een reguliere baan na de leerperiode.

Na beantwoording van de onderzoeksvragen in de paragrafen hieronder wordt in de conclusieparagraaf uiteen gezet wat mogelijke verklaringen zijn, wat dit betekent voor het sociaal kapitaal van mbo-deelnemers en wat mbo-instellingen in dit verband kunnen betekenen in de voorbereiding van deelnemers op toetreding tot de arbeidsmarkt.

Bpv-plaatsen voor werven personeel

De eerste onderzoeksvraag luidt: in hoeverre hebben bpv-plaatsen de functie om geschikt personeel te werven voor het leerbedrijf?

Leerbedrijven zijn doorgaans voorbereid op werving van nieuwe medewerkers onder bpv'ers wat blijkt uit het feit dat 72% van de leerbedrijven specifiek beleid heeft hieromtrent. Voor 82% van de onderzochte leerbedrijven is personeelswerving een motief om bpv-plaatsen te bieden. De wervingsfunctie van de bpv geldt in meerdere mate voor leerbedrijven bbl dan voor leerbedrijven bol, waar minder vaak vacatures verbonden zijn aan een stage- en leerplaats. Bij bbl-leerbedrijven hebben mbo-deelnemers al een arbeidsovereenkomst en blijven dan - bij voldoende functioneren - aansluitend aan de leerperiode in dienst bij het leerbedrijf. De vraag naar dit motief werd door veel van de respondenten van bbl-leerbedrijven dan ook als vreemd ervaren door de vanzelfsprekendheid hiervan. Dit neemt niet weg dat deze vraag voor bbl-leerbedrijven waar werving *geen* motief is voor de bpv, wel gerechtvaardigd was. In handelondernemingen geldt de wervingsfunctie van de bpv bijvoorbeeld in meerdere mate dan voor leerbedrijven in Zorg & Welzijn, de administratieve- en agrarische branche. Dit wordt waarschijnlijk ook gedeeltelijk verklaard door oververtegenwoordiging in het onderzoek van bbl-leerbedrijven bij handelondernemingen en oververtegenwoordiging van bol-leerbedrijven bij de andere genoemde branches. De belangrijkste voordelen die de respondenten zien in het aannemen van een voormalig mbo-deelnemer is dat zij de betrokkene leren kennen en dat zij gedurende de leerperiode de geschiktheid voor een functie kunnen beoordelen.

Factoren bij aanname na de leerperiode

De tweede onderzoeksvraag luidt: welke factoren zijn voor leerbedrijven van belang voor de beslissing van wel of niet aanbieden van een baan aan een mbo-deelnemer na de beroepspraktijkvorming?

Als er bij het leerbedrijf een geschikte vacature is, dan is de vraag of men tevreden is over de mbo-deelnemer en beide partijen de samenwerking wensen voort te zetten. De belangrijkste factoren voor leerbedrijven om een mbo-deelnemer aansluitend een baan aan te bieden, zijn 'inzet tijdens de stage', 'samenwerking en collegialiteit', 'prestaties tijdens de stage', 'motivatie voor het vakgebied' en 'binding met de organisatie'. Schoolgerelateerde factoren, zoals 'schoolprestaties' en 'het hebben van een diploma' vinden zij daarbij vergeleken veel minder belangrijk. Praktijkbegeleiders bol vinden 'prestaties tijdens de stage' belangrijker dan praktijkbegeleiders bbl. Praktijkbegeleiders bbl vinden 'schoolprestaties', 'afspraken met de onderwijsinstelling', 'geslacht' en 'etniciteit' belangrijker dan praktijkbegeleiders bol. Opvallend is dat praktijkbegeleiders bbl meer factoren belangrijker vinden en niet alleen werkgerelateerde factoren maar ook schoolprestaties. Dit is waarschijnlijk voor een deel verklaarbaar doordat leerbedrijven bbl-deelnemers vaker na de opleiding behouden als werknemers. Een 'werknemer' zonder het benodigde diploma kan een probleem zijn. Dat zij afspraken met de onderwijsinstelling belangrijker vinden, kan te maken hebben met bbl-opleidingen waarvoor soms een afspraak bestaat voor baangarantie.

De respondenten bij grote leerbedrijven vinden een afgeronde opleiding belangrijker dan respondenten bij middelgrote en kleine leerbedrijven. In de Zorg & Welzijn is het hebben van het diploma belangrijker dan bij leerbedrijven in de agrarische sector, in de horeca, de reisbranche en bij handelondernemingen. Bij kleine leerbedrijven zijn persoonsgerelateerde factoren belangrijker zoals 'etniciteit' en 'geslacht van de deelnemer'. Voor 'etniciteit' geldt

dat bouwbedrijven dit belangrijker vinden dan leerbedrijven in Zorg & Welzijn en Administratie.

3.8 Conclusies beide onderzoeksdelen

In deze paragraaf worden conclusies getrokken, verklaringen gegeven en aanbevelingen gedaan. Er zijn in de literatuur sterke aanwijzingen dat sociaal kapitaal een positieve invloed heeft op de positie op de arbeidsmarkt: het sneller vinden van een baan, een baan van hogere kwaliteit met een beter salaris. De stage of de leerbaan kan een goede manier zijn om een baan te vinden die aansluit bij de opleiding (Van Gent, Hello e.a., 2006). Het ligt dan ook voor de hand dat mbo-deelnemers zich inspinnen om sociaal kapitaal te verwerven binnen het leerbedrijf en dat onderwijsinstellingen dit bevorderen.

