LEERLINGVISIE

Wat jongeren verder helpt

Zes inzichten over wat jongeren nodig hebben om hun weg te vinden in onderwijs en werk



Iedereen groeit met JINC.

INHOUD

Voorwoord 3

1. De kern
Zes inzichten in één oogopslag 4

2. Wat zien we in de praktijk? 5

1 2.1 Motivatie: let ook op de omstandigheden 5

2 2.2 Begeleiding: één persoon maakt het verschil 8

3 2.3 Werknemersvaardigheden: hier gaat het vaak mis 11

4 2.4 Systeemvaardigheden: het probleem achter het probleem 14

5 2.5 Keuzemomenten: kiezen met een beperkt beeld 17

6 2.6 Overstapmomenten: als alles tegelijk verandert 20

3. Wat betekent dit? 23

4. Wat betekenen deze inzichten voor de praktijk? 25

Tot slot 28

Bronnenlijst 29

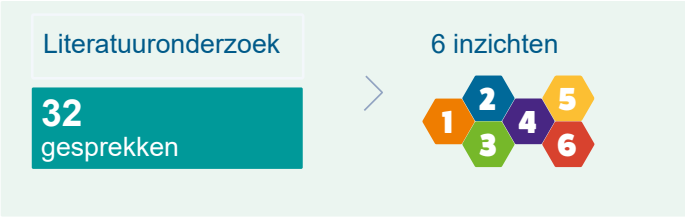
Waarom deze leerlingvisie?

Jongeren moeten steeds vroeger keuzes maken over school, studie en werk. Wat helpt hen daarbij? En waardoor lopen sommige jongeren vast, terwijl anderen juist stappen vooruitzetten?

In gesprekken met jongeren horen we steeds opnieuw hoe belangrijk toekomstperspectief, ervaringen en ontmoetingen zijn. Verhalen over een docent die vertrouwen gaf. Een stagebegeleider die verwachtingen uitlegde. Een professional die een nieuwe mogelijkheid liet zien. Jongeren vertellen dat één gesprek, één ervaring of één persoon soms het verschil kan maken tussen vastlopen en verder komen.

Dat wilden we verder onderzoeken. We wilden beter begrijpen welke factoren daarbij een rol spelen. Daarbij hebben we bewust niet gekeken naar onze eigen projecten of aanpak. Als organisatie die dagelijks tussen de leefwereld van jongeren en die van onderwijs, werkgevers en beleid staat, wilden we beter begrijpen wat jongeren verder helpt in school en werk. Door die ervaringen en inzichten zichtbaar te maken, willen we bijdragen aan een beter gesprek over wat jongeren helpt. In het onderwijs, op de werkvloer en in beleid.

Juist nu jongeren te maken krijgen met toenemende verwachtingen, complexe keuzes en een snel veranderende samenleving, is dit relevanter dan ooit. Voor deze leerlingvisie combineerden we literatuuronderzoek met 32 gesprekken met jongeren, docenten, werkgevers en experts.



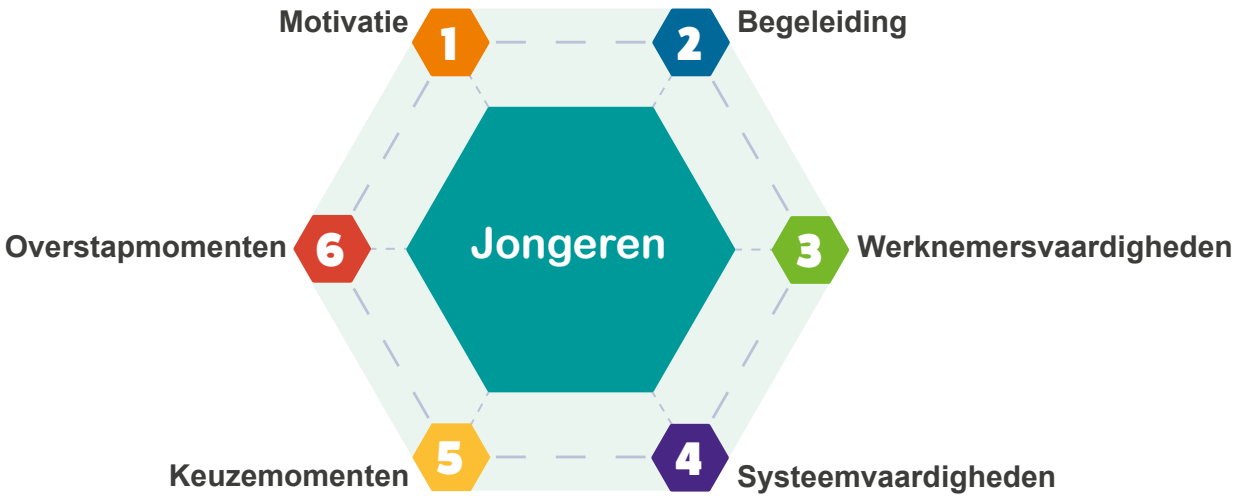
Steeds opnieuw kwamen dezelfde zes thema's terug. Ze gaan over motivatie, begeleiding, werknemersvaardigheden, systeemvaardigheden, kennis van opleidingen en arbeidsperspectief, en overstapmomenten. Samen laten ze zien wat jongeren helpt om hun weg te vinden in school en werk, en waar zij onderweg tegenaan lopen.

In deze whitepaper delen we die zes inzichten. Ze zijn relevant voor iedereen die met jongeren werkt, hen begeleidt of beleid voor hen maakt. Ze helpen om beter te begrijpen wat jongeren nodig hebben om hun kansen te benutten en hun weg te vinden in onderwijs, werk en zelfstandigheid.

Eén gesprek, één ervaring of één persoon kan soms het verschil maken tussen vastlopen en verder komen.

Zes inzichten in één oogopslag

Zes inzichten over wat jongeren nodig hebben om hun weg te vinden in onderwijs en werk



1 Motivatie

Jongeren willen vooruit, maar hun motivatie hangt samen met hun omgeving.

Wat helpt:

- toekomstperspectief
- persoonlijke aandacht
- positieve benadering

2 Begeleiding

Jongeren leren als ze zich veilig en serieus genomen voelen en duidelijkheid hebben.

Wat helpt:

- persoonlijke begeleiding
- echte verbinding
- duidelijke kaders

3 Werknemersvaardigheden

Iets kunnen is nog niet hetzelfde als weten wat een werkgever van je verwacht.

Wat helpt:

- leren in de praktijk
- verwachtingen uitspreken
- mogen leren van fouten

4 Systeemvaardigheden

Kennis van systemen en weten waar je terechtkunt, zijn voorwaarden voor succes.

Wat helpt:

- het probleem achter het probleem zien
- hulp bij praktische zaken

5 Keuzemomenten

Een realistisch beeld van opleidingen en beroepen helpt bij passende keuzes.

Wat helpt:

- praktijkervaringen
- kennis over baankansen
- concrete informatie

6 Overstapmomenten

Wat eerder nauwelijks opviel, kan bij een overstap ineens een drempel worden.

