BRIDGE: DE BRUG VAN ONDERWIJS NAAR WERK

Eerste monitoring- en evaluatierapport

Jaap de Koning

Arie Gelderblom

Paul de Hek

Elisa de Vleeschouwer

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

Dit rapport is mede mogelijk gemaakt door subsidie uit het Urban Innovative Actions (UIA) programma van de Europese Commissie.

© SEOR BV / ROTTERDAM, MEI 2018

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

BRIDGE: DE BRUG VAN ONDERWIJS NAAR WERK

EERSTE MONITORING- EN EVALUATIERAPPORT

CONTACTPERSOON

Naam	**Jaap de Koning**
Adres	**Marconistraat 16**
	3029 AK Rotterdam
Telefoon	**010 – 302 0502**
Email	**dekoning@seor.eur.nl**

INHOUDSOPGAVE

1 INLEIDING 2

2 INTERVENTIES 4

2.1 Inleiding 4

2.2 Inhoud en doel interventies 4

2.3 Effectiviteit van soortgelijke interventies elders 10

2.4 Toepassing van de interventies 24

2.5 Bereik van de interventies 34

2.6 Conclusie 41

3 ONDERWIJSRESULTATEN 46

3.1 Inleiding 46

3.2 Voortgezet onderwijs 46

3.3 Doorstroom van vmbo naar mbo 48

3.4 Middelbaar beroepsonderwijs 52

3.5 Conclusie 58

4 ARBEIDSMARKTRESULTATEN 60

4.1 Inleiding 60

4.2 Arbeidsmarktpositie van jongeren in Rotterdam Zuid 60

4.3 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie 67

4.4 Conclusie 71

5 CONCLUSIES 74

I LITERATUURLIJST 80

II INDELING ONDERWIJSRICHTINGEN 84

III BIJLAGE ONDERWIJSRESULTATEN 90

IV BIJLAGE ARBEIDSMARKTRESULTATEN 98

1 INLEIDING

1 INLEIDING

Dit rapport bevat de eerste resultaten van het BRIDGE-project. Dit project wordt uitgevoerd in Rotterdam Zuid met financiële steun van de Europese Commissie, in de periode van eind 2016 tot eind 2019. Het bestaat uit twintig onderwijsinterventies die tot doel hebben de onderwijsresultaten van kinderen uit Rotterdam Zuid en de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren. Kinderen stromen lang niet altijd uit met een voltooide beroepsopleiding en kiezen nog te weinig voor opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief. Door dit te verbeteren moeten meer jongeren in Zuid aan een baan komen en duurzaam worden ingepast in het arbeidsproces.

Rotterdam Zuid heeft op sociaaleconomisch gebied een achterstand op Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel. Dit uit zich onder andere in het feit dat in Zuid de werkloosheid aanzienlijk hoger en de arbeidsparticipatie lager is dan elders. Maar er zijn nog tal van andere problemen, zoals een onderwijsachterstand, een slechtere woonkwaliteit en criminaliteit. Omdat al deze problemen onderling samenhangen is een simpele oplossing niet voor handen. Daarom is het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) in het leven geroepen. Dit programma richt zich op drie terreinen: onderwijs, wonen en werken. BRIDGE sluit aan op de onderwijscomponent van het NPRZ en heeft een duur van drie jaar. Te verwachten is dat het NPRZ daarna door zal gaan met onderwijsmaatregelen. De ervaringen met BRIDGE zouden wel kunnen leiden tot aanpassingen in de onderwijsinterventies die momenteel worden toegepast.

In dit eerste monitoring- en evaluatierapport komen de volgende punten aan de orde:

- De aard en uitvoering van de onderwijsinterventies. Hierbij komt ook aan de orde wat we weten over de mate waarin de interventies worden toegepast en het bereik onder scholen en leerlingen. Verder gaan we in op de interventielogica: hoe verlopen in theorie de schakels van uitvoering naar effect en welke zaken zijn randvoorwaardelijk voor het verkrijgen van een effect? En wat is er uit de literatuur bekend over de effectiviteit van soortgelijke interventies elders?;
- De ontwikkeling van de onderwijsresultaten. We hebben de nodige twijfel of de beschikbare kwantitatieve gegevens over de toepassing van de interventies van voldoende kwaliteit zijn om een effect van deze interventies op de onderwijsresultaten te meten. We zijn dit nog aan het bekijken. In dit stuk richten we ons op de ontwikkeling van de onderwijsresultaten in de tijd. Neemt in vergelijking met Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland het percentage jongeren in het vmbo en mbo dat voor techniek, haven of zorg kiest toe? En zo ja, komt de timing van deze stijging dan overeen met de invoering van BRIDGE, of met de eerdere toename van deelname aan soortgelijke interventies in het kader van het NPRZ-programma?;
- De ontwikkeling van de arbeidsmarktresultaten. In hoeverre leidt het behalen van een mbo-diploma tot meer kansen op de arbeidsmarkt? In hoeverre leidt een hoger mbo-diploma tot meer kansen? En doen jongeren die een opleiding in de richting techniek, haven of zorg doen het beter dan jongeren met een diploma in een andere richting? Bij de analyses maken we gebruik van een maatstaf die ook rekening houdt met de duurzaamheid van de arbeidsinpassing. Verder wordt bekeken of het effect van niveau en richting in Rotterdam Zuid even groot is als in Rotterdam Noord en andere grote steden.

De resultaten geven dus voorlopige indicaties van de effecten van BRIDGE. Verder geven de resultaten de mate aan waarin verbetering van onderwijsresultaten leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt en een duurzamere arbeidsinpassing.

2 INTERVENTIES

2 INTERVENTIES

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk geven we allereerst een overzicht van de inhoud en het doel van de interventies in het kader van BRIDGE, inclusief de interventielogica van het geheel (paragraaf 2.2). Vervolgens gaan we in op wat bekend is over de effectiviteit van soortgelijke interventies elders (paragraaf 2.3). Verwacht mag immers worden dat de effectiviteit van deze interventies elders een indicatie geven van de mogelijke effecten binnen BRIDGE, of ten minste een onderbouwing (of niet) geven van de keuze van deze interventies. Vervolgens (paragraaf 2.4) gaan we in op de toepassing (uitvoeringspraktijk) van deze interventies, waarbij relatief veel aandacht wordt besteed aan de carrière startgaranties, omdat dit instrument binnen BRIDGE een belangrijke rol speelt. In paragraaf 2.5 gaan we in op het bereik van de interventies, waarbij we ook kijken naar de mate waarin deze interventies reeds voor de BRIDGE-periode werden toegepast. Dit geeft de uitgangssituatie voor BRIDGE, maar is ook van belang om te toetsen of ontwikkelingen in de toepassing van deze interventies reeds terug te zien zijn in de doelvariabelen, als de keuze voor techniek, haven en zorg. Op deze keuzes gaan we in hoofdstuk 3 in.

2.2 INHOUD EN DOEL INTERVENTIES

Tabel 2.1 bevat een korte beschrijving van de inhoud van de maatregelen in het kader van BRIDGE. Tevens is per maatregel het doel weergegeven. In zijn algemeenheid hebben deze maatregelen betrekking op loopbaanoriëntatie, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, niveauverhoging in het onderwijs en professionalisering van het onderwijs. Langs deze wegen probeert BRIDGE te bereiken dat leerlingen uit Zuid verder in het onderwijs komen en opleidingen kiezen die beter aansluiten op de vraag naar arbeid. Het uiteindelijke doel is dat jongeren uit Zuid een grotere kans op duurzame inpassing in het arbeidsproces krijgen.

In tabel 2.2 zijn de BRIDGE-maatregelen op verschillende manieren gecategoriseerd. Een van deze manieren is het type onderwijs waarop de maatregel van toepassing is. Het gaat om maatregelen in het po, vo (onder- en bovenbouw) en mbo. Van de in totaal twintig maatregelen zijn er tien bestaand, zes nieuw en vijf nieuw voor sommige schooltypen.[1]

De maatregelen vallen uiteen in vijf groepen:

- Ontdekken en ervaren;
- Reflecteren en kiezen;
- Aansluiting arbeidsmarkt;
- Extra ondersteuning;
- Professionalisering.

De maatregelen in de categorie ‘ontdekken en ervaren’ laten kinderen kennismaken met techniek, haven of zorg. Bij ‘reflecteren en kiezen’ gaat het er vooral om dat leerlingen komen tot een bewustere opleidingskeuze die aansluit bij hun talent en interesse. Bij aansluiting arbeidsmarkt gaat het directer om de vergroting van de kans op het vinden van een baan. ’Extra ondersteuning’ heeft betrekking op de bovenbouw in het vo en op het mbo. De drie typen interventies die hieronder vallen zijn gericht op leerlingen. De laatste categorie (‘professionalisering’) is gericht op leraren.

[1] Het is niet helemaal duidelijk wat ‘nieuw’ betekent, omdat in bestaande jaarrapportages in elke geval al een van deze maatregelen al zijn opgenomen.

Tabel 2.1 Overzicht interventies BRIDGE

Interventie	Korte omschrijving	Hoofddoel
Kennismaken met de haven	Leerlingen gaan groepsgewijs op excursie naar de haven en het educatief informatiecentrum voor de haven (EIC). Voor het bezoek wordt de excursie in de klas voorbereid en achteraf wordt een verslag geschreven.	Eerste algemene kennismaking met de haven. Het kan een eerste aanzet zijn voor leerlingen om na te denken over een opleiding in techniek/haven.
Bedrijfsbezoeken: bliksemstages in po en vo onderbouw	Jongeren maken in kleine groepjes kennis met een bedrijf of instelling en het werk dat daar verricht wordt. Doe-opdrachten spelen een centrale rol in het bezoek. Na het bezoek beschrijven leerlingen hun ervaringen in een verslag.	Beter in staat zijn een keuze te maken voor een middelbare school, een profiel, en/of vervolgopleiding.
Bedrijfsbezoeken in vo bovenbouw	Vergelijkbare aanpak als bliksemstage in po en vo.	Beter in staat zijn een keuze te maken voor een vervolgopleiding.
Technieklessen en -workshops	Basisscholen kiezen zelf uit een pallet van lessen en workshops die worden aangeboden door een groot aantal organisaties.	Kinderen in aanraking brengen met techniek en enthousiast hiervoor worden en blijven.
Voorlichting over mogelijkheden zorg/techniek	Op voorlichtingsavonden geven 3 middelbare scholen met techniek- en zorgprofielen informatie aan kinderen in groep 7 en 8 en hun ouders over de kansrijke beroepsrichtingen zorg, haven en techniek en welke route je moet afleggen om daar te komen.	Leerlingen en ouders ertoe bewegen dat de leerlingen naar een middelbare school gaan waar zorg- en/of techniekprofielen worden aangeboden.
Evenementen kennismaking met beroepen en vakken	Een evenement om een bepaalde sector nader te belichten. Dit kan vanuit een enkele aanbieder worden georganiseerd (Shell, Defensie), maar ook een samenwerkingsverband van diverse aanbieders. Voorbeelden zijn: Gaan voor een baan!, TechWorld, Shell Eco Marathon, Skills Masters, Week van de Procestechniek, Week van de levensmiddelenindustrie, week van zorg en welzijn, etc. Alleen Gaan voor een Baan is specifiek voor NPRZ.	Kennismaken met de sectoren met de sectoren zorg, haven en techniek en de (inhoud van) opleidingen en beroepen in deze richtingen.
Maatschappelijke stages	Leerlingen in middelbaar onderwijs verrichten voor een x-aantal uren vrijwilligerswerk als onderdeel van de schoolcarrière.	Kennismaken met de arbeidsmarkt en tegelijkertijd oefenen met werknemersvaardigheden.
Proefstuderen	Leerlingen uit de vierde klas vmbo lopen 1 dagdeel mee op mbo om kennis te maken met de opleidingen waar hun voorkeur naar uitgaat. Hiertoe behoren: activiteit doen behorende bij de opleiding, gesprek met studenten/docent, voorlichting, theorieles, rondleiding.	De leerlingen kennis te laten maken met zijn/haar beoogde mbo-opleidingen, om deze te laten ervaren of deze echt past en hierover te reflecteren.
Digitaal talentportfolio	In het portfolio bewaart de leerling allerlei documenten die iets zeggen over zijn/haar interesses en andere loopbaancompetenties.	Ondersteuning van het LOB-proces, vooral bij loopbaangesprekken met de leerling en de ouders.
Loopbaangesprekken leerling - leraar - ouder(s)	Periodiek gesprek tussen leerling/ouder(s)/leraar over de ontwikkeling van de loopbaancompetenties. Gesprekken kunnen verschillende vormen aannemen en zowel individueel als groepsgewijs zijn.	De gesprekken vormen de verbinding tussen de verschillende LOB-activiteiten. Uiteindelijk dient dit te leiden tot bewustwording van kwaliteiten en interesses en bewuste loopbaankeuzes. Er kan gestuurd worden op het bespreken van de sectoren haven, techniek en zorg.

Interventie	Korte omschrijving	Hoofddoel
Mentoren op Zuid	Leerlingen ontvangen 1 op 1 aandacht/coaching door studentmentoren van Hogeschool Rotterdam.	De studentmentor besteedt aandacht aan het versterken van het leren maken van keuzes, het inzicht in eigen talent, de mogelijkheden en het vermogen om beter te reflecteren op werkervaring en daarmee op loopbaancompetenties. Ook zet de studentmentor in op schoolsucces en “next century skills”, vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt.
Sollicitatietrainingen	Leerlingen oefenen met het voeren van een sollicitatiegesprek via het schrijven een brief en rollenspelen met vertegenwoordigers vanuit bedrijfsleven (en instellingen).	Oefenen met sollicitatievaardigheden om meer bewust te worden van de eigen interesses en kwaliteiten. Leerlingen meer vertrouwen geven voor het sollicitatieproces en daarmee de aansluiting op de arbeidsmarkt verbeteren.
Carrière startgaranties	Werkgevers geven jongeren garantie op een eerste werkplek als zij kiezen voor een specifieke mbo-opleiding in zorg, haven of techniek en welke kan worden verzilverd indien zij de opleiding succesvol afronden (soms gelden nog enkele aanvullende voorwaarden).	Meer aandacht voor opleidingen in haven, zorg en techniek en daardoor toename in instroom in dergelijke opleidingen.
Training werknemersvaardigheden	Aanleren en trainen van elementaire werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, prettige sociale omgang, dienstbaarheid en taakgerichtheid, werkmotivatie, leermotivatie, communicatie, etc.	Leerlingen voorbereiden op arbeidsmarkt, zodat werkgevers vertrouwen hebben dat leerlingen van zuid betrouwbare werknemers zijn, met als uiteindelijk doel dat meer jongeren direct na hun opleiding aan het werk kunnen gaan.
Organisatie supportklassen in het vo en mbo t.b.v. hogere kwalificatie	Jongeren van vmbo die talent hebben om door te stromen naar mbo 3, maar neigen naar mbo 2, worden ondersteund in het wegnemen van belemmerende factoren. Binnen het mbo zijn supportklassen gericht op doorstroming naar een hoger niveau binnen mbo.	Hogere instroom in meer kansrijke (hogere) mbo-opleidingen.
Ondersteuning thuis door wijkteams	Wijkteams helpen mee aan het verbeteren van de omstandigheden thuis van leerlingen. De wijkteams krijgen ook een training om keuzeproces te helpen ondersteunen.	Zorgen voor extra ondersteuning thuis die niet geboden kan worden door opleider of werkgever, teneinde deelnemers te helpen de opleiding af te ronden en te starten op de arbeidsmarkt.
Kennismaking met beroepen en sectoren voor leerkrachten	Leerkrachten in het basisonderwijs maken kennis met beroepen en opleidingen in de zorg, haven en techniek. Leerkrachten kunnen kiezen uit verschillende methodieken: studiemiddagen, bedrijfsbezoeken, gastlessen, speeddaten met beroepsbeoefenaars, evenementen.	Leerkrachten kennis te laten maken met beroepen en opleidingen zodat zij beter in staat zijn hun leerlingen te begeleiden met en te voorzien van LOB-activiteiten. Hiermee zijn ze ook beter in staat om hun leerlingen te informeren over kansrijke sectoren.
Training loopbaangespreksvoering	Leerkrachten, docenten, decanen en mentoren volgen training in het voeren van een loopbaangesprek met leerlingen en ouders. Tevens wordt de school geholpen met de implementatie van de loopbaangesprekken in het curriculum van de school en wordt gezorgd voor een verbinding van de loopbaangesprekken met de overige LOB-activiteiten op de school.	Professionals leren hoe ze een goed loopbaangesprek kunnen voeren, zodanig dat dit leerlingen helpt de loopbaancompetenties te ontwikkelen en de juiste keuzes te maken (*in de opdrachtverlening staat dat de training moeten bijdragen aan een hogere instroom in zorg, haven en techniek. Hoe dit vormgegeven wordt, moet nog uitgewerkt worden. Voorstelbaar is dat in de training aan de orde komt dat bepaalde sectoren en beroepen kansrijker zijn dan andere*).

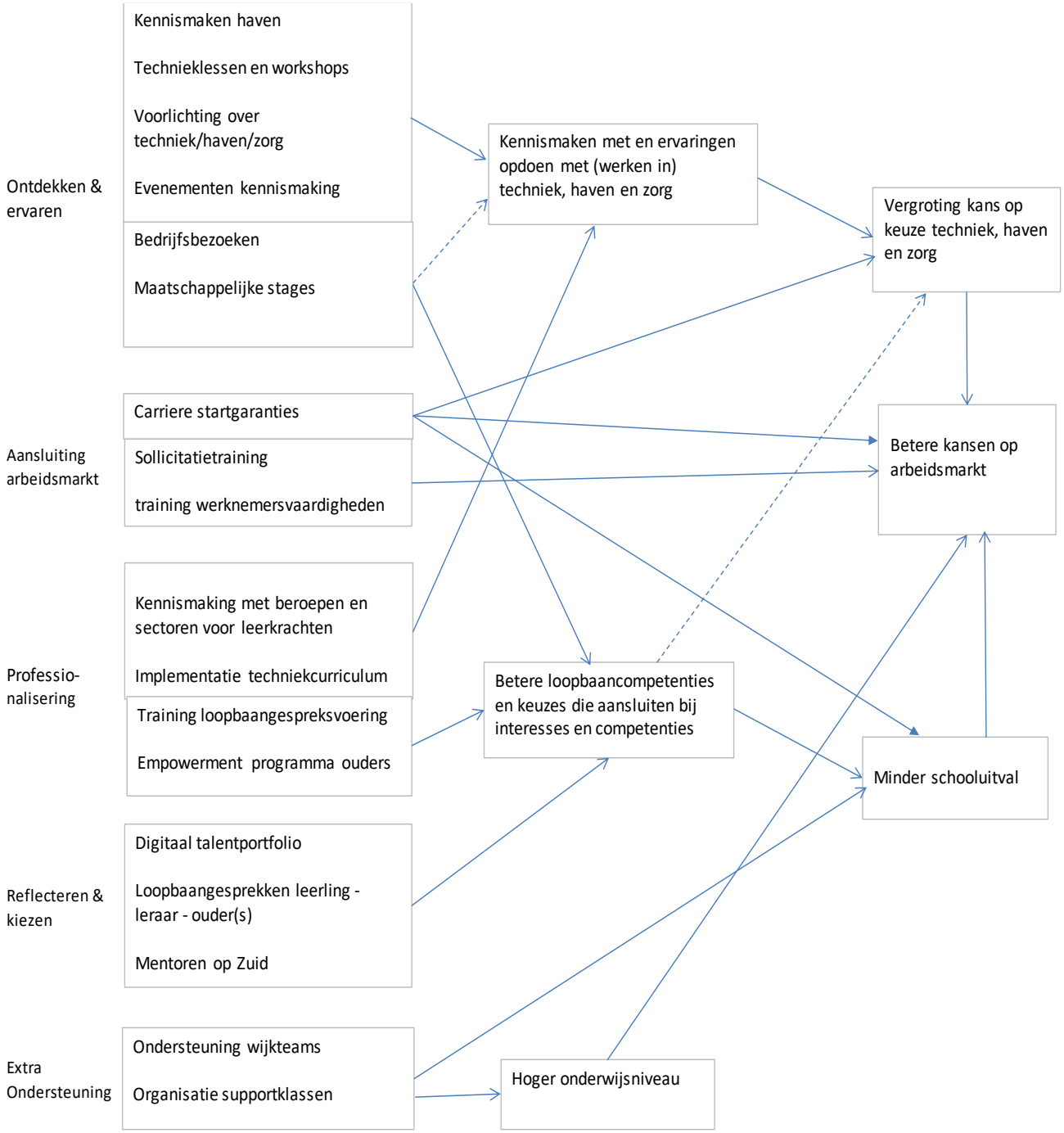
Interventie	Korte omschrijving	Hoofddoel
Implementatie techniekcurriculum	Ondersteunen van basisscholen in Rotterdam-Zuid bij het implementeren van W&T in hun curriculum. Hierbij hoort ook een digitaal LOB-programma met daarin de context van haven, zorg en techniek. Tevens wordt een mobiel technieklab ontwikkeld.	Wetenschap en technologie een vaste plek geven in het po, zodat kinderen hiermee vroegtijdig in aanraking komen (wat weer keuzes op latere leeftijd kan beïnvloeden).
Empowerment programma ouders	De school betrekt ouders bij LOB als integraal onderdeel van de doelen en werkwijze van de school en heeft dit vastgelegd in het schoolplan. Hierbij horen een begeleidingstraject vanuit een werkgroep van de school en uitwisseling van kennis en ervaring met andere scholen.	Het ondersteunen van een schoolteam in het ontwikkelen en implementeren van een bij de school passend arrangement voor het betrekken van ouders bij de lob-activiteiten. Hiermee worden ouders beter toegerust op het ondersteunen van hun kinderen voor het maken van passende keuzes.

Tabel 2.2 Overzicht interventies BRIDGE

Thema	Interventie	In po?	In vo onderbouw?	In vo bovenbouw?	In mbo?	Bestaand of nieuw
Ontdekken & Ervaren	Kennismaken met de haven	Ja	Ja	Ja	Nee	Bestaand in po, nieuw voor vo
Ontdekken & Ervaren	Bedrijfsbezoeken: bliksemstages	Ja	Ja	Ja	Ja	Bestaand in po en bestaand in onderbouw vo
Ontdekken en ervaren	Bedrijfsbezoeken in bovenbouw vo	Nee	Nee	Ja	Nee	Nieuw
Ontdekken & Ervaren	Technieklessen en -workshops	Ja	Nee	Nee	Nee	Bestaand
Ontdekken & Ervaren	Voorlichting over mogelijkheden zorg/techniek	Ja	Nee	Nee	Nee	Bestaand
Ontdekken & Ervaren	Evenementen kennismaking met beroepen en vakken	Ja	Ja	Ja	Ja	Bestaand
Ontdekken & Ervaren	Maatschappelijke stages	Nee	Ja	Ja	Nee	Bestaand
Ontdekken & Ervaren	Proefstuderen	Nee	Nee	Ja	Nee	Bestaand
Reflecteren & Kiezen	Digitaal talentportfolio	Ja	Ja	Ja	Ja	Bestaand in vo, nieuw voor po
Reflecteren & Kiezen	Loopbaangesprekken leerling - leraar - ouder(s)	Ja	Ja	Ja	Ja	Meestal nieuw (bestaand bij Sommige vo scholen)
Reflecteren & Kiezen	Mentoren op Zuid	Ja	Ja	Ja	Nee	Bestaand
Aansluiting arbeidsmarkt	Sollicitatietrainingen	Nee	Nee	Ja	Nee	Bestaand
Aansluiting arbeidsmarkt	Carrière startgaranties	Nee	Nee	Ja	Nee	Bestaand
Aansluiting arbeidsmarkt	Training werknemersvaardigheden	Ja	Ja	Ja	Ja	Nieuw
Extra ondersteuning	Organisatie supportklassen in het vo en mbo t.b.v. hogere kwalificatie	Nee	Nee	Ja	Ja	Nieuw
Extra ondersteuning	Ondersteuning thuis door wijkteams	Nee	Nee	Ja	Ja	Nieuw
Professionalisering	Kennismaking met beroepen en sectoren voor leerkrachten	Ja	Nee	Nee	Nee	Nieuw
Professionalisering	Training loopbaangespreksvoering	Ja	Ja	Ja	Ja	Nieuw voor het po en het vo, bestaand voor mbo
Professionalisering	Implementatie techniekcurriculum	Ja	Nee	Nee	Nee	Bestaand
Professionalisering	Empowerment programma ouders	Ja	Ja	Ja	Ja	Bestaand

Figuur 2.1 geeft beknopt de interventielogica van de verschillende maatregelen. Deze geeft aan hoe deze maatregelen in theorie tot de gunstigste resultaten zouden kunnen leiden. Links in de figuur staan de verschillende maatregelen geordend naar typen. Rechts in de figuur staan de drie uiteindelijke expliciete doelen van BRIDGE (vergroting van de keuzes voor techniek, haven en zorg, vergroting van arbeidsmarktkansen en verlaging van schooluitval). Belangrijke tussenstappen zijn kennis en ervaringen opdoen met techniek, haven en zorg, verbetering van loopbaancompetenties en verhoging van het onderwijsniveau.

Figuur 2.1 Globaal overzicht interventielogica BRIDGE



Uit de figuur wordt nog eens duidelijk dat de beoogde doelen per instrument verschillend zijn, maar alle wel tenminste één van de uiteindelijke doelen bestrijken. Soms is dit via een tussenstap. Een heel essentiële tussenstap is bijvoorbeeld dat (vroegtijdig) ervaringen opdoen met haven, techniek en zorg de kans op een keuze in dergelijke richtingen in een later stadium vergroot. Een andere essentiële tussenstap is dat via betere loopbaancompetenties de kans op schooluitval wordt verminderd. Vanuit de tussenstap verbeterde loopbaancompetenties loopt ook een verbinding naar de keuze voor techniek, haven en zorg. Deze pijl is wel gestippeld, omdat slechts een deel van de interventies die gericht zijn op betere loopbaancompetenties zich ook expliciet richten op het beter onder de aandacht brengen van de sectoren techniek, zorg en haven en vergroting van de keuzes in deze richting. Ook bedrijfsbezoeken (bliksemstages) en maatschappelijke stages zijn aanzienlijk breder georiënteerd dan techniek, haven en zorg.

Via de weergegeven theoretische verbanden komen diverse instrumenten (uiteindelijk) terecht bij meerdere van de BRIDGE doelen. Het meest sprekende voorbeeld zijn de carrière startgaranties die in de eerste plaats de keuze dienen te beïnvloeden richting de studierichtingen waaraan deze gekoppeld zijn, maar los daarvan ook meer kans op een baan geven omdat men over de garantie beschikt. Tenslotte geldt dat carrière startgaranties tot verminderde schooluitval kan leiden omdat het perspectief op een baan de leerlingen kan stimuleren om vol te houden. Tevens is de garantie vaak zodanig ingericht dat ook tijdens de studie ondersteuning wordt geboden.

Tenslotte willen we nog eens benadrukken dat de uiteindelijke doelen niet los van elkaar staan. Via een pijl wordt aangegeven dat de vergroting van de keuze voor techniek, haven en zorg, leidt tot betere baankansen. In een aparte analyse in hoofdstuk 4 zullen we dit verband overigens toetsen.

Om deze figuur niet nog verder te compliceren, is hierin geen aandacht besteed aan de verdere specifieke invulling van de interventies die de effectiviteit mogelijk nog vergroten. In de beschrijving van tabel 2.1 zijn deze vaak al wel benoemd. Een voorbeeld van een dergelijke randvoorwaarde is bijvoorbeeld dat niet alleen ervaringen met techniek, haven en zorg worden opgedaan, maar dat hierop ook wordt gereflecteerd.

Het voorgaande heeft betrekking op theoretische verbanden. In de volgende paragraaf 2.2 gaan we na wat bekend is over de effectiviteit van soortgelijke interventies uit de literatuur. Daar wordt ook aandacht besteed aan welke randvoorwaarden daarbij een rol spelen. In de volgende hoofdstukken gaan we na wat er met de beschikbare data over effectiviteit gezegd kan worden.

2.3 EFFECTIVITEIT VAN SOORTGELIJKE INTERVENTIES ELDERS

Om een eerste indicatie te krijgen van de effectiviteit van interventies van BRIDGE, besteden we in deze paragraaf aandacht aan wat hierover bekend is in de literatuur. Wanneer bepaalde interventies goed of minder goed werken elders, is zeer wel denkbaar dat in het kader van BRIDGE soortgelijke resultaten verwacht mogen worden. We besteden ook aandacht aan het belang van bepaalde randvoorwaarden in de uitvoering die de effectiviteit sterk kunnen beïnvloeden.

Hieronder gaan we in op de afzonderlijke interventies van BRIDGE. In sommige gevallen zijn bepaalde verwante interventies geclusterd.

Bedrijfsbezoeken/kennismaken haven

Er is veel onderzoek verricht naar het nut en effect van bedrijfsbezoeken of veldbezoeken bij kinderen. Zoldosova en Prokop (2006) hebben onderzoek gedaan naar onderwijs 'in het veld' en de invloed hiervan op de ideeën en interesses van kinderen voor bètastudies. Het gaat hierbij om een experiment waarbij kinderen een vijfdaagse trip maakte naar een laboratorium (The Science Field Centre) waar ze aan verschillende (praktijk)lessen mochten deelnemen, terwijl een controlegroep de trip niet maakte.[2]

[2] Het gaat hierbij om een zogenaamd "gerandomiseerd experiment", dat wil zeggen dat beide groepen leerlingen willekeurig zijn geselecteerd.

Uit de studie is gebleken dat kinderen die deelnamen aan het bezoek een positievere attitude en grotere interesse hadden in bètawetenschap dan die uit de controlegroep. De onderzoekers veronderstellen dat veldeducatie een significant effect heeft op de motivatie van leerlingen om zich bezig te houden met het leren van bètawetenschap. Het is aannemelijk dat dit effect zich ook voordoet bij kinderen die veldeducatie krijgen met betrekking tot de haven, techniek of de zorg. Benadrukt moet worden dat Zoldosova en Prokop (2006) zich slechts hebben gericht op de het effect van het bezoek op de korte termijn. Men kan hieruit dus niet concluderen dat kinderen op de lange termijn sneller voor een bèta-opleiding of -beroep zullen kiezen.

Jarvis en Pell (2004)[3] besteedden in hun onderzoek wel aandacht aan de effecten van een veldbezoek op de langere termijn. Ze bekeken de attitudes van kinderen voor het bezoek, vlak na het bezoek, twee maanden en vijf maanden na een bezoek aan een wetenschaps- en ruimtecentrum. De onderzoekers zagen inderdaad een toename van interesse in het onderwerp direct na het bezoek. Dit bleek echter van korte duur, want na een aantal maanden werd geen significant effect meer gevonden. Het is dus twijfelachtig of bedrijfsbezoeken op de lange termijn wel effectief zijn. Ook Post en Walma van der Molen (2014) twijfelen aan het nut van veldbezoeken. Zij ontdekten dat veldbezoeken nauwelijks of geen effect hebben op de attitude van kinderen tegenover techniek. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat leerlingen vaak slecht of niet worden voorbereid op de bezoeken, lage betrokkenheid en participatie van docenten en de ontbrekende aansluiting bij de rest van het curriculum (Finson & Enochs, 1987; Post & Walma van der Molen, 2014). Het is daarom van belang dat de leerlingen goed worden voorbereid, met name op de fysieke eigenschappen van het gebouw en de omgeving. Hierdoor worden de leerlingen tijdens het bezoek niet te veel afgeleid door de fysieke omgeving en kunnen ze zich beter focussen op de educatieve activiteiten (Finson & Enochs, 1987).

Daarnaast is het van belang dat het bedrijfsbezoek ook aansluit bij de rest van het curriculum. Door voor- en achteraf lessen te wijden aan deze bezoeken kunnen de leerlingen hun opgedane ervaringen tijdens de bezoeken koppelen aan de stof die ze op school hebben geleerd. Hierdoor kunnen ze de ervaringen in hun langetermijngeheugen opslaan (Knapp, 2000; Kolb, 1984 in Post & Walma van der Molen, 2014). Het gedrag van docenten tijdens de bezoeken is vaak passief en beperkt tot de logistieke kant van het bezoek (Finson & Enochs, 1987; Javis & Pell, 2004; Post & Walma van der Molen, 2014). De actieve betrokkenheid van docenten voor, tijdens en na het bezoek is essentieel om te verzekeren dat leerlingen hun ervaringen ter plekke daadwerkelijk kunnen verbinden met de stof die ze op school leren. Tot slot is het van belang om een gebalanceerde selectie te maken van traditionele/stereotype bedrijven en moderne technisch georiënteerde bedrijven: op die manier kunnen de bedrijfsbezoeken beter aansluiten bij de diverse technische interesses en talenten van kinderen en op die manier een positiever beeld ten opzichte van technologie en technologische beroepen promoten (Post & Walma van der Molen, 2014).

Een vorm van een bedrijfsbezoek binnen BRIDGE is de zogenaamde 'bliksemstage'. Hierbij worden kinderen van de basisschool en het vmbo naar bedrijven gestuurd voor een korte, krachtige kennismaking met een aantal beroepen. JINC laat zelf onderzoek uitvoeren naar de effectiviteit van haar projecten.[4]

[3] Het onderzoek is gedaan aan de hand van een pre-test (nulmeting). Er is geen controlegroep gebruikt.

[4] Op de website van JINC is een samenvatting hiervan te vinden. Hierin wordt aangegeven dat voor het onderzoek gebruik is gemaakt van een enquête en gesprekken onder (Amsterdamse) vmbo-leerlingen in de klassen 2 en 4 (waarin belangrijke keuzes plaatsvinden). Tevens is een voor- en nameting onder begeleiders uitgevoerd. Wij beschikken slechts over de samenvatting van het onderzoek, waardoor de precieze details van de onderzoeksopzet en uitkomsten niet kunnen worden geanalyseerd.

Meerdere malen (minimaal twee keer) op bliksemstage gaan zorgt volgens het onderzoek van JINC voor een verder gevorderd beroepsbeeld[5] van leerlingen dan wanneer leerlingen slechts één keer gaan.[6] Volgens deze studie helpen bliksemstages dus jongeren om een beeld te vormen van de arbeidsmarkt en hun mogelijkheden daarbinnen. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen goed voorbereid worden en dat de school het bezoek ook nabespreekt met de leerlingen. Tot slot moet er een actief meewerkonderdeel in de bliksemstage worden opgenomen om een optimaal resultaat te bereiken. Leerlingen moeten dus echt praktisch aan het werk worden gezet. Wat betreft de effecten concentreert deze studie zich op de ontwikkeling van een beroepsbeeld, dus op LOB-competenties, en niet op de invloed op de gemaakte onderwijskeuzes, dus bijvoorbeeld of bedrijfsbezoeken vaker leiden tot een keuze voor een technische sector.

Technieklessen en -workshops in het basisonderwijs

Om de kans te vergroten dat kinderen later voor een technische richting kiezen, is het van belang om hen al jong kennis te laten maken met wetenschap en technologie.[7] Een aantal jaren geleden is het Nationaal Actieplan VTB 2004-2010 van start gegaan om de aandacht voor bètatechniek in het basisonderwijs een impuls te geven. De kern van dit plan was om op nationale schaal duurzaam en structureel invulling te geven aan techniek op de basisschool (Walma van der Molen, 2008, p.13). Door techniek te integreren in het dagelijkse onderwijs, hoopt men dat leerlingen een positievere attitude ten aanzien van techniek zullen ontwikkelen. Uit deze eerste pilot bleek dat naarmate er meer aan techniek werd gedaan, leerlingen een positievere attitude ten opzichte van techniek ontwikkelden. Op scholen waarin leerlingen zelf via een vragenlijst aangaven dat meer aan techniek is gedaan, zijn ook de attitudes van leerlingen ten opzichte van techniek gunstiger. Hierbij is gebruik gemaakt van een attitudemonitor via vragenlijstonderzoek die Walma van der Molen (2007) heeft ontwikkeld.

De belangrijkste conclusie is dat de mate waarin techniek daadwerkelijk wordt geïmplementeerd in de lessen van groot belang is voor een gevarieerder beeld en een positievere attitude ten aanzien van techniek bij leerlingen (Walma van der Molen, 2008). Het is belangrijk dat er niet alleen maar aandacht wordt besteed aan de traditionele aspecten van techniek, zoals het omgaan met machines. Leerlingen zouden techniek ook moeten gaan zien als het bedenken van oplossingen en nieuwe ideeën. Leerkrachten kunnen hierin een grote rol vervullen wanneer zij zelf ook een positievere houding hebben ten aanzien van techniek (Walma van der Molen, 2007).

In mei 2013 is het Nationaal Techniekpact 2020 opgesteld. Het Techniekpact moet er onder andere voor zorgen dat meer leerlingen kiezen voor een techniekopleiding en dat meer leerlingen en studenten met een technisch diploma ook daadwerkelijk aan de slag gaan met een baan in de technische sector. Omdat leerlingen in het voortgezet onderwijs vrij snel al dan niet voor een techniekprofiel moeten kiezen, is het te laat om leerlingen dan pas enthousiast te maken voor techniek. Daarom is vroeg beginnen met techniek op de basisschool zo belangrijk. Met het Nationaal Techniekpact zullen daarom alle basisscholen vanaf 2020 structureel wetenschap en techniek moeten aanbieden.

---

5 Beroepsbeeld verwijst naar in hoe ver gevorderd de leerlingen zijn in hun beeld omtrent: wat voor verschillende beroepen er allemaal zijn; welke opleiding nodig is voor welk beroep; welke beroepen passen bij waar de leerling goed in is; welke beroepen passen bij wat de leerling leuk vindt. Hoe dit precies is geoperationaliseerd via de vragenlijst is niet na te gaan omdat we slechts over de samenvatting beschikken.

6 Deze uitkomst wordt naar verwachting niet verstoord doordat leerlingen individueel zelf bepalen hoe vaak men op bliksemstage wil, omdat dit van school uit klassikaal wordt uitgevoerd. Wel is denkbaar dat scholen die vaker meedoen aan de bliksemstage in zijn algemeenheid meer doen aan LOB-activiteiten, wat de resultaten mede kan beïnvloeden.