Uit het eerste onderzoeksdeel komt echter naar voren dat mbo-deelnemers zich weinig bewust zijn van het belang van sociale contacten. Zij zijn vooral bezig met het afronden van hun opleiding en niet zozeer met de fase daarna; toetreding tot de arbeidsmarkt. Docenten en begeleiders van de opleiding worden niet als relevant beschouwd bij het zoeken naar een baan. Tijdens de stage benutten deelnemers nog weinig de contacten die zij opdoen, bijvoorbeeld door te vragen of er na de stage mogelijkheden zijn om een baan te krijgen. Ook mbo-instellingen uit dit onderzoek wijzen deelnemers niet of nauwelijks op de veel lucratievere informele wegen naar een baan. De competentie 'netwerken' krijgt blijkbaar weinig aandacht. Activiteiten van docenten zijn juist gericht op de formele wegen, zoals zoeken naar vacatures en het schrijven van een sollicitatiebrief. Leerbedrijven daarentegen benutten de bpv doorgaans wel om kennis te maken met toekomstig personeel, te beoordelen op geschiktheid en - als er vacatures zijn - te werven. Mbo-deelnemers worden blijkbaar vaak gescreend op geschiktheid, zonder dat zij daar erg in hebben. De bekende uitspraak van Louis Pasteur, 'Fortune favors the prepared mind', is hier van toepassing. Het is te verwachten dat mbo-deelnemers die voorbereid zijn op deze mogelijkheid, selectiever zijn bij de keuze van een leerbedrijf, beter letten op hoe zij overkomen als potentiële werknemer en beter in staat zullen zijn om kansen op een baan te zien en te benutten.

De bpv om te leren of te werken?

De factoren die voor leerbedrijven het meest van belang zijn, zijn werkgerelateerde factoren zoals inzet, motivatie en affiniteit. In de bijeenkomst met kenniscentra werd bevestigd dat het wervingsmotief van groot belang is, zeker bij leerbedrijven die bbl-deelnemers in dienst hebben. Het is bekend dat bbl'ers in veel leerbedrijven volledig meetellen in de personeelsformatie en dat bij sommige bedrijven het personeelsbestand voor een aanzienlijk deel uit bbl'ers bestaat. De meningen waren verdeeld of het een goede zaak is om geen onderscheid te maken tussen werknemers en bbl'ers. Er werden ook voorbeelden genoemd van leerbedrijven die bbl'ers boven de formatie inzetten, zodat het leeraspect niet in het gedrang kan komen door bijvoorbeeld werkdruk. Desondanks verschilt de positie van de bbl-deelnemer wezenlijk van die van de bol-deelnemer, omdat de bbl-deelnemer een arbeidscontract heeft. Bij aanname is het meestal de bedoeling om de deelnemer aansluitend aan de opleiding als werknemer te behouden. Met de huidige financiële en economische crisis waarschuwt Stageplaza dat bedrijven werknemers met een flexibel of tijdelijk contract vervangen door (goedkopere) stagiair(e)s, waardoor deze eerder als goedkope arbeidskrachten worden behandeld dan dat zij een deel van hun beroepsopleiding

volgen binnen het bedrijf. Daarnaast ontstaat concurrentie op de stagemarkt door ervaren werkloze beroepsbeoefenaren die door middel van een stage een baan willen vinden.

Verschillen tussen branches

Het benoemen van feitelijke verschillen tussen branches in de mate waarin zij factoren van belang vinden, geeft nog geen volledig beeld van de situatie. Er zijn soms branchegerelateerde verklaringen aan te wijzen die in de bijeenkomst met kenniscentra zijn besproken. In de groene sector is een chronisch tekort aan mbo-deelnemers en werknemers. Dit verklaart dat de factoren bij aanname in deze sector van minder belang worden geacht omdat bedrijven al lang blij zijn met iedere bpv of werknemer. Er valt weinig tot niets te kiezen. In handelsondernemingen zijn het leerjaar en het niveau van de opleiding relatief onbelangrijk. Vermoedelijk is dit te verklaren doordat in deze sector vooral vaardigheden van belang zijn en niet zozeer het kennisniveau. In Zorg & Welzijn zijn opleidingsgerelateerde factoren in vergelijking met andere sectoren van groot belang. Een verklaring die hiervoor werd gegeven, is dat voor veel functies in de zorg wettelijke regelgeving bestaat waarbij je zonder diploma een functie niet kunt vervullen. Daarnaast heeft deze sector - mede door de vroegere inservice opleiding - van oudsher een wat meer geformaliseerd karakter als het gaat om functie-eisen. Ook in de administratieve sector worden schoolgerelateerde factoren relatief belangrijk gevonden. Als verklaring is genoemd dat deze sector nogal kennisgericht is, waarbij theoretische kennis onontbeerlijk is om te kunnen functioneren. In de technische sector is één factor belangrijker in vergelijking met sommige andere sectoren: schoolresultaten. De vertegenwoordiger van de branche merkt hierover op dat schoolresultaten vaak een heikel punt zijn. Veel leerlingen in het mbo die kiezen voor techniek, werken graag met hun handen en hebben niet zoveel op met naar school gaan en theorie. Dit kan de reden zijn dat juist hierop de nadruk ligt.

Bouwbedrijven vinden etniciteit van een deelnemer belangrijker dan instellingen voor Zorg & Welzijn en bedrijven in de Administratie. In de bijeenkomst kwam aan de orde dat de factor etniciteit voor meerdere uitleg vatbaar is. Een leerbedrijf dat etniciteit belangrijk vindt kan hiervoor verschillende redenen hebben, zoals:

- de voorkeur hebben voor de eigen etnische groep om praktische reden (bijvoorbeeld taalbeheersing);
- de voorkeur hebben voor de eigen etnische groep om reden van discriminatie;
- de voorkeur hebben voor andere etnische groepen op grond van diversiteitsbeleid.

Op basis van ervaringen van aanwezigen tijdens de bijeenkomst, met name in de bouw waarin de factor etniciteit van groot belang werd geacht door de respondenten, is het vermoeden dat de eerst genoemde reden aan de orde is. Gebrekkige taalbeheersing leidt in de bouw al snel tot gevaarlijke situaties. Dit lijkt in overeenstemming te zijn met het eerder genoemde onderzoek van Bronneman-Helmers (2006) waaruit blijkt dat een taalprobleem een van de belangrijkste redenen is om geen allochtone mbo-deelnemer aan te nemen. Of deze interpretatie van de bouwsector juist is, is echter niet met zekerheid vast te stellen. Een andere verklaring kan zijn dat een bouwopleiding minder 'talig' is dan opleidingen in Zorg & Welzijn en Administratie. Het is te verwachten dat een eventueel taalprobleem in de laatstgenoemde sector al tijdens de opleiding wordt overbrugd.

Uit literatuur van werving en selectie is bekend dat naast rationele factoren ook vaak irrationele factoren bepalen of 'het klikt' en doorslaggevend zijn in de selectie van personeel.