Wat helpt:

- goede voorbereiding
- tijdige begeleiding
- duidelijke verwachtingen

2.1 Motivatie: let ook op de omstandigheden

Motivatie wordt beïnvloed door toekomstperspectief, omstandigheden en ervaringen

Het moment

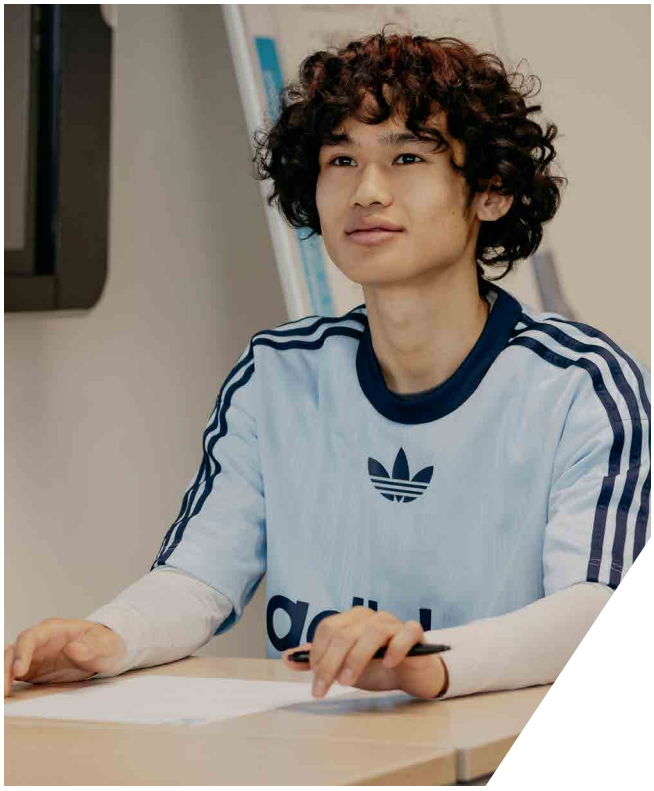
Je moet een opleiding kiezen. Een stage zoeken. Nadenken over wat je later wilt worden.

Ondertussen probeer je school, werk, vrienden en thuis te combineren. Iedereen vraagt wat je later wilt worden. Welke opleiding ga je doen? Wat wil je later worden? Waar ben je goed in?

Maar zelf weet je het soms nog niet.

De toekomst voelt ver weg, terwijl de keuzes die je nu maakt grote gevolgen lijken te hebben.

Het is niet altijd makkelijk om gemotiveerd te blijven voor iets waarvan je nog niet precies weet waar het naartoe leidt.



Wat laat de literatuur zien?

- Toekomstperspectief helpt jongeren om gemotiveerd te blijven voor school en werk.
- Motivatie groeit wanneer jongeren zich competent, verbonden en gezien voelen.
- Dagelijkse stress, financiële druk en onzekerheid kunnen motivatie onder druk zetten.
- Persoonlijke aandacht en betekenisvolle relaties versterken betrokkenheid en doorzettingsvermogen.

Bron: RKJGC (2021)

Wat zien we?

Pratend over keuzes, school en werk kwamen veel gesprekken uiteindelijk uit bij motivatie. En wat ons het meest opviel was dat jongeren zelden spraken over een gebrek aan motivatie. Veel vaker vertelden zij over omstandigheden die motivatie versterken of juist onder druk zetten. Bijvoorbeeld wanneer een opleiding niet bleek te passen bij hun verwachtingen, wanneer een doel ver weg voelde of wanneer zij niet goed wisten welke mogelijkheden er voor hen waren.

Een terugkerend thema is toekomstperspectief.
Vrijwel alle geïnterviewden (leerlingen, docenten en bedrijven) benadrukken dat jongeren intrinsiek gemotiveerd raken als zij begrijpen waar ze het voor doen.

> “***Ze ontdekken wat ze leuk vinden, wat ze kunnen. En dan gaan ze groeien.***
> Management Comenius Zamenhof

Ook raken ze gemotiveerd als ze ontdekken waar hun kwaliteiten liggen of zicht krijgen op wat een opleiding, stage of baan hen kan brengen. Succeservaringen helpen daarbij. Wie ervaart dat inspanning iets oplevert, krijgt vaak meer vertrouwen om een volgende stap te zetten. Dit sluit aan bij wat er in de literatuur wordt beschreven.

Daarnaast speelt persoonlijke aandacht een belangrijke rol. Jongeren noemen hoe belangrijk het is om gezien te worden. Een docent, mentor, begeleider of werkgever die vertrouwen uitspreekt, kan helpen om motivatie vast te houden.

> “***Dan voel je dat iemand aandacht voor je heeft, dat geeft een goed gevoel over jezelf en dan ga je beter presteren.***
> Leerling, Globe College

Andersom kunnen lage verwachtingen of het gevoel niet serieus genomen te worden juist ontmoedigend werken.

> “***Het is heel demotiverend als een docent zegt dat je iets niet kan, terwijl je het wel kan. Het is gewoon moeilijk.***
> Leerling, Globe College

Bovendien staan er allerlei andere krachten aan motivatie te trekken. Jongeren hebben te maken met sociale media, het beeld van snel succes en de aantrekkingskracht van direct geld verdienen. Docenten zien dat dit direct doorwerkt in motivatie om een diploma te halen.

> “***Ze willen allemaal vlogger of influencer worden en verwachten een Louis Vuitton-tas te kunnen kopen.***
> Decaan Emmacollege

Daarnaast spelen financiële zorgen, stress of verantwoordelijkheden thuis vaak een grotere rol dan van buitenaf zichtbaar is. Voor een deel van de jongeren is school daardoor niet de hoogste prioriteit. Niet omdat ze school onbelangrijk vinden, maar omdat de dagelijkse realiteit zoveel vraagt. Het beeld dat deze jongeren niet willen, doet dan geen recht aan wat er speelt. Zoals één van de geïnterviewden benadrukte: soms worden jongeren als lui gezien, terwijl zij juist voortdurend verschillende verantwoordelijkheden proberen te combineren.

> *“Je moet al die ballen hooghouden.”*
> Mbo-student

Wat op het eerste gezicht lijkt op een motivatieprobleem, blijkt in de praktijk daarom vaak ingewikkelder. De jongeren vertelden veel vaker over omstandigheden die motivatie versterken of juist onder druk zetten. In dat laatste geval wordt school of stage iets wat ‘erbij moet’, in plaats van iets waar energie uit wordt gehaald.

Wat vertelt dit ons?

De gesprekken laten zien dat motivatie geen vast gegeven is maar ontstaat en verandert in wisselwerking met de omgeving. Ze laten zien dat motivatie kan groeien én afnemen.

Jongeren willen vooruit, maar hun motivatie staat niet los van wat er om hen heen gebeurt. Aan de ene kant kunnen perspectief, aandacht, succeservaringen en omstandigheden een positief verschil maken in het vasthouden en versterken van motivatie. Aan de andere kant kunnen stress, zorgen of concurrerende prikkels die motivatie onder druk zetten.

Juist daarom is het interessant om verder te kijken dan de vraag of een jongere gemotiveerd is. De verhalen uit dit onderzoek laten zien dat achter motivatie vaak een veel groter verhaal schuilgaat.