7 Techniektalent.nu: Waarom wetenschap- en techniekonderwijs?

Implementatie techniekcurriculum en kennismaken met beroepen en sectoren door leerkrachten

Zoals Walma van der Molen (2007) al benadrukte, speelt de leerkracht een grote rol bij het bevorderen van wetenschap en techniek in het basisonderwijs. De leerkracht bepaalt immers hoe het onderwijs in de klas vorm krijgt. Omdat weinig basisschoolleraren in hun vooropleiding vertrouwd zijn geraakt met wetenschap en techniek, is het belangrijk om rekening te houden met de mogelijke onzekerheid onder leraren (van Cuijck, van Keulen & Jochems, 2009). Uit het onderzoek van van Cuijck, van Keulen en Jochems (2009) bleek dat het voor leerkrachten niet altijd duidelijk is wat techniek in de klas wel en niet is en wat er wordt verstaan onder 'wetenschap en techniek'. De lesactiviteiten worden daardoor regelmatig gebaseerd op misconcepties, met als consequentie dat het lesaanbod op het gebied van techniek niet overeenkomt met wat de overheid en VTB onder techniekonderwijs verstaan.

Uit het onderzoek van van Eijck en van den Berg (2011) blijkt dat leraren soms moeite hebben met de implementatie van wetenschap en techniek in de les. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om gebrek aan tijd om de lessen voor te bereiden (praktisch en vakinhoudelijk). Men geeft aan dat er een gebrek aan kennis is over vakinhoud en vakdidactiek, gebrek aan goede lesideeën, of gebrek aan een lesmethode die past bij de visie van de school. Voor de leerkrachten is ook lang niet altijd duidelijk wat het verschil is tussen techniek en natuurkunde, en wordt biologie als een afzonderlijk vak gezien. Uit het onderzoek van Uum en Gravemeijer (2012) blijkt dat ook bijna de helft van de toekomstige leraren vindt dat hun vakinhoudelijke kennis en technische procesvaardigheden nog niet voldoende aanwezig zijn om wetenschap en techniekklessen te kunnen geven. Om succesvol wetenschap en techniekklessen te geven in het basisonderwijs is het dus van belang dat leerkrachten worden bijgeschoold op dit vakgebied en dat lerarenopleidingen binnen de opleiding voldoende aandacht besteden aan (bèta)wetenschap en techniek.

Voorlichting/evenementen

Bij voorlichtingen en evenementen krijgen leerlingen in één keer heel veel informatie te verwerken. Het lijkt onmogelijk al deze informatie te onthouden en objectief te kunnen bekijken, vooral als er al een sterke voorkeur is. Volgens Dijksterhuis (2007) is het toch zeer nuttig om naar een voorlichtingsdag of evenement te gaan. Hij stelt dat het misschien niet lukt om alle informatie op waarde te schatten en op een goede manier te selecteren, maar dat het onderbewuste toch veel informatie opneemt en dat kan helpen bij het maken van de uiteindelijke keuze. Ook kunnen indrukken de sfeer die de leerling bij een opleiding had bedacht bevestigen of juist ontkrachten. Het is goed om op school nog een terugkoppeling te doen naar de open dag en de opgedane indrukken met elkaar te bespreken (Jonker, 2010). Dit type studies is meer gebaseerd op theoretische inzichten en niet op "harde" empirische metingen waarbij het keuzegedrag is vergeleken van personen die wel of niet naar voorlichtingsdagen gaan.

Maatschappelijke stage

Het meeste onderzoek naar de effecten van maatschappelijke stages richten zich op burgerschaps-competenties, omdat dit als belangrijkste doelstelling wordt beschouwd (zie bijvoorbeeld de evaluatiestudie van Bekkers & Karr, 2008). Soms is er echter ook aandacht voor een mogelijk verband met voortijdig schoolverlaten en schoolverzuim. In een overzichtsstudie over schoolverzuim van De Baat (2010) wordt verwezen naar een buitenlandse studie waarin een maatschappelijke stage positieve effecten heeft op de aanwezigheid op school en de schoolprestaties. Dit verband was overigens niet ingetekend in figuur 2.1 en daarmee niet direct als doelstelling voorzien.

Over de effecten op onderwijskeuzes is weinig terug te vinden. Denkbaar is dat mogelijke effecten in deze richting iets sterker "beklijven" dan bij bedrijfsbezoeken, omdat de duur (iets) langer is en het "doe-element" sterker. De organisaties waar de maatschappelijke stages worden uitgevoerd zijn echter meer op maatschappelijke dienstverlening gericht. Hiermee komt de zorg wel meer in beeld, maar de haven en techniek minder.

Proefstuderen

Over proefstuderen als matchings- en studiekeuze activiteit is redelijk veel geschreven, echter ligt de focus bij verschillende onderzoeken vooral op de overgang van vo naar universiteit, en in mindere mate op de overgang van po naar vo en naar mbo. Volgens een onderzoek voor de onderwijsraad (Leest et al., 2013) is het lastig vast te stellen wat precies de effecten zijn van een bepaalde studiekeuzeactiviteit, omdat het vaak deel uit maakt van een groter geheel. In een onderzoek van Hijzen en Koerhuis (2010) is onderzocht hoe studiekeuzes worden gemaakt. Hierin is ook het proefstuderen voor vierdejaars vmbo-leerlingen bij het ROC Mondriaan meegenomen. Het ROC Mondriaan organiseerde de ontvangst, de informatievoorziening en activiteiten voor de leerlingen. Hoewel er ook 58 leerlingen werden ondervraagd, namen er maar 3 van deze leerlingen deel aan het proefstuderen en waren de uitkomsten dus niet representatief. Echter, de mentoren en decanen gaven aan dat zij het proefstuderen als de meest zinvolle activiteit zagen. Zij stelden dat dit het beste inzicht geeft in de mogelijke vervolgopleiding en beroepsmogelijkheden. Volgens Leest et al. (2013) worden proefstudeerdagen erg gewaardeerd, omdat deze dagen een realistischer beeld geven van de opleiding dan een open dag.

Digitaal talentportfolio

Veel docenten en decanen zien het gebruik van een portfolio als een belangrijk instrument om studenten te begeleiden bij hun loopbaanplanning (Mittendorff, 2008).[8] Het draagt onder andere bij aan het verzamelen van bewijs over je functioneren en ontwikkeling en het stimuleert de eigen verantwoordelijkheid (en zelfsturing) van de studenten. Daarnaast kan het studenten helpen om te reflecteren op hun toekomstambities en ondersteunen bij het formuleren van leerdoelen om die ambities te bereiken. Digitale portfolio's of e-portfolio's kunnen nog extra dimensies toevoegen. Denk hierbij aan toevoegen van online bestanden, afbeeldingen, hyperlinks of blogs (Sultana, 2013). Binnen BRIDGE wordt het digitaal talentportfolio omschreven als een hulpmiddel om loopbaangesprekken te voeren tussen docenten, leerlingen en ouders. Het gebruik van portfolio's kan zeer effectief zijn, mits de studenten of leerlingen duidelijke richtlijnen en begeleiding ontvangen ten aanzien van het gebruik ervan (Mittendorff, 2008). Portfolio's moeten zodanig opgezet worden dat ze relevant, duidelijk en gebruiksvriendelijk zijn, voor zowel docenten als studenten.

Elshout-Mohr en Daalen-Kapteijns (2003) noemen enkele maatregelen die van belang zijn om omstandigheden te creëren waarin de student het gebruik van een portfolio als nuttig ervaart. Het is van belang dat alle betrokkenen (studenten, mentoren en docenten) erkennen dat het gebruik van portfolio's niet enkel fungeert als reflectiemethode, maar ook mogelijkheden biedt om de leerling te coachen. Ook Mittendorff, Jochems, Meijers en den Brok (2008) benadrukken het belang van dialoog tussen studenten en begeleiders met betrekking tot het portfolio. Studenten die een ontwikkelingsportfolio bijhouden dienen hiervoor ook beloond te worden. Het is frustrerend voor studenten die veel energie steken in hun portfolio om te ontdekken dat er vervolgens niets met de informatie wordt gedaan. Dit komt helaas in de praktijk regelmatig voor, vaak omdat veel docenten (nog) niet weten hoe zij hun nieuwe, coachende rol moeten invullen en wat daarbij de functie kan zijn van een ontwikkelingsportfolio. Het is daarom voor het succesvolle gebruik van portfolio's van belang dat ook docenten en mentoren goed op de hoogte zijn van wat er van hen wordt verwacht (Elshout-Mohr & Daalen-Kapteijns, 2003).

Een belangrijk onderdeel van het portfolio is reflectie. Meijers, Kuijpers en Bakker (2006)[9] benadrukken dat op het gebied van LOB reflectie een belangrijke vaardigheid is. Het draagt bij aan de mate van zelfsturing en stelt leerlingen in staat om eigen mogelijkheden, kansen en wensen te herkennen. Reflectie draagt daarmee bij in de ontwikkeling van de arbeidsidentiteit. Dit is het vermogen antwoord te geven op twee vragen: 'Wat betekent arbeid voor en in mijn leven?' en 'Wat wil ik via mijn arbeid

---

8 Onderzoek gebaseerd op drie cases waarin studenten, docenten en decanen zijn ondervraagd aan de hand van individuele semigestructureerde interviews.

9 Onderzoek gebaseerd op groepsinterviews met leerlingen, docenten en loopbaanbegeleiders (het vooronderzoek) en op vragenlijsten onder leerlingen en docenten (het hoofdonderzoek).

betekenen voor anderen?' Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsidentiteit sterk doorwerkt in onder meer de leermotivatie.

Mittendorff (2008) en Luken (2009) benadrukken echter de potentiële risico's van (te veel) reflectie. Veel studenten beschouwen reflectieverslagen als een zinloos en opgedragen proces. Ook Meijers et al. (2006) herkennen dat veel leerlingen weerstand hebben tegen reflectie. Dit komt vaak doordat docenten nauwelijks de tijd nemen om de reflecties van studenten echt goed te bekijken en te bediscussiëren (Mittendorff, 2008, p.3). Meijers et al. (2006) schrijven dat actieve participatie aan, dan wel (mede)zeggenschap over, het eigen leerproces essentieel is om deze weerstand te overwinnen. Luken (2009) betwijfelt of studenten überhaupt wel in staat zijn om te kunnen reflecteren. De hersenen en cognitieve vermogens van jongeren, met name bij jongens, zouden nog niet voldoende ontwikkeld zijn om goed te kunnen reflecteren. Echter, reflectieve en zelfsturende vermogens kunnen zich ontwikkelen door oefening (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Hierbij is begeleiding van docenten en ouders essentieel.

Verder bestaat er onzekerheid of reflectie wel leidt tot de gewenste resultaten. Uit het onderzoek van Kuijpers en Meijers (2008) blijkt dat studenten die veel reflecteren vaker overwegen om met hun opleiding te stoppen. Zij geven hiervoor drie mogelijke verklaringen. De eerste mogelijke verklaring is dat individuen pas gaan reflecteren over hun studieloopbaan wanneer ze zich onzeker voelen over tot dan toe gemaakte keuzes. Een tweede mogelijkheid is dat het proces van reflecteren vanzelf onzekerheid oproept. Wanneer individuen kritisch gaan nadenken over hun studieloopbaan, worden gemaakte keuzes ter discussie gesteld en het gevoel van onzekerheid (tijdelijk) vergroot. Een derde mogelijke verklaring is dat studenten reflectie op zich als negatief ervaren. Zoals hierboven beschreven staat, staan studenten vaak negatief tegenover de (veelvuldige) eis om te reflecteren.

Een digitaal talentportfolio wordt door betrokkenen gezien als een belangrijk instrument om studenten te begeleiden bij hun loopbaanplanning. Onderdeel van zo'n talentportfolio is reflectie. Maar hier wijst de literatuur op allerlei valkuilen. Conclusie voor wat betreft dit laatste lijkt dan ook dat gewaakt moet worden voor overmatige reflectie en dat reflectie ook gehonoreerd dient te worden, in de zin dat aan de uitkomsten aandacht wordt besteed.

Mentoren op Zuid

Mentoren op Zuid is een project waarbij studenten van de Hogeschool Rotterdam kinderen en jongeren op Zuid coachen. De mentoren kunnen steun bieden bij het maken van huiswerk, het kiezen van een vervolgstudie, het ontdekken van hun talenten en bij hun algehele welzijn. Zogenaamde student-mentoring onderscheidt zich van volwassenen-mentoring en peer-mentoring (Crul, 2003). De studenten zijn namelijk nog geen volwassenen, maar ook geen leeftijdsgenoten van leerlingen. Het leeftijdsverschil met de mentee (vijf tot tien jaar) maakt dat zij dichter bij de mentee staan dan een leerkracht of een ouder (Crul, 2003). Er bestaat een evaluatie van het project Mentoren op Zuid, deze is echter niet openbaar.[10] Crul (2003)[11] heeft een onderzoek gedaan naar een ander student-mentoring project[12] onder allochtone jongeren. Dit project is echter minder gericht op LOB, maar meer op de algemene ontwikkeling van leerlingen. Crul (2003) beschrijft een aantal positieve effecten van een studentmentor-mentee relatie:

- Interactie tussen de mentor en de mentee stimuleert het leerproces en de leermotivatie. De persoonlijke verstandhouding tussen de mentor en de mentee en de informele sfeer tijdens de ontmoetingen zijn de belangrijkste ingrediënten voor het succes van mentoring.

[10] Monitoring en evaluatie van dit programma wordt uitgevoerd door Panteia in opdracht van Stichting Verre Bergen, die een van de financiers is van het programma.

[11] Onderzoek gedaan op basis van kwalitatief onderzoek, enquêtes, en het inzien van evaluatieverslagen.

[12] Bij dit project werden deelnemers van dezelfde etnische achtergrond met elkaar gekoppeld. Turkse studenten werden dus gekoppeld aan Turkse leerlingen, Marokkaanse studenten werden gekoppeld aan Marokkaanse leerlingen.

- De mogelijkheid tot individuele begeleiding en gevoel van veiligheid: klassikaal leren biedt voor kinderen met weinig zelfvertrouwen vaak niet de veiligheid om fouten te maken of om hulp te vragen. Bij een mentor is het echter minder eng om vragen te stellen of fouten te maken.
- Het geringe leeftijdsverschil tussen de mentor en mentee: mentoren staan wat leeftijd betreft tussen de leerkracht en de leerling in. Bovendien vertegenwoordigt de studentmentor geen belang, niet dat van de school en niet dat van de familie. Er bestaat daarom geen machtsrelatie ten opzichte van de mentee van waaruit de studentmentor iets eist van de leerling. Juist in de puberteit is dit belangrijk.
- De mentor is vaak een ervaringsdeskundige. De student heeft vaak voor dezelfde vragen en problemen gestaan en daarbij oplossingen gezocht. Vanuit die ervaring kan de studentmentor adviseren, bemiddelen en begeleiden.
- De mentor is een rolmodel. Kinderen uit een kansarm milieu hebben vaak weinig voorbeelden van succesvolle jongeren in hun omgeving. Het hoger onderwijs is ver weg en lijkt haast onbereikbaar voor hen. Een geslaagd iemand uit dezelfde achterstandssituatie laat hen zien dat het toch mogelijk is om ver te komen.
- De mentor appelleert aan de capaciteiten van de leerling. De mentor stimuleert en geeft richting aan de talenten van de leerling, maar uiteindelijk moet de leerling het zelf doen. De mentor neemt geen verantwoordelijkheid af van de leerling maar wijst de leerling juist op de eigen verantwoordelijkheid om te presteren.

Om de positieve effecten van student-mentoring te realiseren, moet er volgens Crul en Vaessen (2001, p. 59) aan een aantal succesvoorwaarden worden voldaan:

1. Het programma moet aansluiten bij de cultuur van de school;
2. Er moet steun en draagvlak zijn onder de directie, het team, de leerlingen en de ouders;
3. Er moet een goed functionerend leerlingzorgsysteem bestaan;
4. Er moet sprake zijn van een gedegen voorbereiding en organisatie;
5. De werving en selectie van mentoren moet zorgvuldig gebeuren;
6. De koppels moeten zorgvuldig worden samengesteld;
7. De mentoren moeten systematisch getraind worden en bovendien tussentijdse supervisie en begeleiding ontvangen;
8. Het programma moet gestructureerd en consistent zijn, en aansluiten bij het lesprogramma of oriëntatie op de buitenwereld;
9. De vooruitgang moet regelmatig gemeten en geëvalueerd worden;
10. Er moet voldoende tijd en geld beschikbaar zijn;
11. Een begeleidende instelling moet zorgen voor ondersteuning en professionalisering.

Naast Crul zijn er nog andere onderzoekers die het effect van mentoring hebben bekeken. Ook Hanhart (2011) vond positieve effecten van een vergelijkbaar mentorproject, met name in het basisonderwijs waren de onderzochte effecten significant. Hanhart onderzocht de effecten van het project volgens de perceptie van de leerlingen en de leerkrachten.[13] Volgens de leerkrachten gaan de leerlingen in het basisonderwijs die deelnemen aan het mentorproject vooruit op algemene leerprestaties, taal en rekenen. Daarnaast zien de leerkrachten dat leerlingen vooruit gaan op zelfverzekerdheid en tevredenheid. Volgens de leerlingen zelf boeken ze vooruitgang op het gebied van taal en zijn ze tevredener over zichzelf. Daarnaast vinden leerlingen dat ze beter kunnen samenwerken aan het eind van de mentorperiode.

[13] Onderzoek gedaan aan de hand van vragenlijsten die werden afgenomen op twee momenten: aan het begin van het project en tegen het einde.

Gruppen, Grootonk en Hanssen (2010) benadrukken echter dat mentoring vaak wordt ingezet als onderdeel van een breder palet aan interventies (hetzelfde geldt voor BRIDGE). Daarom is het lastig om directe effecten van mentoring te onderscheiden van effecten van overige interventies. Aan de hand van kwalitatief onderzoek is het echter wel mogelijk om percepties van deelnemers over effecten te meten die direct betrekking hebben op een specifieke interventie. Het in kaart brengen van percepties is echter een minder robuuste vorm van effectmeting.

Bovenstaande studies richten zich meer op de (positieve) invloed van studiesucces. De overzichtsstudie van De Baat (2010) over voortijdig schoolverlaten en schoolverzuim bevestigt de positieve effecten van mentorschap op dit terrein. Over de invloed op LOB-competenties en meer concreet de uitkomsten van het keuzeproces zelf is echter weinig bekend.

Sollicitatietraining

Tijdens een sollicitatietraining leren jongeren hoe ze een goede indruk kunnen maken op een potentiële werkgever. Veel jongeren met een sociaaleconomische achterstand missen kennis en skills op het gebied solliciteren. Een organisatie zoals JINC organiseert in samenwerking met het bedrijfsleven sollicitatietraining voor deze doelgroep. Leerlingen oefenen met het schrijven van een sollicitatiebrief en een cv en kunnen aan de hand van rollenspellen praktijkervaring opdoen. Leerlingen vinden de training goed, omdat het lijkt op een echte sollicitatie. Met name dat de training wordt gegeven door echte werkgevers die netjes gekleed zijn, is voor hen erg belangrijk. Uit onderzoek van de aanbieder JINC[14] naar de effectiviteit van dit project blijkt ook dat leerlingen meer zelfvertrouwen hebben na deze training. Daarnaast neemt hun inhoudelijke kennis toe (Welke vragen kan ik verwachten? Welke vragen kan ik zelf stellen?), en weten de leerlingen beter welke houding ze moeten aannemen bij een dergelijk gesprek. De leerlingen passen hun nieuwe vaardigheden ook toe bij 'echte' sollicitatiegesprekken voor bijvoorbeeld een stage of bijbaan. Het liefst wordt de training ook nog in een professionele omgeving gegeven in plaats van op school. Sollicitatietrainingen worden daarmee dus volgens dit onderzoek als zeer nuttig ervaren.

In hoeverre dergelijke verbeterde vaardigheden daadwerkelijk leiden tot hogere baankansen is niet onderzocht in deze studie. Dat het een niet automatisch tot het andere leidt, blijkt bijvoorbeeld uit de toepassing van een dergelijke interventie onder werkzoekenden in het kader van ESF (zie Struijven et al., 2013). Ook in een recent experimenteel onderzoek onder werkzoekenden in Nederland werd geen positief netto effect gevonden van een sollicitatietraining (De Koning et al., 2016). Het gaat dan wel om een andere doelgroep dan bij BRIDGE, namelijk werkzoekenden.

Carrière startgaranties

De carrière startgarantie (CSG) van BRIDGE houdt in dat jongeren gegarandeerd een eerste werkplek bij een werkgever hebben na het succesvol afronden van een specifieke mbo opleiding in de Zorg, Haven of Techniek.[15] Er zijn weinig soortgelijke programma's waar tevens uitgebreid onderzoek naar is gedaan. Internationaal zijn er wel voorbeelden van carrièregaranties. Het gaat dan met name om universiteiten en hoogopgeleiden. Thomas College in de VS heeft een zogenaamd *Guaranteed Job Program.* Dit houdt in dat Thomas College een vergoeding biedt aan studenten die zes maanden na het afstuderen nog steeds geen baan hebben gevonden.[16] Ook The Capitol Technology University in de VS heeft een vergelijkbaar programma, *The Capitol Job Guarantee.* Deze universiteit garandeert dat de afgestudeerde studenten binnen 90 dagen een baan zullen vinden binnen de technische sector.[17] Wanneer dit niet is gelukt zal de universiteit een deel van het collegegeld terugbetalen. Benadrukt moet worden dat deze

---

14 JINC (2013). Samenvatting van het onderzoek naar de effectiviteit van het project Sollicitatietraining van JINC. Het gaat hierbij onder meer om een voor- en nameting onder (Amsterdamse) deelnemers. De link betreft een samenvatting van het onderzoek. We beschikken niet over het volledige onderzoeksrapport zodat we slechts beperkt zicht hebben op de gebruikte methode.

15 Soms gelden wel aanvullende voorwaarden. Hierop komen we nog terug.

16 Guaranteed Job Program van Thomas College

17 The Capitol Job Commitment

twee buitenlandse programma's aanzienlijk verschillen van de carrière startgaranties van BRIDGE. De studenten verschillen ten eerste op het gebied van opleidingsniveau. Daarnaast gaat het programma meer van de school uit en niet van werkgevers. Daarmee hebben de studenten die deelnemen aan het Guaranteerd Job Program of The Capitol Job Guarantee geen garantie op een eerste baan bij een bepaalde werkgever wanneer ze hun opleiding beginnen. Ook deze initiatieven zijn daarom nauwelijks als een vergelijkbare interventie elders te beschouwen.

Training werknemersvaardigheden

Bij deze interventie hebben wij vooralsnog weinig literatuur gevonden die zich richt op de effectiviteit van training voor werknemersvaardigheden bij scholieren met het oog op hun transitie naar de arbeidsmarkt. Voor zover het gaat om het opdoen van dergelijke vaardigheden bij scholieren is er in de literatuur meer aandacht voor de rol van stages, die veelal al een bestaand regulier onderdeel zijn van de opleiding. Ook bij andere doelgroepen wordt de link overigens vaak gelegd met werkervaring-trajecten.

Organisatie supportklassen

Over dit onderwerp hebben wij in ieder geval voor Nederland geen effectiviteitstudies gevonden.

Ondersteuning wijkteams

Over wijkteams bestaat meer evaluatiemateriaal. Overzichten hiervan (Arum & Lub, 2015; Kok & Briels, 2014) laten echter zien dat de meeste studies zich vooral richten op de organisatorische aspecten, zoals de inbedding en eventuele substitutie van andere vormen van dienstverlening.[18] Voor zover sprake is van enige vorm van effectmeting gaat het veelal om het toetsen van bekendheid en tevredenheid bij cliënten (zie bijvoorbeeld een onderzoek in Amersfoort: Rekenkamer Amersfoort/Panteia, 2017). Wijkteams hebben brede doelstellingen. Specifieke studies naar de effecten op bijvoorbeeld studiekeuzes of schooluitval – welke voor ons onderzoek van belang zijn – komen in de gevonden (overzicht)studies niet terug.

Ouderbetrokkenheid LOB

Ouderbetrokkenheid is in veel opzichten belangrijk. De betrokkenheid van ouders draagt onder andere bij aan het schoolsucces en de preventie van schooluitval. Dit geldt voor alle ouders, ongeacht hun opleidingsniveau, sociaaleconomische of etnische achtergrond (Desforges & Abouchaar, 2013 in: Lusse, Kuijpers & Strijk, 2016). Uit de reviewstudie van Bakker, Denessen, Denissen en Oolbekkink-Marchand (2013) blijkt dat ouderbetrokkenheid bijdraagt aan de leerprestaties, motivatie, welbevinden, zelfbeeld en zelfwaardering van leerlingen. De betrokkenheid die ouders thuis tonen heeft het grootste effect. De effecten van de betrokkenheid bij school en het contact met de leraar zijn minder sterk. Ook Kuijpers en Strijk (2016) benadrukken het belang van thuisbetrokkenheid van ouders voor het schoolsucces van kinderen. Thuisbetrokkenheid bestaat uit drie belangrijke componenten:

- Pedagogisch: ouders zijn trots op en hebben vertrouwen in hun kind en bemoedigen hun kind;
- Leerondersteunend: ouders helpen de wereld van hun kind te vergroten en schoolzaken te structureren;
- Loopbaanondersteunend: ouders hebben hoge (realistische) verwachtingen van hun kind en vormen een klankbord voor hun kind om interesses, toekomstplannen en loopbaankeuzes te kunnen bespreken. Hiermee ondersteunen ouders de loopbaancompetenties van hun kind.

Een aantal onderzoekers wijst echter op negatieve effecten die kunnen optreden bij te veel bemoeienis van ouders. Een te grote betrokkenheid, bijvoorbeeld door te sterke huiswerkcontrole of de hoge prestatiedruk, kan de autonomie van de leerlingen aantasten en daarmee hun ontwikkeling negatief beïnvloeden (Bakker et al., 2013). Leraren kunnen bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid van ouders. Bakker et al. (2013) beschrijven een aantal condities voor een goede invulling van de

[18] Voor Rotterdam leidt een dergelijke substitutie tot een gunstige maatschappelijke kosten baten analyse (Spit et al., 2016).

leraarrol. Het is belangrijk dat leraren een positieve houding hebben en niet te snel oordelen over de betrokkenheid van ouders. Vooroordelen jegens de betrokkenheid van bepaalde groepen ouders en groepsstereotypering staan een positieve relatie tussen leraren en ouders in de weg. Daarnaast moeten leraren open en transparant communiceren met ouders en helder zijn in de verwachtingen die ze hebben van de betrokkenheid van ouders. Ook is gebleken dat de ouderbetrokkenheid vergroot wordt wanneer leraren frequent contact hebben met de ouders over de voortgang van hun kind. Lusse (2013) beschrijft tien succesfactoren om het contact tussen ouders en school in grootstedelijke vmbo's te verbeteren.[19] Deze factoren zijn in de tabel op de volgende pagina overzichtelijk weergegeven.

[19] Proefschrift gebaseerd op drie onderzoeksrondes; er is gebruikt gemaakt van kwantitatieve en kwalitatieve analyses (zie Lusse, 2013, p.67).

Tabel 2.3 Tien succesfactoren voor het vormgeven van contact tussen ouders en school in het grootstedelijke vmbo

Situatie in het grootstedelijke vmbo	Hoe kan de school handelen?	Wat zet dat in werking?	Wat bereikt de school daarmee?
1. School zorgt dat ouders zich welkom voelen			
Waar ouders een hoge drempel naar school ervaren	hanteert school een duidelijke en tijdige uitnodiging en een vriendelijke attitude en toon naar ouders	zodat ouders ervaren welkom te zijn op school	waardoor ouders makkelijker naar school komen als zij worden uitgenodigd voor reguliere gesprekken en ouderavonden.
2. School maakt vroegtijdig kennis met alle ouders			
Waar ouders en mentoren elkaar pas persoonlijk ontmoeten als er problemen zijn	houdt school vroeg in het schooljaar individuele kennismakingsgesprekken (thuis of op school) tussen de mentor en elke ouder	zodat ouder en mentor elkaar op een positieve manier leren kennen	waardoor mentor en ouder makkelijker contact met elkaar opnemen als zich gedurende het schooljaar iets voordoet.
3. School heeft contact met de ouder en zo nodig ook een andere begeleider van elk kind			
Waar ouders het moeilijk vinden met school te communiceren en/of hun kind thuis te begeleiden in de schoolloopbaan	zoekt de school, samen met de ouders, in het netwerk van het gezin naar een volwassene die de ouder kan ondersteunen bij de begeleiding van het kind	zodat elk kind een ondersteunende volwassene in de omgeving heeft	waardoor kinderen in alle gezinnen worden begeleid in de schoolloopbaan.
4. School nodigt de leerling standaard uit bij regulier, individueel contact met ouders			
Waar ouders en leerlingen onduidelijkheid ervaren over de positie van de leerling in het contact tussen ouders en school	nodigt de school alle leerlingen standaard uit bij regulier individueel contact tussen school en ouders	zodat de leerling centraal staat in de gesprekken over zijn of haar functioneren en schoolloopbaan	waardoor de leerling meer zicht heeft op het contact tussen school en ouder, er geen misverstanden ontstaan over hetgeen besproken is en de leerling geen uitzondering is ten opzichte van de klasgenoten.
5. School zorgt voor interactie, dialoog en uitwisseling van informatie met ouders			
Waar ouders eenrichtingsverkeer ervaren in de communicatie vanuit school	zorgt school in het contact met ouders dat alle partijen aan het woord komen en dat de ontwikkeling en begeleiding van het kind zowel thuis als op school ter sprake komt	zodat er wederkerigheid ontstaat in de relatie tussen ouders en school	waardoor er een betere basis is voor samenwerking, omdat ouders weten wat er op school speelt en school weet wat er thuis speelt.
6. School voedt het gesprek tussen ouder en kind thuis			
Waar ouders zoekend zijn hoe zij hun kind thuis kunnen ondersteunen in de schoolloopbaan	geeft school ouders concrete handvatten en begrijpelijke informatie om het gesprek over school thuis vorm te kunnen geven	zodat ouders zich beter in staat voelen om met hun kind een gesprek over schoolzaken en schoolloopbaankeuzes te voeren	waardoor het kind zich beter gesteund voelt in de schoolloopbaan.
7. School besteedt (ook) aandacht aan wat goed gaat			
Waar ouders zich door school teveel in een corrigerende en controlerende rol naar hun kinderen geplaatst zien	besteedt de school, juist ook als er problemen zijn, in het contact met ouders aandacht aan wat de leerling goed doet en goed kan en brengt school slecht nieuws gedoseerd	zodat de trots van de ouder op het kind gevoed wordt en ouders hun kind (weer) kunnen bemoedigen en ouders school niet alleen associëren met slecht nieuws	waardoor het voor kinderen aantrekkelijker is om hun ouders te betrekken bij hun schoolloopbaan en ouders en school met elkaar in contact te brengen en ouders ervaren dat school naast hen staat.

Situatie in het grootstedelijke vmbo	Hoe kan de school handelen?	Wat zet dat in werking?	Wat bereikt de school daarmee?
8. School neemt de schoolloopbaanontwikkeling van de leerling als leidraad voor het contact met ouders			
Waar ouders en leerlingen ervaren dat er in het contact met school vooral aandacht is voor wat de leerling niet goed kan of doet	nodigt school standaard alle ouders en leerlingen uit voor reguliere voortgangsgesprekken over de studievoortgang, ambities, talenten en schoolloopbaankeuzes van de leerling	zodat de potentie van de leerling het uitgangspunt is in het gesprek en niet de deficiëntie	waardoor leerling en ouder een reëel toekomstperspectief ontwikkelen in een richting die aansluit bij de talenten en ambities van de leerling.
9. School initieert op ontwikkelpunten van de leerling een concreet plan waarin de bijdrage van leerling, ouder en school duidelijk is			
Waar ouders en school de begeleiding van het kind bij ontwikkelpunten (een struikelvak, verzuim, gedrag of loopbaankeuze) niet voldoende op elkaar afstemmen	concretiseert school de bijdrage van leerling, ouder en school in de aanpak van het betreffende ontwikkelpunt en spreekt af hoe school en ouders elkaar op de hoogte houden van de voortgang.	zodat ouders en school samenwerken in de ondersteuning van de leerling bij de aanpak van het ontwikkelpunt	waardoor de leerling ervaart dat school en thuis op elkaar afgestemd zijn en er een optimale uitkomst is voor de leerling is op het betreffende ontwikkelpunt.
10. School bespreekt teleurstellingen in de schoolloopbaan met ouder en kind			
Waar ouders teleurgesteld zijn in de resultaten en mogelijkheden in de schoolloopbaan van hun kind	bespreekt de school deze teleurstelling en zoekt met ouder en kind waar mogelijk naar een aanpak om het resultaat te verbeteren en zo nodig naar alternatieve mogelijkheden	zodat ouders (weer) trots kunnen zijn op hun kind en (nieuw) toekomstperspectief zien	waardoor ouders beter in staat zijn (weer) bij te dragen aan het zelfvertrouwen van hun kind.

Bron: Lusse (2013)

Op dit moment worden in het kader van het *CITY-deal programma* op landelijk niveau (onderzoeks-) experimenten op een aantal vmbo-scholen uitgevoerd waarin ouderbetrokkenheid bij LOB centraal staat. Begin 2018 wordt een (tussen)rapportage verwacht.

In het kader van de doelstellingen van BRIDGE is van belang om te vermelden dat uit eerder onderzoek blijkt dat ouders invloed hebben op de onderwijskeuzes van hun kinderen. Dit geldt zeker ook voor de ouders van allochtone vmbo-leerlingen (De Koning, Gelderblom & Gravesteijn, 2010). Volgens Lusse (2013) praten leerlingen vooral met hun ouders over hun studiekeuze en ze willen dat ouders betrokken zijn. Verbetering van het contact met de ouders rondom loopbaankeuzes geeft dan ook mogelijkheden om de voordelen van keuzes voor de sectoren techniek, zorg en haven onder de aandacht van de ouders te brengen.

Training loopbaangespreksvoering en loopbaangesprekken leerling – leraar - ouders

Bij verschillende interventies hiervoor is het belang van de rol van de docent in het LOB-proces en meer specifiek ook bij loopbaangesprekken aan de orde gekomen. Zo heeft de leraar een cruciale rol naar de ouders toe (zie ouderbetrokkenheid LOB), en speelt de docent een belangrijke rol in het goed hanteren en benutten van het portfolio bij de loopbaangesprekken.

Slot

In dit slotgedeelte van deze paragraaf geven we allereerst enkele meer algemene opmerkingen naar aanleiding van de bovenstaande stukjes die per individuele interventie zijn opgebouwd. We sluiten daarna dit slotgedeelte af met een samenvattende tabel.

De eerste algemene opmerking is dat bovenstaande maatregelen onafhankelijk van elkaar besproken zijn. In werkelijkheid vinden ze echter (deels) tegelijkertijd plaats, samen met andere maatregelen van BRIDGE. Wanneer deze maatregelen in interactie met elkaar plaatsvinden kunnen ze elkaar aanvullen of versterken. Een bedrijfsbezoek op zich heeft misschien niet zo veel nut, maar een bedrijfsbezoek in combinatie met technieklessen kan wel een verschil maken. Finson en Enochs (1987) en Post en Walma van der Molen (2014) benadrukten al hoe belangrijk het is dat een bedrijfsbezoek aansluit bij de rest van het curriculum. Door wetenschap en techniek standaard in het curriculum in te voeren, zullen bedrijfsbezoeken ook een groter effect op de leerlingen kunnen hebben. De bedrijfsbezoeken kunnen daarnaast input geven voor het digitaal talenportfolio en het voeren van LOB-gesprekken.

De betrokkenheid en vakkennis van leerkrachten is essentieel voor het slagen van de maatregelen. Als de leerkracht weinig verstand van zaken heeft of erg passief is op het gebied van wetenschap en techniek, zal er ook weinig terecht komen van de lessen of bedrijfsbezoeken. Een van de maatregelen van BRIDGE heeft betrekking op de ondersteuning bij de implementatie van techniek in het curriculum. Leerkrachten worden getraind op het gebied van wetenschap en techniek en op loopbaanoriëntatie. Deze betrokkenheid van leerkrachten bij de loopbaanoriëntatie is van wezenlijk belang om ook het digitaal talentportfolio succesvol te laten zijn. Docenten, maar ook ouders en mentoren, kunnen de leerlingen ondersteunen om actief te reflecteren en na te denken over hun toekomst.

De tweede opmerking is dat voor zover effecten zijn vastgesteld in onderzoek, deze vaak gebaseerd zijn op meer kwalitatief onderzoek en percepties van betrokkenen via interviews en enquêtes. Meer “harde” effectmetingen, waarbij bijvoorbeeld gebruik is gemaakt van een controlegroep van niet-deelnemers komen veel minder vaak terug. Tevens richt het onderzoek zich vaak op de meer directe effecten op korte termijn en niet op doorwerking op de wat langere termijn van interventies op bijvoorbeeld onderwijskeuzes en de intrede op de arbeidsmarkt.

Met deze kanttekeningen geven we hieronder een samenvatting van de uitkomsten per interventie die hierboven besproken zijn.

Tabel 2.4 Samenvatting/overzicht maatregelen

Maatregel	Effecten bij dit type interventies elders	Belangrijkste randvoorwaarden
Bedrijfsbezoek/ havenbezoek	Op korte termijn positievere attitude t.o.v. de sector en/of helderder beroepsbeeld (hoewel niet alle onderzoeken dit bevestigen). Effecten op langere termijn onzeker.	Goede voorbereiding, betrokkenheid docenten, aansluiting op het curriculum, praktijkervaring ("meewerken").
Techniek in het basisonderwijs	Positievere attitude t.o.v. van techniek.	Niet alleen aandacht besteden aan de traditionele aspecten van techniek; docenten moeten ook een positieve attitude hebben en genoeg kennis bezitten.
Implementatie techniekcurriculum en kennismaken met beroepen en sectoren door leerkrachten	Onderzoek bevestigt sterke knelpunten bij leerkrachten in de kennis van techniek en bètawetenschappen en daarmee de noodzaak van een dergelijke interventie.	
Evenementen	Veelheid van informatie kan moeilijk te verwerken zijn, maar onbewust toch sturing geven bij beslissingen. Gaat daarbij echter om "conceptuele" literatuur. Er lijkt weinig empirisch onderzoek met "harde" metingen van invloed op beslissingen.	Voorbereiding, inbedding en bespreking achteraf belangrijk.
Maatschappelijke stages	Buitenlandse studie geeft indicaties van gunstige effecten op schooluitval. Over effecten op onderwijskeuzes is weinig terug te vinden.	
Proefstuderen	Wordt op basis van percepties betrokkenen beoordeeld als geschikt instrument om realistischer beeld te geven van vervolgopleiding.	Is vaak onderdeel van groter geheel van LOB-activiteiten en daarmee ook afhankelijk van inbedding daarin.
Digitaal talentportfolio	Helpt volgens betrokkenen studenten te begeleiden bij hun loopbaanplanning. Onderdeel van zo'n talentportfolio is reflectie. Maar hier wijst de literatuur op diverse valkuilen (zie randvoorwaarden).	Belang van dialoog tussen begeleider en leerling. Gewaakt moet worden voor overmatige reflectie en reflectie dient ook gehonoreerd te worden.
Sollicitatietrainingen	Volgens samenvatting onderzoek van aanbieder zelf leidt dit tot toenemend zelfvertrouwen, meer inhoudelijke en praktische kennis. Bij onderzoek voor andere doelgroepen geen positief effect op intredekansen op arbeidsmarkt.	De 'echtheid' van de training: leerlingen vinden het belangrijk dat de training door een echte werkgever wordt gegeven die bovendien netjes gekleed is. Het liefst wordt de training ook nog in een professionele omgeving gegeven in plaats van op school. Een vervolgtraining of herhaling kan bijdragen aan een succesvol effect van de maatregel.
Training werknemersvaardigheden	Niet bekend (er is in de literatuur meer aandacht voor stages als middel om werknemersvaardigheden op te doen).	
Supportklassen	Niet bekend	Niet bekend
Wijkteams	Bestaand onderzoek besteedt geen specifieke aandacht aan effecten op schooluitval of onderwijskeuzes.	Geen specifieke randvoorwaarden bekend gekoppeld aan de doelstelling schooluitval en onderwijskeuzes.