Dit blijkt ook uit het feit dat als belangrijkste factor bij selectie van leerlingen en stagiaires 'indruk tijdens de kennismaking' is genoemd.

Afstemming vraag en aanbod

In bepaalde branches is het lastig om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Ook leerbedrijven wenden hun netwerk aan om hierin te slagen.

De belangrijkste wervingskanalen voor leerbedrijven voor het werven van mbo-deelnemers zijn via contacten met onderwijsinstellingen en via medewerkers; dus via bestaande contacten. Hoewel het contact met de school niet altijd hoeft te betekenen dat er persoonlijk contact is, benadrukt dit toch het belang van sociaal kapitaal. Een flink aantal respondenten vermeldde in de open vragen dat er geen selectie plaatsvindt, maar dat de school of het bemiddelingsbureau een mbo-deelnemer toewijst. Naast het feit dat ook deelnemers zich er weinig bewust van zijn dat de stage kan uitmonden in een baan, maakt dit duidelijk dat er nog geen optimale afstemming is tussen vraag en aanbod. Dit heeft als gevolg dat leerbedrijven die met de bpv willen werven soms deelnemers krijgen die niet willen werken maar doorleren en andersom.

Belang van de bpv voor status en reputatie

Zoals beschreven in het conceptueel kader spelen zowel de status als de reputatie van een mbo-deelnemer een rol bij zijn of haar aanname. Status is vooral gebaseerd op de sociale positie die iemand heeft, bijvoorbeeld op grond van etnische afkomst of geslacht. De reputatie is vooral gebaseerd op het gedrag dat de betrokkene heeft laten zien; een persoonlijke verdienste. Het is aannemelijk dat bij een eerste kennismaking criteria die gebaseerd zijn op status een rol kunnen spelen, en dat het belang hiervan afneemt naarmate iemand bekend is en werkrelaties zijn ontstaan (na de bbv). Inderdaad bleek uit dit onderzoek dat de factoren die samenhangen met de reputatie bij de aanname vóór de bpv veel minder belangrijk werden gevonden dan bij aanname na de bpv. Het belang dat werd gehecht aan factoren zoals inzet, samenwerking, motivatie en schoolresultaten was veel groter bij werving voor een reguliere baan dan bij werving voor een stageplaats. Het belang dat werd gehecht aan etniciteit en geslacht (gebaseerd op status) was tegen de verwachting in ook groter bij werving voor een reguliere baan in vergelijking met werving voor een bpv-plaats. Dit gold sterker voor de bbl dan voor de bol. Een mogelijke verklaring kan zijn dat er in de praktijk die in de bbl belangrijker is, onvoorziene problemen ontstonden die toegeschreven zijn aan deze factoren.

Laagdrempelig toetreden tot de arbeidsmarkt

Bij de selectie voor een bpv-plaats valt op dat de factoren minder zwaar wegen dan na de stage, bij de vraag of betrokkene een reguliere baan krijgt bij het leerbedrijf. Er wordt kennelijk minder kritisch geselecteerd bij een stage of leerbaan dan bij een reguliere vacature. Gezien het feit dat volgens de Mbo-kaart 2008 (<http://www.toppen.nl/actueel>) 62% van de mbo-deelnemers uiteindelijk bij het leerbedrijf komt te werken, zou je kunnen concluderen dat de bpv in vergelijking met een reguliere sollicitatie een kansrijke manier is om een organisatie binnen te komen. Voor mbo-deelnemers uit achterstandsbuurten met veel mensen in de omgeving die werkloos en ongeschoold zijn, zal de omgeving weinig kunnen bijdragen aan arbeidsparticipatie (Schroder in Cotterel, 2007). Zeker voor deze jongeren, die het meer moeten hebben van hun opgebouwde reputatie dan van hun status, kan deze laagdrempelige manier om een organisatie binnen te komen een uitkomst bieden.

Des te meer reden voor scholen om deelnemers erop voor te bereiden dat zij tijdens de bpv zelf kansen zien, maar ook door anderen gezien worden als toekomstig werknemer.

Tot slot enkele aanbevelingen voor onderwijsinstellingen

Een deel van de mbo-deelnemers gaat werken en een ander deel leert door. Het is aan te bevelen om in de voorbereidingsfase van de bpv een goede afstemming te bevorderen tussen deelnemers die aansluitend willen werken en leerbedrijven die de bpv inzetten om te werven.

Naast formele sollicitatie-activiteiten zou het goed zijn als mbo-instellingen aandacht besteden aan het belang van contacten voor de toekomst van mbo-deelnemers. Docenten kunnen dit noemen en daarnaast vaardigheden aanleren om een netwerk op te bouwen en te onderhouden, bijvoorbeeld - als de opleiding zich daarvoor leent - geïntegreerd in het curriculum.

Deelnemers worden in veel gevallen door leerbedrijven gescreend op geschiktheid voor een functie, zonder dat zij zich daarvan bewust zijn. Docenten kunnen dit vertellen en tevens aandacht besteden aan de factoren uit dit onderzoek die voor werkgevers van belang zijn bij de aanname in een reguliere functie. Aspecten die bijdragen aan een goede reputatie kunnen bijvoorbeeld aan de orde komen bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

2.2 Kanttekeningen bij dit onderzoek

Beperkte omvang van het onderzoek

De omvang van dit onderzoek is beperkt en niet alle branches zijn voldoende vertegenwoordigd om stellige algemene uitspraken te doen. De respons per branche verschilt sterk waardoor onderlinge vergelijking tussen branches in veel gevallen niet mogelijk was. Alleen branches met 25 of meer respondenten zijn onderling vergeleken, met als gevolg dat dit voor 9 branches niet mogelijk was. Hierdoor is geen compleet beeld ontstaan van de resultaten van branches en de verschillen.

Percepties en feiten

In dit onderzoek zijn percepties gevraagd van mbo-deelnemers (deel 1) over hun sociale contacten en opleiding en praktijkbegeleiders (deel 2) over leerlingen en stagiaires die in het afgelopen jaar de bpv volbrachten in het betreffende bedrijf of afdeling. Er zijn geen feitelijke gegevens betrokken in het onderzoek en evenmin zijn de resultaten getoetst door ook anderen te betrekken in het onderzoek, zoals docenten. Hierdoor kan een vertekend beeld ontstaan van de werkelijkheid.