In het kort:

▲ *Motivatie groeit wanneer jongeren...*

- zich gezien voelen
- vertrouwen krijgen
- weten waarvoor ze het doen

▼ *Motivatie neemt af wanneer dit de overhand krijgt...*

- druk
- onzekerheid
- negatieve verwachtingen
- gebrek aan perspectief

2.2 Begeleiding: één persoon maakt het verschil

Relaties en begeleiding helpen jongeren verder

Het moment

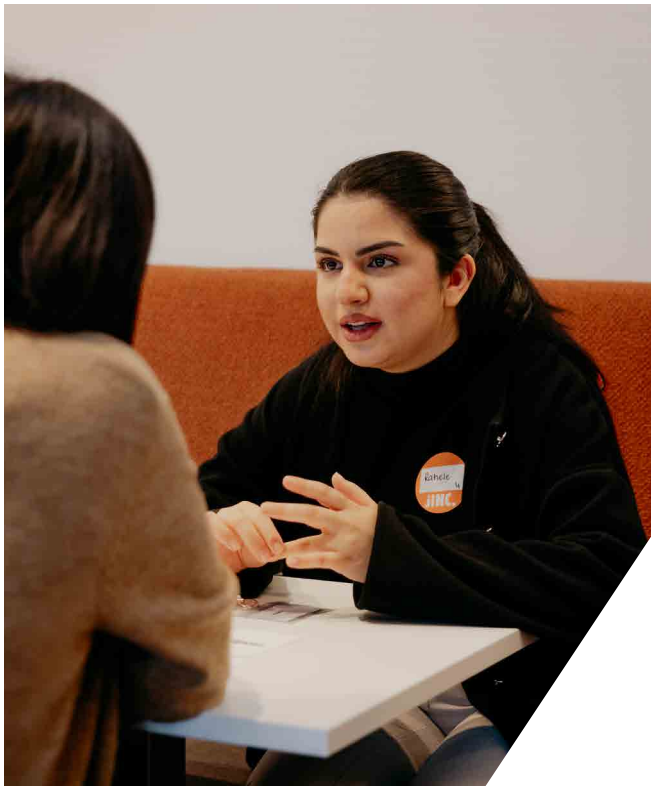
Je twijfelt. Over je opleiding. Over je stage. Misschien zelfs over of je wel op de juiste plek zit.

Mensen om je heen verwachten dat je keuzes maakt, maar zelf weet je het nog niet zeker.

Dan stelt iemand een eenvoudige vraag: hoe gaat het eigenlijk met je?

Omdat iemand echt benieuwd is naar het antwoord.

Soms is dat het moment waarop een gesprek begint dat je verder helpt.



Wat laat de literatuur zien?

- Begeleiding en relatie zijn belangrijke factoren in het succesvol doorlopen van onderwijs, stage en werk.
- Jongeren hebben behoefte aan volwassenen die betrokken zijn én duidelijk maken wat er van hen wordt verwacht.
- Gezien worden en weten waar je aan toe bent blijken belangrijke voorwaarden voor ontwikkeling.
- Rond overstappen en stages is de kwaliteit van begeleiding extra belangrijk.
- Praktijkervaringen krijgen meer betekenis wanneer jongeren daarbij worden begeleid.

Bronnen: ECBO (2025), Youngworks (2020)

Wat zien we?

Het belang van begeleiding komt steeds terug. We hebben de gesprekken naast elkaar gelegd en zien steeds hetzelfde patroon terug: jongeren noemen vaak één persoon die verschil maakte.

> ***Als mijn docent er niet was, was ik waarschijnlijk gestopt.***
> Mbo-student

Vaak zijn het niet zozeer grote interventies, maar juist kleine momenten die blijven hangen.

- Een docent die vertrouwen uitspreekt
- Een stagebegeleider die uitlegt wat er wordt verwacht
- Een begeleider of coach die bereikbaar blijft op momenten dat het moeilijk wordt

> ***Als ik de volgende dag langsga en zeg: ik ben trots op jou, dan denken ze: iemand ziet mij.***
> Miriam, ROC van Amsterdam

Jongeren geven aan dat zij beter tot hun recht komen wanneer iemand hen ziet, luistert en serieus neemt. Tegelijkertijd blijkt begeleiding meer te zijn dan aandacht alleen. Ook duidelijkheid speelt een belangrijke rol. Jongeren hebben behoefte aan mensen die verwachtingen uitspreken, feedback geven en helpen om volgende stappen inzichtelijk te maken.

> ***Het is belangrijk dat leerlingen weten waar ze aan toe zijn en wat de grenzen zijn.***
> Directie Globe College

Dat zien scholen, werkgevers en begeleiders ook terug in de praktijk. Jongeren ontwikkelen zich vaak sneller wanneer zij weten bij wie ze terechtkunnen en ervaren dat iemand betrokken blijft, ook als het even tegenzit. Door werkdruk, personeelstekorten en tijdgebrek schiet begeleiding er soms bij in.

> ***De intentie is er, maar het lukt niet altijd.***
> Dennis, Domino’s Pizza

Wat vertelt dit ons?

Uit de gesprekken komt naar voren dat jongeren zich zelden alleen ontwikkelen. Achter veel positieve stappen schuilt iemand die aandacht gaf, vertrouwen uitsprak of hielp om de volgende stap te zetten. Dat geldt juist op momenten waarop jongeren nieuwe keuzes moeten maken of in een onbekende omgeving terechtkomen. Een nieuwe opleiding, een stage of een eerste baan brengt onzekerheid met zich mee. Juist dan blijkt het waardevol als er iemand is die meedenkt, vragen stelt of vertrouwen uitspreekt.

Jongeren waarderen aandacht, maar noemen net zo vaak het belang van duidelijke verwachtingen en eerlijke feedback. Gezien worden én weten waar je aan toe bent blijken vaak samen op te gaan.

Dit komt overeen met wat we uit het literatuuronderzoek haalden. De gesprekken laten zien dat begeleiding niet altijd groots of ingewikkeld hoeft te zijn. Soms begint het met iemand die op het juiste moment aandacht heeft en blijft vragen hoe het gaat.

> “***Je kunt beter iemand hebben die jouw taal spreekt en hetzelfde heeft meegemaakt.***
> Mathijs, Owner operator McDonald’s

In het kort

De gesprekken laten zien dat begeleiding vaak klein begint. Dat hoeven geen grote programma’s of interventies te zijn, maar met aandacht, vertrouwen en duidelijkheid.

Opvallend veel jongeren noemen één persoon die hen verder hielp op een belangrijk moment in hun ontwikkeling.



2.3 Werknemersvaardigheden: hier gaat het vaak mis

Veel verwachtingen op de werkvloer blijven impliciet

Het moment

Je krijgt feedback tijdens je stage.