Maatregel	Effecten bij dit type interventies elders	Belangrijkste randvoorwaarden
Mentoren op Zuid	Leerlingen zijn gemotiveerder, hebben meer zelfvertrouwen, en krijgen een rolmodel. Beperking schooluitval. Effecten op onderwijskeuzes zijn minder onderzocht.	Zorgvuldige selectie en samenstelling van mentoren en leerlingen, training en supervisie van de mentoren, aansluiting bij lesprogramma en cultuur van de school, evalueren, gestructureerd programma.
Ouderbetrokkenheid LOB	Draagt bij aan de leerprestaties, motivatie, welbevinden, zelfbeeld en zelfwaardering van leerlingen.	De betrokkenheid moet niet overdreven worden, dit beïnvloed de autonomie van de leerling negatief. Leraren moeten op een constructieve manier samenwerken met ouders (geen vooroordelen hebben, groepsstereotypering, goed communiceren, helder in verwachtingen).
Carrière startgaranties	Niet bekend	Niet bekend
Training loopbaangespreks-voering / loopbaangesprekken leerling – leraar - ouders	Geen directe effectmetingen, maar cruciale rol docent komt terug bij verschillende andere interventies.	

2.4 TOEPASSING VAN DE INTERVENTIES

Omdat een deel van de interventies reeds bestaat is hier ervaring mee opgebouwd en kan dieper ingegaan worden op de inhoud hiervan. Hieronder geven we een nadere beschrijving van een aantal bestaande interventies.

Kennismaken met de haven

Aanbieder van deze interventie is het EIC, Educatief Informatie Centrum voor de Rotterdamse haven. EIC is gevestigd in Rozenburg middenin het Rotterdamse havengebied. Het EIC-team bestaat uit 6 medewerkers, en 55 gidsen. Deze vrijwilligers zijn voornamelijk gepensioneerde havenprofessionals. Daarnaast is er een achterban van circa 55 bedrijven die meewerken aan bezoeken en/of gastlessen verzorgen.

Doel van het EIC is jongeren kennis laten maken met de haven en de industrie en de vele mogelijkheden om er te werken. Het EIC biedt een educatief gedifferentieerd havenprogramma aan voor basisscholen, voortgezet onderwijs, mbo, hbo en universiteit. Het havenprogramma bestaat o.a. uit gastlessen, lesmaterialen, een bezoek aan de havenexpositie, doe-activiteiten in het chemie- en technolab en bedrijfsbezoeken. EIC is het loket tussen scholen en bedrijven (gericht op haven en industrie). Jaarlijks worden ca. 23.000 leerlingen ontvangen (binnen en buiten Rotterdam).

Voor BRIDGE is sprake van aansluiting bij drie lopende programma's voor verschillende doelgroepen, namelijk voor de basisschoolleerlingen (Port Rangers), de onderbouw van het vo (Havenlink) en de bovenbouw van het vo (Port Discovery).

Port Rangers

In 2013 hebben de gemeente Rotterdam (Wethouder Hugo de Jonge), DeltaLinqs en Havenbedrijf Rotterdam afgesproken dat basisschoolleerlingen in Rotterdam tijdens hun basisschoolschoolperiode minstens één keer in de haven zouden moeten zijn geweest. De financiering vindt voor de helft plaats door de gemeente[20] en de andere helft is havenbedrijfsgeld (Deltalinqs en Havenbedrijf Rotterdam).

EIC verantwoordt het project inhoudelijk en financieel aan de Gemeente Rotterdam, Deltalinqs en Havenbedrijf Rotterdam en niet aan de NPRZ, aangezien er t.a.v. Port Rangers geen formele relatie

[20] Port Rangers is een Rotterdam breed programma, maar ook omliggende gemeenten zoals bijvoorbeeld Capelle a/d IJssel nemen deel. Deze gemeenten betalen dan hun eigen bijdrage van 50 procent aan het programma. In de toekomst wil men nog meer uitbreiden naar andere gemeenten in de regio.

bestaat tussen EIC en NPRZ. Gezien het belang van NPRZ heeft er vanaf 2014 informele rapportage plaatsgevonden en is er sprake van samenwerking.

Wat betreft de uitvoering van Port Rangers geldt dat EIC de projectleiding en coördinatie verzorgt. Leerlingen worden vooraf voorbereid d.m.v. een lespakket, waarbij een keuze bestaat tussen:

1. 'Steurtocht door de haven' (uitvoering EIC). Dit lespakket biedt de leerlingen een ontdekkingstocht door de haven. Leerlingen gaan aan de slag met vragen: hoe ziet de haven eruit, wat gebeurt er in de haven, welke producten worden vervoerd en verwerkt, invloed op natuur en leefomgeving, werkzaamheden en beroepen. De focus ligt op wereldoriëntatie.
2. "HavenTaaltrip" (uitvoering JINC). Dit pakket is gefocust op taal en het leren van woorden. Deze woorden oefenen de leerlingen eerst op school, daarna 'zien ze de woorden in het echt' bij een bezoek aan EIC, vervolgens wordt er op de school nog een quiz gehouden om te controleren of ze de woorden echt hebben onthouden.

Scholen kunnen uit bovenstaande twee pakketten een keuze maken die voor hen het beste aansluit bij hun curriculum. Het blijkt volgens een contactpersoon van EIC zeer waardevol dat deze keuze mogelijk is. Het lesmateriaal ter voorbereiding op de excursie wordt steeds beter gebruikt door de scholen, het idee dat alleen een excursie naar de haven genoeg is, is verdwenen. Leerlingen komen steeds beter voorbereid op locatie. Maar de vraag is of ze dit later echt kunnen reproduceren. Herhaling is volgens de contactpersoon essentieel om resultaat te boeken.

De leerlingen maken een verwerkingsopdracht naar aanleiding van het bezoek aan EIC. De scholen dienen de verwerkingsopdrachten van de leerlingen in bij EIC en JINC. De beste zes worden hieruit gekozen (3 steur, 3 taaltrip). Jaarlijks wordt voor deze scholen en de leerlingen die dat jaar deelnemen aan Port Rangers een feestelijke afrondingsbijeenkomst georganiseerd. Dit is een beloning voor de inzet van de scholen en hiermee wordt het programma extra over het voetlicht gebracht.

Havenlink

Dit programma is gericht op leerlingen in de onderbouw van het vo. Aangesloten wordt op LOB en op aardrijkskunde. Dit lesmateriaal is ter voorbereiding op de profiel-/sectorkeuze. Leerlingen komen naar het EIC, bezoeken de havenexpositie en gaan op bezoek bij bedrijven en voeren in het chemie- en technolab doe-activiteiten uit.

Er wordt tegenwoordig gewerkt met een app, hierin worden vragen gesteld aan de leerlingen over de havenexpositie. Het resultaat van de vragenlijst wordt gestuurd naar de email van de leerling en die van de docent.

Port discovery

Dit programma is gericht op leerlingen in de bovenbouw van het vo. Het lesmateriaal sluit aan op de vakken aardrijkskunde, economie, natuur en scheikunde, ANW, techniek en LOB. Het is ter voorbereiding op vervolgopleidingen en werk. Evenals bij Havenlink is een cruciaal element het bezoek aan EIC, met daaraan eventueel gekoppeld een bedrijfsbezoek.

McPort event en week van de procestechniek

Het EIC is ook betrokken bij andere evenementen voor vo-scholen, zoals het McPort Event[21] en de Week van de Procestechniek.[22] Deze gebruiken elementen van de Havenlink en Port Discovery programma's, maar geven hieraan weer een eigen invulling.

Scholen op Zuid

EIC geeft jaarlijks aan NPRZ door hoeveel basisschoolleerlingen van welke basisscholen in het NPRZ postcodegebied deelnemen aan Port Rangers. Het resultaat blijkt bijna dekkend te zijn. Sommige scholen doen niet elk jaar mee, bijvoorbeeld omdat ze combinatieklassen hebben, of omdat ze aandacht

[21] Zie bijvoorbeeld: http://www.platform-vmbombo-nwn.nl/evenement/mcport-event-2016/
[22] Zie bijvoorbeeld: http://www.eic-mainport.nl/evenementen/week-van-de-procestechniek/

moeten besteden aan vereisten van de Onderwijsinspectie. De docent speelt in de praktijk ook een bepalende rol, niet elke docent is even bereid om deel te nemen.

Het is daarnaast lastig gebleken om veel docenten van verschillende scholen op hetzelfde moment bij elkaar te krijgen voor een voorlichting over het programma. Dit vanwege de werkdruk op de scholen. Ook moeten de medewerkers van Port Rangers jaarlijks scholen benaderen en daarna goed contact met ze houden. Dat scholen één keer meedoen, betekent niet dat ze het volgende jaar automatisch weer meedoen.

Bij de vo-scholen op Zuid bestaat weinig animo voor de programma's. Scholen op Zuid maken niet of weinig gebruik van de beschikbare programma's. Volgens een contactpersoon bij EIC komt dit met name door geringe bekendheid van de programma's, concurrentie met andere activiteiten en de kosten. Zo is het regelen van een bus een groot obstakel voor scholen. Daarom wil EIC via BRIDGE de scholen op Zuid meer betrekken in de programma's. EIC gaat dan actief naar de scholen met het materiaal dat ze bieden. Bovendien hoeven deze scholen dan geen bus te betalen en zijn ze vrijgesteld van de 'fee'. Voor andere scholen geldt de volgende "fee": €5,75 per leerling voor een halve dag; €8,75 per leerling voor een hele dag. Dit verlaagt de drempel om deel te nemen aan het EIC-havenprogramma.

Ervaringen

Volgens de contactpersoon bij EIC beoordelen docenten het havenprogramma Port Rangers met een rapportcijfer 8.

Docenten in het vo blijken niet altijd de evaluaties in te vullen en op te sturen. De ontvangen evaluaties geven aan dat docenten over het algemeen tevreden zijn. Ook de gidsen geven evaluaties. Zij vinden dat het grootste deel van de excursies goed verloopt. Af en toe zitten er bij het vo lastige groepen bij, of blijkt dat de leerlingen op school weinig zijn voorbereid. Sinds kort geven de leerlingen via de app een cijfer over de havenexpositie aan het EIC.

Ieder jaar wordt er een rapportage naar de gemeente gestuurd, hierin is ook de evaluatie van docenten opgenomen. De wijze van rapporteren en verantwoorden wordt bepaald door de voorwaarden in de gemeentelijke subsidieverordening.

De bedrijfsbezoeken worden gekoesterd en zijn volgens een contactpersoon vaak een belangrijke reden om mee te doen aan het programma. Normaal gesproken is het erg lastig om bij dit soort bedrijven binnen te kijken, vanwege bijvoorbeeld veiligheidsvoorschriften.

Er bestaan verschillende aanbieders van vergelijkbare programma's in vergelijkbare en andere sectoren. De contactpersoon bij EIC geeft aan dat de regie en onderlinge coördinatie hierin nog verbeterd zou kunnen worden.

Bedrijfsbezoeken

Deze bedrijfsbezoeken betreffen bliksemstages in po en onderbouw vo. Uitvoerder van deze interventie is JINC. JINC is een non-profit organisatie die jongeren verbindt met het bedrijfsleven. De organisatie is inmiddels actief in 10 steden waarbij vergelijkbare typen interventies worden toegepast. De bliksemstage is een van de interventies waar JINC al langer ervaring mee heeft. In dit kader is van belang om te noemen dat JINC een onderzoeker in dienst heeft (in Amsterdam) die onderzoek uitvoert naar de interventies, zodat meer gezegd kan worden over resultaten en bijstelling kan plaatsvinden waar nodig. Deze onderzoeken zijn benut in voorgaande paragraaf 2.2.

JINC is betrokken in geheel Rotterdam, niet alleen in Zuid. Op dit moment zijn ze niet actief in randgemeenten (zoals Capelle). Er loopt op dit moment wel een pilot in Schiedam. Financiering van de JINC-activiteiten in Rotterdam loopt voor 60% door het bedrijfsleven, 20% via fondsen en 20% via de gemeente, waarvan de middelen van BRIDGE een onderdeel vormen.

JINC heeft dus partners in het bedrijfsleven die ook onderdeel zijn van de projecten. Medewerkers van bedrijven worden bijvoorbeeld een sollicitatietrainer, of leiden de bliksemstage ter plekke. Bedrijven kunnen verschillende motieven hebben om deel te nemen/partner te worden. Sommige bedrijven

vinden dit onderdeel van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Sommige bedrijven merken dat ze een personeelstekort hebben of hier in de toekomst tegenaan zullen lopen en hopen dus leerlingen enthousiast te maken voor hun vak. Maar ook andere motieven kunnen een rol spelen. Zo hoopt de RET via deelname vandalisme te verminderen door leerlingen een dag mee te laten lopen.

De bliksemstage wordt in Rotterdam toegepast sinds 2011-12. Jongeren maken in kleine groepjes (gemiddeld 8; maximaal 10) gedurende een paar uur kennis met een bedrijf of instelling en het werk dat daar verricht wordt. Het gaat om de doelgroep: groep 7 en 8 in het po, klas 1 en 2 in het vmbo (alle niveaus). Het streven is dat twee bliksemstages per jaar plaatsvinden, dus dat in totaal in en periode van vier jaar acht bliksemstages plaatsvinden. Echter, niet alle scholen willen of kunnen dit waar maken. Toch lukt het volgens een contactpersoon de meerderheid van de scholen wel om twee keer per jaar deel te nemen.

De bliksemstages zijn niet exclusief gericht op haven, techniek of zorg. Wel wordt bewust geacquireerd op deze groep bedrijven, juist ook omdat deze groepen moeilijker te bereiken zijn dan bijvoorbeeld een winkel. Een winkel heeft het voordeel dat er daluren zijn, die goed passen voor een bliksemstage. Onderdeel van de bliksemstage zijn “doe activiteiten”. In sommige sectoren is dit een uitdaging, bijvoorbeeld in de zorg waar je te maken hebt met patiënten, of in de techniek waar je te maken hebt met veiligheidsvoorschriften.

Leerlingen worden vooraf op school voorbereid op het bedrijfsbezoek. Daarna gaan ze een dagdeel langs in een bedrijf. Tot slot wordt van deze dag een reflectieverslag geschreven door de leerlingen. De docenten schrijven een observatieverslag. Ook bedrijven worden benaderd om te beoordelen hoe de groep was en wat voor cijfer ze de school zouden geven. Al deze verslagen worden naar JINC opgestuurd en door JINC verwerkt. Scholen en bedrijven geven elkaar cijfers en JINC zorgt ervoor dat beiden van feedback worden voorzien. Een veelgehoorde klacht van leerlingen is bijvoorbeeld dat de presentatie ter plekke te lang duurde, dat er te moeilijke woorden werden gebruikt of dat er te weinig praktijk in het bezoek zat.

Een voorbeeld van verdere ontwikkeling van bliksemstages in de haven is samenwerking met het Maritiem Museum:[23]

‘In het projectplan waar interactieve lesprogramma’s zijn samengesteld over techniek, innovatie en scheepsbouw, bezoeken leerlingen in het Maritiem Museum eerst de high tech tentoonstelling Offshore Experience, gevolgd door een technische ontwerpworkshop ‘energiewinning op zee’ in het techniekklokaal op het museumschip. Aansluitend volgt een Bliksemstage aan een maritiem bedrijf in de Rotterdamse haven- en maakindustrie. JINC zal samen met het Maritiem Museum bedrijven benaderen en behalve de organisatie, ook de begeleiding en uitvoering met de deelnemende scholen voor haar rekening nemen.’

Een ander voorbeeld richting techniek is ‘de techniekdag’ in groep 7. Op deze dag worden allerlei technische beroepen verder uitgewerkt. Scholen komen naar een locatie zoals de maassilo of de RDM. Hier doen ze dan zes praktische opdrachten.

Sollicitatietraining

De aanbieder van sollicitatietraining is JINC. Deze gebruikt dit instrument al langer en niet exclusief in Roterdam. Samen met de bliksemstage is dit een van de kerninstrumenten van JINC. In Rotterdam wordt deze toegepast sinds 2011-12. Deze is niet exclusief gericht op Zuid. In Zuid heeft JINC voor dit project volgens de contactpersoon een dekkingsgraad van 100 procent, in geheel Rotterdam zo’n 80 procent.

De interventie is gericht op de bovenbouw van het vmbo. Leerlingen doen meestal één keer mee aan dit project, meestal in de derde klas. Vaak heeft een docent Nederlands in de school een coördinerende functie. Bij deze training moeten leerlingen een sollicitatiebrief schrijven, hierop krijgen ze feedback van trainers uit de bedrijven. De nadruk van deze training ligt echter niet op het schrijven van een brief,

[23] https://www.maritiemmuseum.nl/uitbreiding-educatie-maritieme-stages

maar op een sollicitatiegesprek en sociale vaardigheden. Er wordt geoefend met rollenspellen in groepen van 10-15 leerlingen. De training is dus niet specifiek gericht op haven en techniek, maar gefocust op praktische vaardigheden. Het liefst wordt dit project ook gecombineerd met het zoeken naar een stage of bijbaan. Op die manier kunnen de leerlingen meteen in de praktijk brengen wat ze bij de training hebben geleerd.

De trainers komen uit het bedrijfsleven en hebben binnen hun functie ook vaak te maken met sollicitaties. Het kan bijvoorbeeld een HR-medewerker zijn, maar er doen ook mensen uit allerlei andere functies mee. De trainers krijgen uitleg en briefing van JINC over wat de bedoeling is en wat er van hen verwacht wordt.

Een van de knelpunten van de sollicitatietraining is dat het voor scholen een tijdrovend proces is. Daarnaast is het organiseren ervan een uitdaging voor JINC. JINC gaat elk jaar bij alle scholen en bedrijven langs om de trainingen te bespreken. De interventiebeschrijvingen van WP6 noemen ook het vinden van voldoende trainers en eigenaarschap van docenten als belemmerende factoren.

Mentoren op Zuid

Essentie van dit programma is dat studenten van de Hogeschool Rotterdam 1 op 1 een leerling van een school krijgen toegewezen voor begeleiding: hulp bij hun schooltaken, ondersteuning van hun zelfvertrouwen en een bijdrage aan LOB. Dit LOB-element heeft van begin af aan een plek gehad, maar is in de loop van de tijd wel toegenomen. De student krijgt hier studiepunten voor. Het gaat in totaal om ongeveer 20 uur (1 semester ongeveer 5 kwartier per week). Het wordt breed ingezet in het vo, maar ook op enkele po-scholen. In 2013-14 is “voorzichtig” gestart met dit programma, daarna is dit programma groter geworden.

Het is een zoekproces welke studenten van welke opleidingen het beste passen in het programma en bij welke leerlingen van scholen. Het is van belang om te onderzoeken welk type student past bij welke doelgroep. Voor hogere klassen vmbo, en zeker het niveau basiskader blijkt uit ervaring dat studenten die stevig in hun schoenen staan en een zakelijke benadering hanteren meer resultaat leveren. Op dit moment spelen als pilot studenten van de HRM-opleiding een rol bij het vinden en begeleiden van een leerling op stage (in combinatie met “champs on stage”).

Wat betreft de link naar “gewenste” sectoren (zorg, techniek, haven) en carrière startgaranties betreft dit een groeiproces. De CSG zijn voor studenten abstract en lastig te hanteren. Sowieso vraagt het in eerste instantie veel van een student om goed in te schatten wie hij/zij voor zich heeft en waar deze zich bevindt wat betreft oriëntatie op vervolgopleidingen en een baan. Het doel van de studenten is in de praktijk vaak om “leerlingen te laten dromen”. Ze willen vooral geen ambities verstoren. Er zijn echter wel plannen om dit punt verder te ontwikkelen, met name via de ontwikkeling van een spel rond de keuze van beroepen. Overigens zijn ook techniek-studenten betrokken bij het mentoring-project. Het gaat dan met name om studenten van Engineering applied sciences die mentor zijn in het derde leerjaar van vmbo techniek.

Implementatie techniekcurriculum

Dit wordt tot nu toe met name toegepast op BOOR-scholen[24], zowel in Zuid als Noord, overigens.[25] Dit programma heeft betrekking op alle groepen met accent vanaf groep 6. Leerkrachten worden getraind op didactische en leerkrachtvaardigheden op het terrein van Wetenschap en techniek en loopbaanoriëntatie. De training heeft de vorm van leerkringen die onder leiding staan van een pabodocent W&T. De bedoeling is dat tijdens de looptijd van BRIDGE ook een mobiel technieklab wordt ontwikkeld wat po scholen op Zuid kan bezoeken.

---

[24] BOOR is het schoolbestuur van het openbaar onderwijs in Rotterdam.

[25] Hierbij wordt gebruik gemaakt van onder meer subsidies van Expertise Centrum Wetenschap en Technologie Zuid Holland en middelen vanuit het BOSS-programma voor de Pabo.

Empowerment programma ouders betrekken bij LOB

Hoofddoel van deze interventie is het ondersteunen van een schoolteam in het ontwikkelen en implementeren van een bij de school passend duurzaam en gedragen arrangement voor het betrekken van ouders bij LOB-activiteiten. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van de volgende activiteiten:

- Een werkgroep op school wordt begeleid ter voorbereiding van de opstelling van een plan van aanpak;
- Begeleiding tijdens de uitvoering van het plan. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van focusgroepen (mentoren/ouders/leerlingen) over wat goed ging en wat beter kan;
- Uitwisseling van kennis en ervaring met andere scholen in leerkringen.

Er is sprake van een voortrekkersgroep die ontwikkelt en een deelnemersgroep van mentoren van betrokken leerjaren.

De interventie is gericht op versterking van de kwaliteit van het LOB-proces in het algemeen. De interventie is niet specifiek gericht op instroom in de sectoren techniek, haven of zorg. Dit zou wel een bijproduct kunnen zijn, bijvoorbeeld doordat talent en interesse voor techniek beter gesignaleerd wordt. Onderkend dient te worden dat ouders een cruciale rol spelen in de keuzes van hun kinderen.

Deze BRIDGE-interventie sluit aan op het project "Leerling, ouders en school samen voor de loopbaan" dat in 2015 op twee vmbo-scholen en twee mbo-opleidingen in Rotterdam Zuid van start is gegaan.[26] Doel van dit project is dat de betrokken scholen in staat zijn om de schoolloopbaankeuzes van leerlingen te verbeteren door de betrokkenheid van ouders bij LOB te versterken. Dit project is gekoppeld aan een promotieonderzoek vanuit de Hogeschool Rotterdam 'Ouderbetrokkenheid bij LOB' dat naast het bijdragen aan de theorieontwikkeling over de samenwerking tussen school en ouders op het gebied van LOB tot doel heeft om interventies te ontwikkelen die vmbo-scholen kunnen inzetten om de begeleiding die ouders thuis aan hun kinderen bieden te verbinden met de loopbaanondersteuning op school.

Carrière startgarantie

Ontstaan

Het concept van een carrière startgarantie is ontstaan voor opleidingen voor procesoperator en maintenance waar met name bij bedrijven in de haven grote vraag naar was. Uit onderzoek bleek dat er (te) weinig leerlingen voor deze richtingen kozen. Een van de conclusies uit deze onderzoeken was dat er meer harde afspraken tussen scholen en bedrijven zouden moeten komen. De scholen dienden dan een x-aantal gediplomeerden per jaar af te leveren. De scholen gingen akkoord met deze eis onder voorwaarde dat het bedrijfsleven (in casu Deltalinqs) een baangarantie zou geven aan deze leerlingen. Een baangarantie was echter te veel voor het bedrijfsleven, dus het werd een carrière startgarantie. Deze werd beschikbaar gesteld voor zowel operator als maintenance leerlingen.

Wat hield deze startgarantie in?

- Prestatiebeurs. De leerlingen kregen een geldbedrag voor elk jaar dat ze goed hadden afgerond en uiteindelijk een geldbedrag als ze hun diploma kregen.
- Stageplek. Voor stageplaatsen was er om de zoveel tijd een meeting met de stagebegeleiders van de specifieke opleidingen, waar werd afgestemd hoeveel leerlingen er bij welk bedrijf stage gingen lopen.
- Minimaal 3 sollicitatiegesprekken. Het bedrijfsleven ging in Deltalinqs-verband het commitment aan gediplomeerden te faciliteren bij het vinden van een eerste werkplek. In een persbericht noemt Deltalinqs in 2012 hierbij ook een eerste aanstelling in de sector.[27] Tegelijkertijd wordt aangegeven dat bedrijven het commitment alleen aangaan onder voorbehoud dat geen substantiële wijzigingen optreden in de economische omstandigheden.

---

[26] Eerste inzichten project 'Leerling, ouders en school samen voor de loopbaan'

[27] Persbericht over carrière startgarantie Deltalinqs

Elke leerling die instroomde bij een opleiding van procesoperator of maintenance kreeg deze carrière startgarantie (CSG). De leerlingen kregen een document overhandigd met daarop de onderdelen van de startgarantie en de handtekeningen van de school en van Deltalinqs. De CSG's werden ook persoonlijk overhandigd aan de leerlingen. Daarbij werd volgens een betrokkene een praatje gehouden waarin duidelijk werd verteld dat het niet betekende dat de leerlingen zomaar overal zouden worden aangenomen, maar dat er ook eigen inzet etc. werd verlangd. In het verlengde hiervan werd opgemerkt dat de CSG niet als een waardepapier kon worden gezien.

Deze carrière startgaranties door Deltalinqs waren niet specifiek gericht op leerlingen uit Rotterdam Zuid, al werd later wel een schatting gemaakt welk aandeel van beschikbare carrière startgaranties aan leerlingen uit Zuid ter beschikking zou komen.[28]

Door aanzienlijke verschuivingen van de verhouding tussen vraag en aanbod[29] heeft Deltalinqs besloten om sinds enkele jaren niet langer een document met genoemde elementen uit te delen. Wel zijn bepaalde elementen nog altijd toegepast op leerlingen in de betreffende opleidingen. Zo is de prestatiebeurs in fasen afgebouwd, geldt nog altijd de garantie op een stageplek en wordt – indien gewenst – ondersteuning aangeboden bij het vinden van een baan. Dit gebeurt bijvoorbeeld door en CV door te sturen naar werkgevers en door het organiseren van zogenaamde "meet en greet" bijeenkomsten.[30]

Dit ontwikkelde concept van een carrière startgarantie bij Deltalinqs heeft model gestaan voor toepassing bij andere werkgevers en branches. De feitelijke inhoud van de carrière stargarantie verschilt wel per werkgever en per schooljaar. Voor zover zij dit opmerken, worden de meeste van deze verschillen naar leerlingen wel duidelijk gemaakt in de kleine lettertjes achterop de kaarten van werkgevers in de gouden envelop die zij uitgereikt krijgen op de manifestatie "Gaan voor een baan". In de onderstaande tabel is een kort overzicht gegeven van enkele specifieke kenmerken van carrière startgaranties bij verschillende werkgevers.

[28] De claim van 100 CSG's voor jongeren uit Rotterdam Zuid is als volgt tot stand gekomen: in totaal was een jaarlijkse benodigde instroom (in operator en maintenance) van zo'n 500 personen voorzien. Het geschatte aandeel jongeren van Zuid binnen regio Rijnmond bedroeg ongeveer een vijfde. Voor de bedrijven is het postcodegebied Rotterdam Zuid echter geen selectiecriterium.

[29] Ook allerlei meer praktische factoren speelden een rol. Zo zijn de maintenance opleidingen moeilijk af te bakenen, omdat het vaak specialisaties zijn die pas later in een opleiding gekozen worden. Een ander praktisch probleem is dat Deltalinqs slechts een deel van de vraag vertegenwoordigd en daarmee in een situatie als geen sprake meer is van (grote) tekorten, niet alle verantwoordelijkheid voor plaatsing op zich kan nemen.

[30] Als extra ondersteuning organiseert het Procescollege ieder najaar een meet-and-greet tussen bedrijven en werkzoekende gediplomeerden: http://www.procescollege.nl/ouders.

Tabel 2.5 Overzicht interventies BRIDGE

Werkgever	Wel/niet een fysiek document beschikbaar	Exclusief gericht op leerlingen van Zuid	Aard van de ondersteuning tijdens de opleiding	Aard van de garantie/ondersteuning richting plaatsing in een baan	(Extra) voorwaarden voor plaatsing in baan
Deltalinqs	Nee (vroeger wel)	Nee	- Garantie op stageplek	- Ondersteuning bij vinden baan (database vraag en aanbod, CV's naar werkgevers sturen, "meet en greet")	
Food	Nee	Nee	- Ondersteuning door school en bedrijfsleven tijdens de opleiding	- Dient nog vorm te krijgen (er zijn nog geen uitstromers), maar marktsituatie is zonder meer gunstig voor schoolverlaters	
Defensie	Ja (al wordt dit vrijwel niet benut)	Ja	- Begeleiding tijdens de studie; - Mogelijkheid stage te lopen bij Defensie	- Gegarandeerd eerste baan bij Defensie als je aan vereisten voldoet (zie hiernaast).	- In dienst treden bij Defensie vereist een keuring, zowel psychologisch als fysiek en een onderzoek van de militaire inlichtingendienst. Dit kan pas als de betreffende kandidaat zich daadwerkelijk aandient als kandidaat en kan niet al worden afgenomen tijdens de mbo-opleiding. Tevens is een verklaring van geen bezwaar benodigd. - De kandidaat moet minstens 17,5 zijn.
RET	Nee	Nee	- Intensieve begeleiding, maar dit is inherent aan de aard van de (BBL-)opleiding	- Het gaat om BBL-trajecten, dus is direct sprake van een dienstverband - De meesten gaan na de BBL-opleiding door naar een gewoon dienstverband bij de RET (bij twijfel soms tijdelijk contract met extra mentor)	- Minimaal mbo 1 diploma - Capaciteitentest op locatie - Selectiegesprek met leidinggevende RET en vertegenwoordiger van het STC - Een rijtest op de bus met een instructeur - Een psychologische test op een externe locatie - Een medische keuring voor zowel CBR als voor de RET zelf
Zorg	Ja	Ja	- Begeleiding door een mentor vanuit een van de zorginstellingen	- Daadwerkelijke baangarantie richting een baan voor gediplomeerde verpleegkundigen (niveau 4) met CSG - Inspanningsverplichting verzorgenden IG (niveau 3) (ondersteuning bij vinden baan). Mogelijk krijgt niveau 3 in de toekomst dezelfde status als niveau 4	

Werkgever	Wel/niet een fysiek document beschikbaar	Exclusief gericht op leerlingen van Zuid	Aard van de ondersteuning tijdens de opleiding	Aard van de garantie/ondersteuning richting plaatsing in een baan	(Extra) voorwaarden voor plaatsing in baan
Stadsbeheer	Ja, gepland (maar nog niet uitgedeeld)	Ja	- Leerlingen die belangstelling hebben getoond en CSG hebben ontvangen worden gevolgd (planning) - Om voor een CSG in aanmerking te komen dient men stage te lopen bij Stadsbeheer	- (Geplande) document bevat concrete toezegging op (vooralsnog) tijdelijke baan van twee jaar	- Diploma behalen - Stage lopen bij Stadsbeheer

Sommige carrière startgaranties zijn niet exclusief gericht op Rotterdam Zuid. Dit geldt met name voor Deltalinqs, de Food en de RET. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat bij Deltalinqs plannen worden ontwikkeld om de startgarantie meer gericht op doelgroepen toe te passen, waardoor een verfijning richting (bepaalde) leerlingen van Zuid meer in beeld komt.

De RET deelt bewust geen documenten uit voor leerlingen van Zuid omdat daarmee een ongelijke situatie zou ontstaan tussen leerlingen in de BBL-klas van aankomende buschauffeurs. Het zou volgens een contactpersoon voor de collegiale verhoudingen en groepsdynamiek minder passend zijn wanneer zou blijken dat enkele kandidaten een voorkeursbehandeling krijgen. Door het gebruik van de BBL-constructie ontstaat direct een binding met de deelnemers via een dienstverband. Hoewel het overgrote deel daadwerkelijk doorgaat bij de RET als ze de opleiding met succes afronden, zijn harde garanties bij het begin van de opleiding onmogelijk, omdat de RET-werkzaamheden op langere termijn afhankelijk zijn van de uitgifte van concessies die om de zoveel jaar weer op het spel staan.

De Zorg, Defensie en Stadsbeheer hebben wel een tastbaar, fysiek, document. Voor alle drie werkgevers geldt dat leerlingen in relevante opleidingen zelf wel initiatieven moeten nemen om deze daadwerkelijk te verkrijgen. Bij de Zorg kan men deze startgarantie in ontvangst nemen bij een startgesprek (kennismakings-gesprek). Zij zitten dan al op de opleiding. Diverse leerlingen komen echter niet opdagen bij dit startgesprek. Ook na aanmaningen dat men een startgarantie kan krijgen komt een deel niet opdagen. In het schooljaar 2016-17 heeft iets meer dan de helft daadwerkelijk een carrière startgarantie uitgereikt gekregen. Op de kennismakingsgesprekken was de carrière startgarantie vaak weer een verrassing, ondanks de publiciteit en aandacht die hieraan gegeven was, onder meer via “Gaan voor een baan”.

Bij Stadsbeheer zijn leerlingen van Zuid in de relevante opleidingen een brief gestuurd waarbij interesse werd getracht op te wekken voor Stadsbeheer als werkgever en ook de mogelijkheid van een carrière startgarantie wordt aangekondigd. Slechts 6 leerlingen hebben zich aangemeld met nadere interesse en de helft daarvan is daadwerkelijk ingegaan op een uitnodiging voor een kennismaking met rondleiding. Het plan is dat deze leerlingen worden “vastgehouden” en dat hen een carrière startgarantie wordt aangeboden. Voor Defensie geldt dat opleidingen met een CSG in het eerste jaar worden bezocht, waarbij de mogelijkheid werd geboden om zich aan te melden voor een CSG, wat evenals bij Stadsbeheer maar in een enkel geval is gebeurd.

Voor alle drie de werkgevers met fysieke documenten geldt dat zowel de leerling als een leidinggevende van de werkgever tekent. Bij de zorg tekent naast de voorzitter van het bestuur van deRotterdamsZorg ook de mentor als derde persoon. De formulering op het garantiedocument is bij de Zorg is verschillend voor niveau 3 en 4:[31]

- Niveau 3: *deRotterdamseZorg* ***spant zich in*** *om te zorgen dat jij als leerling uit Rotterdam Zuid bij het succesvol afronden van je mbo-diploma (niveau 3) een baan krijgt binnen deRotterdamsZorg.*
- Niveau 4: *deRotterdamseZorg* ***garandeert*** *dat jij als leerling uit Rotterdam Zuid bij het succesvol afronden van je mbo-opleiding (niveau 4) een baan krijgt binnen deRotterdamseZorg.*

De formulering bij Stadsbeheer is nog in ontwikkeling.[32]

De aard van de garanties hebben veelal zowel betrekking op ondersteuning tijdens de opleiding als de overgang van de opleiding naar werk. De precieze aard van deze ondersteuning en garanties verschilt per werkgever. Bij de ondersteuning tijdens de opleiding zelf is soms sprake van een aparte mentor (bijvoorbeeld de zorg), of worden leerlingen iets meer op afstand gevolgd. Tevens komt bij de mogelijkheid, garantie of zelfs verplichting van een stage bij betreffende werkgever(s) terug. De inhoud van de carrière startgarantie verschilt eveneens per type werkgever bij de overgang naar werk. Deze varieert van een toezegging tot ondersteuning bij het vinden van een baan tot een harde baangarantie.

Voor een branche is een carrière startgarantie lastiger te organiseren. Hierbij speelt altijd de vraag of een individueel bedrijf aanspreekbaar is (wil zijn) op een afspraak die op brancheniveau is gemaakt. Dit wordt zeker lastig als de tekorten minder nijpend zijn of worden, of als een specifieke kandidaat ondanks een diploma als

[31] Overigens wordt overwogen om niveau 3 dezelfde status te gaan geven als niveau 4.
[32] Van Defensie hebben we de formulering niet ontvangen.

minder passend wordt beoordeeld. Uiteindelijk waren dit soort factoren voor de Food bijvoorbeeld een reden om geen document af te gaan geven. De Zorg heeft dit dus uiteindelijk wel gedaan, al zijn de voorwaarden voor niveau 4 wel anders dan voor niveau 3.

2.5 BEREIK VAN DE INTERVENTIES

Bij het bereik van de interventies kijken we naar de deelname aan de reeds bestaande interventies. Dit betreft zowel deelname op schoolniveau (hoeveel scholen doen mee) als leerlingniveau (hoeveel leerlingen doen mee). Bij sommige interventies waar ook de deelname van bedrijven een onderdeel vormt, hebben we ook informatie over de deelname van deze actor.

We gebruiken de volgende bronnen:

- Een enquête die SEOR in samenwerking met NPRZ heeft afgenomen onder po- en vo-scholen. Deze gegevens gebruiken we met name voor interventies in het vo, omdat de respons onder benaderde vo-scholen volledig is (100 procent). Bij po-scholen is de respons aanzienlijk lager (47 procent). In deze enquête is onder meer gevraagd naar deelname aan de verschillende interventies tot het schooljaar 2012-13 terug.
- Rapportages van NPRZ. Het gaat hierbij om geplande activiteiten van individuele scholen (wel of niet deelname) die in een Excel overzicht zijn verwerkt ("kruisjeslijsten").
- Deelnamegegevens via de aanbieders van de interventies.

