

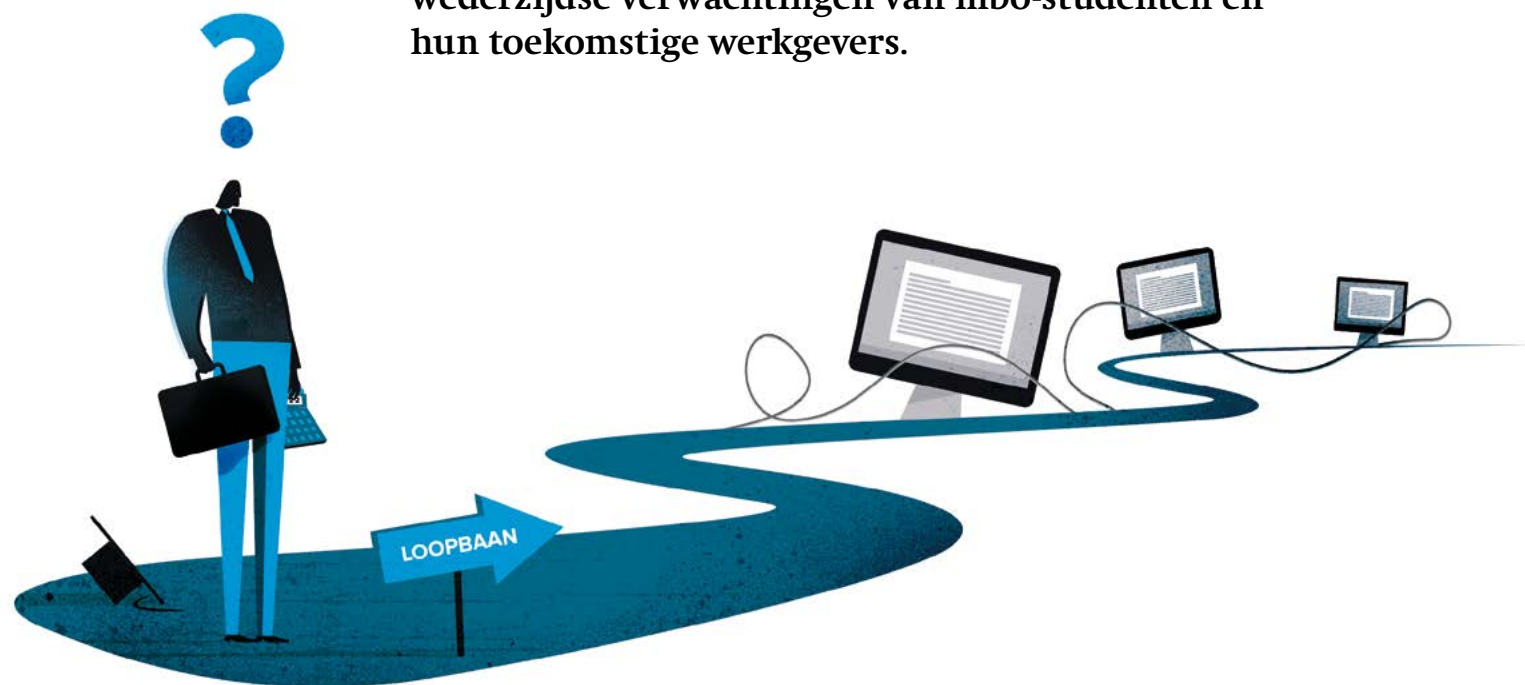
Onderzoek onder mbo-studenten en werkgevers

# Mbo'ers slecht voorbereid op toekomstige arbeidsmarkt

TEKST  
**Hendrik Noten**

ILLUSTRATIES  
**Studio Vonq**

Mbo-studenten zijn slecht voorbereid op de arbeidsmarkt van morgen. Niet uit onwil, maar uit onvermogen. Dat blijkt uit verkennend onderzoek van AWWN en innovatiebureau Diversion naar de wederzijdse verwachtingen van mbo-studenten en hun toekomstige werkgevers.



## Meer dan de helft van de mbo'ers denkt dat hun vak de komende tien jaar nauwelijks verandert

Hoe kunnen werkgevers en werknemers zich het best voorbereiden op de veranderende, onzekere arbeidsmarkt? Deskundigen buitelen over elkaar heen om die vraag te beantwoorden. Maar hoe denken jongeren, de werkenden van de toekomst, zélf over de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt? AWWN en Diversion hebben gezamenlijk gesprekken gevoerd met ruim dertig werkgevers (vooral uit het midden- en grootbedrijf), actief in verschillende sectoren en regio's, en met meer dan honderdvijftig studenten mbo-4 die een juridische, toerisme-, onderwijs- of zorgopleiding volgen. Het onderzoek samengevat in drie blokken: bevindingen en aanbevelingen.