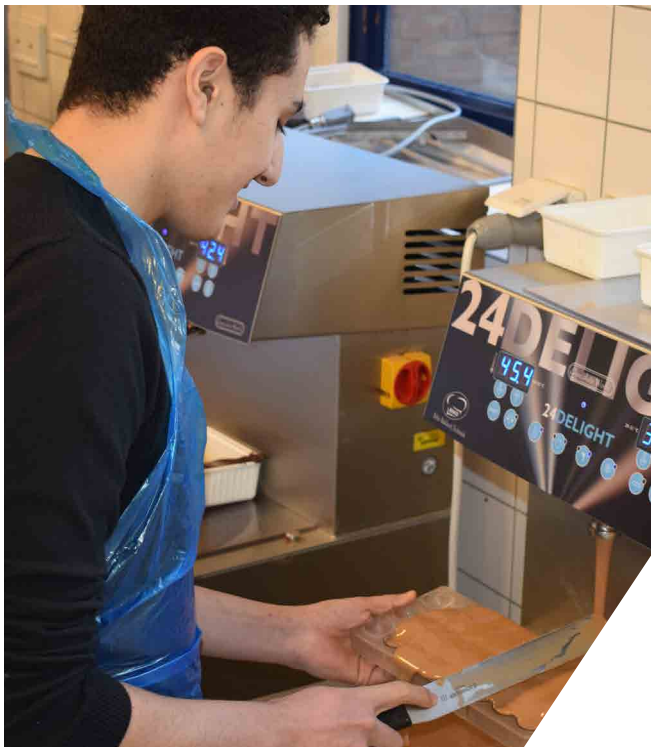
Voor je begeleider is het een leerpunt. Een tip voor de volgende keer.

Voor jou voelt het alsof je iets fout hebt gedaan.

De rest van de dag denk je erover na. Had je dit moeten weten? Heb je iets verkeerd gedaan?

Durf je nog een vraag te stellen?

Wat voor de één een gewone werkdag is, kan voor de ander een moment zijn waarop onzekerheid toeslaat.



Wat laat de literatuur zien?

- Werknemersvaardigheden zijn een belangrijke voorwaarde voor een duurzame start op de arbeidsmarkt.
- Het gaat daarbij niet alleen om vakkennis, maar ook om gedrag, communicatie, verantwoordelijkheid en omgaan met verwachtingen.
- Jongeren leren deze vaardigheden vooral door mee te lopen, te oefenen en ervaringen op te doen in de praktijk.
- Feedback en reflectie dragen het meest bij aan leren wanneer zij plaatsvinden in dialoog met anderen.

Bronnen: SEO (2021), KOHNstamminstituut (2022)

Wat zien we?

Zodra het gesprek over stages en werk ging, bleek het zelden alleen over vakkennis te gaan. Als het schuurt op stage, gaat het meestal over werknemersvaardigheden en verwachtingen. Werkgevers noemen bijvoorbeeld initiatief nemen, communiceren, afspraken nakomen, vragen stellen en omgaan met feedback. Vaardigheden die voor ervaren collega's vanzelfsprekend lijken, maar die voor veel jongeren nog nieuw zijn.

> ***Ze moeten leren wat er van je verwacht wordt als werknemer. En in hun hoofd zijn ze daar soms gewoon nog niet.***
> Campus recruiter Stedin

Juist daar ontstaat regelmatig miscommunicatie. Werkgevers verwachten dat jongeren zelf aangeven wanneer iets niet lukt. Jongeren denken juist dat ze beter kunnen afwachten of niemand tot last moeten zijn. Werkgevers zien weinig initiatief, terwijl jongeren proberen het juiste te doen.

De literatuur bevestigt dat jongeren dergelijke werknemersvaardigheden vooral ontwikkelen in de praktijk, door feedback te krijgen en hierover in gesprek te gaan. Maar het omgaan met feedback blijkt een knelpunt. Waar werkgevers feedback zien als onderdeel van leren en ontwikkelen, ervaren jongeren het soms als kritiek. Veel jongeren weten dat fouten maken erbij hoort. Toch kan het zorgen voor stress, trekken ze zich terug of proberen iets minder snel opnieuw. Dit spanningsveld, weten dat fouten maken erbij hoort, maar emotioneel niet durven, komt in veel gesprekken terug.

Zelfde moment, ander beeld

	Werkgever	Jongere
Als iets niet lukt	verwacht: jongere geeft het zelf aan	denkt: afwachten, niemand tot last zijn
Initiatief	ziet weinig initiatief	probeert het juiste te doen
Feedback	onderdeel van leren en ontwikkelen	voelt soms als kritiek

> ***Ze willen eigenlijk helemaal niets oplossen. Ze zijn heel confrontatie-mijdend.***
> Praktijkopleider Partou

> ***Je moet dan altijd zeggen: het is niet erg dat je het fout hebt gedaan. We gaan het nog een keer proberen. Want anders schieten ze helemaal in de stress.***
> Management Aristo Meeting Centre

> ***Ze hebben nog liever dat ze niet komen, dan dat ze iets fout doen.***
> Decaan Broeklandcollege

Wat vertelt dit ons?

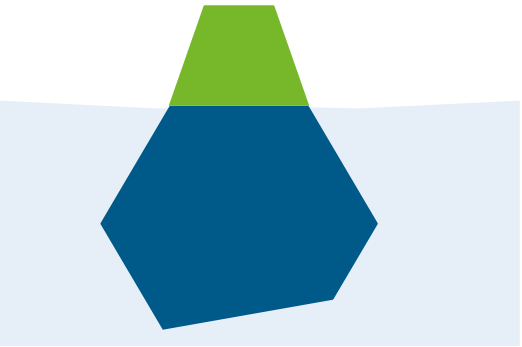
De gesprekken laten zien dat werknemersvaardigheden niet vanzelf ontstaan. Jongeren ontwikkelen deze vaardigheden juist door ervaring op te doen, fouten te maken en daarvan te leren. Veel verwachtingen op de werkvloer blijven onuitgesproken waardoor misverstanden snel oplopen. Jongeren worden beoordeeld op ongeschreven regels die nooit expliciet zijn gemaakt.

> “***Op school leer je dat [werknemersvaardigheden] niet echt, dat leer je op werk.***
> Leerling Globe College

> “***School kan veel zeggen, maar je moet het zelf realiseren. Als je het meemaakt, dan weet je pas wat het betekent.***
> Mbo-student

Voor een werkgever kan iets logisch lijken, terwijl een jongere die ongeschreven regels nog niet kent. Wat wordt bedoeld met initiatief nemen? Wanneer stel je een vraag? Wat doe je als je een fout maakt?

> “***Hij ging [wachtende op een sollicitatiegesprek] achterover zitten, capuchon op… niemand had hem ooit verteld waarom dat niet kon.***
> Rachid, Young Ambition



Boven water: ‘iets kunnen’

Vakkennis: wat je kunt en wat zichtbaar is.

Onder water: ‘je gedragen als werknemer’

- initiatief nemen
- communiceren
- afspraken nakomen
- vragen stellen
- omgaan met feedback

Jongeren hebben wel degelijk een beeld van wat ‘goed werknemerschap’ inhoudt, maar dit beeld is vooral impliciet en gebaseerd op observatie en ervaring, niet op expliciete begeleiding. ‘Iets kunnen’ en ‘je gedragen als werknemer’ zijn twee verschillende dingen. De verhalen uit het onderzoek laten zien dat juist daar veel te winnen valt. Jongeren weten vaak wel wat belangrijk is, maar zijn die vaardigheden nog aan het ontwikkelen. Wat initiatief nemen, professioneel communiceren of omgaan met feedback precies betekent, leren ze vooral door ervaring op te doen in de praktijk. Ze zijn nog volop bezig om zich een nieuwe omgeving eigen te maken.