Deze deelnamegegevens die teruggaan tot een periode voor BRIDGE hebben de volgende doelen:

- Deze gegevens vormen een soort "nulmeting" om te toetsen of sinds de start van BRIDGE de deelname aan interventies ten minste gelijk gebleven of gestegen is;
- De deelnamegraad aan interventies geeft een indicatie in hoeverre zich problemen voordoen bij de implementatie hiervan.
- Doordat we gegevens hebben over algemene trends van schoolkeuzes van leerlingen op Zuid in de afgelopen jaren (ook in relatie tot andere gebieden), kunnen we nagaan of er een verband is tussen de deelnamegraad aan interventies en ontwikkelingen in schoolkeuzes.
- Doordat we gegevens over de deelname van scholen hebben, is het mogelijk om (veranderingen in) patroon van schoolkeuzes van leerlingen in verband te brengen met de toepassing van interventies op hun (eerdere) school. Omdat we de gegevens over interventies alleen op schoolniveau hebben, kunnen we niet precies vaststellen of een interventie ook daadwerkelijk op een specifiek individu is toegepast, maar gaat het in feite om een kans omdat we wel informatie op schoolniveau hebben. Vraag is dan of leerlingen van een school waar wel een interventie is toegepast een ander keuzepatroon vertonen dan van scholen waar dit niet het geval is, rekening houdend met de kenmerken van deze leerlingen.

Hieronder bespreken we het bereik afzonderlijk voor het po, vo en mbo.

PO

Omdat de enquête onder scholen (vooralsnog) slechts door een deel van de scholen is beantwoord, geven we de deelname van po-scholen weer op basis van gegevens van de NPRZ, die wel een vrijwel compleet beeld van de po-scholen geven. Een beperking van deze data is dat het gaat om plannen vooraf voor deelname, en geen feitelijke deelname hoeft te betekenen, en dat we minder weten over welk deel van de leerlingen deelneemt. Tevens gaan deze zogenaamde "kruisjeslijsten" minder ver terug.

Deze kruisjeslijst laat een wisselend beeld zien. Bij sommige interventies neemt ongeveer de helft of iets meer deel (voorlichtingsavonden, technieklessen, havenbezoeken en bliksemstage), terwijl bijvoorbeeld training loopbaangespreksvoering het in de laatste jaren slechts om enkele scholen gaat.

De ontwikkelingen tussen 2015-16 en 2016-17 op basis van de kruisjeslijst zijn grillig. De deelname van scholen aan sommige interventies stijgt tussen 2015-16 en 2016-17 heel sterk, terwijl deze bij andere juist weer sterk

daalt. Omdat het totaal aantal scholen van jaar op jaar afneemt (waarschijnlijk door fusies), hoeft een daling in het aantal scholen niet te betekenen dat ook het *aandeel* scholen afneemt. Bij diverse instrumenten in tabel 2.6 is tussen 2015-16 en 2016-17 echter ook sprake van een relatieve daling, ofwel een daling van het aandeel scholen dat deelneemt. Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat de daling bij havenbezoeken en bliksemstages niet overeenkomt met gegevens van de aanbieders. Volgens de aanbieders is hier eerder sprake van stabilisatie of stijging van de deelname van scholen, en in termen van leerlingen is bij beide volgens de aanbieders sprake van een stijging (zie tabel 2.7). Over de ontwikkeling tussen 2015-16 en 2016-17 is het dus lastig om verstrekkende conclusies voor het geheel aan interventies te trekken. Voor de ontwikkeling het jaar daarop ligt dit anders. De plannen voor 2017-18 laten een stijging zien van de deelname aan de meeste interventies ten opzichte van 2016-17. Enkel bij de voorlichtingsavonden en de ontwikkeling van werknemers-vaardigheden is sprake van een daling.

Opvallend is overigens dat interventie ontwikkeling werknemersvaardigheden reeds eerder is toegepast, terwijl deze in het kader van BRIDGE als nieuw wordt beschouwd. Dit geldt eveneens voor het digitaal talentportfolio en de training loopbaangespreksvoering. Naar verwachting hebben scholen op deze punten dus al eigen initiatieven ontwikkeld.

Tabel 2.6 Overzicht geplande deelname po-scholen aan gelijksoortige interventies BRIDGE

Instrument	2015-16	2016-17	2017-18
Havenbezoeken (Port Rangers)	(47) [b)]	(28) [b)]	40
Bliksemstages	(31) [c)]	(25) [c)]	42
Overige bedrijfsbezoeken		16	19
Bezoek Skills Masters	20	8	
ECO-marathon (evenement)	17		24 [d)]
Voorlichtingsavonden	13	35	29
Techniekcurriculum [a)]	30	13	24
Technieklessen en workshops [a)]	22	33	50
Digitaal talentportfolio	17	9	19
Loopbaangesprekken met leerlingen en ouders	9	16	27
Ontwikkeling werknemersvaardigheden	16	10	6
Professionalisering techniekonderwijs [a)]	10	7	9
Training loopbaangespreksvoering	11	3	6
Totaal aantal po-scholen op Zuid	68	57	53

Bron: NPRZ, "kruisjeslijsten"

a) *Verschil tussen technieklessen en workshops, techniekcurriculum, en professionalisering techniekonderwijs is niet geheel duidelijk.*

b) *Volgens aanbieder EIC namen in 2015-16 feitelijk 54 scholen deel en 2016-17 53 scholen. Het gaat hierbij weliswaar om een wat andere opbouw van het scholenbestand (iets meer gedesaggregeerd naar locaties), maar ook op het niveau van individuele scholen bestaan discrepanties tussen beide bronnen.*

c) *In de registratie van deelname van scholen door de aanbieder JINC nemen (aanzienlijk) meer scholen deel. Het gaat hierbij weliswaar om een wat andere opbouw van het scholenbestand (iets meer gedesaggregeerd naar locaties), maar ook op het niveau van individuele scholen bestaan discrepanties tussen beide bronnen.*

d) *Evenementen als totaalcategorie (inclusief bijvoorbeeld Skills Juniors)*

Voor enkele interventies zijn meer specifieke deelnamegegevens bekend via de aanbieders. Voor deze drie interventies geldt een groei in de deelname tussen 2015-16 en 2016-17. Ruwweg heeft een leerjaar in het po ongeveer 2000 leerlingen in de relevante postcodegebieden. Voor Port Rangers betekent dit dat met een deelname van 1700 per jaar van scholen uit het postcodegebied bijna een gemiddelde deelname van 1 keer op het po wordt behaald. Bij Bliksemstages is de totale potentiële doelgroep ongeveer 7000 (4000 voor groep 7 en 8 in het po en 3000 leerlingen voor groep 1 en 2 van vmbo). Met een deelname van ruim 6000 betekent dit dat leerlingen bij deze vier leerjaren dus vaak meedoen in een leerjaar en gezamenlijk over deze leerjaren dus meerdere keren meedoen.

Tabel 2.7 Gegevens over deelname leerlingen van Zuid bij enkele interventies in het po via aanbieders

Instrument	2015-16	2016-17
Havenbezoeken (Port Rangers)	1531	1709
Bliksemstages (po en vo)	4708	6253
Mentoren op Zuid	26	127

Bron: gegevens aanbieders

Wat betekent dit alles voor BRIDGE? Ten eerste dat er bij diverse instrumenten zeker nog potentieel is de reikwijdte te vergroten. Ten tweede geven de intenties in de kruisjeslijsten een indicatie dat tussen 2016-17 en 2017-18 daadwerkelijk sprake is van een dergelijke verhoging van het bereik. Het gaat hierbij echter om intenties die in de loop van de periode wel nader getoetst dienen te worden. Tevens zal in het veldwerk moeten blijken wat deelname betekent voor de betrokken leerlingen.

VO

Tabel 2.8 geeft de deelname van scholen met vmbo-onderwijs weer volgens de enquête onder scholen. Voor het meest recente jaar geldt dat diverse interventies door meer dan twee derde van de scholen met vmbo wordt toegepast. Bij de interventies van JINC (sollicitatietraining en bliksemstages) geldt dat het overgrote deel van de scholen hieraan meedoet. Ook proefstuderen, digitaal talentportfolio, loopbaangesprekken met leerlingen en ouders en voorlichting over carrière startgaranties wordt in het merendeel van de scholen toegepast.

Tabel 2.8 Deelname vmbo scholen aan gelijksoortige interventies als in BRIDGE

Instrument	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Havenbezoeken (Havenlink en/of Port Discovery)	5	5	4	4	4 [a)]
Bliksemstages	4	4	10	11	12
Overige bedrijfsbezoeken en excursies	5	6	6	7	8
Bezoek Skills Masters	8	11	8	4	2
Bezoek andere evenementen	1	0	1	4	5
Maatschappelijke stages	10	9	5	3	3
Proefstuderen op mbo	5	6	9	11	11
Digitaal talentportfolio	0	2	5	6	10
Loopbaangesprekken met leerlingen en ouders	5	7	7	8	10
Mentoren op Zuid	0	0	4	5	6
Sollicitatietrainingen	5	5	10	10	12
Voorlichting over opleidingen met carrièrestartgaranties	1	1	3	9	11
Ontwikkeling werknemersvaardigheden	2	2	2	3	4
Training loopbaangespreksvoering	0	1	2	2	2
Empowerment programma ouders betrekken bij LOB	0	0	0	0 [b)]	0 [b)]
Totaal scholen met vmbo-onderwijs	14	14	14	14	14

Bron: enquête onder scholen

a) *Volgens EIC is in 2016-17 door vo-scholen uit Zuid niet deelgenomen aan Havenlink en Port Discovery, maar wel aan de Week van de Procestechniek en het McPort event, waar EIC ook een rol in speelde. Uit nadere analyse op schoolniveau blijkt dat de betreffende scholen deze interventies naar verwachting door elkaar hebben gehaald. Dit verklaart echter niet in alle gevallen dat hier een deelname is ingevuld. Op de discrepanties tussen de verschillende bronnen komen we nog terug.*

b) *Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat 4 scholen de betreffende vraag niet hebben ingevuld. 1 van deze 4 is wel van plan deze interventie in 2017-18 toe te passen en heeft deze daarom mogelijk eerder ook al toegepast (Olympia College). Tevens hebben enkele (2) PrO-scholen wel aangegeven dat men hieraan heeft meegedaan.*

Tevens komt naar voren dat veel interventies in de loop van de tijd bij steeds meer scholen worden toegepast. Deze trend is duidelijk bij de bliksemstages en andere bedrijfsbezoeken, proefstuderen, loopbaangesprekken met leerlingen en ouders, digitaal talentportfolio, Mentoren op Zuid, sollicitatietrainingen[33], voorlichting over carrière startgaranties. Daartegenover is amper groei of zelfs teruggang zichtbaar bij de havenbezoeken, skills masters en maatschappelijke stages.

Evenals bij het po zijn er enkele interventies die bij BRIDGE als nieuw worden betiteld, maar volgens (sommige) scholen al wel in een of andere vorm worden toegepast. Het gaat dan om de ontwikkeling van werknemers-vaardigheden en de training loopbaangespreksvoering.

Een tweede bron is de kruisjeslijst van NPRZ. Deze bron heeft niet betrekking op exact dezelfde set aan scholen als de vorige tabel, maar is breder en betreft alle vo-scholen. De scores zijn over het algemeen nog iets hoger dan in de vorige tabel. Dit geldt in het bijzonder voor het digitaal talentportfolio, ontwikkeling werknemers-vaardigheden en de training loopbaangespreksvoering.[34] Tussen 2015-16 en 2016-17 is sprake van sterke groei (sterker dan in vorige tabel waar ook sprake is van groei). De ontwikkeling tussen 2016-17 en 2017-18 is grillig. Sommige interventies groeien heel snel, terwijl andere juist sterk dalen.

Tabel 2.9 Deelname vmbo scholen aan gelijksoortige interventies als in BRIDGE

Instrument	2015-16	2016-17	2017-18
Havenbezoeken (Havenlink en/of Port Discovery)	6	0	9
Bliksemstages	15	16	17
Overige bedrijfsbezoeken en excursies	11	15	13
Bezoek Skills Masters	-	2	-
Maatschappelijke stages	3	5	7
Proefstuderen op mbo	9	17	15
Digitaal talentportfolio	10	17	15
Loopbaangesprekken met leerlingen en ouders	10	19	18
Mentoren op Zuid	5	6	15
Sollicitatietrainingen	11	18	17
Voorlichting over opleidingen met carrièrestartgaranties	-	9	14
Ontwikkeling werknemersvaardigheden	6	13	7
Training loopbaangespreksvoering	8	12	11
Empowerment programma ouders betrekken bij LOB	-	-	5
Totaal vo-scholen	20	20	19

Bron: NPRZ, "kruisjeslijsten"
"-" betekent niet opgenomen.

In de enquête onder scholen is ook gevraagd naar schattingen (intervallen) van deelname per schooljaar. Daardoor is het mogelijk om een schatting te maken welk aandeel van alle vmbo-leerlingen per schooljaar op Zuid hebben deelgenomen aan de interventies. Hierbij is rekening gehouden met de relatieve omvang van scholen, waardoor de antwoorden van sommige scholen zwaarder doorwegen op het totaal voor Zuid dan andere. Het blijft echter een schatting omdat de scholen hun antwoorden ook in (vrij ruime) intervallen hebben gegeven. De uitkomsten voor het schooljaar 2016-17 zijn in onderstaande tabel ook in intervallen weergegeven door middel van kleurschakeringen. Naarmate het vakje donkerder is, is de relatieve deelname hoger.

[33] Aparte eigen registratie van JINC over de deelname van scholen in verschillende schooljaren bevestigt de groei van de deelname van scholen aan bliksemstages en sollicitatietrainingen. De aantallen wijken soms iets (beperkt) af, maar hierbij speelt een rol dat de basisset van scholen niet precies dezelfde is.

[34] Bij dit laatste speelt een rol spelen dat in de enquête deze interventie apart is opgenomen achteraan de vragenlijst en door sommigen niet is ingevuld.

Uit tabel 2.10 komt naar voren dat een beperkt aantal interventies een hogere dekkingsgraad dan 40 procent hebben voor een bepaald schooljaar. Dit betreft de bliksemstages in vmbo 1 en 2, de sollicitatietrainingen in vmbo 3 en de voorlichting over carrière startgaranties in vmbo 4. Ook geldt een hoog dekkingspercentage bij het empowerment programma ouders betrekken bij LOB in vmbo 1 en 2, maar dit betreft de dekkingsgraad onder docenten van betreffende leerlingen.

Dergelijke gegevens zijn in de enquête ook gevraagd voor eerdere schooljaren. Hierbij is dit langer terug uitgevraagd dan bij de kruisjeslijst, namelijk tot schooljaar 2012-13 terug. Wanneer we de verschillende jaren vergelijken, is over deze periode (schooljaren 2012-13 tot 2016-17) voor het grootste deel van de interventies sprake van groei in de deelname, met uitzondering van de havenbezoeken (vrij stabiel), bezoek Skills Masters (teruggang) en maatschappelijke stages (teruggang).

Tabel 2.10 Schatting deelnamegraad leerlingen vmbo per leerjaar (2016-2017)

Instrument	Vmbo 1	Vmbo 2	Vmbo 3	Vmbo 4
Havenbezoeken (Havenlink en/of Port Discovery)				
Bliksemstages				
Overige bedrijfsbezoeken en excursies				
Bezoek Skills Masters				
Bezoek andere evenementen				
Maatschappelijke stages				
Proefstuderen op mbo				
Digitaal talentportfolio				
Loopbaangesprekken met leerlingen en ouders				
Mentoren op Zuid				
Sollicitatietrainingen				
Voorlichting over opleidingen met carrièrestartgaranties				
Ontwikkeling werknemersvaardigheden				
Training loopbaangespreksvoering				
Empowerment programma ouders betrekken bij LOB				
Totaal aantal leerlingen met vmbo onderwijs op deze scholen in dit leerjaar	1643	1326	1284	1278

Legenda

0-1%	
2-10%	
11-25%	
26-40%	
41-60%	
Meer dan 60%	

Bron: enquête onder scholen, bewerking SEOR

Registraties aanbieders

Van sommige aanbieders hebben we eveneens gegevens over deelname. Deze gegevens zijn naar verwachting nauwkeuriger, maar zijn slechts beschikbaar voor een beperkt aantal interventies en minder jaren. Tevens zijn deze deelnamecijfers vaak geaggregeerd over scholen en leerjaren, waardoor uitsplitsingen die vanuit de enquête wel zijn samen te stellen, niet mogelijk zijn bij deze deelnamecijfers. De cijfers voor de havenbezoeken illustreren dat het lastig is voor het EIC om de vo-scholen op Zuid te bereiken. De deelname aan de bliksemstage, sollicitatietrainingen en Mentoren op Zuid is duidelijk gegroeid tussen 2015-16 en 2016-17. Bij sollicitatietrainingen is het aantal (ruim 1300) in 2016-17 zodanig dat iedere leerling in bovenbouw vmbo gemiddeld ongeveer één keer meedoet.

Tabel 2.11 Aantal deelnemers uit Zuid in het vo voor enkele interventies volgens aanbieders

Instrument	2015-16	2016-17
Havenbezoek: Havenlink	49	-
Havenbezoek: Port Discovery	25	-
Havenbezoek/evenement Week van de Procestechniek	125	165
Havenbezoek/McPort event	25	150
Bliksemstages (po en vmbo)	4708	6253
Mentoren op Zuid	644 (totaal vo)	1023 (totaal vo)
Sollicitatietrainingen	1085	1329

Bron: gegevens aanbieders, bewerking SEOR

De scores voor Mentoren op Zuid hebben betrekking op vormen van onderwijs in vo: bredere brugklassen, vmbo, praktijkonderwijs, havo en internationale schakelklassen. Het hoofdaccent ligt wel op het vmbo.

Kanttekeningen bij de bronnen en vertaling naar BRIDGE

Er zijn meerdere bronnen gebruikt om een indicatie te krijgen van het bereik van de interventies. Conclusie voor alle bronnen is dat sprake is van groei in de deelname, al is er zeker sprake van afwijkingen van specifieke jaren en/of specifieke interventies in dit patroon. Voor BRIDGE is dan vooral van belang dat tussen 2016-17 en 2017-18 in termen van intenties (kruisjeslijst), BRIDGE vooral zichtbaar lijkt te zijn bij de sterke groei van enkele interventies (havenbezoeken, Mentoren op Zuid, voorlichting over CSG en empowerment programma ouders betrekken bij LOB), terwijl bij andere geen stijging of zelfs een daling zichtbaar is. Tevens blijkt dat in termen van leerlingen in Rotterdam Zuid er zeker nog ruimte is voor verhoging van de deelname bij veel interventies.

Aandachtspunt is wel dat de verschillende bronnen onderling de nodige discrepanties kennen. Dit geldt ook als we de deelname van individuele scholen in de verschillende bronnen vergelijken. Mogelijk zijn de gegevens van de aanbieders het meest betrouwbaar. Deze zijn slechts voor een beperkt aantal interventies beschikbaar en lopen tot 2016-17. Omdat de andere bronnen (enquête en kruisjeslijst) weer afwijkingen hiervan kennen, dienen deze dus meer als indicatie beschouwd te worden. Ook om deze reden heeft het voorziene veldwerk een toegevoegde waarde.

MBO

Uit gegevens van de NPRZ over de geplande activiteiten valt af te leiden dat bij in ieder geval een deel van de Rotterdamse mbo opleidingen de volgende aan BRIDGE gerelateerde interventies gepland waren. Ook voor het mbo geldt dus dat diverse van dergelijke interventies reeds een geschiedenis kennen. Opvallend is dat het digitaal talentportfolio in 2016-17 niet langer is aangekruist. De sollicitatietrainingen zullen trainingen zijn die het mbo zelf uitvoert. Deze worden in ieder geval niet uitgevoerd door JINC, die in het kader van BRIDGE dergelijke trainingen in po en vo uitvoert.

Tabel 2.12 Eerdere toepassingen van interventies die in BRIDGE worden toegepast in het mbo

Instrument	2015-16	2016-17
Proefstuderen op hbo	Geen info	X
Digitaal talentportfolio	X	Niet
Loopbaangesprekken met leerlingen en ouders	X	X
Sollicitatietrainingen	Geen info	X
Ontwikkeling werknemersvaardigheden	Geen info	X
Training loopbaangespreksvoering	X	X
Carrière startgaranties	X	X

Bron: NPRZ, "kruisjeslijsten"; Voor carrière startgaranties is bekend dat deze reeds diverse jaren worden toegepast.
Noot: voor 2015-16 zijn deze gegevens gebaseerd op antwoorden van de drie mbo-instellingen (Zadkine, Albeda en STC). In 2016-17 zijn deze meer gebaseerd op bepaalde onderdelen van Zadkine en Albeda.

Omdat de carrière startgarantie een vooraanstaande plaats inneemt in de interventies van BRIDGE en hier ook meer gegevens over beschikbaar zijn, besteden we hieronder hieraan meer aandacht. In onderstaande tabel is opgenomen hoeveel studenten woonachtig in Rotterdam Zuid (postcodes 3071 t/m 3089) per 1 oktober 2017 zijn ingestroomd in het studiejaar 2017-18 op een opleiding die wordt geassocieerd met een carrière startgarantie.

Tabel 2.13 Aantal instromers uit Zuid in mbo-opleidingen die geassocieerd worden met carrière startgaranties

Opleidingen geassocieerd met startgarantie van …	Totaal 2015-16	Totaal 2016-17	Aantal inschrijvingen per 1 oktober 2017					
			Albeda	Zadkine	TCR	STC	Lentiz	Totaal 2017-18
Deltalinqs	68	72			61	9		70
Ministerie van Defensie	98	109			56	13		69
Stadsbeheer Rotterdam	n.v.t.	n.v.t.			46			46
Minus dubbelingen	-27	-31			-65	-9		-74
RET	10	7				11		11
Food Innovation Academy	1	2					0	0
deRotterdamseZorg	156	147	78	72				150
Totaal	306	306	78	72	98	24	0	272

Bronnen: STC, Albeda, Zadkine en Lentiz Life College. Totalen voor 2015-16 en 2016-17 zijn overgenomen uit vorige rapportages van NPRZ.

Opmerkingen:

- *Bij alle opleidingen betreft het niet het aantal daadwerkelijk afgegeven documenten voor een startgarantie, omdat er ofwel geen sprake is van een document, of omdat deelnemers zich nog apart moeten aanmelden voor een document van een carrière startgarantie.*
- *Rond februari kan ook nog enige instroom plaatsvinden; dit geldt met name voor de zorg.*
- *Enkele technische opleidingen komen zowel voor in het lijstje van Deltalinqs, Defensie en/of Stadsbeheer. Ze worden wel allen apart meegenomen bij deze individuele werkgevers, maar in de eindtelling worden ze één keer meegeteld.*
- *Bij het Ministerie van Defensie worden de verschillen tussen 2016-17 en 2017-18 voor een belangrijk deel verklaard doordat in 2016-17 meer opleidingen zijn meegenomen, waaronder een aantal BBL-varianten van technische opleidingen.*

Deze tabel laat zien dat het aantal instromers in deze opleidingen vrij stabiel is, maar tussen 2016-17 en 2017-18 licht is afgenomen. Dit komt met name doordat bij Defensie minder opleidingen in aanmerking komen. Dit wordt wel deels gecompenseerd doordat Stadsbeheer als nieuwe werkgever met carrière startgaranties is toegetreden, maar dit betreft veel opleidingen die ook bij andere werkgevers reeds in aanmerking komen voor een CSG.

De feitelijke uitgifte van “fysieke documenten” als startgarantie ligt aanzienlijk lager. Sommige werkgevers geven geen fysiek document af, terwijl bij andere lang niet alle leerlingen gebruik maken van de mogelijkheid om een dergelijk document af te nemen. In de onderstaande tabel wordt een schatting weergegeven van het aantal uitgegeven fysieke documenten. Heruit blijkt dat alleen bij de Rotterdamse Zorg het om een substantieel aantal documenten gaat, hoewel het aantal nog altijd lager is dan de omvang van de instroom. In 2016-17 gaat het om iets meer dan de helft van de leerlingen die hiervoor in aanmerking kwamen. Dit aantal is hoger dan in 2015-16.

Tabel 2.14 Uitgifte fysieke documenten

Werkgever met startgarantie	Totaal fysiek uitgegeven documenten		
	2015-16	2016-17	Start 2017-18
Deltalinqs	In 2014-15 nog wel uitgiftes, maar in 2015-16 vermoedelijk niet meer	Niet langer uitgifte	Niet langer uitgifte
Ministerie van Defensie			Gaat om enkelingen
Stadsbeheer Rotterdam	Nog geen CSG	Nog geen CSG	Document wordt ontwikkeld, maar er zijn slechts enkelen in beeld
RET	Geen document maar deelnemers hebben wel dienstverband doordat zij BBL-variant volgen		
Food Innovation Academy	Geen uitgifte fysiek document	Geen uitgifte fysiek document	Geen uitgifte fysiek document
deRotterdamseZorg	41	78	Nog onbekend

Ook wat betreft het volgen van leerlingen tijdens de opleiding geldt dat de Zorg hierover de beste informatie heeft. DeRotterdamseZorg houdt de volgende gegevens bij in de eigen administratie:

- Studentgegevens;
- ROC;
- Studentnummers;
- Telefoonnummers;
- Verpleegkundige/Verzorgende;
- Mentor + instelling;
- Cohort;
- 1e studiejaar volbracht;
- 2e studiejaar volbracht;
- 3e studiejaar volbracht;
- 4e studiejaar volbracht;
- Verwachte einddatum opleiding;
- Diploma behaald;
- Uitreiking garantie/inspanningsverplichting.

Omdat de eerste lichtingen nog niet de arbeidsmarkt hebben betreden, is hier nog geen informatie over beschikbaar, maar de komende tijd zal deze uitstroom wel op gang komen.

Deltalinqs is eveneens bezig met de opbouw van een database, maar deze is minder systematisch dan bij deRotterdamseZorg, omdat er geen systematische input van gegevens van leerlingen vanuit de opleidingen is. Deze wordt vooralsnog meer ad hoc opgebouwd.

Voor BRIDGE is in dit stadium van belang om vast te stellen dat de deelname aan opleidingen met een CSG niet is gegroeid. Enkele geïnterviewden bij de werkgevers zien meer een effect richting ouders dan direct bij de leerlingen zelf. Bij dit laatste wordt ook gewezen op het feit dat maar een deel van de leerlingen een fysiek document verwerft als dit beschikbaar is. Via het veldwerk – waarin ook specifiek aandacht wordt besteed aan de CSG – kunnen we dieper ingaan op de vraag in hoeverre de CSG een rol speelt bij de keuze van opleidingen.

2.6 CONCLUSIE

BRIDGE richt zich op verbetering van de arbeidsmarktkansen van jongeren van Rotterdam Zuid door interventies in en rondom het onderwijs. Hiertoe zijn drie doelstellingen geformuleerd die betrekking hebben op (1) vermindering van tussentijdse schooluitval (omdat het daadwerkelijk verwerven van een diploma de kansen op de arbeidsmarkt vergroot), (2) de keuze voor onderwijsrichtingen in techniek, haven en zorg vergroten, omdat deze relatief gunstige arbeidsmarktperspectieven bieden, (3) een meer succesvolle transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt.

In totaal omvat BRIDGE twintig interventies. Deze interventies vormen vanuit meerdere perspectieven een consistent en compleet geheel dat meer is dan de som der delen:

- Sommige interventies zijn gericht op vermindering van schooluitval, andere op de keuze voor techniek, haven en zorg en andere meer direct op de transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt;
- De interventies hebben betrekking op het po, het vo en het mbo en daarmee op een volledige onderwijskolom;
- De interventies zijn gericht op alle betrokken actoren: de kinderen/studenten zelf, leerkrachten, ouders en bedrijven.

Wat betreft de doelen van de interventies zijn er enkele waarvan niet helemaal duidelijk is of deze nu wel of niet gericht zijn op de keuze voor techniek, haven en zorg. Soms heeft dit een meer principiële achtergrond, namelijk de visie dat LOB in zijn algemeenheid dient te worden verbeterd en dat de keuze richting techniek, haven en zorg slechts een mogelijk bijproduct hiervan is, maar geen hoofddoel. Soms is dit meer praktisch, omdat er zich knelpunten voordoen om deze richtingen meer in beeld te brengen (bliksemstage).

Een literatuurinventarisatie van ervaringen met deze typen interventies geeft voor de meeste hiervan indicaties dat deze effectief (kunnen) zijn. Tegelijkertijd komt in deze literatuur naar voren dat de effectiviteit sterk wordt beïnvloed door allerlei randvoorwaarden. Zo is bijvoorbeeld de rol van de docent bij verschillende interventies cruciaal. Tevens hebben de gebruikte evaluatiemethoden de nodige beperkingen. Vaak worden de effecten bijvoorbeeld bepaald op basis van percepties, of is minder bekend over de effecten op langere termijn.

Omdat veel van de interventies niet nieuw zijn, is het bereik in eerdere jaren op een rij gezet. Dit geeft een startpunt voor de meting van het bereik in de BRIDGE-periode. Tevens is de vraag of reeds eerder sprake is geweest van een intensivering of juist niet, wat een mogelijke factor kan zijn bij veranderingen in de doelvariabelen in het verleden, zoals verschuivingen in de keuze voor techniek, haven en zorg. Een samengaan van toename van de interventies en verschuivingen richting zorg, haven en techniek zou een eerste indicatie kunnen zijn dat de interventies effect sorteren.

Binnen BRIDGE geldt dat sommige interventies als nieuw worden beschouwd en dat bij andere sprake is van een continuering. Wat in de analyses van het bereik opvalt is dat ook een deel van de “nieuwe” interventies reeds eerder op (sommige) scholen zijn toegepast. Het is vervolgens zeer complex om het precieze bereik in het verleden te bepalen. In principe zijn hiervoor drie bronnen, namelijk gegevens van sommige aanbieders, een kruisjeslijst van de NPRZ van deelnemende scholen op basis van plannen aan het begin van het schooljaar en een enquête onder scholen. Ieder van deze drie bronnen hebben hun beperkingen. Bovendien blijkt dat als deze naast elkaar worden gelegd dat de uitkomsten ook niet altijd onderling consistent zijn. Met inachtneming van deze beperkingen kan het volgende worden gemeld:

- In het po is het beeld van de afgelopen jaren in de deelname van scholen aan interventies die ook in BRIDGE worden benut vrij grillig. De mate van deelname varieert sterk per interventie en de veranderingen tussen 2015-16 en 2016-17 zijn verschillend per interventie. Voor BRIDGE zelf is met name de overgang van het jaar 2016-17 naar 2017-18 van belang. De intenties in de kruisjeslijsten geven een indicatie dat tussen 2016-17 en 2017-18 daadwerkelijk sprake is van een verhoging van het bereik. Het gaat hierbij echter om intenties die in de loop van de periode wel nader getoetst dienen te worden.

- Voor het vmbo geldt zowel op basis van de kruisjeslijst en de enquête onder scholen de afgelopen jaren een groei in de deelname aan de meeste interventies die ook in BRIDGE worden benut. In deze groei lijken de eerdere inspanningen van de NPRZ zichtbaar. Voor BRIDGE zelf is zoals hierboven aangegeven met name de overgang van het jaar 2016-17 naar 2017-18 van belang. Voor deze overgang beschikken we alleen over de kruisjeslijst. In termen van intenties (kruisjeslijst) lijkt BRIDGE zichtbaar te zijn in de sterke groei van de deelname van scholen bij enkele interventies (havenbezoeken, Mentoren op Zuid, voorlichting over CSG en empowerment programma ouders betrekken bij LOB), maar hierbij moet direct gemeld worden dat bij andere interventies geen stijging of zelfs een daling zichtbaar is.

- Zowel in het po als vmbo is zeker nog ruimte om de reikwijdte van diverse instrumenten die binnen BRIDGE passen (verder) te vergroten.
- De instroom in mbo-opleidingen die gelinkt zijn aan carrière startgaranties is de laatste jaren niet gegroeid.

Bij dit laatste instrument zijn we in de tekst wat langer stilgestaan, omdat dit een innovatief instrument is, wat in BRIDGE ook een belangrijke rol speelt. In de uitvoering blijkt de vormgeving hiervan sterk te verschillen, afhankelijk van de betrokken werkgevers. Dit betreft bijvoorbeeld de aard (en mate) van de garantie zelf, en de ondersteuning tijdens de opleiding. Sommige werkgevers of branches werken met een fysiek document, terwijl andere dat niet (meer) doen. Als er een fysiek document bestaat, blijkt dit overigens bepaald geen garantie dat deze ook worden opgenomen door de leerlingen die hier recht op hebben. Vooralsnog is er weinig zicht in hoeverre degenen uit opleidingen met een carrière startgarantie ook daadwerkelijk een baan hebben gevonden bij de werkgevers die deze garanties hebben afgegeven, of überhaupt werk hebben gevonden. Deels is dit onvermijdelijk omdat leerlingen nog niet voldoende ver gevorderd zijn in hun opleiding (zoals de zorg). Deels komt dit doordat werkgevers deze leerlingen niet systematisch volgen.

De gaten in de bestaande kennis – zoals over de precieze omvang van bereik, de uitvoeringspraktijk en randvoorwaarden bij de interventies en de feitelijke loopbanen van deelnemers, betekenen dat het geplande veldwerk in BRIDGE een belangrijke meerwaarde heeft.

3 ONDERWIJSRESULTATEN

3 ONDERWIJSRESULTATEN

3.1 INLEIDING

Twee van de hoofddoelen van BRIDGE zijn het vergroten van de kans dat jongeren kiezen voor een opleiding in de richting van techniek, haven of zorg en het terugdringen van schooluitval. In dit hoofdstuk maken we gebruik van microdata van het CBS om de ontwikkeling van onderwijskeuzes van leerlingen (van 12 tot 30 jaar) in Rotterdam Zuid te bekijken, zowel in het vmbo als in het mbo. Deze ontwikkeling wordt vergeleken met Rotterdam Noord, de drie andere grote steden (Amsterdam, Den Haag en Utrecht) en Nederland als geheel. Zo kunnen we bepalen of er sprake is van een achterstand op het gebied van onderwijs in Zuid en of deze achterstand de laatste jaren is ingelopen.

De ontwikkelingen geven mogelijk een eerste beeld van de invloed die BRIDGE tot op heden heeft gehad op de onderwijskeuzes van jongeren in Rotterdam Zuid. Het is echter ook mogelijk dat deze ontwikkelingen het gevolg zijn van andere factoren dan de interventies die onderdeel zijn van BRIDGE. We kunnen dus nog geen conclusies trekken over de effecten van BRIDGE op basis van deze beschrijvende resultaten.[35]

3.2 VOORTGEZET ONDERWIJS

De sector- of profielkeuze die leerlingen in het voortgezet onderwijs maken, is van grote invloed op de keuze voor een vervolgopleiding. Uit eerder onderzoek (De Koning et al., 2011) blijkt bijvoorbeeld dat maar een beperkt deel van de jongeren die een niet-technische richting hebben gevolgd in het vmbo daarna toch een technische opleiding kiest in het mbo. Van de jongeren die in het vmbo wel voor techniek kiezen, volgt een groot deel later ook een technische mbo-opleiding. Om de opleidingskeuze te beïnvloeden, moet dus al in een vroeg stadium de interesse van leerlingen voor techniek, haven of zorg worden aangewakkerd. BRIDGE richt zich daarom op leerlingen vanaf groep 6 in het primair onderwijs. Interventies in het primair onderwijs en in de eerste jaren van het voortgezet onderwijs kunnen van invloed zijn op de sector- of profielkeuze, en daarmee indirect op de vervolgkeuze van leerlingen.

Figuur 3.1 geeft het aandeel van de verschillende sectoren in het derde leerjaar van het vmbo (het leerjaar waarin de sectorkeuze plaatsvindt) in Rotterdam Zuid. Het gaat hierbij enkel om de basisberoepsgerichte, kaderberoepsgerichte en gemengde leerwegen (vmbo bkg). Leerlingen binnen de theoretische leerweg kiezen een vakkenpakket met algemene theoretische vakken, al zijn ook deze vakkenpakketten op sectoren georiënteerd. Er zijn echter geen gegevens beschikbaar over de sectoren binnen vmbo-tl.

De vier sectoren (techniek, zorg en welzijn, economie en landbouw) waren voor schooljaar 2016-2017 verder onderverdeeld in afdelingen die specifiek op één of enkele beroepsrichtingen waren gericht. Binnen de sector techniek ging het bijvoorbeeld om afdelingen zoals bouw en elektrotechniek. Daarnaast bestonden er intrasectorale en intersectorale programma's, waarin afdelingen of sectoren werden gecombineerd.

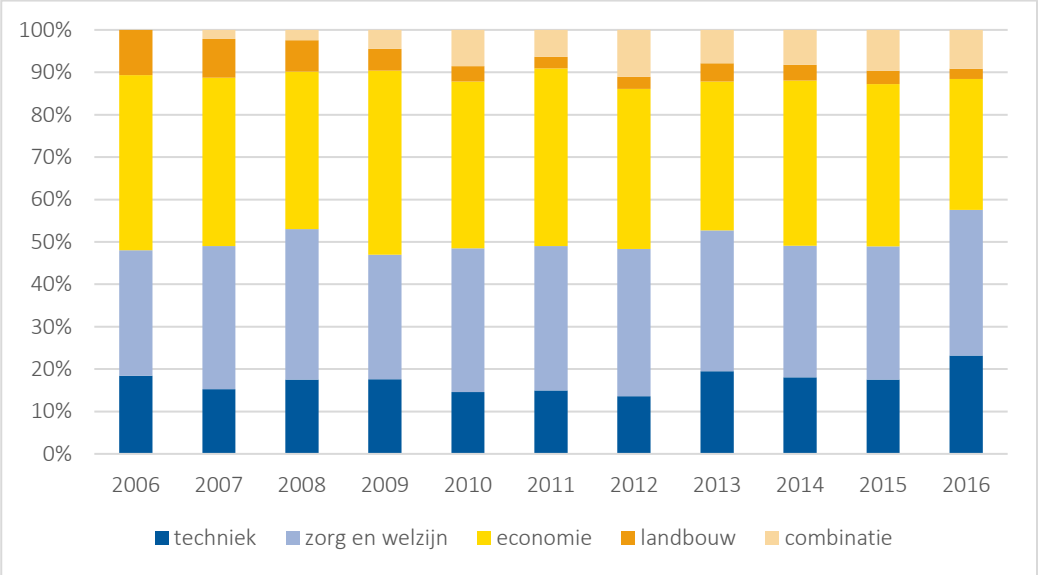
In schooljaar 2016-2017 is het vernieuwde vmbo geïntroduceerd, dat zich kenmerkt door een verbreding van de beroepsgerichte opleidingen.[36] Sinds augustus 2016 kunnen scholen hun afdelingsprogramma's omzetten naar profielen. Uiterlijk augustus 2017 moeten alle vmbo-scholen de bredere profielen hebben ingevoerd. In het nieuwe vmbo kiezen leerlingen één van deze tien profielen, in combinatie met een aantal keuzevakken. Deze verandering heeft naar verwachting invloed op de cijfers over de sectorkeuze in 2016, waardoor het lastiger is om een goed beeld te krijgen van de ontwikkeling in de laatste jaren. De stijging van het aandeel

[35] In een later stadium zullen we daarom gebruikmaken van een multinomiaal model dat het verband tussen deelname aan de interventies en de keuze voor een bepaalde sector toetst.