Verschillen tussen leerroutes bol en bbl

Er blijken grote verschillen te zijn tussen de leerroutes bol en bbl in de mate waarin werving een motief is voor de bpv en in de mate waarin bepaalde factoren belangrijk worden gevonden bij aanname van bpv'ers voor een reguliere baan. Voor veel respondenten uit het tweede onderzoeksdeel die bbl-deelnemers begeleiden, is er wat hun betreft geen verschil tussen bbl'ers en reguliere medewerkers. Voor deze groep is dit eerder een onderzoek naar het reguliere werving- en selectiebeleid dan naar stages en leerbanen en in die zin lastig vergelijkbaar met de resultaten van praktijkbegeleiders bol. In de voorbereiding is

overwogen om deze groepen te scheiden en verschillende vragenlijsten voor te leggen of om het onderzoek te beperken tot de leerroute bol, zoals in het eerste onderzoeksdeel met deelnemers is gedaan. Omdat deze verschillen branchespecifiek zijn, en er ook bbl-leerbedrijven zijn waarvoor werving *geen* motief is voor de bpv, is er toch voor gekozen om beide leerroutes te onderzoeken en te vergelijken.

Andere relevante factoren

Er zijn ook andere factoren die een rol spelen bij beantwoording van de onderzoeksvragen, maar die in dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Zo is van cruciaal belang of een organisatie vacatures beschikbaar heeft. Voor een respondent in een leerbedrijf waar zelden of nooit vacatures zijn, zijn vrijwel alle vragen hypothetisch en daardoor lastig te beantwoorden. Ook kan dit leiden tot verkeerde conclusies ten aanzien van bereidheid van een organisatie om een mbo-deelnemer aan te nemen.

Daarnaast speelt krapte op de arbeidsmarkt een rol, maar ook ervaringen die leerbedrijven hebben opgedaan met individuele leerlingen en studenten. Uit beantwoording van de open vragen leek naar voren te komen dat een ervaring met een deelnemer ertoe kan leiden dat een bepaalde factor zwaarder weegt of dat een leerbedrijf na een slechte ervaring niet nogmaals een bpv-plaats biedt.

Literatuur

- Algemene Rekenkamer (2008). *Beroepspraktijkvorming in het MBO*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Dijkum, C.J. van (2003). *Basisboek statistiek met SPSS*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Bartus, T. (2001). *Social Capital and Earnings Inequalities. The Role of Informal Job Search in Hungary*. Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen, gepubliceerd door auteur.
- Battu, H., Seaman, P. & Zenou, Y. (2010). *Job Contact Networks and the Ethnic Minorities*. pp. 17-18. Aberdeen: CELMR.
- Beckett, H. (2006). All Good Practice. *People Management*, 12 (5), 38-40.
- Bourdieu, P. (1985). The Forms of Capital. In J.E. Richardson (Red.), *Handbook of Theory for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bronneman-Helmers, R. (2006). *Duaal als Ideaal? Leren en Werken in het Beroeps- en Hoger Onderwijs*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, (94). Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pp. S95-S120.
- Cotterel, J. (2007). *Social networks and social influences in adolescence*. London: Routledge
- Detmar, B. & Vries I.E.M. de (2006). *Opleiden in de Beroepspraktijk. Investerings van Mkb-Bedrijven in het Praktijkleren van het MBO*. Amsterdam: DIJK12 Beleidsonderzoek.
- Dika, S.L. & Singh, K. (2002). Applications of Social Capital in Educational Literature: A Critical Synthesis. *Review of Educational Research*, 72 (1), 31-60.
- Eijs, P. van (2003). *De Arbeidsmarkt voor MBO-Schoolverlaters: Nu en Straks. Editie 2003*. Maastricht: Research voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht, ROA-R-2003/7.
- Elliot, J.R. (2001). Referral Hiring and Ethnically Homogeneous Jobs: How Prevalent Is the Connection and for Whom? *Social Science Research*, 30 (3), 401-425.
- Franzen, A. & Hangartner, D. (2005). Soziale Netzwerke und Beruflicher Erfolg. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57 (3), 443-465.
- Fernandez, R.M. & Castilla, E.J. (2008). How much is that network worth? Social capital in employee referral networks. In N. Lin, K. Cook & R. Burt (Red.), 2008 (4^e druk, 1^e druk 2001), *Social capital: theory and research* (pp. 85-104). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Fernandez, R.M. & Fernandez-Mateo, I. (2006). Networks, Race, and Hiring. *American Sociological Review*, 71 (1), 42-71.
- Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Amsterdam: Regioplan (in opdracht van Raad voor Werk en Inkomen).
- Graaf, N.D. de & Flap, H.D. (1988). 'With a Little Help from My Friends': Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67 (2), 452-472.
- Granovetter, M.S. (1974). *Getting a Job. A Study of Social Contacts and Careers*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Granovetter, M.S. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233.