**Hendrik Noten**  
is beleidsadviseur  
bij AWWN

### Slecht voorbereid op veranderende arbeidsmarkt

Wat doe je als toekomstig werkende als er straks geen vraag meer is naar het beroep waarvoor je bent opgeleid? Uit de gesprekken blijkt dat jongeren zich nauwelijks bewust zijn van de enorme snelheid waarmee werk verandert. Meer dan de helft verwacht niet dat het beroep of vak waarvoor ze in opleiding zijn, de komende tien jaar snel zal veranderen.

Juist omdat vakken constant in ontwikkeling zijn, winnen vakoverstijgende vaardigheden en competenties – op het gebied van bijvoorbeeld creativiteit, ondernemerschap, aanpassingsvermogen en netwerken – sterk aan belang. Het beroepsonderwijs besteedt daar nog weinig aandacht aan, zodat jongeren een flinke inhaalslag moeten maken als ze eenmaal aan de slag gaan. Werkgevers zijn zich daar onvoldoende van bewust. Zij raken al snel teleurgesteld en verwaren bijvoorbeeld gebrek aan initiatief met desinteresse. De laatste jaren komt er steeds meer nadruk te liggen op de eigen regie van de medewerker over de loopbaan. Het huidige kabinet stelt in het regeerakkoord bijvoorbeeld dat het 'de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers [is] dat werknemers inzet-

baar blijven'; de overheid zorgt hierbij voor de 'noodzakelijke randvoorwaarden'.

Hoe kijken jongeren en werkgevers aan tegen deze verantwoordelijkheidsverdeling? Van de jongeren ziet 34 procent een rol van de overheid bij blijvende inzetbaarheid van werknemers. De meerderheid van de jongeren verwacht op dit gebied vooral veel van zichzelf (51 procent) en weinig van de werkgever (15 procent). Werkgevers hebben een totaal ander beeld. Zij zien geen enkele rol voor de overheid en vermoeden dat jonge werknemers vooral naar hun baas zullen kijken als het gaat om ontwikkeling of het vinden van nieuw werk als een baan verdwijnt.

### Aanbevelingen

#### Aan de overheid

- Geef onderwijsinstellingen de ruimte om activiteiten te ontplooiën die de ontwikkeling en inzetbaarheid van studenten stimuleren.
- Beperk de agenda voor een leven lang ontwikkelen niet tot werkenden en werkgevers, maar betrek ook het beroepsonderwijs hierbij.

- Stel strengere eisen aan loopbaanoriëntatie.
- Voer een arbeidsmarktwaardecheck in voor alle beroepsopleidingen.

#### Aan het onderwijs

- Geef meer aandacht aan arbeidsmarkt-kansen, vakoverstijgende vaardigheden en inzetbaarheid.
- Zoek vaker de samenwerking met het lokale bedrijfsleven.

#### Aan werkgevers

- Vergroot het inzicht van mbo'ers in hun arbeidsmarkt-kansen door actiever samen te werken met scholen; organiseer bijvoorbeeld oriëntatiedagen, (flits)stages en bedrijfsbezoeken.
- Stimuleer medewerkers actief deel te nemen aan alumninetwerken in het mbo.
- Vergroot het inzicht in de bagage van mbo'ers: vakoverstijgende vaardigheden zijn niet per definitie goed ontwikkeld; help jongeren in hun eerste baan op weg, maak duidelijk dat er waardering is voor eigen initiatief en creativiteit.

## Jongeren zoeken zekerheid, maar ook vrijheid en autonomie



### Spagaat tussen zekerheid en autonomie

Flexibel werk is niet meer weg te denken in Nederland: één op de vijf werkenden heeft tegenwoordig een flexibele baan, één op de tien is zzp'er. Voor jongeren die nu een beroepsopleiding volgen, is het dan ook belangrijk om te weten dat er verschillende arbeidsrelaties mogelijk zijn en wat daarvan de voor- en nadelen zijn. Veruit de meeste mbo-studenten zien een vast contract als ideaal; de arbeidsrelaties die juist sterk in opkomst zijn – een eigen bedrijf of flexibel werkcontract – volgen op gepaste afstand. Uit de gesprekken met de jongeren blijkt ook dat zich

een spagaat aftekent: de hang naar zekerheid is groot, maar die naar vrijheid en autonomie ook. Zekerheid – in de vorm van een vast contract – zeggen ze nodig te hebben om hun toekomst vorm te kunnen geven. Ze denken dan vooral aan de aankoop van een huis. Flexibiliteit en autonomie zien jongeren als de aantrekkelijke kanten van een eigen bedrijf; een vaste baan biedt volgens de jongeren maar weinig vrijheid. Uit de praktijk weten we dat de grens tussen de werkvormen niet zo scherp is en dat zeggenschap bij alle typen arbeidsrelaties aan belang wint, maar daar lijken jongeren zich niet goed van bewust.