[36] Zie www.nieuwvmbo.nl

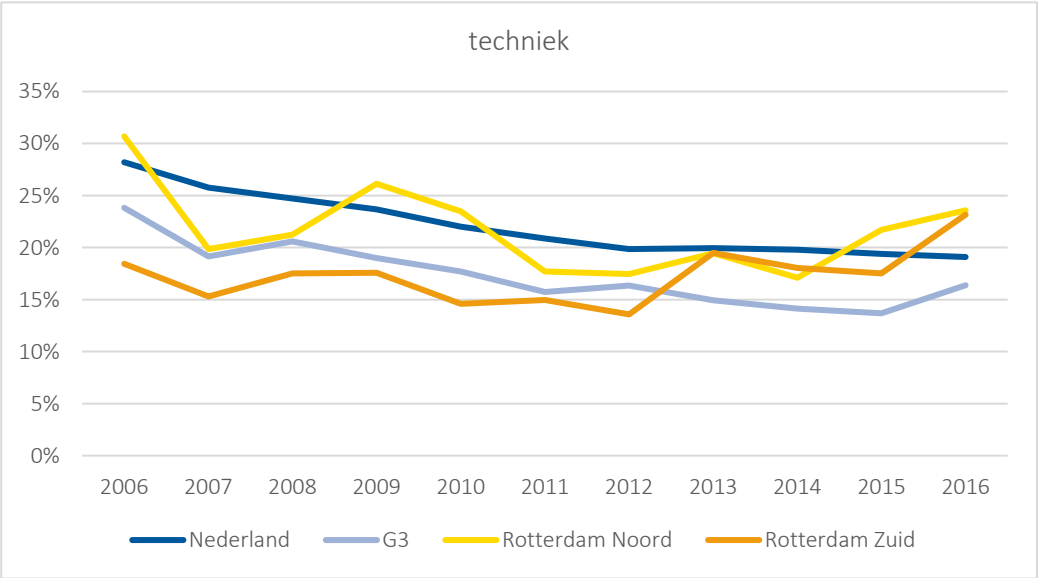
leerlingen in de sector techniek in Rotterdam Zuid kan een teken zijn dat de interventies binnen BRIDGE een gunstig effect hebben gehad, maar deze zou ook te maken kunnen hebben met de verandering in het vmbo.

Figuur 3.1 Percentage leerlingen in verschillende sectoren (vmbo bkg, leerjaar 3)



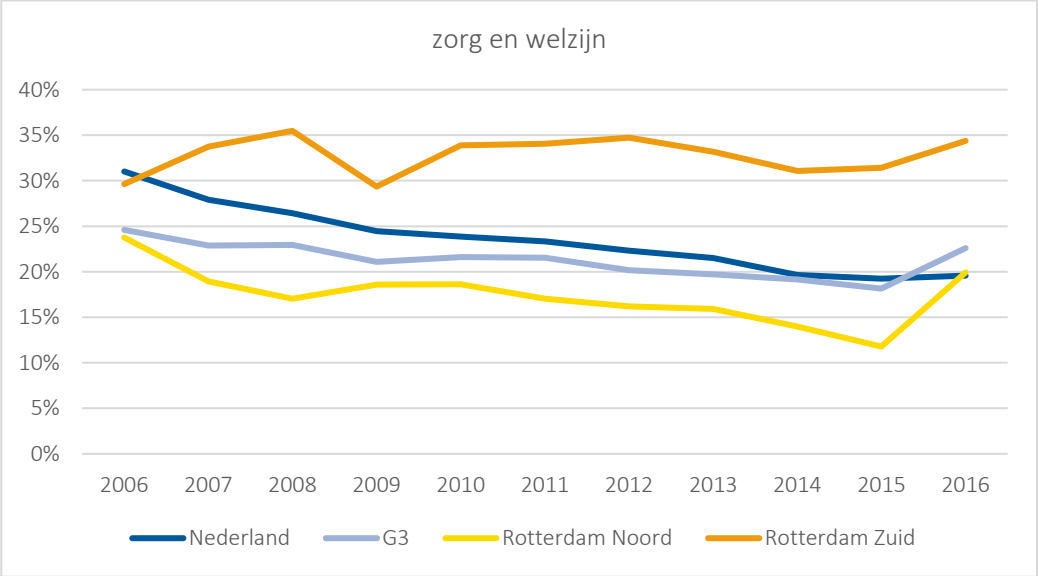
We vergelijken het aandeel leerlingen dat een vmbo-opleiding in de sector techniek of zorg en welzijn volgt in Rotterdam Zuid met Rotterdam Noord, de drie andere grote steden en Nederland als geheel. Zo kunnen we nagaan of er een achterstand bestaat in Zuid en zo ja, of deze achterstand kleiner is geworden sinds de start van BRIDGE. Figuur 3.2 geeft het percentage leerlingen in het derde jaar van het vmbo dat voor de sector techniek kiest. Hieruit blijkt dat Zuid een achterstand kende ten opzichte van de andere regio's, maar dat deze achterstand in de laatste jaren is ingelopen.

Figuur 3.2 Percentage leerlingen met sectorkeuze techniek (vmbo bkg, leerjaar 3)



Het percentage leerlingen dat kiest voor de sector zorg en welzijn is gegeven in figuur 3.3. In tegenstelling tot de sector techniek is hier geen sprake van een achterstand, het percentage ligt juist hoger in Rotterdam Zuid dan in de andere regio's.[37] Vooral het verschil met Noord is opvallend. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat er in Zuid meer scholen zijn die de sector zorg en welzijn aanbieden dan in Noord. Bovendien volgden in Rotterdam Noord meer leerlingen een intersectoraal programma (zoals sport, dienstverlening en veiligheid (SDV)). Er is een opvallende beweging te zien in 2016, die waarschijnlijk is toe te schrijven aan de vernieuwingen in het vmbo vanaf dat jaar. Daarbij zijn de intersectorale programma's afgeschaft, waardoor het percentage leerlingen in de sector zorg en welzijn stijgt. Deze stijging is sterker in Rotterdam Noord.

Figuur 3.3 Percentage leerlingen met sectorkeuze zorg en welzijn (vmbo bkg 3)



Mogelijk is een deel van de verschillen in de onderwijskeuzes tussen de regio's het gevolg van verschillen in samenstelling van de populatie in die regio's. In Rotterdam en in de drie andere grote steden wonen meer jongeren met een migratieachtergrond dan in de rest van Nederland. Dit geldt nog sterker voor Rotterdam Zuid. Uit de literatuur is bekend dat deze jongeren minder vaak voor de richting techniek kiezen.[38] Daarom is er ook gekeken naar de sectorkeuze van leerlingen met een migratieachtergrond. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in bijlage III. Als we alleen naar deze leerlingen kijken, blijkt dat er minder vaak voor de sector techniek wordt gekozen ten opzichte van de totale populatie in Nederland. Aangezien er in Rotterdam (en met name in Zuid) veel mensen met een migratieachtergrond wonen, verandert het beeld hier juist weinig. Voor de groep jongeren met een migratieachtergrond is de achterstand van Rotterdam Zuid in de sector techniek dus kleiner dan voor de totale groep. Er is geen duidelijk verschil te zien in de keuze voor de sector zorg en welzijn tussen leerlingen met en zonder een migratieachtergrond.

3.3 DOORSTROOM VAN VMBO NAAR MBO

Zoals in de vorige paragraaf reeds is genoemd, is de richting die jongeren in het voortgezet onderwijs kiezen belangrijk voor hun keuze in het vervolgonderwijs. In deze paragraaf gaan we na hoe groot de doorstroom is vanuit de vmbo-sectoren techniek en zorg en welzijn naar soortgelijke sectoren in het mbo. Ook bekijken we hoeveel leerlingen er vanuit de andere richtingen naar de mbo-sectoren techniek, logistiek en zorg stromen.

[37] Hierbij moeten we de volgende kanttekening plaatsen: een relatief hoog aandeel leerlingen in de sector zorg en welzijn is niet noodzakelijkerwijs gunstig voor het arbeidsmarktperspectief, omdat een groot deel van deze jongeren uiteindelijk doorstroomt naar een zorgopleiding op mbo niveau 2 (waarvoor de kansen op de arbeidsmarkt klein zijn).

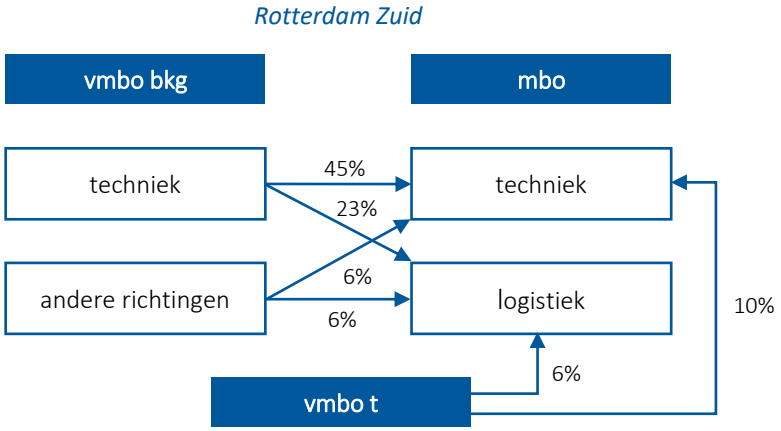
[38] Zie bijvoorbeeld het Jaarrapport Integratie 2016 van het CBS.

Figuren 3.4 en 3.5 tonen de stromen van het vmbo naar de mbo-sectoren techniek en logistiek voor de verschillende regio's. De percentages geven het aandeel geslaagde vmbo-leerlingen die, direct na het slagen, vanuit de sector techniek een mbo-opleiding gaan volgen in de techniek of de logistiek. Daarnaast wordt ook het aandeel vanuit andere (niet-technische) vmbo-richtingen gegeven. Het betreft gemiddelde percentages over de periode van 2012 tot en met 2016.[39] In Rotterdam Zuid kiest bijvoorbeeld 45 procent van de leerlingen die tijdens deze periode zijn geslaagd voor een vmbo-opleiding in een technische richting daarna ook voor een technische mbo-opleiding. Nog eens 23 procent van deze leerlingen gaat een opleiding in de logistiek volgen. De rest van de leerlingen (32 procent) kiest voor een mbo-opleiding in een andere richting of volgt helemaal geen mbo-opleiding in het jaar na hun afstuderen. Figuur III.2 (in de bijlage) geeft tevens de ontwikkeling van de doorstroom naar een technische of logistieke mbo-opleiding over een periode van tien jaar.

Er zit weinig verschil tussen Nederland als geheel en Rotterdam Zuid als het gaat om het aandeel leerlingen dat vanuit een technische vmbo-opleiding een vervolgopleiding in één van de sectoren techniek of logistiek gaat volgen. In Rotterdam Zuid gaat het wel veel vaker om een opleiding in de logistiek. Vergelijken we Zuid met de drie andere grote steden, dan is de doorstroom relatief gunstig te noemen: het aandeel jongeren dat doorstroomt naar de sector techniek is ongeveer gelijk, terwijl de doorstroom naar de sector logistiek hoger ligt in Rotterdam Zuid. De doorstroom van de vmbo-sector techniek naar mbo techniek ligt bovendien wat hoger in Zuid dan in Noord.

Slechts een beperkt deel van de leerlingen die in het voortgezet onderwijs geen technische opleiding hebben gevolgd, kiest later alsnog voor een mbo-opleiding in de techniek of de logistiek. Dit geldt voor alle regio's.

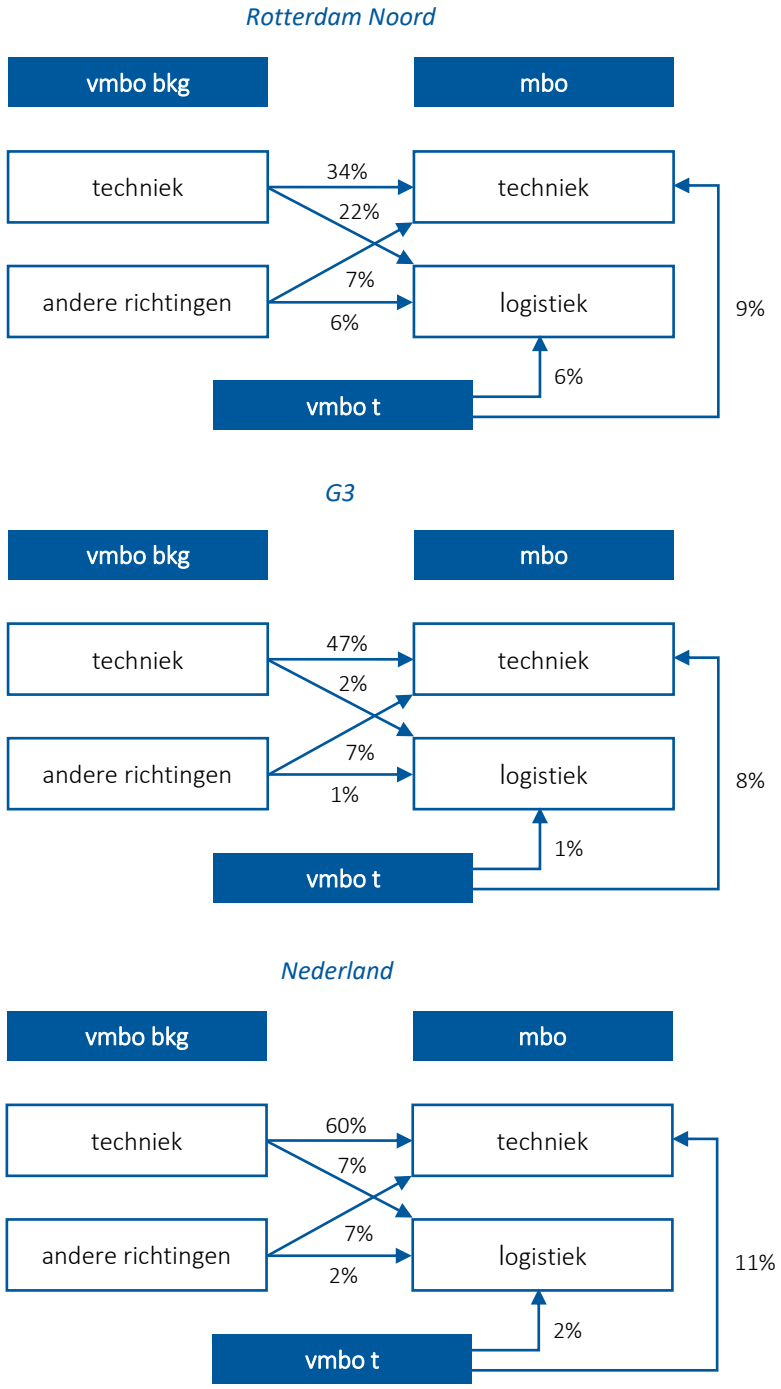
Figuur 3.4 Stromen van vmbo naar mbo, sector techniek en logistiek (gemiddelde over 2012 t/m 2016)



Noot: Bovenstaande percentages tellen niet op tot 100 procent. Het resterende deel van de vmbo-leerlingen gaat een mbo-opleiding volgen in andere sectoren (zorg of overig) of volgt helemaal geen mbo-opleiding in het schooljaar volgend op het afstuderen.

[39] We gebruiken een gemiddelde over een aantal jaren omdat het percentage van jaar op jaar vrij sterk kan variëren, zeker voor de kleinere regio's.

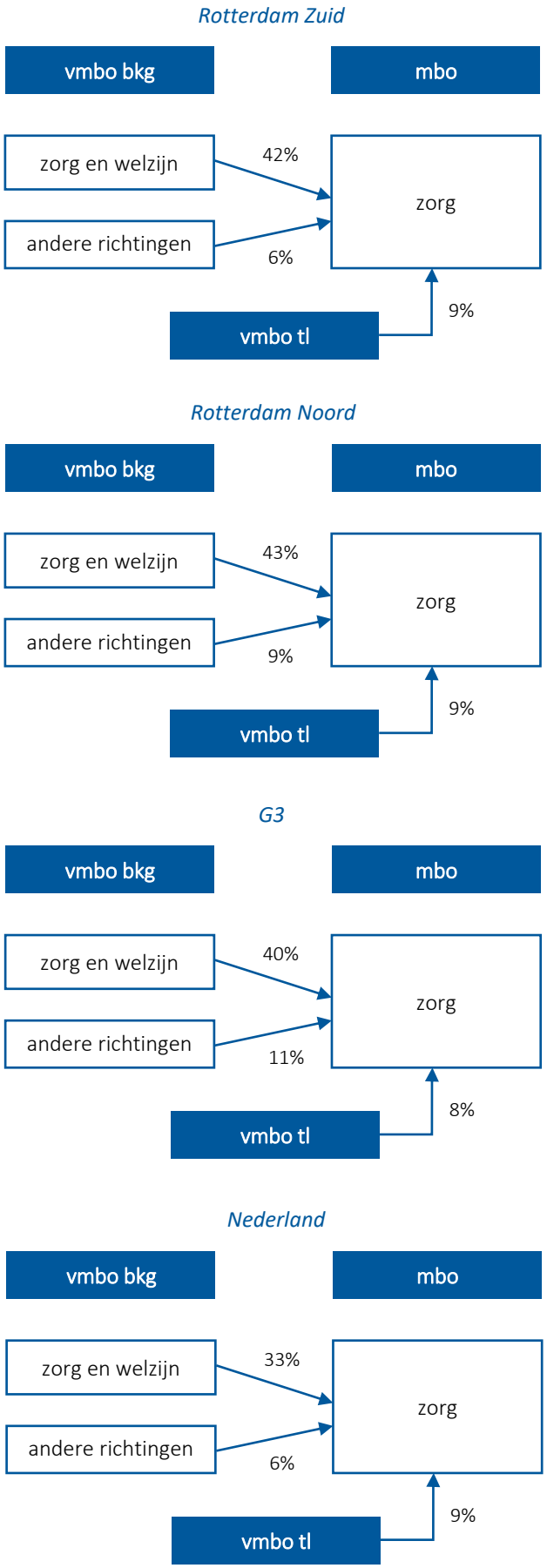
Figuur 3.5 Stromen van vmbo naar mbo, sector techniek en logistiek (gemiddelde over 2012 t/m 2016)



Noot: Bovenstaande percentages tellen niet op tot 100 procent. Het resterende deel van de vmbo-leerlingen gaat een mbo-opleiding volgen in andere sectoren (zorg of overig) of volgt helemaal geen mbo-opleiding in het schooljaar volgend op het afstuderen.

Het percentage dat een mbo-opleiding kiest binnen dezelfde sector ligt lager in de zorg dan in de techniek, omdat relatief veel jongeren vanuit vmbo zorg en welzijn kiezen voor een opleiding in de richting welzijn. Voor de zorgsector geldt dat, van de leerlingen die in de afgelopen vijf jaar een diploma hebben behaald in de vmbo-sector zorg en welzijn, in Rotterdam Zuid een groter deel is doorgestroomd naar een zorgopleiding in het mbo dan in Nederland als geheel (zie figuur 3.6). Hetzelfde geldt voor Rotterdam Noord en de drie andere grote steden. Het aandeel leerlingen dat vanuit een andere richting doorstroomt naar een opleiding in de zorgsector lag in Rotterdam Zuid wat lager dan in de G3 en Rotterdam Noord.

Figuur 3.6 Stromen van vmbo naar mbo, sector zorg in Nederland (gemiddelde over 2012 t/m 2016)



3.4 MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS

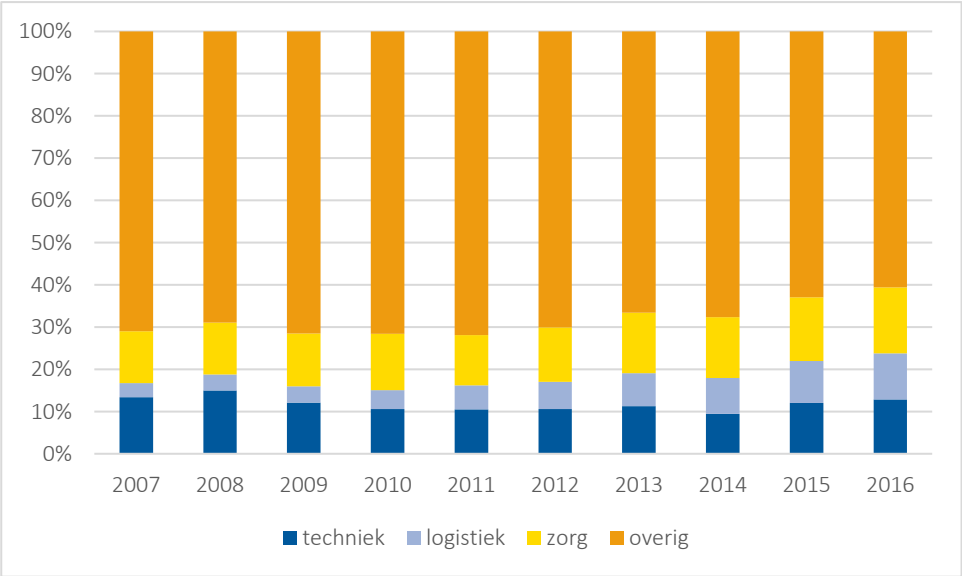
Het mbo bereidt jongeren voor op de arbeidsmarkt, maar niet alle mbo-richtingen hebben een even gunstig perspectief. Het doel van BRIDGE is om jongeren in Rotterdam Zuid te stimuleren om een keuze te maken voor een opleiding in één van de sectoren met een relatief gunstige positie op de arbeidsmarkt. De focus ligt hierbij op de sectoren techniek, haven en zorg. Om vast te stellen tot welke sector een mbo-opleiding hoort, gaan we uit van de Standaard Onderwijsindeling (SOI).

Deze indeling maakt het mogelijk om subsectoren met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief als de hoofdsector waartoe deze behoren, bijvoorbeeld pedagogisch medewerker binnen de zorgsector, niet mee te nemen. We maken gebruik van deze relatief strikte afbakening om zo goed mogelijk aan te sluiten op de interventies binnen BRIDGE (en dan met name de carrière startgaranties). Techniek en zorg zijn relatief eenvoudig te definiëren aan de hand van SOI-codes.[40] Dit geldt echter niet voor haven. Aangezien het werk in de haven zich met name richt op techniek en logistiek, kiezen we ervoor om laatstgenoemde sector te gebruiken als indicatie voor haven.[41]

3.4.1 Onderwijskeuze

Figuur 3.7 geeft het aandeel van deze drie richtingen voor eerstejaars mbo-leerlingen uit Rotterdam Zuid. Het totale aandeel van techniek, logistiek en zorg is gestegen in de afgelopen jaren. Vooral bij logistiek is sprake van een sterke stijging, van ruim 3 procent in 2007 tot ongeveer 11 procent in 2016. Ook in de zorg is er een stijging te zien. Het aandeel van de richting techniek is echter niet gestegen als we de gehele periode bekijken. Wel lijkt deze vanaf 2015 weer wat te stijgen, na een periode met juist minder techniekleerlingen.

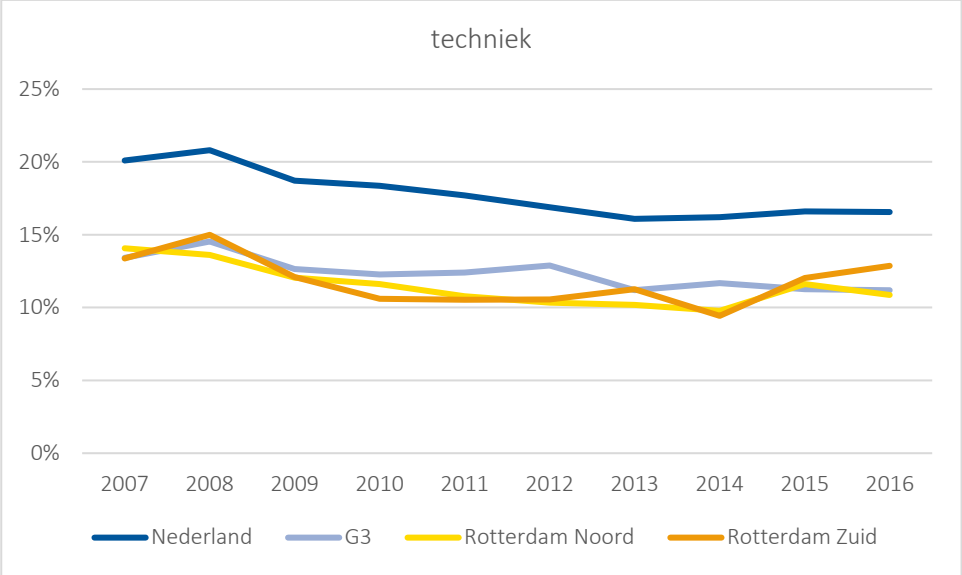
Figuur 3.7 Percentage eerstejaars mbo'ers in verschillende richtingen, Rotterdam Zuid



Vergelijken we de ontwikkeling van het percentage leerlingen in de techniek tussen de verschillende regio's (figuur 3.8), dan blijkt dat in de vier grote steden minder vaak voor techniek wordt gekozen dan in Nederland als geheel. Hetzelfde geldt voor zowel Rotterdam Noord als Zuid, al ligt het aandeel hier over het algemeen nog iets onder dat van de andere grote steden. Verder is sprake van een dalende trend tot 2014, die daarna is gestabiliseerd of zelfs wat is gestegen, vooral in Rotterdam.

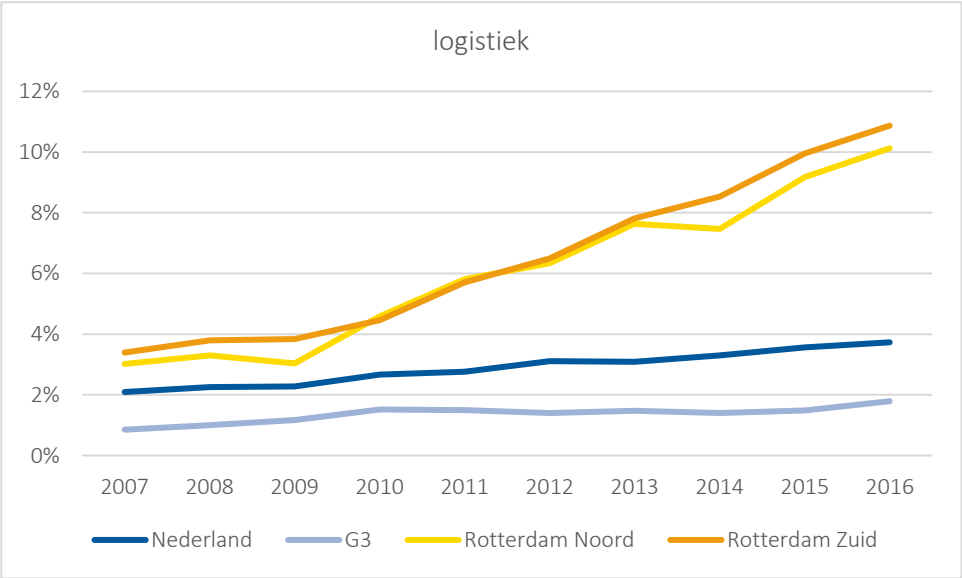
40 Techniek is één van de sectorgroepen (6) binnen de SOI. Voor zorg gebruiken we gezondheidszorg (81) en huishoudkunde (821).
41 Een combinatie van transport en logistiek (92) en transport en logistiek met techniek (974).

Figuur 3.8 Percentage eerstejaars mbo'ers met opleidingsrichting in de sector techniek



In figuur 3.9 wordt de ontwikkeling van de richting logistiek getoond. Het aandeel van deze richting vertoont een stijgende trend. Deze stijging is vooral in Rotterdam sterk, wat naar verwachting te maken heeft met de aantrekkingskracht van het Rotterdamse havengebied.

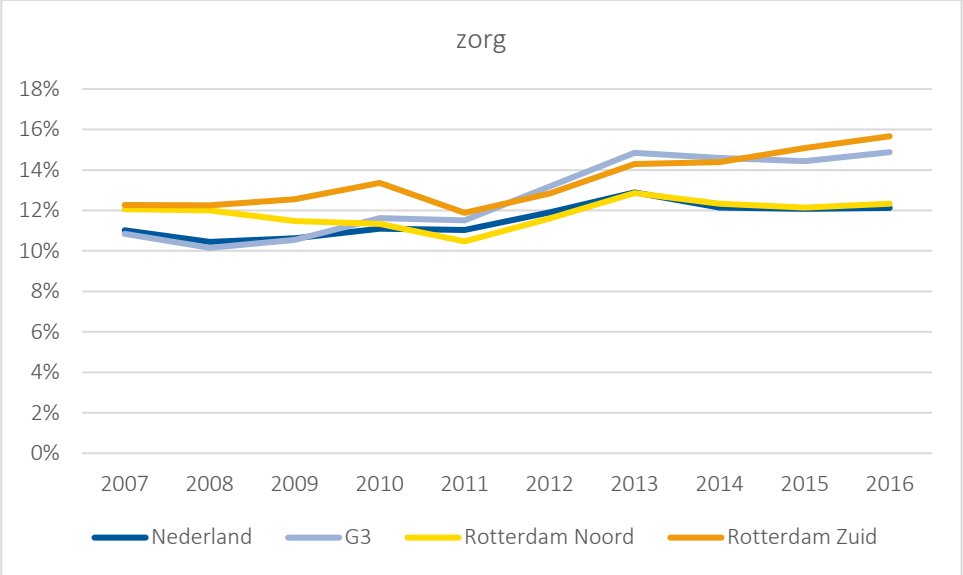
Figuur 3.9 Percentage eerstejaars mbo'ers met opleidingsrichting in de richting logistiek



Als we naar de richting zorg in het mbo kijken (figuur 3.10) blijkt dat in Rotterdam Zuid juist een groter deel van de jongeren kiest voor een zorgopleiding dan in Noord.[42] Dit beeld komt overeen met de sectorkeuze in het vmbo, al liggen de percentages in het mbo een stuk minder ver uit elkaar.

[42] Relatief veel oudere leerlingen kiezen voor een (BBL-)opleiding in de richting zorg. Om hiervoor te controleren, hebben we specifiek gekeken naar de groep leerlingen tot 23 jaar. Het beeld voor deze groep leerlingen komt overeen met het beeld dat voortkomt uit figuur 3.10.

Figuur 3.10 Percentage eerstejaars mbo'ers met opleidingsrichting in de sector zorg



Net als in het vmbo, hebben we specifiek gekeken naar jongeren met een migratieachtergrond. Ook in het mbo blijkt dit vooral als het gaat om de sector techniek van invloed te zijn: waar de totale populatie mbo'ers in Nederland veel vaker voor techniek kiest dan in de grote steden, liggen de percentages voor de leerlingen met een migratieachtergrond een stuk dichter bij elkaar. In de sectoren logistiek en zorg verandert het beeld weinig. Soortgelijke figuren als hierboven, maar dan voor de groep jongeren met een migratieachtergrond, zijn te vinden in bijlage III.

3.4.2 Onderwijsniveau

Bovengenoemde ontwikkelingen duiden niet op grote verschillen in de keuze van opleidingsrichting tussen Rotterdam Zuid en de andere regio's. Er wordt in Zuid zelfs vaker gekozen voor opleidingen in de zorg. De zwakkere arbeidsmarktpositie van jongeren in Rotterdam Zuid lijkt dus niet te worden veroorzaakt doordat deze jongeren minder vaak kiezen voor een opleiding in een richting met een gunstig perspectief. Hierbij moet echter wel rekening worden gehouden met verschillen in het opleidingsniveau binnen een richting.

Uit de CBS-cijfers blijkt inderdaad dat het niveau lager ligt in Zuid dan in Noord. In 2016 volgde 40 procent van de eerstejaars mbo-leerlingen uit Rotterdam Zuid een opleiding op niveau 4; in Noord lag dit percentage op ongeveer 46 procent. Bijlage III bevat figuren waarin de ontwikkeling van het opleidingsniveau voor beide regio's wordt weergegeven.

Het onderwijsniveau speelt met name in de zorgsector een grote rol op de kansen die jongeren hebben op de arbeidsmarkt: de kans op werk is bijvoorbeeld klein voor jongeren die de niveau 2 opleiding Helpende Zorg en Welzijn hebben gevolgd, terwijl soortgelijke opleidingen op mbo niveau 3 en 4 (Verzorgende IG en Verpleegkundige) juist een grote kans op werk bieden.[43] Als we specifiek kijken naar de zorg, blijkt dat het niveau wat hoger ligt in Rotterdam Noord dan in Rotterdam Zuid (zie tabel 3.1). Het verschil met Nederland als geheel is nog groter. Overigens is er wel sprake van een gunstige ontwikkeling van het niveau in Zuid.

[43] Zie Kans op stage, leerbaan en werk van SBB.

Tabel 3.1 Percentage eerstejaars mbo'ers in de richting zorg op verschillende niveaus

Regio	Niveau	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nederland	mbo 2	39%	38%	38%	38%	36%	34%	32%	31%	28%	29%
	mbo 3	26%	27%	26%	25%	27%	30%	29%	28%	29%	28%
	mbo 4	35%	35%	37%	37%	37%	36%	38%	41%	43%	43%
G3	mbo 2	56%	55%	57%	58%	55%	57%	53%	49%	47%	51%
	mbo 3	19%	19%	16%	17%	18%	18%	20%	22%	23%	19%
	mbo 4	24%	26%	26%	25%	27%	25%	27%	29%	31%	29%
Rotterdam Noord	mbo 2	63%	61%	57%	54%	49%	47%	47%	44%	36%	44%
	mbo 3	16%	16%	18%	16%	20%	24%	21%	25%	26%	21%
	mbo 4	21%	23%	25%	30%	31%	29%	32%	31%	37%	36%
Rotterdam Zuid	mbo 2	61%	63%	58%	60%	59%	57%	52%	49%	48%	45%
	mbo 3	19%	20%	18%	18%	20%	20%	21%	24%	22%	23%
	mbo 4	20%	17%	25%	23%	22%	23%	27%	27%	30%	32%

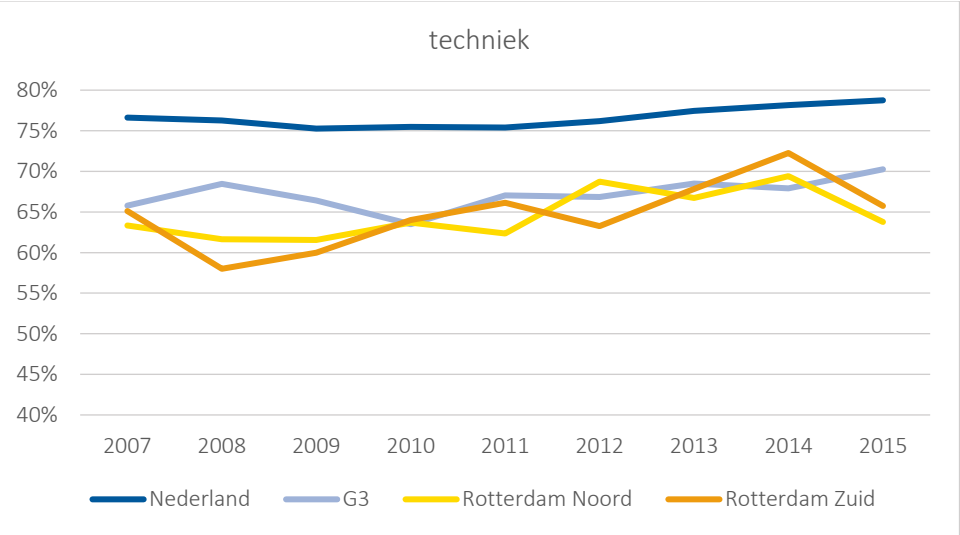
Ook leerweg kan een rol spelen: uit onderzoek blijkt dat BBL-opleidingen een beter arbeidsmarktperspectief hebben dan BOL-opleidingen (ROA, 2017). Het percentage leerlingen met een BBL-opleiding is vergelijkbaar voor Rotterdam Noord en Zuid, maar er is sprake van een achterstand ten opzichte van Nederland als geheel (zie tabel III.4 in de bijlage). Bovendien is het percentage de afgelopen jaren sterk gedaald. Dit heeft mogelijk een negatieve invloed op de arbeidsmarktkansen van jongeren.

3.4.3 Uitval uit de opleidingsrichting

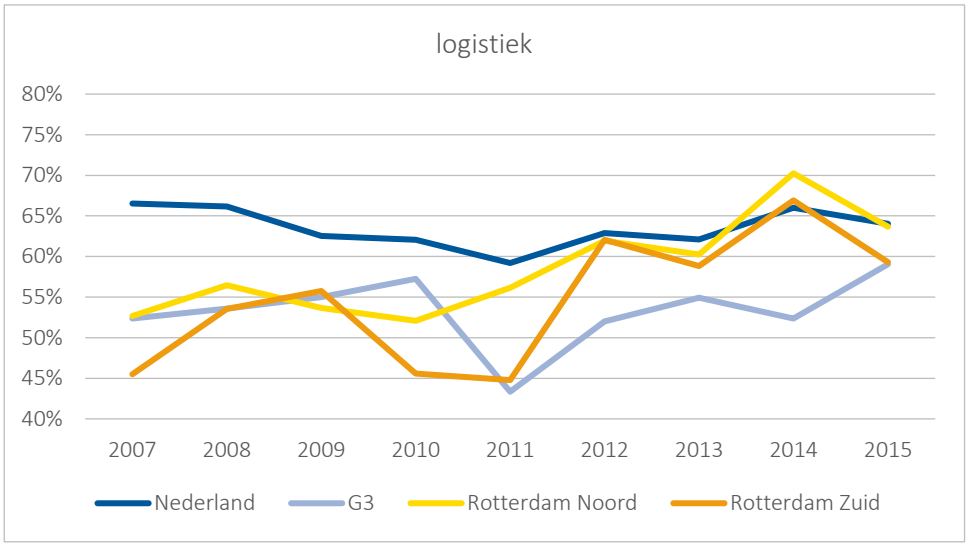
Een van de doelen van BRIDGE is het tegengaan van uitval. Daarom kijken we niet alleen naar de onderwijskeuzes die leerlingen maken, maar ook of ze een jaar na het maken van deze keuze nog steeds een opleiding volgen in dezelfde sector. Figuren 3.11 tot en met 3.13 tonen de ontwikkeling hiervan voor de richtingen techniek, logistiek en zorg. Voor heel Nederland geldt dat het percentage dat een jaar na aanvang van de mbo-opleiding nog een opleiding volgt in dezelfde richting (en dus niet is uitgevallen of al een diploma heeft behaald) is gestegen. Alleen voor de richting logistiek is dit op landelijk niveau niet het geval. Overigens ligt dit percentage sowieso een stuk lager dan voor techniek en zorg.