- Hagens, K. & Kraaijvanger, H. (2008). *Doorstroommogelijkheden voor AKA-leerlingen. Onderzoeksrapport voor COLO*. Wehl: Rijnland Advies.
- Helland, H. & Støren, L.A. (2006). Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background? *European Sociological Review*, 22 (3), 339-351.
- Hövels, B., Boer, P. den & Frietman, J. (2005). *Van contacten naar vervlechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs*. 's Hertogenbosch: CINOP.
- Hövels, B., Boer, P. den & Klaijnsen, A. (2007). *Bedrijven over hun contacten met beroepsonderwijs in de Regio. Uitkomsten van een onderzoek in drie regio's*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Holland, J., Reynolds, T. & Weller, S. (2007). Transitions, Networks and Communities: The Significance of Social Capital in the Lives of Children and Young People. *Journal of Youth Studies*, 10 (1), 97-116.
- Huffman, M.L. & Torres, L. (2002). It's Not Only 'Who You Know' That Matters: Gender, Personal Contacts, and Job Lead Quality. *Gender and Society*, 16 (6), 793-813.
- Janmaat, H. (2006). Samenwerken: Motieven, Problemen, Aanpak. In J. Onstenk & H. Janmaat, 2006, *Samen werken aan leren op de werkplek: op weg naar co-design en co-makership van scholen en bedrijven* (pp. 85-99). 's Hertogenbosch: CINOP.
- Junger-Tas, J., Steketee, M. & Moll, M. (2008). *Achtergronden van jeugddelinquentie en middelengebruik*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Enschede: Twente University Press.
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25 (1), 467-487.
- Marsden, P.V. (2008). Interpersonal ties, social capital, and employer staffing practices. In N. Lin, K. Cook & R. Burt (Red.), 2008 (4^e druk, 1^e druk 2001), *Social capital: theory and research* (pp. 105-125). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- McDonald, S. (2005). Patterns of Informal Job Matching across the Life Course: Entry-Level, Reentry-Level, and Elite Non-Searching. *Sociological Inquiry*, 75 (3), 403-428.
- McDonald, S. & Elder Jr., G.H. (2006). When Does Social Capital Matter? Non-Searching For Jobs Across the Life Course. *Social Forces*, 85 (1), 521-549.
- McDonald, S., Erickson, L.D., Kirkpatrick Johnson, M. & Elder, G.H. (2007). Informal Mentoring and Young Adult Employment. *Social Science Research*, 36 (4), 1328-1347.
- McGuire, G.M. (2002). Gender, Race, and the Shadow Structure: A Study of Informal Networks and Inequality in a Work Organization. *Gender and Society*, 16 (3), 303-322.
- Morrow, V. (1999). Conceptualising Social Capital in Relation to the Well-Being of Children and young People: a Critical Review. *The Sociological Review*, 47 (4), 744-765.
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68 (6), 868-898.
- Pattacchini, E. & Zenou, Y. (2008). Ethnic Networks and Employment Outcomes, *IZA Discussion Paper*. Nr. 3331.
- Peet, A.A.J. van, Wittenboer, G.L.H. van den & Hox, J.J. (1997). *Toegepaste statistiek, inductieve technieken*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Portes, A. (1998). SOCIAL CAPITAL: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Portes, A. (2000). The Two Meanings of Social Capital. *Sociological Forum*, 15 (1), 1-12.

- Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Rosenbaum, J.E. (1996). Policy Uses of Research on the High School-to-Work Transition. *Sociology of Education*, 69, Extra Issue: Special Issue on Sociology and Educational Policy: Bringing Scholarship and Practice Together, 102-122.
- Rosenbaum, J.E., DeLuca, S., Miller, S.R. & Roy, K. (1999). Pathways into Work: Short- and Long-Term Effects of Personal and Institutional Ties. *Sociology of Education*, 72 (3), 179-196.
- Smith, S.S. (2005). 'Don't Put My Name on It': Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor. *American Journal of Sociology*, 111 (1), 1-57.
- Spijkerman, R. & Admiraal, D. (2001). *Loopbaancompetentie. Management van mogelijkheden*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Stanton-Salazar, R.D. & Dornbusch, S.M. (1995). Social Capital and the R-reproduction of Inequality: Information Networks among Mexican-Origin High School Students. *Sociology of Education*, 68 (2), 116-135.
- StudentenBureau (2009). *Stagemonitor. Rapportage Mei 2009*. 's-Hertogenbosch: Laurens Simonse Groep.
- Waldinger, R. (1996). *Still the Promised City? African-American and New Immigrants in Postindustrial New York*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wilson, W.J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. Chicago: University of Chicago Press.

Website:

Stageplaza

Sinkeldam, A., 29 mei 2009. *Stagiaires steeds verder onder druk*

<http://www.stageplaza.nl/stage-nieuws/607-Stagiaires-steeds-verder-onder-druk.asp>

Laatst geraadpleegd 7 december 2010

Bijlage 1: Vragenlijst deelnemers

Onderzoeksdeel 1: Deelnemers aan het eind van het leertraject

Leeftijd

Geslacht

Etniciteit (Geboorteland vader/moeder)

Sociaal milieu (Opleidingsniveau kostwinner:

- 1 lager onderwijs: geen of alleen lager onderwijs
- 2 lager voortgezet onderwijs, zoals lbo, mavo, MULO, LAVO
- 3 hoger voortgezet onderwijs, zoals HBS, mbo, havo, vwo
- 4 hoger onderwijs: hbo, WO, post-academisch onderwijs)

Leerervaring (traject naar huidige opleiding)

Werkervaring (cv)

Beroepsbeeld bij aanvang opleiding

Postcode (in verband met sociale status wijk, SCP)

- 1 Heb je tijdens de opleiding (inclusief bpv) mensen leren kennen die je zouden kunnen helpen bij het zoeken van werk?
 - 1a Welke functie/positie had(den) deze persoon(personen)?
 - 1b In welke fase van de opleiding heb je met deze persoon te maken gekregen?
 - 1c Zou je je relatie tot deze persoon kunnen omschrijven?
 - 1d Biedt de opleiding begeleiding bij het vinden van werk?
 - 1e Spreek je wel eens met andere deelnemers over mogelijkheden tot werk?
 - 1f Spreek je wel eens met docenten over mogelijkheden tot werk?
 - 1g Heb je tijdens de beroepspraktijkvorming wel eens gesproken over de mogelijkheden tot werk?


- 2 Heb je ooit iemand gevraagd naar beschikbare banen voor jezelf of voor iemand anders?
 - 2a Aan wie heb je dit gevraagd en waarom aan deze persoon?
 - 2b Wat voor werk doet hij/zij en welk type werk zou hij/zij je kunnen helpen vinden?
 - 2c Zou je zeggen dat deze persoon invloed of macht heeft op het werk?
 - 2d Heeft deze persoon je vaker dan één keer geholpen?
 - 2e Hoe heeft deze persoon je geholpen?
 - 2f Heb je de baan gekregen?
 - 2g Had je de baan kunnen krijgen zonder de hulp van deze persoon?

- 3 Als je iets hoort over een beschikbare baan, bijvoorbeeld op je werk of bij je stage, wat doe je dan? Vertel je dit aan mensen? Leg uit.
 - 3a Hoe bepaal je aan wie je dit vertelt?
 - 3b Wat zijn de positieve en negatieve aspecten aan het helpen van anderen bij het zoeken naar werk?