In het kort

Op stage of werk ontstaan regelmatig misverstanden over verwachtingen, feedback en omgangsvormen. Wat voor een werkgever vanzelfsprekend is, kan voor jongeren nog nieuw zijn. Door verwachtingen samen te bespreken en ruimte te geven om te oefenen en fouten te maken, kunnen jongeren deze werknemersvaardigheden ontwikkelen.

2.4 Systeemvaardigheden: het probleem achter het probleem

Kennis van systemen en weten waar je terechtkunt, zijn voorwaarden voor succes

Het moment

Je hebt eindelijk besloten welke opleiding je wilt gaan doen. Nu begint het echte regelwerk.

Je hebt een DigiD nodig. Formulieren moeten worden ingevuld. Er komen e-mails binnen van instanties die je niet kent.

Je moet iets regelen met studiefinanciering, vervoer of een stage.

Iedereen gaat ervan uit dat je wel weet hoe dit werkt. Voor jou is het de eerste keer.



Wat laat de literatuur zien?

- Jongeren krijgen bij de overgang naar mbo, werk en volwassenheid te maken met meer praktische verantwoordelijkheden, terwijl tegelijkertijd meer zelfstandigheid van hen wordt verwacht.
- Praktische en institutionele vaardigheden, zoals inschrijven, omgaan met overheidsinstanties en financiële zelfredzaamheid, zijn niet voor alle jongeren vanzelfsprekend.
- Er kan een kloof ontstaan tussen wat jongeren aankunnen en wat onderwijs- en overheidsinstellingen van hen verwachten.
- Systeemvaardigheden hangen sterk samen met wat jongeren thuis of in hun omgeving meekrijgen.
- Wanneer die ondersteuning ontbreekt, worden deze vaardigheden binnen onderwijs en begeleiding niet altijd structureel aangeleerd.

Bronnen: NJI (2025), ECBO (2025)

Wat zien we?

In de gesprekken kwamen systeemvaardigheden naar voren als een belangrijk thema. Maar omdat veel van deze uitdagingen zich achter de schermen afspelen, blijven ze gemakkelijk buiten beeld.

Jongeren krijgen regelmatig te maken met procedures, formulieren en regels waar zij weinig ervaring mee hebben. Denk aan het aanvragen van een DigiD, het regelen van studiefinanciering, het begrijpen van officiële communicatie of het organiseren van vervoer naar school of stage.

> *“Ik weet nog niet hoe ik me moet inschrijven voor het mbo.*
> Leerling Globe College

Van jongeren wordt steeds meer verwacht dat zij dit soort zaken zelfstandig regelen. Maar niet iedereen heeft daar al ervaring mee of weet vanzelf waar hulp te vinden is.

> *“Ik heb ouders van leerlingen die geen Nederlands kunnen lezen, of leerlingen die de DigiD van hun moeder gebruiken.*
> Decaan, MPower

Wanneer iets niet lukt, kan dat worden gezien als een gebrek aan motivatie. Terwijl daar soms iets heel praktisch achter zit: een jongere weet niet welke stappen nodig zijn, begrijpt een formulier niet of weet niet waar hulp te vinden is.

Digitale basisvaardigheden zijn evenmin vanzelfsprekend; of in ieder geval niet altijd toereikend. Jongeren zijn vaardig met hun telefoon en social media, maar dat vertaalt zich niet automatisch naar digitale vaardigheden die nodig zijn voor school en werk.

Vaardig
telefoon en social media

≠

Nodig voor school en werk
laptop, e-mail, digitale systemen

> *“Ze weten niet wat ze met een laptop moeten. Ze werken op hun telefoon, maar een e-mailprogramma is voor sommigen echt nieuw.*
> Campus recruiter Stedin

In verschillende gesprekken werd beschreven hoe dergelijke praktische problemen gevolgen kunnen hebben. Wat klein lijkt, kan daardoor een grote drempel worden. Een inschrijving die niet lukt, een digitaal systeem dat ze niet begrijpen of niet weten wat ze moeten regelen rond een overstap: het kan ervoor zorgen dat dingen blijven liggen, jongeren niet komen opdagen of fouten worden gemaakt.

Wat vertelt dit ons?

De verhalen uit het onderzoek laten zien dat systeemvaardigheden vaak functioneren als een stille randvoorwaarde voor succes.

Wie niet weet hoe een systeem werkt, welke stappen nodig zijn of waar hulp te vinden is, kan al vastlopen voordat opleiding, stage of werk echt begonnen is.

Dus naast aandacht voor grote keuzes en ambities, gaat het ook om dergelijke dagelijkse vaardigheden die nodig zijn om die keuzes daadwerkelijk uit te voeren.

Voordat opleiding, stage of werk begint

- ☐ DigiD kunnen aanvragen
- ☐ formulieren invullen
- ☐ officiële e-mails begrijpen
- ☐ inschrijven voor de opleiding
- ☐ studiefinanciering regelen
- ☐ vervoer naar school of stage

Wat je ziet
een motivatieprobleem

→

Wat er soms achterzit
een praktisch probleem

In het kort

Gebrek aan institutionele kennis en systeemvaardigheden is niet altijd zichtbaar, maar kan grote gevolgen hebben. DigiD, studiefinanciering, digitale systemen, vervoer of administratie: voor sommige jongeren vormen juist dit soort alledaagse zaken een drempel. Wat op het eerste gezicht een motivatieprobleem lijkt, blijkt soms vooral een praktisch probleem.

2.5 Keuzemomenten: kiezen met een beperkt beeld

Jongeren maken keuzes op basis van wat zij kennen en ervaren

Het moment

Een docent vraagt naar je vervolgopleiding. Je ouders vragen wat bij je past. Vrienden vertellen wat zij gaan doen.

Maar hoe kies je iets als je nog niet goed weet hoe een beroep er in de praktijk uitziet?

Soms kies je omdat iemand in je omgeving dezelfde keuze maakte. Omdat een opleiding interessant klinkt. Of omdat je denkt dat het bij je past.

Pas later ontdek je wat het werk echt inhoudt.



Wat laat de literatuur zien?

- Jongeren maken studie- en beroepskeuzes vaak op basis van beperkte informatie en voorbeelden uit hun directe omgeving.
- Praktijkervaring helpt jongeren om een realistischer beeld te krijgen van opleidingen en beroepen.
- Hoe concreter jongeren werk kunnen ervaren, hoe beter zij keuzes kunnen verbinden aan hun eigen interesses en talenten.
- Vroege kennismaking met verschillende beroepsmogelijkheden vergroot de kans op beter onderbouwde keuzes.