Vergelijken we de verschillende regio's met elkaar, dan zien we dat de vier grote steden in alle richtingen een achterstand kenden ten opzichte van Nederland in het geheel. Wel is er vooral in Rotterdam (zowel Noord als Zuid) een stijgende lijn te zien, waardoor deze achterstand wat is ingelopen. Dit geldt vooral voor de richtingen logistiek en zorg, waar het percentage inmiddels vergelijkbaar is met Nederland. In de richting van techniek is het verschil echter nog groot en is er dus nog ruimte voor verbetering.

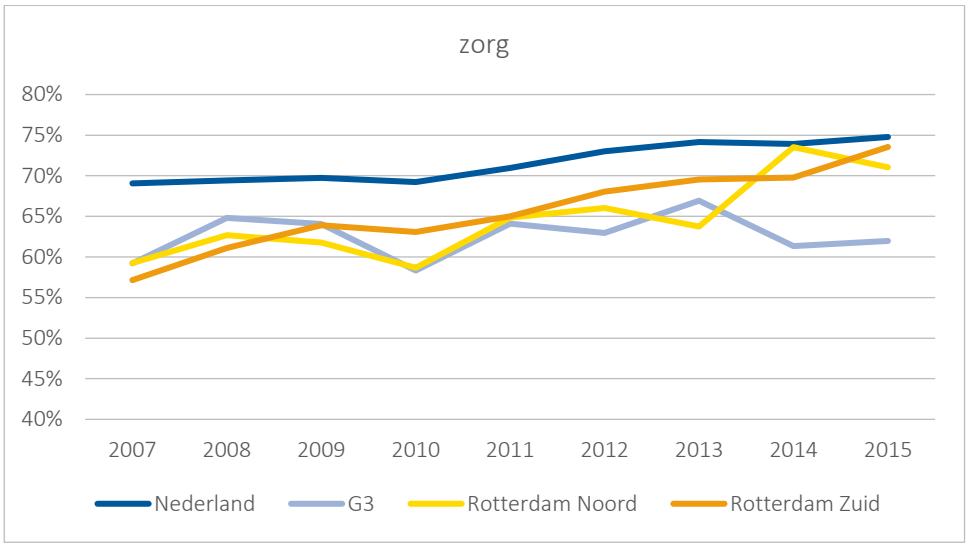
Figuur 3.11 Percentage eerstejaars mbo'ers dat een jaar na start een mbo-opleiding volgt in dezelfde richting



Figuur 3.12 Percentage eerstejaars mbo'ers dat een jaar na start een mbo-opleiding volgt in dezelfde richting



Figuur 3.13 Percentage eerstejaars mbo'ers dat een jaar na start een mbo-opleiding volgt in dezelfde richting



3.4.4 Diplomering

Voor het arbeidsmarktperspectief is niet alleen van belang welke mbo-opleiding een jongere heeft gevolgd, maar ook of hij deze opleiding succesvol heeft afgerond. Daarom kijken we hieronder naar het percentage van de leerlingen die een mbo-opleiding in de richting techniek, logistiek of zorg zijn gestart[44] dat uiteindelijk een diploma behaalt in dezelfde richting.[45] Aangezien deze informatie niet beschikbaar is voor recentere jaren (deze leerlingen zijn immers nog maar net begonnen met hun studie), is het momenteel nog lastig om iets te zeggen over de invloed van BRIDGE op de diplomering van leerlingen. In een later stadium is het wel mogelijk om te kijken naar de resultaten van leerlingen die zijn gestart gedurende de looptijd van BRIDGE.

Tabellen 3.2, 3.3 en 3.4 geven de percentages mbo-leerlingen in Rotterdam Zuid die een diploma behalen in dezelfde richting als waarin ze gestart zijn voor techniek, logistiek en zorg. Het percentage gediplomeerden in de richting techniek is gestegen in de loop van de tijd; in de andere richtingen verloopt de ontwikkeling van

[44] Dit is dezelfde groep als in figuren 3.9 tot en met 3.11.

[45] Alleen het hoogst behaalde diploma is meegenomen; als een jongere een diploma behaalt onder het niveau dat hij hiervoor al had behaald, dan wordt dit nieuwe diploma niet meegeteld (deze zit niet in het SSB-bestand dat we gebruiken). Hierdoor valt het percentage mogelijk wat lager uit.

dit grilliger. Wat verder opvalt is dat het aandeel leerlingen dat een diploma haalt in dezelfde richting wat lager is bij techniek dan bij de andere twee richtingen. In de richting logistiek halen leerlingen relatief snel een diploma, omdat het niveau hier gemiddeld gezien wat lager ligt dan in de andere richtingen en opleidingen in deze richting (ook op de hogere niveaus) vaak wat minder lang duren.

In vergelijking met Nederland als geheel, behalen in Rotterdam Zuid relatief weinig mbo'ers hun diploma in dezelfde richting als waarin ze gestart zijn. Vooral in de richting techniek is het verschil relatief groot, al is het in de loop van de tijd wel wat kleiner geworden. Alleen voor de richting logistiek geldt dat het percentage in Zuid dichtbij dat in Nederland als geheel ligt. In bijlage III zijn figuren opgenomen die het percentage 3 jaar na de start van de opleiding tonen voor de verschillende regio's.

Tabel 3.2 Percentage mbo'ers in Rotterdam Zuid dat start in techniek met een diploma in deze richting

Startjaar	Diploma in de richting techniek behaald				
	1 jaar na start	2 jaar na start	3 jaar na start	4 jaar na start	5 jaar na start
2007	7%	22%	31%	39%	42%
2008	10%	21%	31%	38%	40%
2009	9%	23%	34%	41%	43%
2010	8%	27%	34%	41%	45%
2011	10%	28%	38%	47%	49%
2012	9%	30%	42%	48%	
2013	9%	31%	40%		
2014	8%	29%			
2015	10%				

Tabel 3.3 Percentage mbo'ers in Rotterdam Zuid dat start in logistiek met een diploma in deze richting

Startjaar	Diploma in de richting logistiek behaald				
	1 jaar na start	2 jaar na start	3 jaar na start	4 jaar na start	5 jaar na start
2007	31%	43%	50%	57%	57%
2008	18%	41%	48%	53%	54%
2009	23%	36%	48%	56%	58%
2010	32%	44%	52%	57%	58%
2011	23%	35%	43%	47%	48%
2012	23%	41%	54%	57%	
2013	23%	41%	52%		
2014	25%	45%			
2015	28%				

Tabel 3.4 Percentage mbo'ers in Rotterdam Zuid dat start in zorg met een diploma in deze richting

Startjaar	Diploma in de richting zorg behaald				
	1 jaar na start	2 jaar na start	3 jaar na start	4 jaar na start	5 jaar na start
2007	15%	37%	47%	53%	55%
2008	16%	44%	55%	59%	61%
2009	11%	37%	48%	55%	57%
2010	10%	38%	48%	53%	56%
2011	14%	39%	50%	57%	60%
2012	11%	36%	49%	56%	
2013	9%	36%	51%		
2014	10%	36%			
2015	14%				

3.5 CONCLUSIE

De activiteiten van BRIDGE worden ingezet om de mismatch tussen opleidingskeuzes van de jongeren en het bedrijfsleven in Rotterdam Zuid te verkleinen, en zo de achterstand van de regio ten opzichte van Rotterdam Noord, de andere grote steden en de rest van Nederland te verkleinen. In dit hoofdstuk is gekeken naar een aantal onderwijsindicatoren in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Zo krijgen we een eerste beeld van de invloed die BRIDGE tot op heden heeft gehad op de onderwijskeuzes van jongeren in Rotterdam Zuid. Het is echter ook mogelijk dat deze ontwikkelingen het gevolg zijn van andere factoren dan de activiteiten die onderdeel zijn van BRIDGE. Het is dus nog niet mogelijk om conclusies te trekken over de effecten van BRIDGE op basis van deze beschrijvende resultaten. In een later stadium zullen we daarom gebruik maken van multinomiaal model dat het verband tussen deelname aan de interventies en de keuze voor een bepaalde sector toetst.

Het algemene beeld uit dit hoofdstuk is dat de achterstand in Zuid op het gebied van onderwijskeuzes, zeker als je kijkt naar de laatste jaren, niet zo groot lijkt te zijn. Zo is het aandeel van de vmbo-leerlingen dat in het derde jaar kiest voor de richting techniek gestegen en is de achterstand hiermee ingelopen. Relatief veel leerlingen kiezen voor zorg en welzijn in het vmbo. Overigens moet hierbij de kanttekening worden geplaatst dat dit niet altijd gunstig zal zijn het voor het arbeidsmarktperspectief; een groot deel van deze leerlingen gaat later een opleiding volgen in de welzijnsrichting of stroomt door naar de zorg op mbo niveau 2, waar de kansen op een baan juist minder hoog zijn.

Er wordt zowel in Rotterdam Zuid als Noord al vaak gekozen voor een mbo-opleiding in de richting logistiek. Dit is de afgelopen jaren bovendien sterk gestegen. Zuid kent nog wel een achterstand in vergelijking met Nederland als het gaat om technische mbo-opleidingen. Dit geldt echter voor alle grote steden. De keuzes in de zorgsector liggen vrij dicht bij elkaar, al is het percentage leerlingen dat voor deze richting kiest wat meer gestegen in Zuid dan in Noord. Ook uit de onderwijskeuzes in het mbo ontstaat dus het beeld dat er op dit punt niet echt sprake meer is van een achterstand van Rotterdam Zuid. Voor zover er nog steeds sprake is van een zwakkere arbeidsmarktpositie van jongeren in Rotterdam Zuid, lijkt deze niet te worden veroorzaakt doordat jongeren minder vaak kiezen voor een opleiding in een richting met een gunstig perspectief. Mogelijk hebben verschillen in het opleidingsniveau wel invloed op de arbeidsmarktpositie van jongeren. Dit niveau ligt nog steeds lager in Rotterdam Zuid dan in de andere gebieden. Vooral in de zorgsector kan dit negatieve consequenties hebben, omdat de lagere zorgopleidingen geen gunstig perspectief kennen.

Kijken we naar het percentage leerlingen dat een jaar na de start van een mbo-opleiding nog een opleiding volgt in dezelfde richting, dan blijkt dat Rotterdam Zuid voor alle drie de richtingen achterliep op de rest van Nederland. In de logistiek en zorg is deze achterstand ingelopen, maar in de richting techniek is het verschil nog steeds groot. Ook hier is dus nog winst te boeken.

4 ARBEIDSMARKTRESULTATEN

4 ARBEIDSMARKTRESULTATEN

4.1 INLEIDING

De onderwijsinterventies binnen BRIDGE zijn erop gericht te bevorderen dat meer jongeren in Rotterdam Zuid een baan krijgen en duurzaam worden ingepast in het arbeidsproces. De jongeren die te maken hebben gekregen met deze interventies kunnen op dit moment nog niet voor langere tijd gevolgd worden op de arbeidsmarkt. Daarom kijken we in dit hoofdstuk in het algemeen naar het effect van verschillende mbo-opleidingen op de baankansen van de jongeren die deze opleidingen hebben gevolgd (in verschillende regio's). Hieruit kunnen we afleiden of een keuze voor een opleiding in techniek, zorg en logistiek ook voor jongeren uit Rotterdam Zuid tot betere kansen op de arbeidsmarkt leidt en of dit in dezelfde mate het geval is als in Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland.

Hoe doen jongeren uit Rotterdam Zuid die een mbo-opleiding techniek, zorg of logistiek kiezen het op de arbeidsmarkt ten opzichte van jongeren die een mbo-opleiding met een andere onderwijsrichting kiezen? Zijn de effecten van deze richtingen voor jongeren in Rotterdam Zuid kleiner, even groot of groter dan in Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel? En hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt-positie van jongeren uit Zuid zich ten opzichte van jongeren uit Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel? Deze vragen staan centraal in dit hoofdstuk over de arbeidsmarktresultaten.

4.2 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN JONGEREN IN ROTTERDAM ZUID

Om de verrichtingen op de arbeidsmarkt van de jongeren die een mbo-opleiding hebben gekozen onderling te kunnen vergelijken, hebben we voor alle jongeren die in de periode 2006 tot en met 2016 een mbo-opleiding hebben gevolgd gekeken wanneer zij, in de periode volgend op de opleiding, een baan hadden, een uitkering kregen of hoger onderwijs volgden. Voor deze situaties hebben we zogenoemde fracties berekend. Een fractie geeft aan welk deel van de tijd iemand zich in een bepaalde situatie bevindt. Als de fractie uitkering bijvoorbeeld 5 procent is, betekent dat dat die persoon 5 procent van de tijd – na beëindiging van de mbo-opleiding tot aan het einde van de observatieperiode[46] – een uitkering heeft gehad. De mbo-opleiding kan op twee manieren beëindigd worden, na afronding van de opleiding met een diploma of na voortijdig stoppen met de opleiding (uitval).

Deze fractie uitkering voor een individu wordt als volgt berekend:

$$fractie\ uitkering = \frac{het\ aantal\ dagen\ dat\ persoon\ i\ een\ uitkering\ heeft}{het\ totale\ aantal\ dagen\ in\ de\ observatieperiode\ van\ persoon\ i}$$

In geval van de fractie dat iemand werk heeft, onderscheiden we twee fracties, één waarbij wel en één waarbij niet rekening gehouden wordt met deeltijdwerk. De fractie 'baan' houdt geen rekening met deeltijd. Dat betekent dat deze fractie aangeeft welk deel van de tijd iemand een baan heeft, ongeacht de grootte van de baan.

Deze fractie baan voor een individu wordt als volgt berekend:

$$fractie\ baan = \frac{het\ aantal\ dagen\ dat\ persoon\ i\ een\ baan\ heeft}{het\ totale\ aantal\ dagen\ in\ de\ observatieperiode\ van\ persoon\ i}$$

[46] De observatieperiode loopt tot en met 31-12-2016.

De fractie 'baan (deeltijd)' houdt wel rekening met deeltijd en geeft aan welk deel van de tijd iemand daadwerkelijk aan het werk is. Deze fractie baan (deeltijd) wordt voor een individu als volgt berekend:

$$fractie\ baan\ (deeltijd) = \frac{het\ aantal\ voltijddagen\ dat\ persoon\ i\ een\ baan\ heeft}{het\ totale\ aantal\ dagen\ in\ de\ observatieperiode\ van\ persoon\ i}$$

Het aantal voltijddagen wordt (door het CBS) berekend als het aantal baandagen * deeltijdfactor. De deeltijdfactor is de verhouding tussen de (wekelijkse) arbeidsduur en de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur (per week) volgens de CAO of, indien geen CAO bekend is, de meest voorkomende wekelijkse arbeidsduur >= 35 uur. De fractie baan (deeltijd) is dus gelijk aan de fractie baan maal de deeltijdfactor. Stel bijvoorbeeld dat iemand de helft van de observatieperiode een baan heeft. De fractie baan is dan 50 procent. Als het bij deze baan om een deeltijdbaan van twee van de vijf dagen in de week gaat (40 procent van fulltime), dan is de fractie baan (deeltijd) 50%*40% = 20%.

De leeftijd bij beëindiging van de opleiding is gerestricteerd van 16 tot en met 25 jaar (de meest voorkomende leeftijden bij beëindiging). Om de periode waarop de fractie berekend wordt niet te klein te laten worden, ligt de start van deze periode altijd vóór 2016. Dit betekent dat de fracties minimaal op een periode van één jaar gebaseerd zijn. Jongeren die in de observatieperiode een diploma hebben gehaald in het *hoger* onderwijs worden niet meegenomen. Dit betekent dat het hier steeds gaat over jongeren die hoogstens een mbo-diploma hebben behaald.

4.2.1 Vergelijking van arbeidsmarktposities

We beginnen met het vergelijken van de arbeidsmarktposities van jongeren die hun mbo-opleiding ook hebben afgerond (een diploma behaald). De tabellen 4.1 tot en met 4.4 bevatten de gemiddelde fracties (baan, baan (deeltijd), uitkering en hoger onderwijs) voor mbo afgestudeerden in vier verschillende regio's, Rotterdam Zuid, Rotterdam Noord, G3 en (overig) Nederland. De fracties zijn onderscheiden naar richting (techniek, zorg, logistiek en overig) en niveau (mbo 2, mbo 3 en mbo 4) van de afgestudeerden.

Tabel 4.1 geeft de fracties baan, dus zonder rekening te houden met de grootte van de banen. Het deel van de tijd dat mbo afgestudeerden een baan hebben verschilt weinig tussen Rotterdam Zuid en Rotterdam Noord. De fracties baan in de andere grote steden (Amsterdam, Den Haag en Utrecht) liggen vaak net iets hoger. De fracties baan in de rest van Nederland liggen structureel hoger dan in de vier grote steden.

Tabel 4.1 Fracties baan naar richting en niveau onderwijs – mbo afgestudeerden

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	55,5%	58,0%	61,1%	71,8%
mbo 3	65,8%	66,1%	69,1%	77,7%
mbo 4	67,9%	69,0%	70,6%	78,6%
techniek				
mbo 2	68,5%	67,1%	69,6%	81,0%
mbo 3	82,0%	82,1%	81,0%	87,9%
mbo 4	77,6%	75,4%	75,4%	83,6%
zorg				
mbo 2	48,0%	50,0%	54,6%	65,7%
mbo 3	85,2%	82,2%	86,1%	93,6%
mbo 4	85,7%	84,3%	84,6%	91,1%
logistiek				
mbo 2	63,5%	60,2%	69,1%	84,1%
mbo 3	80,8%	80,3%	81,2%	83,3%
mbo 4	78,5%	76,0%	81,0%	87,7%

Tabel 4.2 Fracties baan (deeltijd) naar richting en niveau onderwijs – mbo afgestudeerden

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	35,0%	36,4%	38,0%	48,7%
mbo 3	42,3%	41,4%	43,2%	50,5%
mbo 4	41,5%	40,8%	41,8%	48,5%
techniek				
mbo 2	54,1%	53,8%	55,1%	68,2%
mbo 3	71,8%	70,3%	70,6%	79,4%
mbo 4	59,0%	53,4%	52,3%	63,8%
zorg				
mbo 2	23,0%	24,4%	26,7%	33,9%
mbo 3	58,4%	57,5%	60,9%	64,1%
mbo 4	58,1%	57,4%	58,0%	62,8%
logistiek				
mbo 2	48,9%	44,7%	54,0%	70,6%
mbo 3	70,2%	67,9%	69,1%	71,6%
mbo 4	64,7%	61,6%	65,7%	70,5%

In Rotterdam Zuid doen vooral de richtingen techniek en zorg op het niveau van mbo 3 en mbo 4 het relatief goed, terwijl zorg en overige richtingen op het niveau van mbo 2 relatief slechte baankansen bieden. Als er ook rekening gehouden wordt met de grootte van de banen (tabel 4.2), dan zijn de fracties in Rotterdam Zuid vaak iets hoger dan de fracties in Rotterdam Noord. Vooral in de richting techniek op mbo 4 niveau zijn de werkvooruitzichten in Rotterdam Zuid gunstiger dan die in Noord en in de andere drie grote steden. De fracties baan (deeltijd) liggen structureel lager dan de fracties baan, omdat in deze maatstaf rekening gehouden wordt met de mate waarin men in deeltijd werkt. De verschillen zijn het grootste bij de zorg en overige opleidingen, wat samenhangt met de keuze naar geslacht van deze richtingen. Vrouwen werken vaker in deeltijd en kiezen vaker voor deze richtingen. Opvallend is dat de correctie voor deeltijdwerk in de zorg sterker doorwerkt op niveau 2 dan op niveau 3 en 4.

Tabel 4.3 bevat de fracties van de tijd dat jongeren met een afgeronde mbo-opleiding een uitkering hebben. Deze fracties liggen in Rotterdam vaak iets hoger dan in de andere drie grote steden. In de rest van Nederland liggen deze fracties nog een stuk lager. In Rotterdam Zuid dalen de kansen op een uitkering in de meeste gevallen als er een opleiding gevolgd wordt in een van de richtingen techniek, zorg of logistiek. Alleen bij zorg en logistiek op niveau mbo 2 is dit niet zo.

Tabel 4.3 Fracties uitkering naar richting en niveau onderwijs – mbo afgestudeerden

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	11,0%	11,1%	9,7%	7,9%
mbo 3	9,2%	8,5%	7,7%	5,0%
mbo 4	5,9%	5,4%	5,3%	3,4%
techniek				
mbo 2	7,8%	9,4%	7,7%	6,1%
mbo 3	5,0%	5,2%	4,8%	3,6%
mbo 4	3,3%	3,1%	2,7%	1,9%
zorg				
mbo 2	12,4%	12,5%	11,8%	10,0%
mbo 3	3,4%	4,4%	3,4%	2,0%
mbo 4	3,3%	3,1%	2,7%	1,7%
logistiek				
mbo 2	11,1%	15,0%	10,7%	5,5%
mbo 3	4,7%	5,6%	4,7%	3,1%
mbo 4	3,4%	3,8%	2,8%	1,5%

Tabel 4.4 Fracties hoger onderwijs naar richting en niveau mbo afgestudeerden

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	0,4%	0,7%	0,4%	0,3%
mbo 3	4,6%	6,3%	6,0%	6,6%
mbo 4	34,9%	36,4%	34,1%	27,7%
techniek				
mbo 2	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%
mbo 3	1,5%	1,1%	0,7%	0,3%
mbo 4	26,9%	27,7%	27,8%	19,7%
zorg				
mbo 2	0,1%	0,4%	0,3%	0,2%
mbo 3	0,3%	1,2%	0,5%	0,2%
mbo 4	16,4%	17,3%	18,6%	13,0%
logistiek				
mbo 2	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%
mbo 3	0,0%	0,5%	0,1%	0,3%
mbo 4	15,8%	20,6%	18,5%	14,6%

De fracties van de tijd dat jongeren met een afgeronde mbo-opleiding – vooral mbo 4 – hoger onderwijs volgen zijn te zien in tabel 4.4. Deze fracties liggen in de rest van Nederland lager dan in de G4. In Rotterdam Zuid gaan jongeren met een afgeronde mbo-opleiding in een van de richtingen techniek, zorg of logistiek minder vaak door naar het hoger onderwijs dan in de overige richtingen. Ook ten opzichte van jongeren in Rotterdam Noord of in de andere drie grote steden gaan jongeren in Rotterdam Zuid met een afgeronde mbo-opleiding in een van de richtingen techniek, zorg of logistiek (iets) minder vaak door naar het hoger onderwijs.

De fracties voor de jongeren die hun mbo-opleiding niet hebben afgerond en zijn uitgevallen liggen over de hele linie een stuk lager in geval van werk en hoger in geval van uitkering. Zie bijlage IV voor de betreffende tabellen.

4.2.2 Verklaring van de verschillen in arbeidsmarktposities

Een deel van de verschillen in de arbeidsmarktresultaten tussen de regio's is het gevolg van verschillen in samenstelling van de populatie in die regio's. De kansen op een baan of een uitkering zijn bijvoorbeeld afhankelijk van geslacht, leeftijd (op het moment van schoolverlaten) en herkomst (wel of geen migratie-achtergrond[47]). Daarnaast spelen ook onderwijskeuze, zowel richting als niveau, en het wel of niet afmaken van de studie een rol. Om een beter inzicht te krijgen in deze verschillen en de rol van de verschillende kenmerken hierin, is per regio nagegaan wat de invloed van deze kenmerken is op de hoogte van de verschillende fracties.[48] Hiermee kunnen we dan vervolgens berekenen hoe hoog bijvoorbeeld de fractie baan gemiddeld is voor iemand met een bepaald profiel. We kunnen dan uitrekenen welk deel van de tijd iemand met een bepaald profiel gemiddeld genomen een baan heeft in Rotterdam Zuid en ook voor een vergelijkbaar persoon in (de rest van) Nederland. In de analyse van de fracties baan en uitkering nemen we alle schoolverlaters mee, dus inclusief de uitvallers, met uitzondering van degenen die zijn doorgestroomd naar het hoger onderwijs.

47 Binnen personen met een migratieachtergrond wordt ook onderscheid gemaakt naar generatie (eerste of tweede generatie).
48 Dit is gedaan met behulp van regressieanalyses.

Tabel 4.5 Vergelijking fracties baan en uitkering – mbo schoolverlaters (excl. doorstromers ho)

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
Werkelijke fracties				
Gemiddelde fractie baan	59,3%	59,8%	62,9%	77,7%
Gemiddelde fractie baan (deeltijd)	41,2%	41,0%	41,9%	56,9%
Gemiddelde fractie uitkering	11,8%	11,6%	10,3%	6,5%
Fictieve fracties op basis van gelijke populaties				
Gemiddelde fractie baan	71,9%	70,6%	73,1%	76,4%
Gemiddelde fractie baan (deeltijd)	53,4%	51,1%	52,0%	55,2%
Gemiddelde fractie uitkering	8,0%	7,7%	7,4%	7,0%

In tabel 4.5 is deze vergelijking gedaan voor de vier verschillende regio's in geval van een 'gemiddelde mbo schoolverlater' in Nederland. Een 'gemiddelde mbo schoolverlater' in Nederland wil zeggen dat voor alle kenmerken de gemiddelde waarde over alle mbo schoolverlaters in Nederland wordt genomen. Tabel 4.5 bevat de werkelijke fracties baan en uitkering voor mbo schoolverlaters (excl. doorstromers naar ho) en de fictieve fracties op basis van de gemiddelde mbo schoolverlater. Hieruit volgt dat een groot deel van het verschil tussen de regio's wegvalt als van een gelijke populatie (inclusief opleidingskeuze en eventuele uitval) wordt uitgegaan. De gemiddelde mbo schoolverlater in Rotterdam Zuid heeft bijvoorbeeld ongeveer 72 procent van de tijd een baan. Ook als deze persoon in Rotterdam Noord of in een van de andere drie grote steden woont, is het percentage van de tijd dat deze persoon een baan heeft vergelijkbaar (respectievelijk ca. 71% en 73%). In de rest van Nederland ligt dit percentage met ruim 76 procent iets hoger.

De fracties naar een baan, waarbij rekening gehouden wordt met de deeltijdfactor van de banen, en naar uitkering geven eenzelfde beeld te zien, waarbij de fracties op basis van gelijke populaties in Rotterdam Zuid, Noord en de G3 dichter bij de fractie komen te liggen die in de rest van Nederland geldt.

In tabel 4.6 wordt verder ingezoomd op de oorzaken van de verschillen tussen de werkelijke en fictieve fracties in Rotterdam Zuid. Welke verschillen in populatie en opleiding tussen Rotterdam Zuid en (overig) Nederland zorgen ervoor dat de werkelijke fracties zoveel lager (of hoger in geval van uitkering) liggen dan ze zouden zijn als populatie en opleiding hetzelfde zouden zijn als gemiddeld in Nederland? In geval van de fractie baan is het verschil tussen de werkelijke fractie (59,3%) en de fictieve fractie (71,9%) gelijk aan 12,6 procentpunten. Tabel 4.6 laat zien hoe groot de rol van de verschillende kenmerken is in dit verschil. Verschil in onderwijskeuze in zowel richting als niveau in Rotterdam Zuid ten opzichte van gemiddeld in Nederland verklaart 2,9 procentpunten van het verschil in baanfractie. Ofwel bijna 23 procent van het totale verschil in baanfractie wordt veroorzaakt door de verschillen in onderwijskeuze. Ook uitval, dat in Rotterdam Zuid hoger ligt dan gemiddeld in Nederland, verklaart een deel (ongeveer 17 procent) van het verschil in baanfractie. Het grootste deel van het verschil in baanfractie wordt echter veroorzaakt door verschillen in herkomst. In Rotterdam Zuid heeft een veel groter deel van de mbo schoolverlaters een migratieachtergrond. Samen met de lagere baankansen van deze groep verklaart dit bijna 60 procent van het verschil in baanfractie.

Tabel 4.6 Verklaring verschil tussen de werkelijke en fictieve fracties in Rotterdam Zuid

	Baan		Baan (deeltijd)		Uitkering	
	procentpunten	*relatief*	*procentpunten*	*relatief*	*procentpunten*	*relatief*
Onderwijskeuze (richting en niveau)	-2,9	22,7%	-3,0	24,2%	1,2	31,4%
Uitval	-2,1	16,9%	-1,6	13,1%	0,9	23,3%
Geslacht	-0,2	1,7%	-0,4	3,0%	0,1	3,1%
Conjunctuur (jaar van schoolverlaten)	-0,0	-0,3%	0,1	-0,6%	-0,0	0,7%
Leeftijd bij schoolverlaten	-0,0	0,1%	0,6	-5,0%	0,7	18,4%
Herkomst (migratieachtergrond)	-7,4	58,8%	-8,0	65,3%	0,9	23,1%
Totaal	-12,6		-12,3		3,9	

In de analyse is ook rekening gehouden met mogelijke conjunctuureffecten. Het moment in de tijd dat iemand de arbeidsmarkt betreedt heeft via de stand van de conjunctuur invloed op de baankansen. Dit betekent dat verschillen in de relatieve grootte van de cohorten ook effect kunnen hebben op het verschil in baanfractie. Dit effect is echter klein.

Ook als rekening gehouden wordt met de grootte van de banen zien we dat het grootste deel van het verschil in baanfractie verklaard wordt door verschillen in herkomst, gevolgd door onderwijskeuze en uitval. De invloed van kenmerken op de fractie uitkering is anders. Hier heeft onderwijskeuze het meest effect, gevolgd door uitval en herkomst (beide hebben ongeveer evenveel effect). Hier speelt ook nog een vierde factor een rol, te weten de leeftijd bij schoolverlaten. Hoe hoger deze leeftijd, hoe meer tijd men gemiddeld genomen een uitkering heeft.[49] Deze leeftijd ligt gemiddeld iets hoger in Rotterdam Zuid.

Tabel 4.7 laat zien hoe in de periode van observatie (2006-2015) de onderwijskeuzes van deze groep mbo schoolverlaters verdeeld zijn over de onderscheiden niveaus en richtingen, zowel in Rotterdam Zuid als in Nederland. Hierbij valt op dat jongeren in Rotterdam Zuid de mbo vaker op een lager niveau volgen. Bijna de helft heeft mbo op niveau 2 gedaan tegenover ruim een derde in Nederland, terwijl vooral het percentage dat mbo 4 heeft gevolgd duidelijk lager ligt dan het overeenkomstige percentage in Nederland. Wat betreft de richting binnen het mbo onderwijs, wordt er in Rotterdam Zuid minder techniek gekozen, maar meer zorg en logistiek.

Tabel 4.7 Onderwijskeuze mbo Rotterdam Zuid en Nederland naar niveau en richting

		Rotterdam Zuid	Nederland		Rotterdam Zuid	Nederland
overig	mbo 2	25,4%	18,9%	*mbo 2*	49,1%	36,7%
	mbo 3	20,5%	20,5%	*mbo 3*	27,2%	30,2%
	mbo 4	17,6%	23,6%	*mbo 4*	23,7%	33,1%
techniek	mbo 2	8,8%	9,8%			
	mbo 3	2,4%	5,9%	*overig*	63,5%	63,0%
	mbo 4	2,3%	4,8%	*techniek*	13,5%	20,5%
zorg	mbo 2	10,5%	5,8%	*zorg*	15,7%	12,9%
	mbo 3	2,5%	3,1%	*logistiek*	7,4%	3,6%
	mbo 4	2,7%	4,1%			
logistiek	mbo 2	4,4%	2,3%			
	mbo 3	1,9%	0,7%			
	mbo 4	1,1%	0,6%			

4.2.3 Effect van techniek, zorg en logistiek

Een van de vragen is of de effecten van een mbo-opleiding in techniek, zorg of haven voor jongeren in Rotterdam Zuid kleiner, even groot of groter zijn dan in Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel. Op basis van de eerder genoemde regressieanalyses kunnen we een schatting geven van wat het effect op de (toekomstige) arbeidsmarktpositie gemiddeld is als een jongere een mbo-opleiding gaat volgen in een van deze drie richtingen in plaats van een mbo-opleiding in een van de overige richtingen.

Tabel 4.8 bevat de effecten van een mbo-opleiding in de richtingen techniek, zorg en logistiek, relatief ten opzichte van een mbo-opleiding in een overige richting, op de fractie van de tijd dat men een baan heeft. Deze effecten zijn gegeven voor de vier onderscheiden regio's. Neem bijvoorbeeld een jongere in Rotterdam Zuid die een opleiding in de techniek volgt op het niveau van mbo 2. Uit de tabel volgt dat deze jongere gemiddeld genomen een groter deel van de tijd (8,0 procentpunten) een baan zal hebben dan als diezelfde jongere een opleiding in een overige richting op mbo niveau 2 zou volgen. De effecten in tabel 4.8 zijn dus steeds ten opzichte van de overige opleidingen op hetzelfde niveau.

[49] Dit kan mede veroorzaakt worden door de voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering. Om bijstand te krijgen moet men onder andere 18 jaar of ouder zijn. Voor een WW-uitkering moet men eerst gewerkt hebben.

Tabel 4.8 Effect van techniek, zorg en logistiek op fractie baan

		Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
techniek	mbo 2	8,0	5,7	4,1	6,5
	mbo 3	9,5	10,9	5,2	6,2
	mbo 4	3,9	5,1	1,2	2,4
zorg	mbo 2	-4,7	-8,3	-6,2	-6,0
	mbo 3	15,4	12,7	11,0	12,2
	mbo 4	12,4	11,2	9,5	8,3
logistiek	mbo 2	7,9	4,4	7,9	9,9
	mbo 3	8,6	8,1	1,6	3,4
	mbo 4	2,5	3,4	5,0	5,4

Vergeleken met de effecten van de richtingen techniek, zorg en logistiek in Rotterdam Noord, de andere drie grote steden en overig Nederland, zijn deze effecten in Rotterdam Zuid relatief groot. De effecten zijn ook, met uitzondering van zorg op mbo niveau 2, positief. Dit geeft aan dat van het stimuleren van jongeren om binnen het mbo één van de richtingen techniek, zorg of logistiek te gaan volgen een positief effect verwacht mag worden op de arbeidsmarktpositie van die jongeren. Zoals gezegd geldt dit niet voor zorg op mbo 2, daar zijn de baanvooruitzichten juist slechter dan voor de mbo 2 opleidingen in de overige richtingen.

Als er rekening wordt gehouden met de grootte van de banen, zijn de effecten vaak groter (tabel 4.9). In Rotterdam Zuid worden de effecten in de richtingen techniek en logistiek groter, terwijl de effecten in de zorg juist kleiner worden. Dit geeft aan dat in de zorg (d.w.z. in de banen die men krijgt als een mbo-opleiding in de zorg is gevolgd) meer in deeltijd gewerkt wordt, en in techniek en logistiek meer in voltijdbanen. De effecten zijn het hoogst op het niveau van mbo 3.

De effecten van de opleidingsrichtingen op de tijd dat men in een uitkering belandt, staan vermeld in tabel 4.10. Dit geeft grotendeels hetzelfde beeld als hiervoor.

Tabel 4.9 Effect van techniek, zorg en logistiek op fractie baan (deeltijd)

		Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
techniek	mbo 2	11,0	9,1	8,1	11,7
	mbo 3	18,1	19,2	15,2	16,6
	mbo 4	6,7	6,6	2,6	7,3
zorg	mbo 2	-5,4	-7,9	-7,1	-9,8
	mbo 3	12,6	13,2	11,5	9,8
	mbo 4	11,1	10,7	10,2	8,6
logistiek	mbo 2	11,6	7,7	11,6	15,0
	mbo 3	17,6	15,7	8,5	11,9
	mbo 4	8,2	9,3	10,0	11,2

Tabel 4.10 Effect van techniek, zorg en logistiek op fractie uitkering

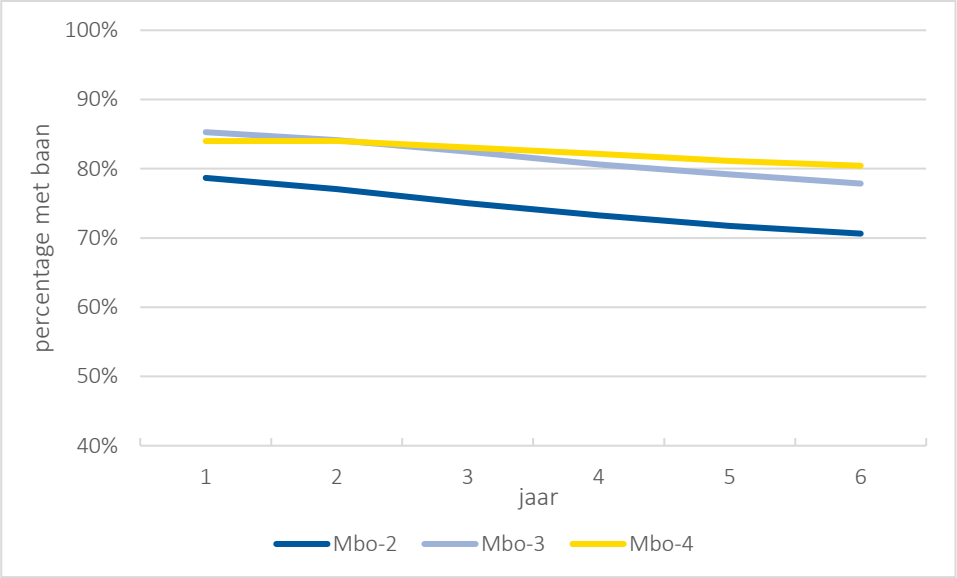
		Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
techniek	mbo 2	-3,1	-2,0	-2,1	-1,6
	mbo 3	-4,5	-4,2	-3,6	-2,0
	mbo 4	-1,5	-3,1	-2,9	-1,6
zorg	mbo 2	1,0	2,8	2,7	1,9
	mbo 3	-5,5	-4,0	-4,3	-4,7
	mbo 4	-4,0	-3,8	-3,4	-2,9
logistiek	mbo 2	0,1	2,2	-1,0	-1,9
	mbo 3	-3,4	-0,7	1,4	-1,6
	mbo 4	-0,5	-0,4	-1,9	-1,4

4.3 ONTWIKKELING ARBEIDSMARKTPOSITIE

Hoe ontwikkelt de arbeidsmarktpositie van jongeren uit Rotterdam Zuid zich ten opzichte van jongeren uit Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel? Om deze vraag te beantwoorden, volgen we over de tijd de ontwikkeling van het aandeel jongeren dat een baan (of een uitkering) heeft.