- 4 Heb je in het leerbedrijf de mogelijkheid direct na de opleiding met een baan te beginnen? Hoe ben je daaraan gekomen?
- 5 Wordt er door docenten of (bpv-)begeleiders aandacht besteed aan de voordelen die kunnen kleven aan het opdoen van contacten in het roc of tijdens de bpv bij het vinden van werk?
 - 5a Op welke manier brengen zij dit thema onder de aandacht?
 - 5b Wordt er door ouders, familie of vrienden gesproken over de voordelen die kunnen kleven aan het opdoen van contacten in het roc of tijdens de bpv bij het vinden van werk?

Bijlage 2: Vragenlijsten bol en bbl voor praktijkbegeleiders in leerbedrijven

Onderzoeksdeel 2: De beroepspraktijkvorming als wervingsmiddel: vragenlijst bol



Stages in het mbo
en nieuwe medewerkers

oktober 2009

Doel van dit onderzoek

Met dit onderzoek wordt nagegaan in hoeverre stages van mbo-deelnemers⁵ voor organisaties van nut zijn bij het werven van nieuwe medewerkers. Daarnaast wordt onderzocht welke factoren daarbij belangrijk zijn en hoe de (eventuele) werving van mbo-deelnemers verloopt.

De vragen hebben betrekking op mbo-deelnemers die de bol (beroepsopleidende leerweg)⁶ volgen. Mocht u alleen mbo-deelnemers begeleiden die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen, dan kunt u contact opnemen met Carla van den Heuvel, bereikbaar op (073) 687 25 03. Zij zal u dan de juiste vragenlijst toesturen.

Als er binnen uw organisatie zelden of nooit een mbo-deelnemer praktijkervaring opdoet, dan is het niet zinvol om deze vragenlijst in te vullen.

Tijd

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten.

Garantie anonimiteit

Ecbo waarborgt uw anonimiteit. Uw gegevens worden niet gebruikt om mededelingen te doen over individuele personen of over uw organisatie.

Inleveren vragenlijst

Wij verzoeken u deze vragenlijst voor 9 november 2009 te versturen in bijgevoegde envelop.

Mocht u vragen hebben over het onderzoek, dan kunt u contact opnemen met Regina Petit, bereikbaar op telefoonnummer 06 – 23 58 07 24.

⁵ In het mbo is het gebruikelijk te spreken van studenten of deelnemers. In de praktijk wordt ook wel 'leerlingen' gebruikt. Voor de leesbaarheid wordt in deze vragenlijst steeds 'mbo-deelnemers' gebruikt.

⁶ Bol is de beroepsopleidende leerweg waarbij tussen de 20 en 60% van de studieduur bestaat uit leren in de praktijk (stage).

Bbl is de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij 60% of meer van de studieduur bestaat uit leren in de praktijk (leerbaan).

A Gegevens van uw organisatie

A1 Wat is de grootte van uw organisatie?

medewerkers

A2 Hoeveel mbo-deelnemers liepen (naar schatting) in het afgelopen jaar stage in uw organisatie?

Aantal mbo-deelnemers:

B Stages als middel om nieuwe medewerkers te selecteren

B1 In hoeverre worden (voormalig) mbo-deelnemers gevraagd voor vacatures? (meer antwoorden mogelijk)

- Iedere mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren
- Een goede mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren
- Bij een vacature hebben mbo-deelnemers voorrang op externe kandidaten
- Iedere mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden (bijv. afspraak met opleidingsinstituut)
- Een goede mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden
- De gegevens van een mbo-deelnemer worden 'in portefeuille' gehouden in afwachting van een vacature
- (Voormalig) mbo-deelnemers worden benaderd als er een vacature ontstaat
- Er is geen specifieke werkwijze of beleid rond werving van mbo-deelnemers bij vacatures
- Anders, namelijk:

B2 Het werven van medewerkers is een belangrijk motief om stageplaatsen te bieden

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B3 Stages zijn goed om potentiële medewerkers te leren kennen

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B4 Met stages krijg je de kans om de beste mbo-deelnemers te selecteren

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B5 Met stages kun je de competenties van potentiële medewerkers meten

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B6 Een goede relatie met de onderwijsinstelling geeft toegang tot de beste mbo-deelnemers

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B7 Door stages wordt duidelijk of het competentieniveau van de opleiding aansluit bij de organisatie

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

B8 Door een stage wordt duidelijk of een mbo-deelnemer geschikt is voor een functie

mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

C Werven van mbo-deelnemers

C1 Hoe vindt de werving plaats van mbo-deelnemers en welk wervingskanaal is effectief?
Vul in van 1 t/m 7 (1 = meest, 7 = minst, leeg is niet van toepassing)

Gebruikte wervingskanalen	Effectiviteit wervingskanalen
<input type="checkbox"/> Adverteren in krant/tijdschrift	<input type="checkbox"/> Adverteren in krant/tijdschrift
<input type="checkbox"/> Adverteren via eigen website	<input type="checkbox"/> Adverteren via eigen website
<input type="checkbox"/> Adverteren bij wervingssite (bijv. Stageplaza)	<input type="checkbox"/> Adverteren bij wervingssite (bijv. Stageplaza)
<input type="checkbox"/> Via contact met onderwijsinstelling(en)	<input type="checkbox"/> Via contact met onderwijsinstelling(en)
<input type="checkbox"/> Open dag / info-bijeenkomst/stagemarkt	<input type="checkbox"/> Open dag / info-bijeenkomst/stagemarkt
<input type="checkbox"/> Via medewerkers	<input type="checkbox"/> Via medewerkers
<input type="checkbox"/> Via het kenniscentrum	<input type="checkbox"/> Via het kenniscentrum
<input type="checkbox"/> Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> Anders

D Selecteren van mbo-deelnemers

Wanneer u (uw organisatie) een stageplaats beschikbaar stelt, zult u een geschikte mbo-deelnemer selecteren. De volgende vragen gaan over de factoren die bij de selectie van belang zijn.