Bronnen: Universiteit Utrecht (2025), SEOR (2023), Youngworks (2020)

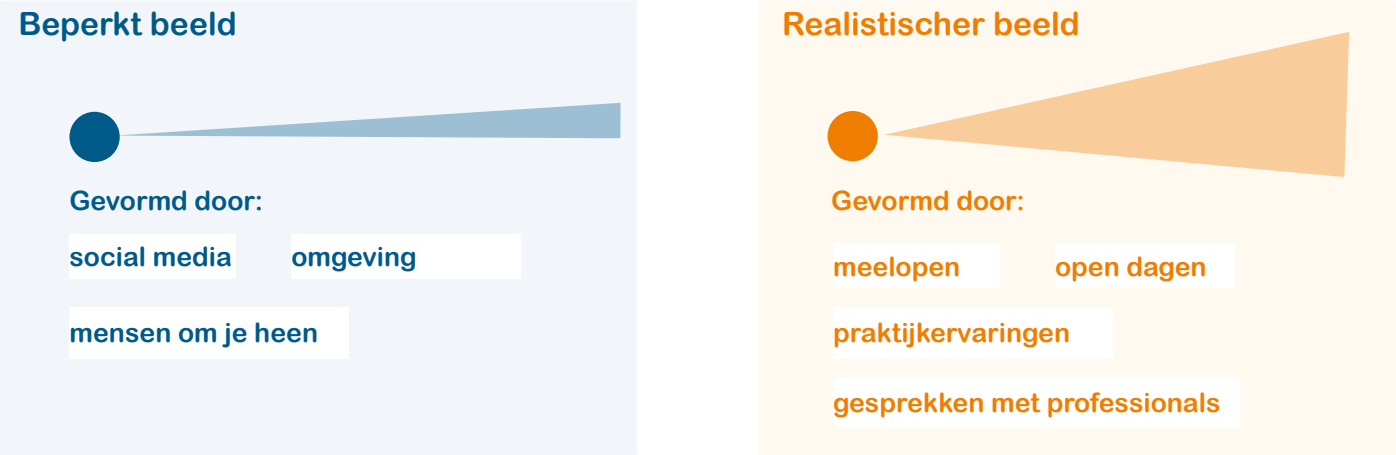
Wat zien we?

In veel gesprekken kwam naar voren dat jongeren belangrijke keuzes maken op basis van een beperkt beeld van opleidingen, beroepen en de arbeidsmarkt.

Dat is in de basis niet vreemd. Veel jongeren hebben nog weinig directe ervaring met de wereld van werk. Hun beeld wordt vaak gevormd door hun omgeving, social media en de mensen die zij in hun dagelijks leven tegenkomen.

> ***"Ik wil juridische dienstverlening doen, omdat ik mensen ken die dat ook doen en het leuk vinden."***
> Leerling Globe College

Juist daarom blijken concrete praktijkervaringen zo waardevol. Meelopen, open dagen, praktijkervaringen en gesprekken met professionals helpen jongeren om een realistischer beeld te krijgen van opleidingen en beroepen. Pas in de praktijk wordt soms duidelijk wat een opleiding of beroep daadwerkelijk inhoudt en of dat aansluit bij wat zij ervan verwachtten.



> ***"Ik had niet echt passie daarin… je kiest maar wat en dan pas besef je of je het leuk vindt of niet.***
> Mbo-student

Voor veel jongeren is een stage of werkervaring de eerste keer dat hun beeld van een opleiding of beroep wordt getoetst aan de praktijk. Dat betekent niet dat jongeren ondoordacht kiezen. Ze kiezen op basis van de informatie, voorbeelden en ervaringen die zij op dat moment hebben. Gaandeweg wordt hun beeld completer.

Wat vertelt dit ons?

De verhalen uit het onderzoek laten zien dat jongeren vaak kiezen op basis van de informatie en ervaringen die op dat moment beschikbaar zijn.

Bovendien vraagt een goede keuze niet alleen “wat vind ik leuk?”, maar ook een realistisch beeld van wat een opleiding en beroep daadwerkelijk inhouden.

Praktijkervaring blijkt daarin een belangrijke rol te spelen. Het leidt niet automatisch tot een passende keuze, maar kan jongeren wel helpen om eerder te ontdekken wat een opleiding of beroep daadwerkelijk inhoudt en of dat bij hen past.



In het kort

Jongeren maken belangrijke keuzes op een moment dat zij nog maar beperkt zicht hebben op opleidingen, beroepen en de arbeidsmarkt. Concrete ervaringen en ontmoetingen met de praktijk helpen om dat beeld realistischer te maken en te ontdekken wat een opleiding of beroep daadwerkelijk inhoudt.

2.6 Overstapmomenten: als alles tegelijk verandert

Overstapmomenten maken zichtbaar wat jongeren helpt om verder te komen

Het moment

Je begint aan een nieuwe opleiding. Nieuwe omgeving. Nieuwe mensen. Andere regels.

Op je vorige school wist je precies bij wie je moest zijn als je een vraag had. Nu moet je opnieuw ontdekken hoe alles werkt. Tegelijkertijd wordt verwacht dat je zelfstandiger bent en meer zelf regelt.

Maar wat als je niet weet hoe? Of als er thuis of om je heen niemand is die de weg in die nieuwe wereld goed kent?

Er verandert veel tegelijk.



Wat laat de literatuur zien?

- Overstapmomenten zijn kwetsbare fasen waarin meerdere veranderingen tegelijk plaatsvinden.
- Tijdens deze momenten komen motivatie, begeleiding, vaardigheden en praktische zelfredzaamheid samen.
- Goede voorbereiding en passende begeleiding vergroten de kans op een succesvolle overgang.
- Juist rond overstappen worden bestaande uitdagingen zichtbaar.
- Overstapmomenten werken als een vergrootglas: zij maken zichtbaar welke ondersteuning, vaardigheden en hulpbronnen jongeren al hebben en waar nog ontwikkeling nodig is.

Bronnen: SEO (2021), Kohnstamminstituut (2022), Youngworks (2020)

Wat zien we?