Daarbij wordt steeds op een bepaalde peildatum, per jaar na beëindiging van de mbo-opleiding (diploma behaald of uitgevallen), gekeken of iemand werk of een uitkering heeft. De personen worden zes jaar gevolgd. Dit betekent dat alleen die personen worden meegenomen die minimaal zes jaar in de tijd gevolgd konden worden.[50]

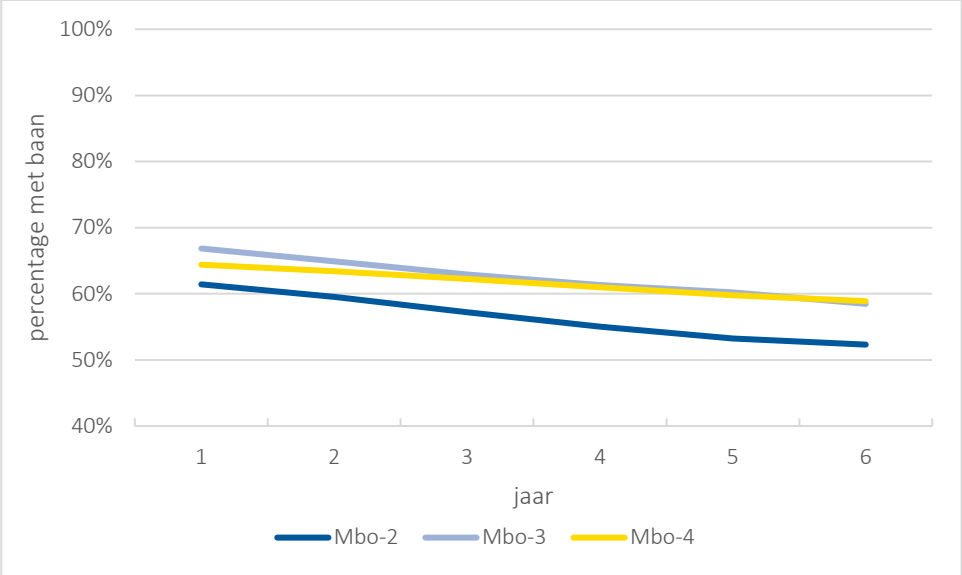
Figuur 4.1 Baanontwikkeling afgestudeerden naar niveau mbo (Nederland)



Figuur 4.1 laat bijvoorbeeld voor Nederland als geheel de ontwikkeling over de tijd zien van het percentage mbo-afgestudeerden dat een baan heeft. Na een jaar heeft ongeveer 79% van de jongeren met een mbo 2 diploma een baan. Voor mbo 3 en mbo 4 ligt dit percentage ruim 5 procentpunten hoger, 85% voor mbo 3 en 84% voor mbo 4. Over de tijd daalt het aantal personen met een baan. Dit is het gevolg van de algehele daling van de werkgelegenheid in deze periode. De daling is het kleinst bij afgestudeerden in mbo 4.

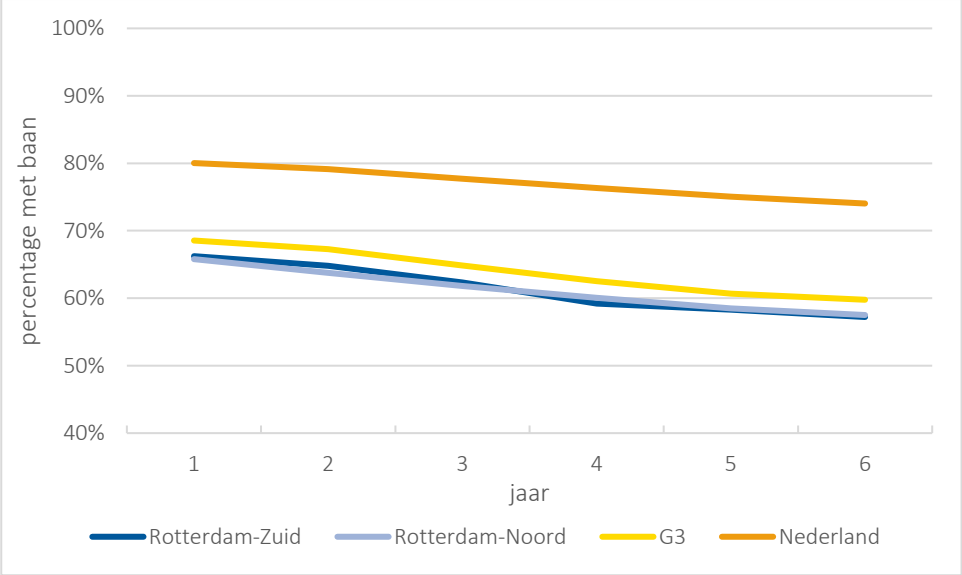
[50] Het gaat om mbo schoolverlaters die in de periode 2006 – 2010 hun mbo-opleiding hebben beëindigd. Degenen die in 2006 hun opleiding hebben beëindigd zijn dus gevolgd tot en met 2012, enzovoort.

Figuur 4.2 Baanontwikkeling uitvallers naar laatst gevolgd niveau mbo (Nederland)



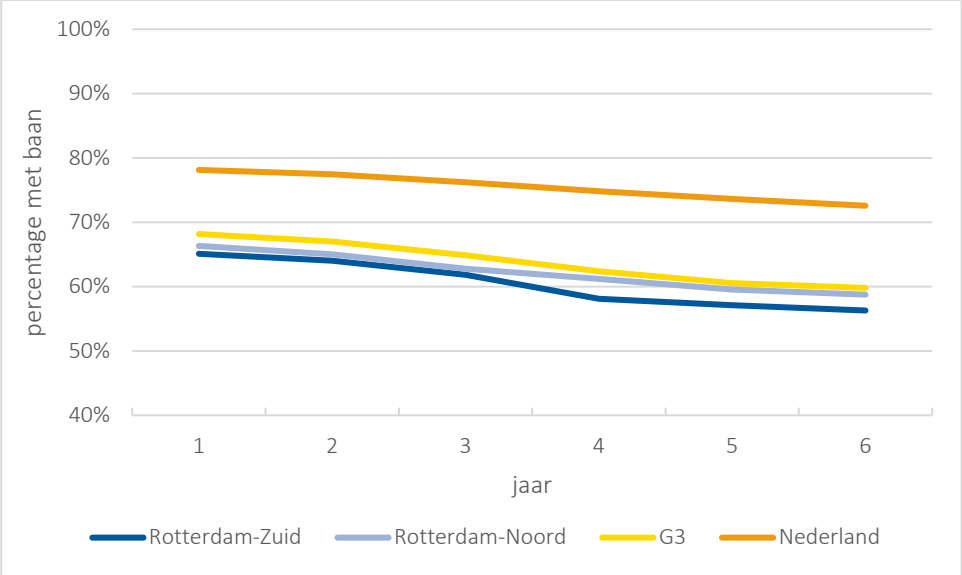
Als jongeren hun mbo-opleiding niet afronden en tussentijds uitvallen, zijn hun kansen op betaald werk aanzienlijk kleiner. Na een jaar is het aandeel jongeren met een baan zo'n 17 tot 20 procentpunten lager. Over de tijd neemt dit verschil nog iets toe. Ook hier geldt dat de daling over de tijd van het percentage jongeren met een baan het kleinst is bij uitvallers in mbo 4 (ten opzichte van uitvallers in mbo 3 en mbo 2).

Figuur 4.3 Baanontwikkeling mbo schoolverlaters naar regio



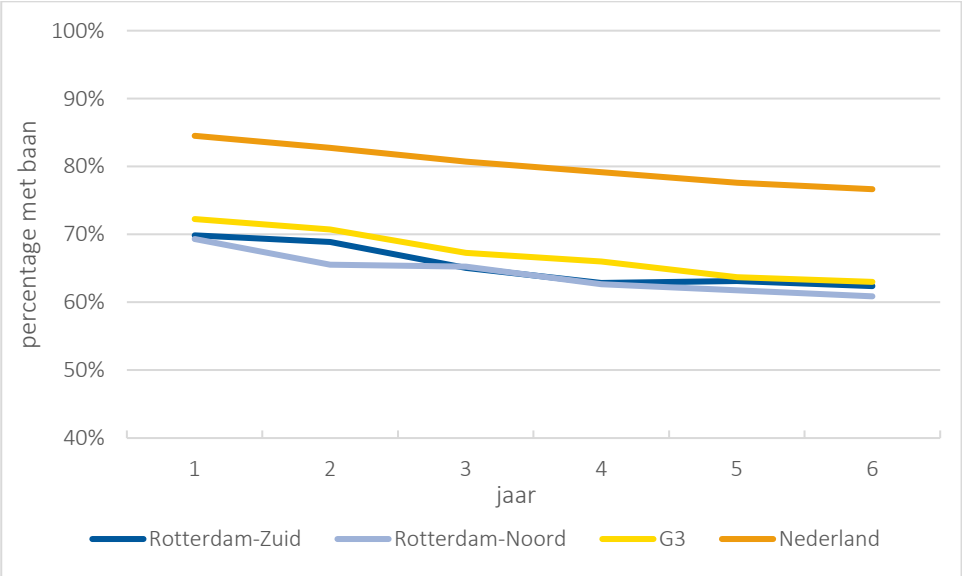
De baanontwikkeling van alle mbo schoolverlaters (afgestudeerden en uitvallers van de drie niveaus samen) naar de vier onderscheiden regio's is afgebeeld in figuur 4.3. Hieruit volgt dat de baanontwikkeling van mbo schoolverlaters in Rotterdam Zuid vrijwel gelijk is aan de baanontwikkeling in Rotterdam Noord. Het percentage mbo-schoolverlaters met een baan in de overige drie grote steden ligt steeds ongeveer 2,5 tot 3 procentpunten hoger dan in Rotterdam. In de rest van Nederland ligt dit percentage nog een stuk hoger en daalt het ook minder hard.

Figuur 4.4 Baanontwikkeling mbo schoolverlaters naar regio – richting overig



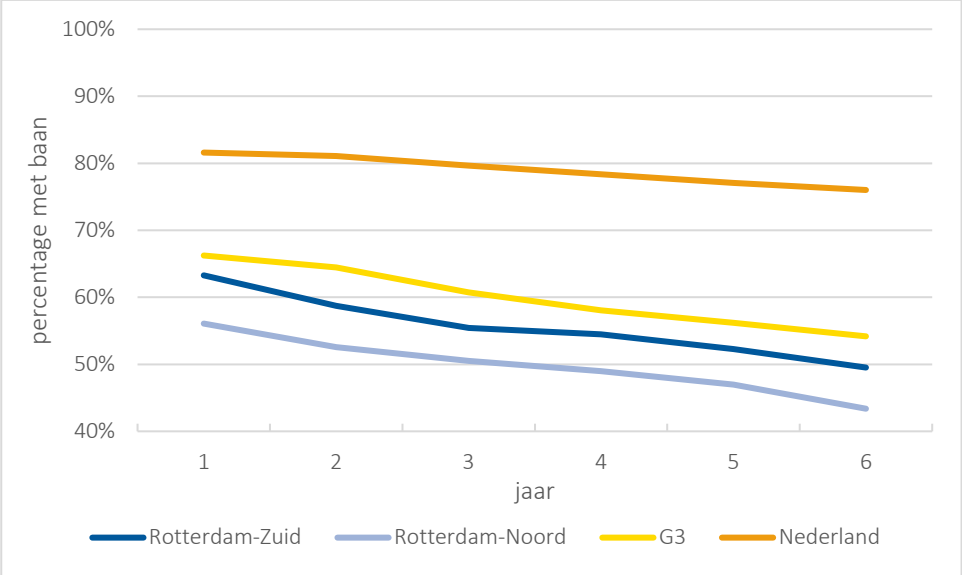
Naast dit algemene beeld is het ook van belang om de baanontwikkeling te specificeren naar de vier onderwijsrichtingen, techniek, zorg, logistiek en overig. Laten we eerst kijken naar de overige richtingen, een soort benchmark ten opzichte van de richtingen techniek, zorg en logistiek. Bij de overige richtingen zijn de aantallen jongeren het grootst. De baanontwikkelingen in de verschillende regio's in overige richtingen is dan ook voor een groot deel vergelijkbaar met het algemene beeld. Wat wel opvalt hier is dat de ontwikkeling in Rotterdam Zuid na een aantal jaar verslechtert ten opzichte van Rotterdam Noord, terwijl het aandeel jongeren met een baan in Rotterdam Noord over de tijd steeds dichter komt te liggen bij het aandeel in de overige grote steden.

Figuur 4.5 Baanontwikkeling mbo schoolverlaters naar regio – richting techniek



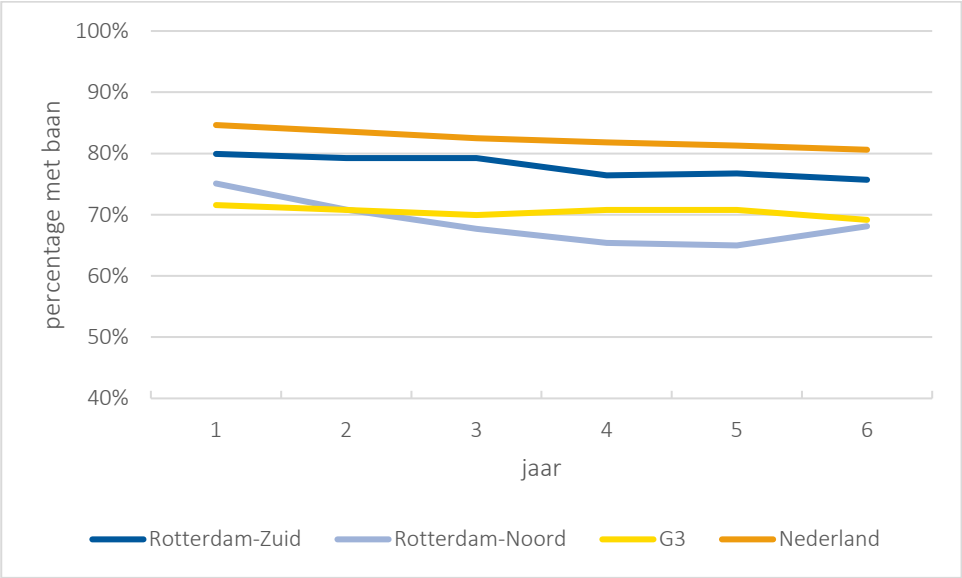
In de techniek is de baanontwikkeling in Rotterdam Zuid relatief iets gunstiger dan in de richting overig, zie figuur 4.5. Het percentage jongeren met een baan ligt over het algemeen iets hoger dan in Rotterdam Noord. Ook absoluut gezien hebben jongeren met een opleiding in de techniek in alle regio's een grotere kans op een baan dan met een opleiding in de richting overig.

Figuur 4.6 Baanontwikkeling mbo schoolverlaters naar regio – richting zorg



In de richting zorg liggen de percentages wat verder uit elkaar. In Rotterdam Zuid ligt het aandeel jongeren met een baan hoger dan in Rotterdam Noord en lager dan in de overige drie grote steden. Ook hier ligt het percentage in de rest van Nederland een stuk hoger. Ook de ontwikkeling van het aandeel jongeren met een baan is gunstiger, d.w.z. de daling is kleiner, in de rest van Nederland. De percentages schoolverlaters met een baan liggen in de richting zorg voor alle regio's lager dan in de richting techniek. Dit is vooral het gevolg van de lagere baankansen voor jongeren in de onderwijsrichting zorg op mbo niveau 2.

Figuur 4.7 Baanontwikkeling mbo schoolverlaters naar regio – richting logistiek



Jongeren uit Rotterdam Zuid hebben met een mbo-opleiding in de richting logistiek de hoogste kans op een baan (ten opzichte van andere onderwijsrichtingen) in de jaren na beëindiging van de opleiding. Na één jaar heeft 80 procent van de jongeren een baan. In de loop van zes jaar is dit, als gevolg van de crisisjaren, gedaald tot ongeveer 76 procent. Ook deze daling is relatief gezien klein ten opzichte van de dalingen in de andere richtingen. De baanontwikkeling in Rotterdam Zuid ligt daarmee ook boven die in Rotterdam Noord en de andere drie grote steden, maar nog wel onder die in de rest van Nederland.

4.4 CONCLUSIE

Als jongeren in Rotterdam Zuid hun mbo-opleiding afronden hebben zij, in de periode na afronding, een even groot deel van de tijd een baan als jongeren in Rotterdam Noord. Jongeren die hun mbo-opleiding afronden in een van de andere grote steden (Amsterdam, Den Haag en Utrecht) hebben een iets groter deel van de tijd een baan. In de rest van Nederland zijn de baankansen structureel hoger dan in de vier grote steden. Als jongeren hun mbo-opleiding niet afronden en tussentijds uitvallen, zijn hun kansen op betaald werk aanzienlijk kleiner.

In Rotterdam Zuid doen vooral de richtingen techniek en zorg op het niveau van mbo 3 en mbo 4 het qua baankansen relatief goed, terwijl zorg en overige richtingen op het niveau van mbo 2 relatief slechte baankansen bieden. Als er ook rekening gehouden wordt met de grootte van de banen, dan werken jongeren in Rotterdam Zuid vaak een iets groter deel van de tijd dan de jongeren in Rotterdam Noord. Vooral in de richting techniek op mbo 4 niveau zijn de werkvooruitzichten in Rotterdam Zuid gunstiger dan die in Noord en in de andere drie grote steden.

Een groot deel van het verschil tussen de regio's valt weg als van een gelijke populatie (inclusief opleidingskeuze en eventuele uitval) wordt uitgegaan. De baankansen in Rotterdam Zuid, Rotterdam Noord en de andere drie grote steden zijn dan vrijwel gelijk. Met de rest van Nederland blijft wel een verschil bestaan, maar dit is een stuk kleiner geworden.

Een groot deel van de verschillen in arbeidsmarktresultaten wordt dus veroorzaakt door verschillen in populatie en opleiding. Als we kijken naar het verschil in baankansen tussen Rotterdam Zuid en (overig) Nederland, zien we dat het grootste deel van het verschil in baankansen verklaard wordt door verschillen in herkomst (wel of geen migratieachtergrond), gevolgd door verschillen in onderwijskeuze en daarna verschillen in uitval. De invloed van kenmerken op de fractie uitkering is anders. Hier heeft onderwijskeuze het meest effect, gevolgd door uitval en herkomst (beide hebben ongeveer evenveel effect). Hier speelt ook nog een vierde factor een rol, te weten de leeftijd bij schoolverlaten.

De effecten van een keuze voor een van de richtingen techniek, zorg en logistiek op de arbeidsmarktresultaten (hogere kans op werk, kleinere kans op een uitkering) zijn in Rotterdam Zuid relatief groot ten opzichte van Rotterdam Noord, de andere drie grote steden en overig Nederland. De effecten zijn ook, met uitzondering van zorg op mbo niveau 2, positief. Dit betekent dat van het stimuleren van jongeren om binnen het mbo één van de richtingen techniek, zorg of logistiek te gaan volgen een positief effect verwacht mag worden op de arbeidsmarktpositie van die jongeren. Uitzondering is zorg op mbo niveau 2, daar zijn de baanvooruitzichten juist slechter dan voor de mbo 2 opleidingen in de overige richtingen.

De ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie over de tijd laat een zelfde beeld zien. De baankansen voor jongeren met mbo 3 of mbo 4 zijn beter dan voor jongeren met mbo 2. Als jongeren hun mbo-opleiding niet afmaken, worden de baankansen een stuk kleiner. In het algemeen is de baanontwikkeling in Rotterdam Zuid vergelijkbaar met die in Noord. Het percentage jongeren met een baan ligt in Rotterdam iets lager dan in de andere drie grote steden en ruim lager dan in de rest van Nederland. De baankansen van jongeren in Rotterdam Zuid die een keuze hebben gemaakt voor een opleiding in techniek, zorg of logistiek liggen relatief gunstiger. Jongeren uit Rotterdam Zuid hebben met een mbo-opleiding in de richting logistiek de hoogste kans op een baan, gevolgd door een mbo-opleiding in de richting techniek.

Concluderend kunnen we zeggen dat de interventielogica van BRIDGE voor wat betreft de stimulering van specifieke keuzes van opleidingen op een goed spoor zit. De voorgaande analyses laten zien dat een keuze voor mbo-opleidingen in techniek, zorg en logistiek in het algemeen betere kansen biedt op de arbeidsmarkt voor jongeren in Rotterdam Zuid. Een uitzondering hierop zijn opleidingen in de zorg op het niveau mbo 2. Met deze opleidingen hebben jongeren juist minder kansen op de arbeidsmarkt. Naast de richting van de opleidingen heeft ook het niveau van de opleidingen een belangrijke invloed op de arbeidsmarktkansen. Daarnaast is het van belang de uitval uit de opleidingen zoveel mogelijk te beperken.

5 CONCLUSIES

5 CONCLUSIES

BRIDGE

Dit rapport bevat de eerste resultaten van het BRIDGE-project. Dit project wordt uitgevoerd in Rotterdam Zuid met financiële steun van de Europese Commissie. Het bestaat uit twintig onderwijsinterventies die tot doel hebben de onderwijsresultaten van kinderen uit Zuid en de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren. Kinderen stromen lang niet altijd uit met een voltooide beroepsopleiding en kiezen nog te weinig voor opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief. Door dit te verbeteren moeten meer jongeren in Zuid aan een baan komen en duurzaam worden ingepast in het arbeidsproces.

Rotterdam Zuid heeft op sociaaleconomisch gebied een achterstand op Rotterdam Noord, de andere grote steden en Nederland als geheel. Dit uit zich onder andere in het feit dat in Zuid de werkloosheid aanzienlijk hoger en de arbeidsparticipatie lager is dan elders. Maar er zijn nog tal van andere problemen zoals een onderwijsachterstand, een slechtere woonkwaliteit en criminaliteit. Omdat al deze problemen onderling samenhangen is een simpele oplossing niet voor handen. Daarom is het Nationaal Programma Rotterdam (NPRZ) in het leven geroepen. Dit programma richt zich op drie terreinen: onderwijs, wonen en werken. BRIDGE sluit aan op de onderwijscomponent van het NPRZ en heeft een duur van drie jaar. Te verwachten is dat het NPRZ daarna door zal gaan met onderwijsmaatregelen. De ervaringen met BRIDGE zouden wel kunnen leiden tot aanpassingen in de onderwijsinterventies die momenteel worden toegepast.

Interventies en interventielogica

In totaal omvat BRIDGE twintig interventies. Binnen BRIDGE geldt dat sommige interventies als nieuw worden beschouwd en dat bij andere sprake is van een continuering. Wat in de analyses van het bereik opvalt is dat ook een deel van de “nieuwe” interventies reeds eerder op (sommige) scholen zijn toegepast. De interventies vormen vanuit meerdere perspectieven een consistent en compleet geheel dat meer is dan de som der delen:

- Sommige interventies zijn gericht op vermindering van schooluitval, andere op de keuze voor techniek, haven en zorg en andere meer direct op de transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt;
- De interventies hebben betrekking op het po, vo en mbo en daarmee op een volledige onderwijs-kolom;
- De interventies zijn gericht op alle betrokken actoren: de kinderen/studenten zelf, leerkrachten, ouders en bedrijven.

Wat betreft de doelen van de interventies zijn er enkele waarvan niet helemaal duidelijk is of deze nu wel of niet gericht zijn op de keuze voor techniek, haven en zorg. Soms heeft dit een meer principiële achtergrond, namelijk de visie dat LOB in zijn algemeenheid dient te worden verbeterd en dat de keuze richting techniek, haven en zorg slechts een mogelijk bijproduct hiervan is, maar geen hoofddoel. Soms is dit meer praktisch, omdat er zich knelpunten voordoen om deze richtingen meer in beeld te brengen (bliksemstage).

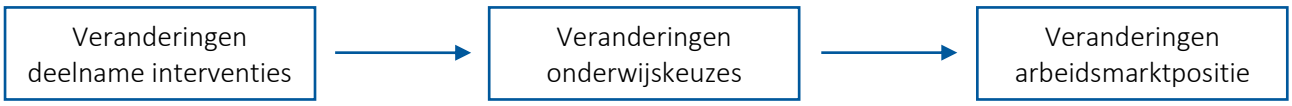
In de tekst hebben we wat langer stil gestaan bij de inhoud en uitvoeringspraktijk van de carrière startgarantie (CSG), omdat dit een innovatief instrument is, wat in BRIDGE een belangrijke rol speelt. In de uitvoering blijkt de vormgeving hiervan sterk te verschillen, afhankelijk van de betrokken werkgevers. Dit betreft bijvoorbeeld de aard (en mate) van de garantie zelf, en de ondersteuning tijdens de opleiding. Sommige werkgevers of branches werken met een fysiek document, terwijl andere dat niet (meer) doen. Als er een fysiek document bestaat, blijkt dit overigens bepaald geen garantie dat deze ook worden opgenomen door de leerlingen die hier recht op hebben.

Ervaringen elders met de interventies

Positieve effecten van interventies zijn sneller te verwachten als dergelijke interventies elders reeds hun waarde bewezen hebben, al is dit geen garantie. Tevens kunnen ervaringen elders ons leren wat belangrijke randvoorwaarden zijn voor een effectieve toepassing. Daarom is voor deze rapportage een literatuurstudie uitgevoerd over ervaringen met soortgelijke interventies elders. Deze literatuurinventarisatie geeft voor de meeste interventies indicaties dat deze effectief (kunnen) zijn. Tegelijkertijd komt in deze literatuur naar voren dat de effectiviteit sterk wordt beïnvloed door allerlei randvoorwaarden. Zo is bijvoorbeeld de rol van de docent bij verschillende interventies cruciaal. Tevens hebben de gebruikte methoden de nodige beperkingen. Vaak worden de effecten bijvoorbeeld bepaald op basis van percepties, of is minder bekend over de effecten op langere termijn.

Opzet en relatie analyses

In het vervolg van deze conclusies gaan we in op drie aspecten, die onderling samenhangen. Allereerst betreft dit het bereik, ofwel de deelname aan de interventies. Bij deze deelname gaan we verder terug dan de periode van BRIDGE, omdat ten minste een deel van de interventies van BRIDGE reeds eerder zijn toegepast en ontwikkeld in het kader van het genoemde NPRZ-programma. Deze eerdere cijfers geven een startpunt voor BRIDGE. Tevens geven eerdere ontwikkelingen in de deelname aan interventies een mogelijke verklaring van eerdere veranderingen van keuzes van jongeren op Zuid voor techniek, haven en zorg. Dit geeft daarmee een eerste toets op de effectiviteit van de interventies: zien we veranderingen in deelname aan interventies terug in de onderwijskeuzes? De ontwikkeling van de onderwijskeuzes is daarmee het tweede aspect waaraan verder aandacht wordt besteed. Een vervolgvraag is in hoeverre de keuzes voor techniek, haven en zorg daadwerkelijk de arbeidsmarktpositie van leerlingen verbeteren. Dit is het derde aspect. We besteden dus aandacht aan de volgende kolom:



Bereik

In dit rapport zijn we nagegaan wat bekend is over de deelname aan de verschillende maatregelen. Hierbij zijn we langer teruggegaan dan de start van BRIDGE (eerste helft 2017). Dat we verder teruggaan dan de BRIDGE periode heeft de volgende doelen:

- Deze gegevens vormen een soort “nulmeting” om te toetsen of sinds de start van BRIDGE de deelname aan interventies ten minste gelijk gebleven of gestegen is;
- De deelnamegraad aan interventies geeft een indicatie in hoeverre zich problemen voordoen bij de implementatie hiervan;
- Doordat we gegevens hebben over algemene trends van schoolkeuzes van leerlingen op Zuid in de afgelopen jaren (ook in relatie tot andere gebieden), kunnen we nagaan of er een verband is tussen de eventuele toename (of afname) van toepassing van interventies met de ontwikkelingen in schoolkeuzes van leerlingen in Rotterdam Zuid. Op de ontwikkelingen in studiekeuzes komen we nog terug;
- Doordat we gegevens over de deelname van individuele scholen hebben, is het mogelijk om ook meer verfijnd naar verbanden tussen interventies en schoolkeuzes te kijken. Kiezen leerlingen van die (bepaalde) interventies toepassen vaker voor techniek, zorg of haven? Omdat we de gegevens over interventies alleen op schoolniveau hebben, kunnen we niet precies vaststellen of een interventie ook daadwerkelijk op een specifiek individu is toegepast, maar gaat het in feite om een kans omdat we wel informatie op schoolniveau hebben. Vraag is dan of leerlingen van een school waar wel een interventie is toegepast gemiddeld een ander keuzepatroon vertonen dan van scholen waar dit niet het geval is, rekening houdend met de kenmerken van deze leerlingen. Op dit moment onderzoeken we of een dergelijke analyse zinvol is, mede in het licht van de kwaliteit van de gegevens.

Hoe is dan het bereik bepaald? In principe zijn hiervoor drie bronnen, namelijk gegevens van sommige aanbieders, een kruisjeslijst van de NPRZ van deelnemende scholen op basis van plannen aan het begin van het schooljaar en een enquête onder scholen. Ieder van deze bronnen hebben hun beperkingen. Bovendien blijkt dat als deze naast elkaar worden gelegd dat de uitkomsten ook niet altijd onderling consistent zijn. Met inachtneming van deze beperkingen kan het volgende worden gemeld:

- In het po is het beeld van de afgelopen jaren in de deelname van scholen aan interventies die ook in BRIDGE worden benut vrij grillig. De mate van deelname varieert sterk per interventie en de veranderingen tussen 2015-16 en 2016-17 zijn verschillend per interventie. Voor BRIDGE zelf is met name de overgang van het jaar 2016-17 naar 2017-18 van belang. De intenties in de kruisjeslijsten geven een indicatie dat tussen 2016-17 en 2017-18 daadwerkelijk sprake is van een verhoging van het bereik. Het gaat hierbij echter om intenties die in de loop van de periode wel nader getoetst dienen te worden.
- Voor het vmbo geldt op basis van meerdere bronnen dat de afgelopen jaren een groei in de deelname aan de meeste interventies heeft plaatsgevonden. Hierin lijken de eerdere inspanningen van de NPRZ zichtbaar. Voor BRIDGE zelf is zoals hierboven aangegeven met name de overgang van het jaar 2016-17 naar 2017-18 van belang. Voor 2017-18 beschikken we enkel over de kruisjeslijst. In termen van intenties (deze kruisjeslijst) lijkt BRIDGE zichtbaar te zijn in de sterke groei van de deelname van scholen bij enkele interventies (havenbezoeken, Mentoren op Zuid, voorlichting over carrière start-garanties en empowerment programma ouders betrekken bij LOB), maar hierbij moet direct gemeld worden dat bij andere interventies geen stijging of zelfs een daling zichtbaar is.
- Zowel in het po als in het vmbo is er zeker nog ruimte om de reikwijdte van diverse instrumenten die binnen BRIDGE passen (verder) te vergroten.
- De instroom in mbo-opleidingen die gelinkt zijn aan carrière startgaranties is de laatste jaren niet gegroeid.

Ontwikkelingen in onderwijskeuzes

Globaal geldt dus in ieder geval voor het vmbo dat de afgelopen jaren sprake is geweest van een intensivering van de toepassing van het type interventies die ook in BRIDGE worden toegepast. Kunnen we vervolgens vaststellen of de richtingkeuzes in het vmbo en de vervolgkeuzes naar het mbo van leerlingen van Zuid meer in de richting zijn gegaan van techniek, haven en zorg in vergelijking met andere grote steden en Nederland als geheel? Uiteraard kunnen we niet zeggen dat als een dergelijke ontwikkeling in de tijd wordt gevonden, dat dit automatisch aan de groei van de interventies op Zuid kan worden toegeschreven, al was het maar omdat ook andere steden en regio's mogelijk ook soortelijke interventies vaker zijn gaan toepassen.

Hoe hebben de keuzes in het vmbo en mbo zich ontwikkeld? Het aandeel van de vmbo-leerlingen dat in het derde jaar kiest voor de richting techniek is gestegen de afgelopen jaren. Hierdoor is de achterstand die Zuid kende ten opzichte van de rest van Nederland ingelopen. De sector zorg en welzijn is populair in Zuid, waar relatief veel leerlingen kiezen voor deze richting. Overigens moet hierbij de kanttekening worden geplaatst dat dit niet altijd gunstig zal zijn het voor het arbeidsmarktperspectief; een groot deel van deze leerlingen gaat later een opleiding volgen in de welzijnsrichting of stroomt door naar de zorg op mbo niveau 2, waar de kansen op een baan juist minder hoog zijn.

Als we kijken naar het mbo, blijkt dat er nog steeds een achterstand is van Rotterdam Zuid ten opzichte van de rest van Nederland als het gaat om de keuze voor techniek. Dit is echter niet alleen in Zuid het geval, ook in Rotterdam Noord en in de andere grote steden is er sprake van een achterstand. Er is wel sprake van een gunstige ontwikkeling van deze keuze. In geheel Rotterdam wordt al vaak gekozen voor een mbo-opleiding in de richting van logistiek. Dit is de afgelopen jaren bovendien sterk gestegen. De keuzes voor de zorgsector liggen vrij dicht bij elkaar voor de verschillende regio's, al is het percentage leerlingen dat voor deze richting kiest wat meer gestegen in Zuid dan in Noord.

Het algemene beeld dat naar voren komt uit de onderwijsresultaten is dat de keuzes van jongeren uit Zuid niet heel erg afwijken van die van jongeren uit andere gebieden. Wel zijn er nog steeds verschillen in het niveau van de leerlingen; dit ligt relatief laag in Rotterdam Zuid.

Het belang van de keuze van opleidingen in techniek, haven en zorg voor arbeidsmarktkansen

De hele interventielogica van BRIDGE veronderstelt dat een keuze voor opleidingen in techniek, haven en zorg betere kansen biedt op de arbeidsmarkt voor jongeren van Zuid? Maar in hoeverre is dit werkelijk het geval? Klopt deze interventielogica?

In het algemeen is de baanontwikkeling in Rotterdam Zuid vergelijkbaar met die in Noord. Het percentage jongeren met een baan ligt in Rotterdam iets lager dan in de andere drie grote steden en ruim lager dan in de rest van Nederland. De baankansen van jongeren in Rotterdam Zuid die een keuze hebben gemaakt voor een opleiding in techniek, zorg of logistiek liggen relatief gunstiger. De effecten van een keuze voor een van de richtingen techniek, zorg en logistiek op de arbeidsmarktresultaten zijn in Rotterdam Zuid relatief groot ten opzichte van de andere onderscheiden regio's. De effecten zijn ook, met uitzondering van zorg op mbo niveau 2, positief. Dit betekent dat van het stimuleren van jongeren om binnen het mbo één van de richtingen techniek, zorg of logistiek te gaan volgen een positief effect verwacht mag worden op de arbeidsmarktpositie van die jongeren. Dit geldt niet voor opleidingen in de zorg op mbo niveau 2, daar zijn de baanvooruitzichten juist slechter dan voor de opleidingen in de overige richtingen op mbo niveau 2.

Jongeren uit Rotterdam Zuid hebben met een mbo-opleiding in de richting logistiek de hoogste kans op een baan, gevolgd door een mbo-opleiding in de richting techniek. Verder geldt in het algemeen dat de baankansen voor jongeren met mbo 3 of mbo 4 beter zijn dan voor jongeren met mbo 2. Als jongeren hun mbo-opleiding niet afmaken, worden de baankansen een stuk kleiner.

Concluderend kunnen we zeggen dat de interventielogica van BRIDGE voor wat betreft de stimulering van specifieke keuzes van opleidingen op een goed spoor zit. Een keuze voor mbo-opleidingen in techniek, zorg en logistiek biedt in het algemeen betere kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren in Rotterdam Zuid dan een keuze voor andere mbo-opleidingen. Opleidingen in de zorg op het niveau mbo 2 vormen hierop een uitzondering. Met deze opleidingen hebben jongeren juist minder kansen op de arbeidsmarkt. Naast de richting van de opleidingen heeft ook het niveau van de opleidingen een belangrijke invloed op de arbeidsmarktkansen. Daarnaast is het ook van belang de uitval uit de opleidingen zoveel mogelijk te beperken.

LITERATUURLIJST

I LITERATUURLIJST

Van Arum, S., & Lub, V. (2014). *Wat gemeenten van sociale wijkteams verwachten*, in: *Beleidsonderzoek Online.* DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000037.

Bakker, J. T. A., Denessen, E. J. P. G., Dennissen, M. H. J., & Oolbekkink-Marchand, H. W. (2013). *Leraren en ouderbetrokkenheid: Een reviewstudie naar de effectiviteit van ouderbetrokkenheid en de rol die leraren daarbij kunnen vervullen*.

Bekkers, R., & Karr, L. B. (2008). *Evaluatieonderzoek Maatschappelijke stage*. Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen.

Van Cuijck, L., van Keulen, J., & Jochems, W. M. G. (2009). Zijn basisscholen klaar voor onderzoekend en ontwerpend techniekonderwijs? Een steekproef onder VTB-scholen. In Keulen, H., & Walma van der Molen, J.H. (Eds.). *Onderzoek naar wetenschap en techniek in het Nederlandse basisonderwijs.* Den Haag: Platform Bèta Techniek.

Couch, C. (2013). *Some colleges guarantee jobs after graduation.* Geraadpleegd op: http://www.bankrate.com/finance/jobs-careers/some-colleges-guaranteeing-jobs-after-graduation.aspx

Crul, M. (2003). Student mentoring onder allochtone jongeren. Een methodiek in ontwikkeling. *Pedagogiek*, 23(1), 21-39.