D1 Hoe belangrijk zijn de volgende factoren bij het selecteren van mbo-deelnemers?

	zeer belang-rijk	belang-rijk	niet belangrijk en niet onbelang-rijk	tamelijk onbelang-rijk	onbelang-rijk	n.v.t.
> Onderwijsinstelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Leerjaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Niveau van de opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Schoolresultaten (cijfers, presentie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van de onderwijsinstelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van een medewerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van een oud-mbo-deelnemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Ervaring met betrokkene tijdens eerdere stage/werkperiode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Reeds verworven basiskennis en vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> De mate waarin betrokkene is voorbereid op de praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Affiniteit met de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Afspraken met onderwijsinstelling (bijv. baangarantie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Motivatie voor het vakgebied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Specifieke leervraag van betrokkene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Van onbesproken gedrag (bijv. niet in aanraking met justitie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Geslacht (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Ethniciteit (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Ethniciteit (in kader van stimuleren deelname allochtonen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> De eerste indruk tijdens de kennismaking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Iets anders, nl.:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E Van mbo-deelnemer naar medewerker

Een mbo-deelnemer zal na het opdoen van praktijkervaring mogelijk op zoek gaan naar een baan. De volgende vragen gaan over de activiteiten van uw organisatie om (voormalig) mbo-deelnemers te werven voor vacatures en welke overwegingen daarbij een rol spelen.

E1 Benadert u (of een andere persoon binnen uw organisatie) wel eens een (voormalig) mbo-deelnemer voor een vacature?

ja

nee

E1a Hoeveel mbo-deelnemers krijgen na de stage naar schatting een (tijdelijke) baan in uw organisatie?

(bijna) geen enkele een kwart de helft driekwart (bijna) allemaal onbekend

E1b Wat zijn belangrijke overwegingen bij aanname van een (voormalig) mbo-deelnemer?

	zeer belang- rijk	belang- rijk	niet belangrijk en niet onbelang- rijk	tamelijk onbelang- rijk	onbelang- rijk	n.v.t
> waardering die medewerkers hebben geuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> samenwerking en collegialiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> prestaties tijdens de stage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> inzet tijdens de stage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> schoolprestaties tijdens de stage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> een afgeronde opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> binding met de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> afspraken met onderwijsinstelling (bijv. baangarantie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> motivatie voor het vakgebied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> onbesproken gedrag (bijv. niet in aanraking justitie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> geslacht (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> etniciteit (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> etniciteit (in kader van stimuleren deelname allochtonen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> ervaringen met mbo-deelnemers die in dienst traden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> anders, nl.:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E1c Welke functies en aanstellingen komen het meest voor bij aanname van (voormalig) mbo-deelnemers? Vul in van 1 t/m 5 (1 = meest, 5 = minst, leeg is niet van toepassing)

Aanstelling	Functie
<input type="checkbox"/> Tijdelijk	<input type="checkbox"/> In een functie die aansluit op de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Tijdelijk met uitzicht op vast	<input type="checkbox"/> In een functie onder het niveau van de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Als oproep- / invalkracht	<input type="checkbox"/> In een functie onder het niveau, met uitzicht op een functie op niveau
<input type="checkbox"/> Als vakantie medewerker	<input type="checkbox"/> In een functie boven het niveau van de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Anders, nl: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Anders

Ga naar E2

E2

Als u aanvullende opmerkingen heeft over mbo-deelnemers in relatie tot werving en selectie van nieuwe medewerkers, dan kunt u deze hieronder opschrijven.

Bedankt voor uw medewerking

Onderzoeksdeel 2: De beroepspraktijkvorming als wervingsmiddel: vragenlijst bbl

Leerbanen in het mbo en nieuwe medewerkers

9 oktober 2009

Doel van dit onderzoek

Met dit onderzoek wordt nagegaan in hoeverre leerbanen van mbo-deelnemers⁷ voor organisaties van nut zijn bij het werven van nieuwe medewerkers. Daarnaast wordt onderzocht welke factoren daarbij belangrijk zijn en hoe de (eventuele) werving van mbo-deelnemers verloopt.

De vragen hebben betrekking op mbo-deelnemers die de bbl (beroepsbegeleidende leerweg)⁸ volgen. Mocht u alleen mbo-deelnemers begeleiden die de beroepsopleidende leerweg (bol) volgen, dan kunt u contact opnemen met Carla van den Heuvel, bereikbaar op 073-6872503. Zij zal u dan de juiste vragenlijst toesturen.

Als er binnen uw organisatie zelden of nooit een mbo-deelnemer praktijkervaring opdoet, dan is het niet zinvol om deze vragenlijst in te vullen.

Tijd

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten.

Garantie anonimiteit

Ecbo waarborgt uw anonimiteit. Uw gegevens worden niet gebruikt om mededelingen te doen over individuele personen of over uw organisatie.

Inleveren vragenlijst

Wij verzoeken u deze vragenlijst voor 9 november 2009 te versturen in bijgevoegde envelop.

Mocht u vragen hebben over het onderzoek, dan kunt u contact opnemen met Regina Petit, bereikbaar op telefoonnummer 06-23580724.

⁷ In het mbo is het gebruikelijk te spreken van studenten of deelnemers. In de praktijk wordt ook wel 'leerlingen' gebruikt. Voor de leesbaarheid wordt in deze vragenlijst steeds 'mbo-deelnemers' gebruikt.

⁸ Bbl is de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij 60% of meer van de studieduur bestaat uit leren in de praktijk (leerbaan). Bol is de beroepsopleidende leerweg waarbij tussen de 20 en 60% van de studieduur bestaat uit leren in de praktijk (stage).

A Gegevens van uw organisatie**A1** Wat is de grootte van uw organisatie? medewerkers**A2** Hoeveel mbo-deelnemers hadden (naar schatting) in het afgelopen jaar een leerbaan in uw organisatie?Aantal mbo-deelnemers: **B Leerbanen als middel om nieuwe medewerkers te selecteren****B1** In hoeverre worden (voormalig) mbo-deelnemers gevraagd voor vacatures? (meer antwoorden mogelijk)

- Iedere mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren
- Een goede mbo-deelnemer wordt aangeraden om te solliciteren
- Bij een vacature heeft een mbo-deelnemer voorrang op externe kandidaten
- Iedere mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden (bijv. afspraak met opleidingsinstituut)
- Een goede mbo-deelnemer krijgt een baan aangeboden
- De gegevens van een mbo-deelnemer worden 'in portefeuille' gehouden in afwachting van een vacature
- (Voormalig) mbo-deelnemers worden benaderd als er een vacature ontstaat
- Er is geen specifieke werkwijze of beleid rond werving van mbo-deelnemers bij vacatures