AWVN voerde dit onderzoek uit in samenwerking met Diversion, bureau voor maatschappelijke impact. Diversion ontwikkelt onder meer programma's om de aansluiting tussen werkgevers en mbo-studenten te verbeteren. Voor meer informatie: [www.diversion.nl](http://www.diversion.nl).

**diversion**

### Aanbevelingen

#### Aan het onderwijs

- Zorg dat jongeren weten welke contractvormen er op de arbeidsmarkt zijn en dat in vrijwel alle werkvormen enige flexibiliteit wordt verwacht.
- Maak mbo'ers niet alleen bewust van de kansen op de arbeidsmarkt in de verschillende sectoren, maar ook van de mate van zekerheid die ze in die sectoren kunnen verwachten.

#### Aan werkgevers

- Besef dat jonge werknemers op zoek zijn naar zekerheid omdat ze bezig zijn met hun toekomst. Zoek naar mogelijkheden om hun dat perspectief te bieden, ook nu de arbeidsmarkt flexibiliseert.
- Besef ook dat de vaste baan weliswaar het ideaal is, maar tegelijkertijd wordt geassocieerd met starheid en beperkte vrijheid. Zorg dus voor voldoende ruimte voor ontwikkeling en leg uit welke mogelijkheden er zijn.

## Negatief imago en taboe op ambitie

Alle imagocampagnes ten spijt roept het beroepsonderwijs nog vaak het beeld op van een onpersoonlijke leerfabriek. Het mbo wordt gezien als een plek voor vroegtijdige schoolverlaters die nog net voldoende startkwalificaties hebben opgedaan, of als een plek die je het liefst zo snel mogelijk inruilt voor een vervolopleiding op het hbo. Dit is niet alleen het overheersende beeld bij volwassenen: ook de mbo-studenten zelf denken er zo over. Meer dan 80 procent van de ondervraagden wil direct na zijn opleiding doorstromen naar het hbo.

Het idee dat je met een hbo-opleiding meer kans op een goede baan en dito salaris hebt, lijkt hierbij de doorslag te geven. Maar dat beeld klopt vaak niet: er zijn juist steeds meer mbo-opleidingen die betere arbeidsmarktkansen bieden dan hbo-opleidingen. Aan vakmensen is immers groot gebrek. Werkgevers hebben een iets realistischer beeld: een meerderheid (56 procent) denkt dat studenten die een (technische) mbo-opleiding voltooien prima kansen hebben op de arbeidsmarkt, beter dan menig hbo'er.

Dat mbo-studenten weinig besef hebben van hun gunstige perspectieven, komt misschien wel doordat zij nauwelijks praten met klasgenoten of docenten over ambities en carrièremogelijkheden. Binnen de schoolmuren rust een soort taboe op ambitie. Studenten ervaren de school niet als een omgeving waar hun toekomst in een voortdurend veranderende arbeidsmarkt bespreekbaar is. Dat wringt, omdat zij als toekomstige werknemers wél verantwoordelijk zijn voor hun eigen inzetbaarheid en loopbaan. Een andere verklaring is dat mbo-studenten anders worden gezien en behandeld dan hbo- en wo-studenten. Zo vertelden opvallend veel mbo-studenten dat zij vaak een stage (op mbo-niveau) hadden misgelopen, omdat zich daar ook kandidaten op hbo-niveau voor hadden gemeld – die vervolgens de voorkeur kregen. Het aanbod aan extracurriculaire trajecten en excellentieprogramma's voor mbo'ers is gering. Ook gastcolleges en vervolopleidingen waarbij studenten direct in contact komen met succesvolle mensen uit het bedrijfsleven, zijn in het mbo veel minder gebruikelijk dan in het hbo of wo. ●



### Aanbevelingen

#### Aan de overheid

- Onderwijs, bedrijfsleven en overheid moeten intensiever samenwerken om het imago van het mbo te verbeteren. Stimuleer (vakoverstijgende) excellentie binnen het mbo en creëer ruimte voor honoursprogramma's in het mbo.

#### Aan het onderwijs

- Haal bedrijven vaker de school in en geef oud-studenten een podium om zich als rolmodel voor de studenten te presenteren: zet de deuren wijder open!

#### Aan werkgevers

- Kijk bij het vinden van stagiairs en nieuwe werknemers meer naar de match tussen kandidaat en werk, in plaats van automatisch de voorkeur te geven aan kandidaten met de hoogst behaalde opleiding. Selecteer meer op competenties, en minder op diploma's.
- Wees zichtbaar in het mbo-onderwijs, zodat werken niet zo ver weg voelt als mbo-studenten nu ervaren.

## Het mbo roept nog vaak het beeld op van een onpersoonlijke leerfabriek



AWVN voerde dit onderzoek uit in het kader van het jaarcongres 2018, *Tien ideeën voor de wereld van werk*, dat plaatsvond op 1 oktober in het Amsterdamse theater Carré.