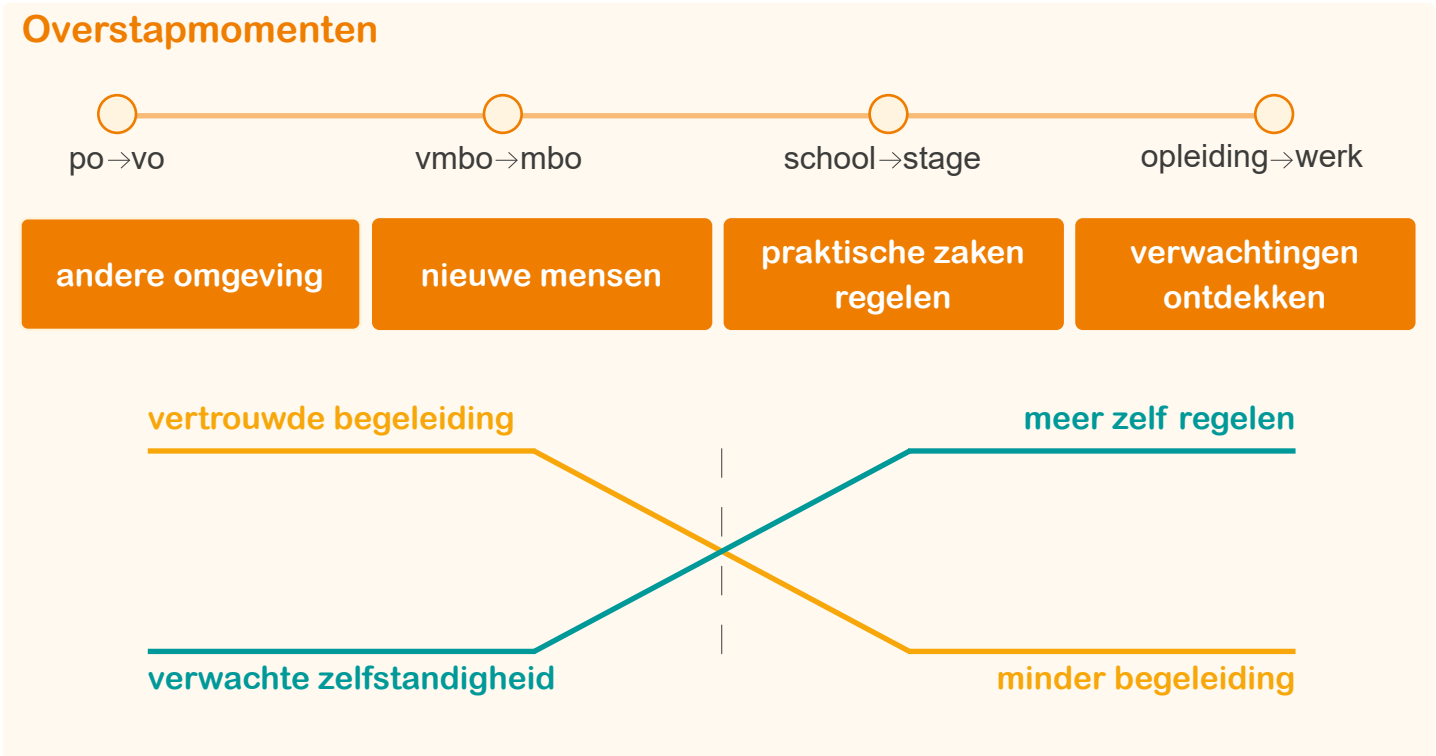
In de gesprekken kwamen overstapmomenten duidelijk naar voren als belangrijke en soms kwetsbare momenten in de ontwikkeling van jongeren. Of het nu gaat om de overgang van po naar vo, van vmbo naar mbo, van school naar stage of van opleiding naar werk: juist op die momenten krijgen jongeren te maken met nieuwe verwachtingen, verantwoordelijkheden en keuzes.

> “***Daar was ik echt Pietje, en hier ben ik gewoon nummer 23.***
> Oud-leerling, aangehaald door medewerkerPortusscholengroep

Wat opvalt, is dat verschillende uitdagingen dan samenkomen. Jongeren moeten wennen aan een andere omgeving, nieuwe mensen leren kennen, praktische zaken regelen en ontdekken wat er van hen wordt verwacht.

> “***In het begin was het een beetje eng… je verlaat je vrienden en docenten, alles is nieuw.***
> Mbo-student

Tegelijkertijd valt een deel van de vertrouwde begeleiding weg. Waar jongeren in een eerdere fase intensiever werden begeleid, wordt in een nieuwe omgeving vaak meer zelfstandigheid verwacht. Juist die combinatie kan een overstap ingewikkeld maken.



Wat vertelt dit ons?

Een overstap betekent meer dan een nieuw gebouw, een andere opleiding of een nieuwe werkplek. Het is vaak ook het moment waarop jongeren meer verantwoordelijkheid krijgen, meer zelf moeten regelen en nieuwe verwachtingen moeten leren kennen.

Juist dan wordt zichtbaar wat eerder misschien minder opviel.

- Sluiten de nieuwe verwachtingen aan bij wat een jongere al kent en kan?
- Is duidelijk wat er zelf geregeld moet worden?
- Is er iemand bij wie je terechtkunt als iets niet lukt?

Overstapmomenten werken als een vergrootglas. Ze maken zichtbaar waar verwachtingen en zelfstandigheid goed op elkaar aansluiten en waar een jongere nog extra houvast kan gebruiken.

In het kort

Een overstap is meer dan een verandering van school, opleiding, stage of werkplek. Juist dan komen nieuwe verwachtingen, meer zelfstandigheid, praktische uitdagingen en veranderingen in begeleiding samen.

Overstapmomenten werken als een vergrootglas: ze maken zichtbaar wat jongeren nodig hebben om verder te komen.



HOOFDSTUK 3:

Wat betekent dit?

De zes inzichten in deze leerlingvisie vertellen ieder een deel van het verhaal. Als we ze naast elkaar leggen, wordt duidelijk hoe sterk ze met elkaar samenhangen. Motivatie, begeleiding, werknemersvaardigheden, systeemvaardigheden, keuzemomenten en overstapmomenten staan niet los van elkaar.



Jongeren ontwikkelen zich niet los van hun omgeving

We kijken al snel naar wat een jongere zelf meebrengt: motivatie, vaardigheden, zelfstandigheid, een idee over de toekomst. De gesprekken laten zien dat die dingen niet op zichzelf staan. Ze kunnen veranderen door wat jongeren meemaken, wat er van hen wordt verwacht en welke mensen zij onderweg tegenkomen.
Deze gedachte sluit aan bij recente inzichten rond kansengelijkheid en inclusie. Daarin verschuift de aandacht steeds meer van wat een jongere wel of niet heeft, naar de vraag in welke omgeving een jongere leert, keuzes maakt en zich ontwikkelt. Ontwikkeling ontstaat niet alleen vanuit het individu, maar in de wisselwerking tussen jongeren en hun omgeving.
(bron: Nationaal Kennisinstituut Onderwijs, Gelijke kansen en inclusie)

Motivatie kan groeien als een jongere toekomstperspectief ervaart en zich gezien voelt. Vaardigheden ontwikkelen zich voor een belangrijk deel door te oefenen en ervaringen op te doen. En keuzes worden mede bepaald door wat een jongere kent en om zich heen ziet.

Juist tijdens overstappen wordt zichtbaar hoe deze factoren op elkaar ingrijpen. Een nieuwe school, stage of werkplek brengt andere verwachtingen en verantwoordelijkheden met zich mee. Ook de begeleiding kan veranderen. Overstapmomenten werken daarmee als een vergrootglas: wat eerder nauwelijks opviel, kan in een nieuwe omgeving ineens een drempel worden.

Sommige dingen worden pas duidelijk als je ze meemaakt

Veel van wat jongeren nodig hebben om hun weg te vinden in onderwijs en werk, is lastig uit te leggen. Wat betekent het bijvoorbeeld om initiatief te nemen op een werkplek? Hoe ga je om met feedback? Hoe ziet een beroep er in de praktijk uit? Wat moet je zelf regelen als je aan een nieuwe opleiding begint?

In de gesprekken komt steeds terug hoe belangrijk ervaringen daarin zijn.
Werknemersvaardigheden worden voor een groot deel in de praktijk geleerd. Een stage of andere kennismaking met werk kan een beeld van een beroep bijstellen. En praktische zaken worden soms pas een probleem op het moment dat een jongere ze zelf moet regelen.

Ervaringen maken zichtbaar wat vooraf nog abstract was. Soms bevestigen ze een keuze. Soms laten ze juist zien: dit is niet wat ik ervan verwachtte. Ook dat helpt een jongere verder.