Anders, namelijk: **B2** Het werven van medewerkers is een belangrijk motief om leerbanen te bieden mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B3** Leerbanen zijn goed om potentiële medewerkers te leren kennen mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B4** Met leerbanen krijg je de kans om de beste mbo-deelnemers te selecteren mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B5** Met leerbanen kun je de competenties van potentiële medewerkers meten mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B6** Een goede relatie met de onderwijsinstelling geeft toegang tot de beste mbo-deelnemers mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B7** Door leerbanen wordt duidelijk of het competentieniveau van de opleiding aansluit bij de organisatie mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens**B8** Door een leerbaan wordt duidelijk of een mbo-deelnemer geschikt is voor een functie mee eens grotendeels mee eens niet eens en niet oneens een beetje mee eens niet mee eens

C Werven van mbo-deelnemers voor een leerbaan

C1 Hoe vindt de werving plaats van mbo-deelnemers en welk wervingskanaal is effectief?
Vul in van 1 t/m 7 (1 = meest, 7 = minst, leeg is niet van toepassing)

Gebruikte wervingskanalen	Effectiviteit wervingskanalen
<input type="checkbox"/> Adverteren in krant/tijdschrift	<input type="checkbox"/> Adverteren in krant/tijdschrift
<input type="checkbox"/> Adverteren via eigen website	<input type="checkbox"/> Adverteren via eigen website
<input type="checkbox"/> Adverteren bij wervingssite (bijv. Stageplaza)	<input type="checkbox"/> Adverteren bij wervingssite (bijv. Stageplaza)
<input type="checkbox"/> Via contact met onderwijsinstelling(en)	<input type="checkbox"/> Via contact met onderwijsinstelling(en)
<input type="checkbox"/> Open dag / info-bijeenkomst / stagemarkt	<input type="checkbox"/> Open dag / info-bijeenkomst / stagemarkt
<input type="checkbox"/> Via medewerkers	<input type="checkbox"/> Via medewerkers
<input type="checkbox"/> Via het kenniscentrum	<input type="checkbox"/> Via het kenniscentrum
<input type="checkbox"/> Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> Anders

D Selecteren van mbo-deelnemers voor een leerbaan

Wanneer u (uw organisatie) een leerplaats beschikbaar stelt, zult u een geschikte mbo-deelnemer selecteren. De volgende vragen gaan over de factoren die bij de selectie van belang zijn.

D1 Hoe belangrijk zijn de volgende factoren bij het selecteren van mbo-deelnemers?

	zeer belang- rijk	belang- rijk	niet belangrijk en niet onbelang- rijk	tamelijk onbelang- rijk	onbelang- rijk	n.v.t.
> Onderwijsinstelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Leerjaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Niveau van de opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Schoolresultaten (cijfers, presentie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van de onderwijsinstelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van een medewerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Aanbeveling van een oud-mbo-deelnemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Ervaring met betrokkene tijdens eerdere stage/werkperiode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Reeds verworven basiskennis en vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> De mate waarin betrokkene is voorbereid op de praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Affiniteit met de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Afspraken met onderwijsinstelling (bijv. baangarantie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Motivatie voor het vakgebied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Specifieke leervraag van betrokkene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Van onbesproken gedrag (bijv. niet in aanraking met justitie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Geslacht (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Etniciteit (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Etniciteit (in kader van stimuleren deelname allochtonen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> De eerste indruk tijdens de kennismaking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Iets anders, nl.:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E Van leerbaan naar een reguliere baan

Een mbo-deelnemer zal na het opdoen van praktijkervaring mogelijk op zoek gaan naar een baan. De volgende vragen gaan over de activiteiten van uw organisatie om (voormalig) mbo-deelnemers te werven voor vacatures en welke overwegingen daarbij een rol spelen.

E1 Benadert u (of een andere persoon binnen uw organisatie) wel eens een (voormalig) mbo-deelnemer voor een vacature?

ja

nee

E1a Hoeveel mbo-deelnemers krijgen na de leerbaan naar schatting een (tijdelijke) reguliere baan in uw organisatie?

(bijna) geen enkele	een kwart	de helft	driekwart	(bijna) allemaal	onbekend
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E1b Wat zijn belangrijke overwegingen bij aanname van een (voormalig) mbo-deelnemer?

	zeer belangrijk	belangrijk	niet belangrijk en niet onbelangrijk	tamelijk onbelangrijk	onbelangrijk	n.v.t
> waardering die medewerkers hebben geuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> samenwerking en collegialiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> prestaties tijdens de leerbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> inzet tijdens de leerbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> schoolprestaties tijdens de leerbaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> een afgeronde opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> binding met de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> afspraken met onderwijsinstelling (bijv. baangarantie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> motivatie voor het vakgebied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> onbesproken gedrag (bijv. niet in aanraking justitie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> geslacht (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> etniciteit (passend binnen samenstelling team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> etniciteit (in kader van stimuleren deelname allochtonen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> ervaringen met mbo-deelnemers die in dienst traden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> anders, nl.:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E1c Welke functies en aanstellingen komen het meest voor bij aanname van (voormalig) mbo-deelnemers? Vul in van 1 t/m 5 (1 = meest, 5 = minst, leeg is niet van toepassing)

Aanstelling	Functie
<input type="checkbox"/> Tijdelijk	<input type="checkbox"/> In een functie die aansluit op de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Tijdelijk met uitzicht op vast	<input type="checkbox"/> In een functie onder het niveau van de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Als oproep- / invalkracht	<input type="checkbox"/> In een functie onder het niveau, met uitzicht op een functie op niveau
<input type="checkbox"/> Als vakantie medewerker	<input type="checkbox"/> In een functie boven het niveau van de gevolgde opleiding
<input type="checkbox"/> Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> Anders

Ga naar E2

E2

Als u aanvullende opmerkingen heeft over mbo-deelnemers in relatie tot werving en selectie van nieuwe medewerkers, dan kunt u deze hieronder opschrijven.

Bedankt voor uw medewerking

Lijst met afkortingen

Aka	Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent
Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bol	Beroepsopleidende leerweg
Bpv	Beroepspraktijkvorming
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
Roc	Regionaal opleidingencentrum