Crul, M. R. J., & Vaessen, K. (2001). *De ongekende kracht van leerlingen. Mentoring in het onderwijs*.

Desforges, C., & Abouchaar, A. (2003). *The impact of parental involvement, parental support and family education on pupil achievement and adjustment: A literature review* (Vol. 433). Nottingham: DfES publications.

Dijksterhuis, A. (2008). *Het slimme onbewuste: Denken met gevoel*. Amsterdam: Bert Bakker.

Van Eijck, T., van den Berg, E. (2011). Effecten van nascholingen Wetenschap en Techniek in het Primair Onderwijs in de regio Amsterdam. *Tijdschrift voor de Didactiek der β-wetenschappen, 28*(2).

Elshout-Mohr, M., & Daalen-Kapteijns, M.V. (2003). Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen. *VELON Tijdschrift voor lerarenopleiders, 24*(4), 5-13.

Finson, K.D., & Enochs, L.G. (1987). Student attitudes toward science-technology-society resulting from visitation to a science-technology museum. *Journal of Research in Science Teaching, 24*(7), 593-609.

Gruppen A., Grootoonk, E., Hanssen, S. (2010). *Handboek student-mentoring*. Hogeschool Utrecht.

Guaranteed Job Program. (z.j.). Geraadpleegd op: https://www.thomas.edu/succeed-from-here-to-there/guaranteed-job-program/

Hanhart, M. (2011). *Effectiviteit van mentoring in het onderwijs.* Center for Knowledge Transfer/ Wetenschaps-winkel Tilburg University.

Hijzen, D.M. & Koerhuis, M.J.C. (2010).*'Hulp van school is belangrijk, want het is moeilijk om een keuze te maken als je jong bent'. Evaluatie aanbod Loopbaanoriëntatie en -begeleiding Spirit4you*. Den Haag: Spirit4you.

Het belang van vroeg beginnen. (z.j.). Geraadpleegd op: https://www.techniektalent.nu/primair-onderwijs/wetenschap-techniek-onderwijs/belang-vroeg-beginnen-wetenschap-techniek/

Jarvis, T., & Pell, A. (2004). Factors influencing Elementary School Children's toward Science before, during, and after a Visit to the UK National Space Centre. *Journal of Research in Science Teaching, 41*(1).

Knapp, D. (2000). Memorable experiences of a science field trip. *School Science and Mathematics, 100*, 65–72.

Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

De Koning, J., & Mallee, L. & de Hek, P. & Groenewoud, M. (2016), Experimenteren in het re-integratiedomein. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 32*, 50-59.

De Koning, J., Gelderblom, A., & Gravesteijn, J. (2011). *De keuze voor techniek in het (v)mbo* [SEOR Working Paper No. 2011/1]. Rotterdam: SEOR.

Koning, J. de, Gelderblom, A. & Gravesteijn, J. (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeproces van allochtone en autochtone leerlingen verklaard*. Rotterdam: SEOR.

Kuijpers, M.A.C.T., & Meijers, F.J.M. (2008). *Loopbaanleren en-begeleiden in het hbo*. Platform Beta Techniek.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen: Het Platvorm Beroepsonderwijs.

Leest, B., Fettelaar, D., van Eck, E., Verbeek, F., van der Vegt, A.L., Jongeneel, M. (2013). *Selectiemechanismen in het onderwijs.* ITS/Kohnstamm Instituut/Oberon.

Luken, T. (2009). Van kiezen naar leren: naar een effectiever begrip van (studie) loopbaanontwikkeling. *Handboek Effectief Opleiden 49*, *135*, 11-7.

Lusse, M., Kuijpers, M., & Strijk, M. (2016). *Ouderbetrokkenheid bij studiekeuze en loopbaanoriëntatie.* Hogeschool Rotterdam. Carpe.

Lusse, M. (2013). *Een kwestie van vertrouwen: Een ontwerpgericht onderzoek naar het verbeteren van het contact met ouders in het 'grootstedelijke' vmbo als bijdrage aan preventie van schooluitval*. Rotterdam University Press.

Nationaal Techniekpact 2020. (z.j.). Geraadpleegd op: http://www.techniekpact.nl/nationaal-techniekpact-2020

Meijers, F., Kuijpers, M., Winters, A. (2010*). Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaan-competenties in het (v)mbo*.

Mentoren op Zuid. (z.j.). Geraadpleegd op: http://www.emiopzuid.nl/info-668/mentoren-op-zuid

Mittendorff, K. (2008). *De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de rol van het POP en Portfolio.* In: Meijers, F. & Kuijpers, M.(red.). Loopbaanontwikkeling tussen oud en nieuw leren, 171-190.

Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F., & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands. In: *Journal of Vocational Education and Training*, *60*(1), 75-91.

Post, T., & van der Molen, J. H. W. (2014). Effects of company visits on Dutch primary school children's attitudes toward technical professions. In: *International journal of technology and design education*, *24*(4), 349-373.

ROA (2017). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016*.

Schalkers, K. (z.j.). *Leren? Dat kan ik zelf! Maar wil je even helpen? Handvatten voor schoolteams die zelfsturend leren competenties van leerlingen willen stimuleren.* KPC Groep. Geraadpleegd op: http://www.kpcgroep.nl/~/media/files/overig/reflectie.ashx.

Struijven, L. & Groenez, S. & Heylen, V. (2013), Esf-begeleidingsacties voor werkzoekenden: wat werkt voor wie? In: *OVER-WERK Tijdschrift voor het Steunpunt WSE*, *1*, 45.

Sultana, R.G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development, 22(*2), 82-90.

The Capitol Job Guarantee. (z.j.). Geraadpleegd op: http://www.capitol-college.edu/prospective-undergrads/job-guarantee/

Tijssen, K., Bod, E., & Mooy, S. (2007). *Kinderen zelf leren.* JSW, (92).

Uum, M., & Gravemeijer, K. (2012). Wetenschap- en techniekonderwijs voor en door toekomstige leraren. *Tijdschrift voor lerarenopleiders (VELON/VELOV), 33*(3), 54-60.

Walma van der Molen, J.H. (2007). *De ontwikkeling van een attitude-instrument op het gebied van wetenschap en techniek voor leerlingen in het basisonderwijs.* Den Haag: Platform Bèta Techniek.

Walma van der Molen, J.H. (2008). *De belangstelling voor wetenschap en techniek in het basisonderwijs*. Technotopics III, 12-21.

Zoldosova, K., & Prokop, P. (2006). Education in the field influences children's ideas and interest toward science. In: *Journal of Science Education and Technology*, *15*(3-4), 304-313.

INDELING ONDERWIJSRICHTINGEN

Gebaseerd op de Standaard Onderwijsindeling (SOI) 2006

II INDELING ONDERWIJSRICHTINGEN

Voor de indeling van mbo-opleidingen in de sectoren techniek, logistiek en zorg maken we gebruik van de Standaard Onderwijsindeling (SOI). Onderstaande tabel geeft een overzicht van de voor dit rapport relevante sectorgroepen binnen de SOI.

Techniek is één van de sectorgroepen (6) binnen de SOI. Logistiek bestaat uit een combinatie van de SOI-sector *transport en logistiek* (92) en de rubrieksgroep *transport en logistiek met techniek* (974). Voor zorg gebruiken we *gezondheidszorg* (81) en de rubrieksgroep *huishoudkunde* (821).

Tabel II.1 Indeling onderwijsrichtingen

Sectorgroep		Sector		Rubrieksgroep		Rubriek	
6	Techniek	61	Techniek algemeen	611	Techniek algemeen	6111	Techniek algemeen
						6112	Technische natuurkunde
						6113	Technische wiskunde
		62	Elektrotechniek	621	Elektrotechniek	6211	Elektrotechniek algemeen
						6212	Elektrische energietechniek
						6213	Elektronica algemeen
						6214	Computertechniek
						6215	Consumenten-, kantoorelektronica
						6216	Telecommunicatie, datacommunicatie
						6217	Industriële procesautomatisering
		63	Bouwkunde	631	Weg- en waterbouwkunde, landmeetkunde	6311	Weg- en waterbouwkunde algemeen
						6312	(Riolering)buis-, kabelleggen
						6313	Wegenbouw
						6314	Verkeerskunde
						6315	Waterbouw, baggeren
						6316	Landmeetkunde
				632	Bouw	6321	Bouwkunde architectuur, stedenbouw
						6322	Bouwkunde algemeen (geen ontwerp)
						6323	Bouwtechnisch tekenaar, constructeur
						6324	Beton-, staalbouwkunde
						6325	Metselen
						6326	Timmeren
						6329	Bouwkunde overig
				633	Afbouw, interieurbouw	6331	Binnenhuisarchitectuur
						6332	Stukadoren, steenhouwen
						6333	Schilderen, decoreren (gebouwen)
						6334	Interieur afwerken gebouwen
						6335	Houtbewerken, meubel maken (niet fabrieksmatig)
						6336	Afbouw algemeen

Sectorgroep	Sector		Rubrieksgroep		Rubriek	
			634	Installatietechniek	6341	Installatietechniek algemeen
					6342	Waterleiding, sanitair installeren
					6343	Gasinstallatie
					6344	Instalektro
					6345	Klimaattechniek
					6346	Dakbedekking installeren
					6349	Installatietechniek overig
	64	Metaalbewerking, voertuig- en werktuigbouwkunde	641	Metaalbewerking	6411	Metaalbewerking algemeen
					6412	Gieterijtechniek, metaalkunde
					6413	Constructiewerken, lassen, smeden
					6414	Machinebankwerken
					6415	Fijnmechanische techniek, instrumentmaken metaal
					6419	Metaalbewerking overig
			642	Voertuigbouwkunde	6421	Voertuigbouwkunde algemeen
					6422	Auto-, motorfietstechniek
					6423	Autoschade herstellen
					6424	Carrosserie-, interieurbouw voertuigen
					6425	Caravanbouw, -herstel
					6426	Scheepsbouwkunde
					6427	Vliegtuigbouwkunde
					6428	Motorvoertuigbouwkunde overig
					6429	Fietsenmakers
			643	Werktuigbouwkunde	6431	Werktuigbouwkunde algemeen
					6432	Bedrijfswerktuigkundigen, machinisten e.d.
					6433	Werktuigkundig monteurs, reparateurs n.e.g.
					6434	Werktuigkundig tekenaars, constructeurs
					6435	Gastechniek
					6439	Werktuigbouwkunde overig
	65	Procestechnologie	651	Procestechniek levensmiddelen	6511	Levensmiddelen algemeen
					6512	Vlees, vis
					6513	Zuivel
					6514	Brood, gebak
					6519	Levensmiddelen overig
			652	Biotechnologie	6521	Biotechnologie
			653	Procestechniek (geen levensmiddelen)	6531	Procestechniek algemeen
					6532	Metallurgie
					6533	Keramiek
					6534	Papier, strokarton, rubber
					6535	Textiel, leer
					6536	Industrieel houtbewerken, meubel maken
					6537	Petrochemie, kunststoffen
					6538	Scheikundige technologie overig
					6539	Procestechniek overig

Sectorgroep		Sector		Rubrieksgroep		Rubriek	
		66	Textiel-, leerverwerking en overig	661	Textiel-, leerverwerking	6611	Maatkleding, confectie
						6612	Schoeisel maken, herstellen
						6619	Textiel-, leerverwerking overig
				669	Techniek overig	6691	Industriële vormgeving
						6692	Muziekinstrumentenbouw
						6693	Delfstoffenwinning
						6694	Fijnmechanische techniek overig (geen metaal)
						6695	Lakverwerking (excl. bouw, autospuiten)
						6699	Techniek overig n.e.g.
		67	Techniek met differentiatie	671	Techniek met management/economie/ commercieel	6711	Techniek algemeen
						6712	Bouwkunde
						6713	Weg- en waterbouwkunde
						6714	Metaalbewerking
						6715	Werktuigbouwkunde
						6716	Voertuigbouwkunde
						6717	Elektrotechniek
						6718	Procestechniek
						6719	Textiel-, leerverwerking
				672	Techniek met informatica	6721	Techniek met informatica
8	Zorg	**81**	**Gezondheidszorg**	811	Gezondheid algemeen	8111	Gezondheid algemeen
				812	Geneeskunde	8121	(Huis)arts, specialist, geneeskunde
						8122	Verloskundige
						8123	Medische assistentie
				813	Verpleging, verzorging	8131	Verpleging
						8132	Verzorging patiënten
				814	Tandheelkunde	8141	Tandarts
						8142	Mondhygiënist
						8143	Tandartsassistent
				815	Therapie	8151	Fysiotherapie, bewegingsleer
						8152	Arbeids-, ergotherapie
						8153	Psychotherapie
						8154	Alternatieve geneeswijze, therapieën
						8159	Therapie overig
				816	Voeding en diëtetiek	8161	Voeding
						8162	Diëtetiek
				817	Logo-/akoepedie, orthoptie	8171	Logo-, akoepedie
						8172	Orthoptie
				818	Diergeneeskunde	8181	Diergeneeskunde
		82	Verzorging, sociale dienstverlening	**821**	**Huishoudkunde**	8211	Huishoudkunde, verzorging algemeen
						8212	Facilitair management
						8213	Thuiszorg, bejaardenverzorging
9	Horeca, toerisme, vrijetijds-besteding, transport en logistiek	**92**	**Transport en logistiek**	921	Transport en logistiek algemeen	9211	(Transport en) logistiek algemeen
						9212	Transport, vervoer algemeen
				922	Weg-, railvervoer	9221	Wegvervoer
						9222	Railvervoer
				923	Luchtvaart	9231	Vlieger
						9232	Verkeersleiding

Sectorgroep	Sector		Rubrieksgroep		Rubriek	
					9239	Luchtvaart overig
			924	Scheepvaart	9241	Scheepvaart algemeen, varend
					9249	Scheepvaart overig
			925	Ladingbehandeling	9251	Ladingbehandeling algemeen
					9252	Intern transport
					9253	Vervoer gevaarlijke stoffen
	97	Horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport en logistiek met differentiatie	**974**	**Transport en logistiek met techniek**	9741	Luchtvaart
					9742	Scheepswerktuigkundige/ maritiem officier
					9743	Schipper
					9744	Scheeps(radio)communicatie
					9747	Scheepvaart overig

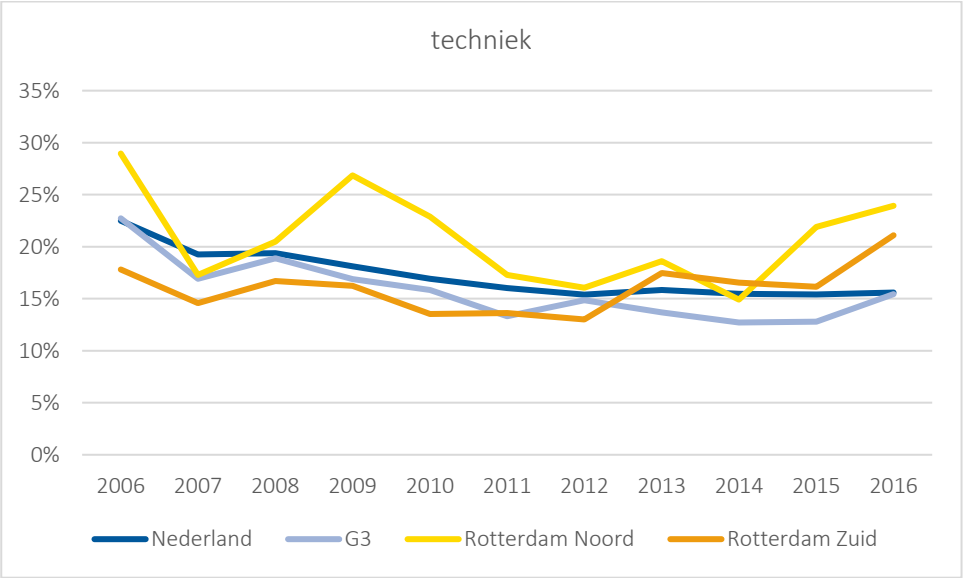
Bron: Standaard Onderwijsindeling 2006

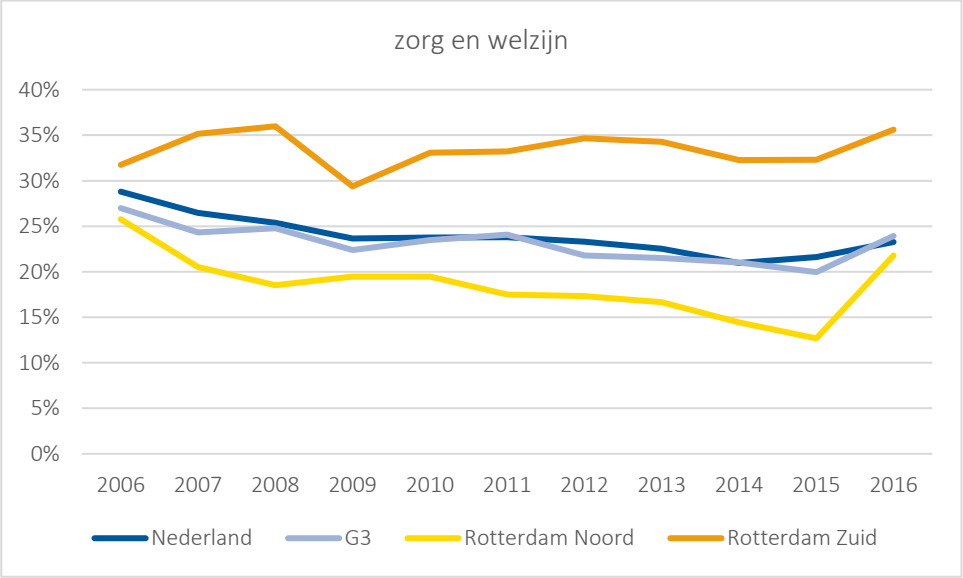
BIJLAGE ONDERWIJSRESULTATEN

III BIJLAGE ONDERWIJSRESULTATEN

III.1 VOORTGEZET ONDERWIJS

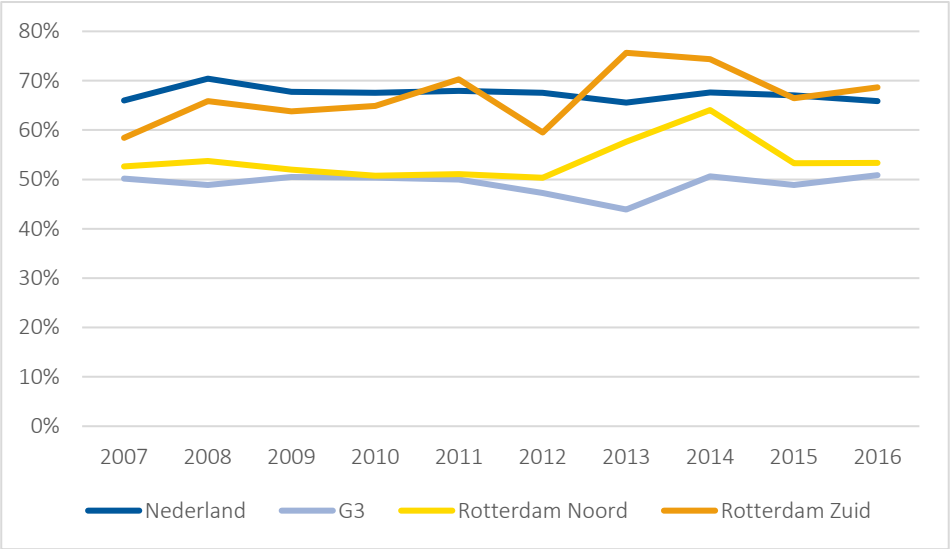
Figuur III.1 Percentage leerlingen met een migratieachtergrond met sectorkeuze techniek of zorg en welzijn (vmbo bkg, leerjaar 3)





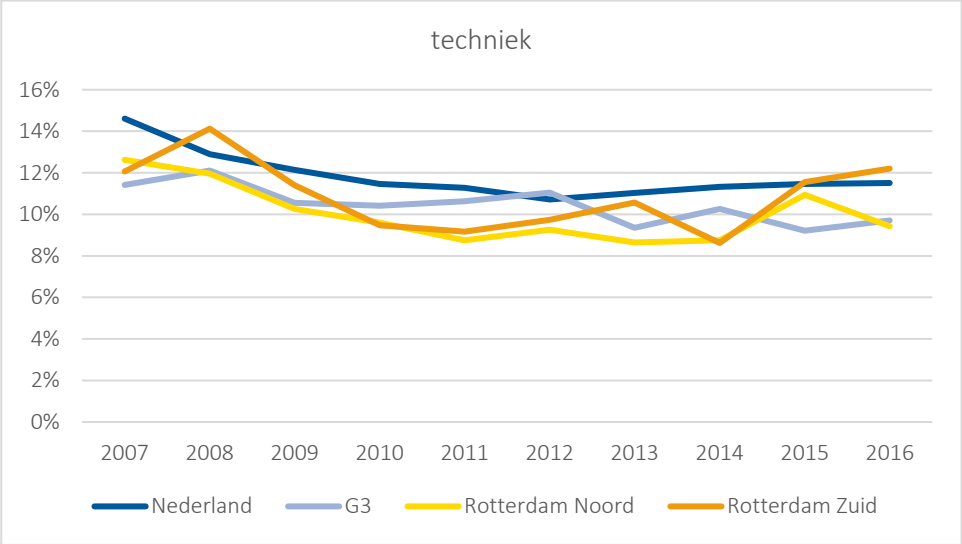
III.2 DOORSTROOM VMBO NAAR MBO

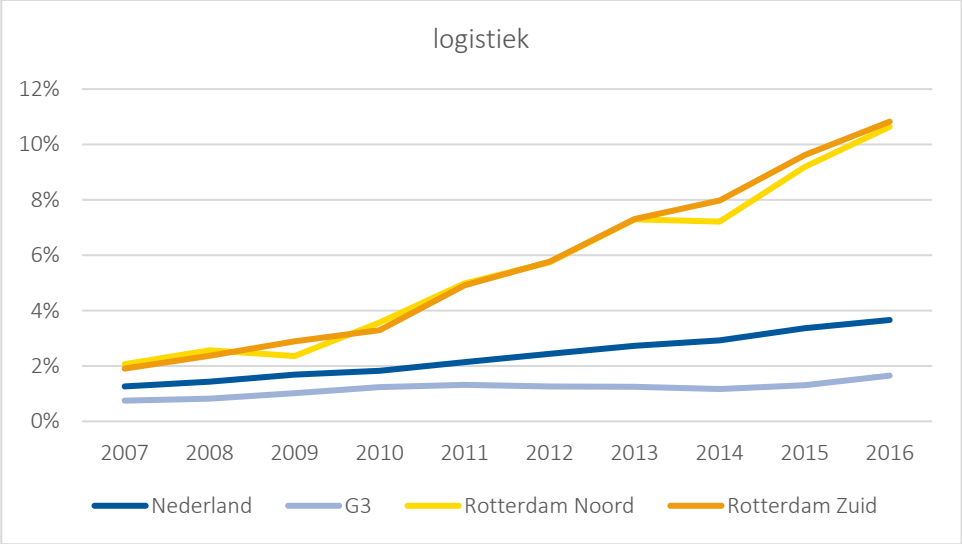
Figuur III.2 Doorstroom vanuit vmbo-sector techniek naar mbo-sector techniek of logistiek

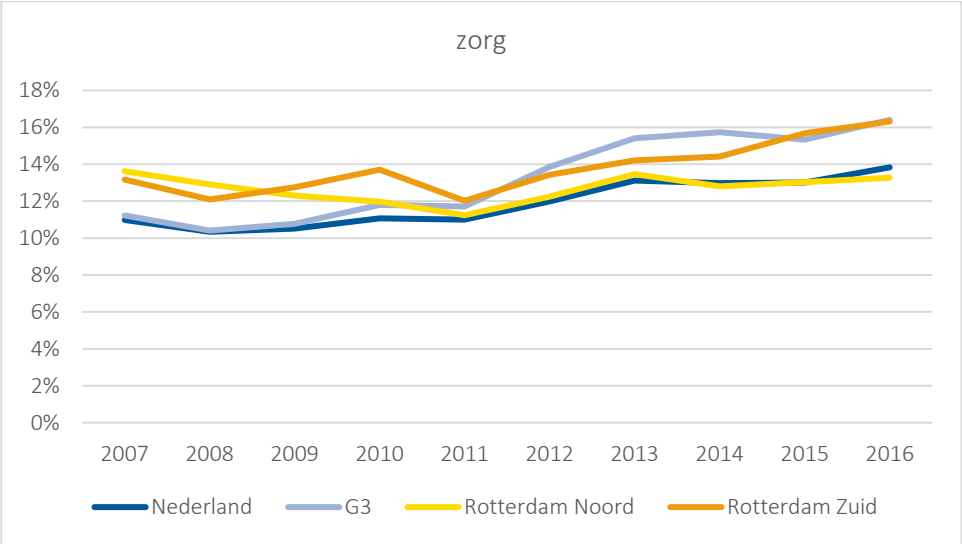


III.3 MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS

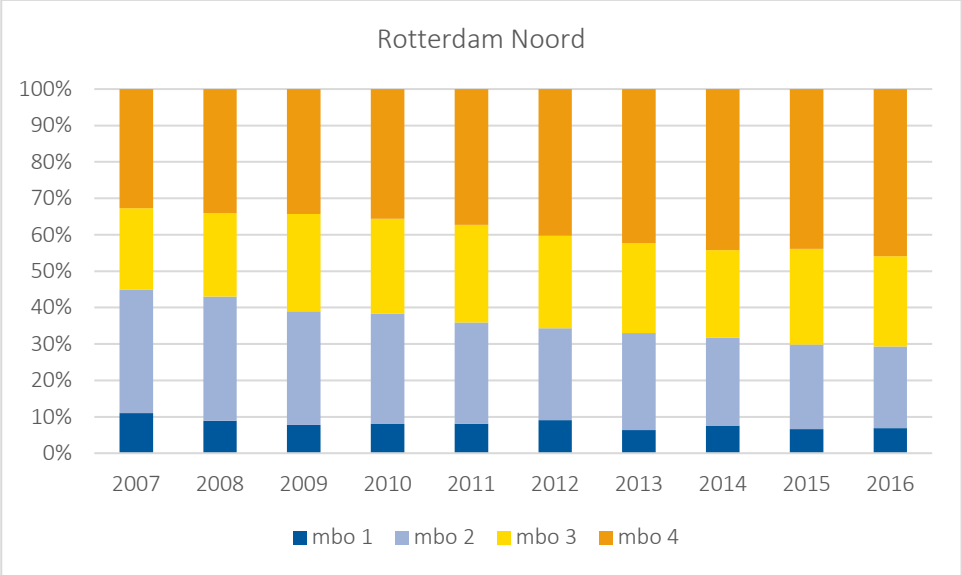
Figuur III.3 Percentage eerstejaars mbo'ers met een migratieachtergrond met opleiding in de sectoren techniek, logistiek of zorg

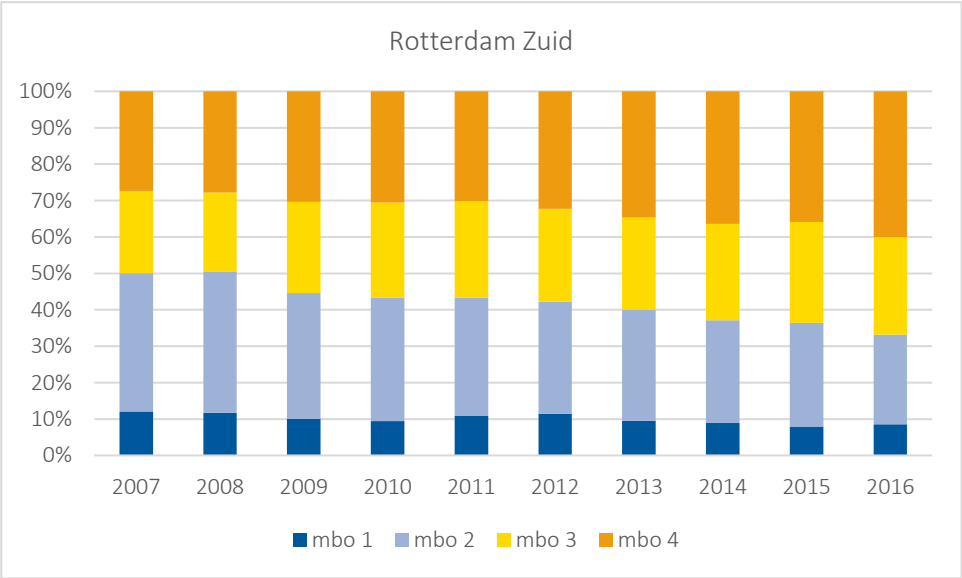




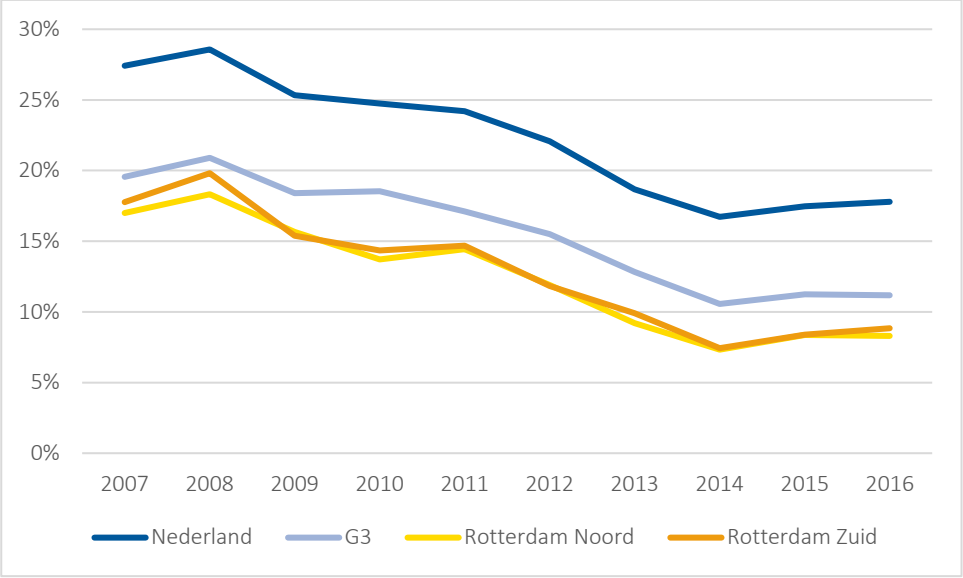


Figuur III.4 Percentage eerstejaars mbo'ers naar opleidingsniveau

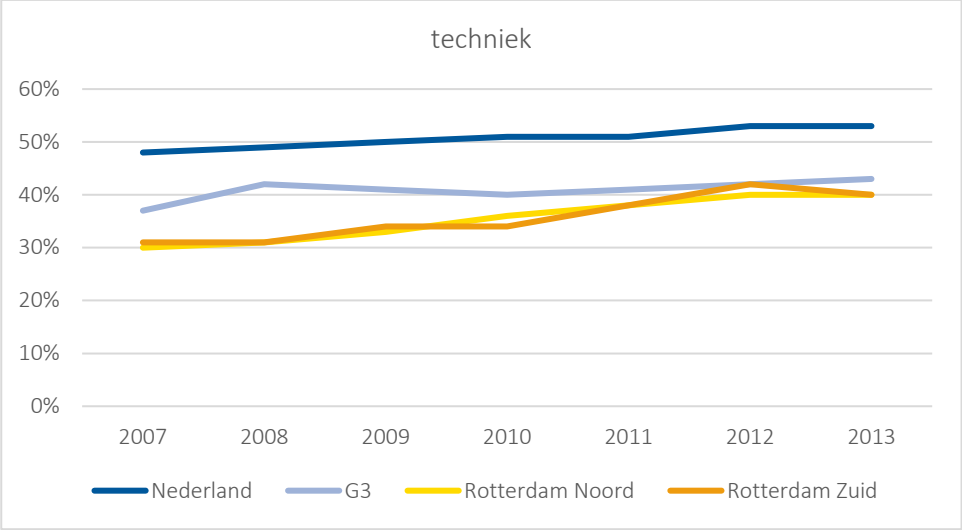


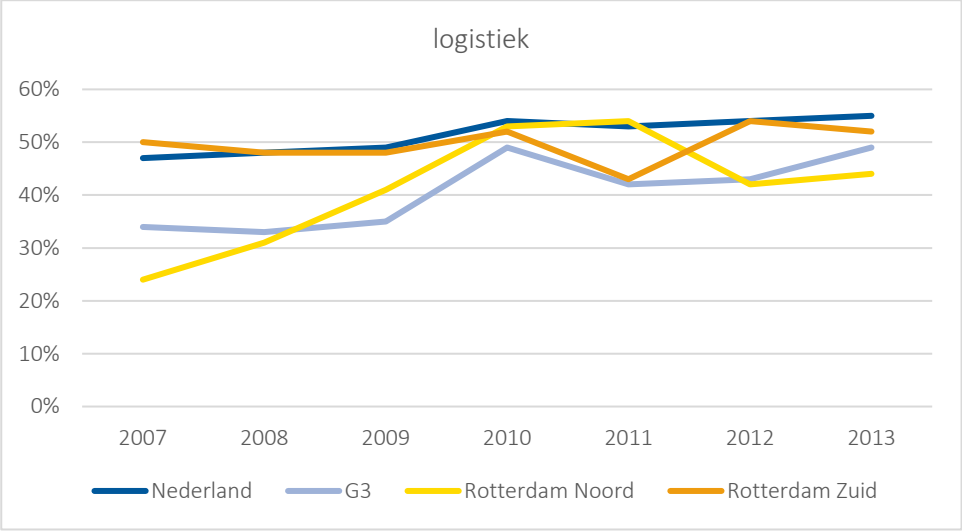


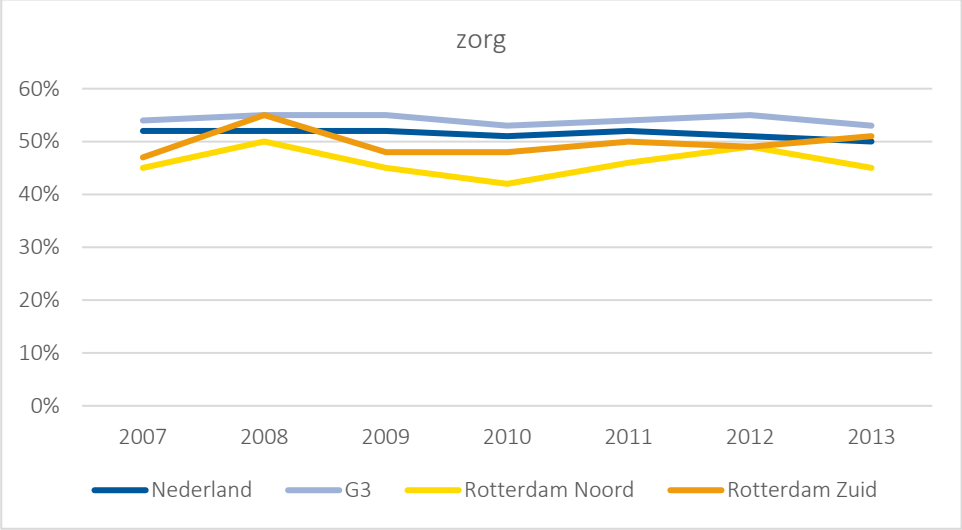
Figuur III.5 Percentage eerstejaars mbo'ers in beroepsbegeleidende leerweg (BBL)



Figuur III.6 Percentage mbo'ers dat 3 jaar na start in een diploma heeft in dezelfde sector







IV

BIJLAGE ARBEIDSMARKTRESULTATEN

IV BIJLAGE ARBEIDSMARKTRESULTATEN

Tabel IV.1 Fracties baan naar richting en niveau onderwijs – mbo uitval

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	39.64%	40.32%	44.36%	53.04%
mbo 3	46.42%	48.49%	50.53%	59.90%
mbo 4	44.64%	47.85%	50.77%	57.83%
techniek				
mbo 2	48.14%	47.13%	50.73%	62.09%
mbo 3	50.86%	50.87%	53.08%	68.46%
mbo 4	52.29%	57.68%	55.05%	62.32%
zorg				
mbo 2	25.65%	21.05%	28.02%	38.49%
mbo 3	40.09%	44.20%	47.57%	60.94%
mbo 4	48.28%	50.80%	52.96%	59.68%
logistiek				
mbo 2	57.86%	50.22%	54.02%	65.72%
mbo 3	64.61%	44.37%	52.83%	68.64%
mbo 4	42.54%	45.83%	48.72%	61.90%

Tabel IV.2 Fracties baan (deeltijd) naar richting en niveau onderwijs – mbo uitval

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	27.13%	27.39%	29.78%	36.80%
mbo 3	31.40%	31.33%	33.46%	41.54%
mbo 4	29.45%	30.53%	32.07%	38.45%
techniek				
mbo 2	38.06%	36.40%	38.58%	50.68%
mbo 3	39.10%	40.99%	40.45%	56.65%
mbo 4	35.83%	39.35%	36.33%	44.85%
zorg				
mbo 2	14.18%	11.38%	15.60%	21.79%
mbo 3	23.10%	27.90%	29.73%	39.02%
mbo 4	30.89%	32.68%	32.47%	37.69%
logistiek				
mbo 2	45.70%	38.37%	41.88%	52.94%
mbo 3	54.90%	31.43%	42.20%	55.21%
mbo 4	26.83%	27.98%	31.41%	46.25%

Tabel IV.3 Fracties uitkering naar richting en niveau onderwijs – mbo uitval

	Rotterdam Zuid	Rotterdam Noord	G3	Nederland
overig				
mbo 2	22.09%	20.00%	19.03%	16.34%
mbo 3	17.18%	14.97%	14.29%	12.04%
mbo 4	13.40%	11.87%	11.94%	10.37%
techniek				
mbo 2	17.08%	16.83%	15.00%	13.09%
mbo 3	13.34%	9.70%	9.51%	8.10%
mbo 4	11.84%	8.68%	8.90%	7.66%
zorg				
mbo 2	26.44%	32.41%	28.56%	24.50%
mbo 3	26.84%	24.04%	22.94%	15.37%
mbo 4	13.96%	11.32%	12.06%	10.66%
logistiek				
mbo 2	15.81%	19.18%	16.86%	13.21%
mbo 3	7.05%	20.36%	14.94%	9.17%
mbo 4	11.56%	9.22%	9.39%	6.70%

Dit rapport doet verslag van onderzoek in het kader van het programma BRIDGE, dat wordt uitgevoerd met financiële steun van de Europese Commissie (Urban Innovative Actions).

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

www.seor.nl