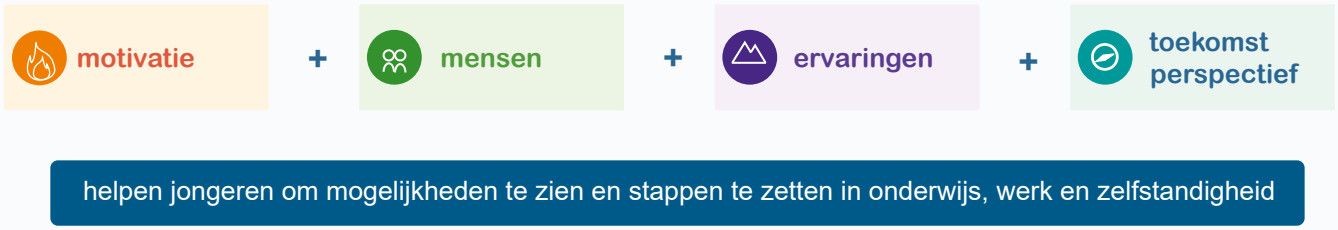
Mensen helpen niet alleen verder, ze kunnen de wereld groter maken

Door bijna alle thema's heen komt het belang van andere mensen terug.
Soms heel concreet. Een docent die uitlegt wat er moet gebeuren. Een begeleider die bereikbaar blijft. Een werkgever die duidelijk maakt wat er op de werkvloer wordt verwacht.
Maar mensen kunnen ook iets anders betekenen. Ze kunnen jongeren laten kennismaken met mogelijkheden die zij nog niet kenden, vertrouwen geven om iets te proberen of een beeld geven van een wereld die tot dan toe buiten beeld lag.
Dat hoeft niet iets groots te zijn. Juist op belangrijke momenten kan één persoon verschil maken door aandacht te geven, vertrouwen uit te spreken of duidelijkheid te bieden.

De rode draad

Uiteindelijk blijft vooral dit hangen: jongeren vinden hun weg in onderwijs en werk niet alleen op basis van motivatie of wat zij zelf al weten en kunnen.
Mensen en ervaringen kunnen nieuwe mogelijkheden zichtbaar maken. Ze maken de wereld van onderwijs en werk concreter en helpen jongeren ontdekken wat bij hen past.

Jongeren hebben meer nodig dan motivatie alleen



HOOFDSTUK 4:

Wat betekenen deze inzichten voor de praktijk?

De inzichten uit deze leerlingvisie laten zien dat jongeren meer nodig hebben dan motivatie alleen. Mensen, ervaringen en toekomstperspectief helpen hen om mogelijkheden te zien en stappen te zetten in onderwijs en werk.

Uit de gesprekken en het onderzoek komen drie principes naar voren die steeds terugkeren.

1 Maak de wereld groter

Jongeren maken keuzes op basis van wat zij kennen en ervaren. Nieuwe ervaringen kunnen hun beeld van wat mogelijk is verbreden.
Vertellen welke mogelijkheden er zijn helpt. Maar ervaringen maken die mogelijkheden pas echt zichtbaar.

2 Maak het ongeschrevene expliciet

Veel verwachtingen in onderwijs en werk zijn voor volwassenen vanzelfsprekend, maar voor jongeren nieuw. Wat betekent professioneel gedrag? Hoe vraag je hulp? Wat moet je regelen bij een overstap? Wanneer neem je initiatief?
Duidelijkheid helpt jongeren om verwachtingen beter te begrijpen en zich zekerder te bewegen in nieuwe situaties.

3 Zorg dat er iemand is

Jongeren noemen opvallend vaak één persoon die verschil maakte. Niet omdat diegene alles oploste, maar omdat die luisterde, vertrouwen gaf, verwachtingen verduidelijkte of hielp om een volgende stap te zetten.
Juist op momenten waarop veel verandert, kan zo'n persoon van grote waarde zijn.

Wat betekent dit voor onderwijs, werkvloer en begeleiding?

1. Maak de wereld groter
2. Maak het ongeschreven expliciet
3. Zorg dat er iemand is

Onderwijs

1. Laat leerlingen en studenten ervaringen opdoen buiten school. Breng hen in contact met opleidingen, bedrijven en professionals.
2. Help leerlingen begrijpen hoe keuzes, stages en overstappen werken. Maak verwachtingen zichtbaar.
3. Zorg voor een mentor, coach of docent die beschikbaar blijft op belangrijke momenten.

Om over na te denken

Welke stap verwachten we dat een leerling zelfstandig kan zetten, zonder ooit te hebben uitgelegd of laten zien hoe die werkt?

Werkgevers

1. Laat jongeren kennismaken met beroepen, sectoren en werkomgevingen die zij nog niet kennen.
2. Leg uit wat professioneel gedrag inhoudt. Maak verwachtingen, werkafspraken en omgangsvormen concreet.
3. Zorg voor een begeleider die vragen opvangt, feedback geeft en bereikbaar blijft tijdens eerste werk- of stage-ervaringen.

Om over na te denken

Welke regels op jouw werkvloer zijn vanzelf-sprekend voor jou, maar nieuw voor een 17-jarige stagiair?

Vrijwilligers en begeleiders

1. Deel ervaringen uit je werk en loopbaan. Laat zien welke wegen en mogelijkheden er zijn.
2. Vertel wat je zelf ooit hebt moeten leren en wat inmiddels vanzelfsprekend is geworden.
3. Gebruik de ontmoeting om te luisteren, door te vragen en vertrouwen te geven.

Om over na te denken

Wat weet jij inmiddels over onderwijs of werk dat je zelf ooit ook moest leren?

Wat betekent dit voor beleid en bestuur?

De inzichten uit deze leerlingvisie zijn ook relevant voor beleidsmakers en bestuurders.

Cijfers over schooluitval, arbeidsparticipatie en kansengelijkheid laten een deel van de werkelijkheid zien. De gesprekken met jongeren en professionals voegen daar ervaringen aan toe over wat jongeren tegenkomen en wat hen helpt om verder te komen.

Juist de samenhang tussen de inzichten is daarbij relevant. Motivatie, begeleiding, vaardigheden, toekomstperspectief en praktische zelfredzaamheid staan niet los van elkaar. Bij overstappen wordt zichtbaar wat er gebeurt wanneer verwachtingen, verantwoordelijkheden en begeleiding tegelijk veranderen.

Ook in onderzoek naar kansengelijkheid wordt steeds meer gekeken naar de invloed van context, relaties en toegang tot kansen. Niet alleen de eigenschappen van jongeren zelf zijn bepalend, maar ook de mate waarin zij mogelijkheden kunnen ontdekken, ervaringen kunnen opdoen en ondersteuning ervaren op belangrijke momenten in hun ontwikkeling.
(bron: Nationaal Kennisinstituut Onderwijs, Gelijke kansen en inclusie)

Vragen voor beleid en bestuur

1 Maak de wereld groter

Krijgen jongeren voldoende kansen om opleidingen, beroepen en werkomgevingen te ontdekken?

2 Maak het ongeschrevene expliciet

Welke kennis, vaardigheden en zelfstandigheid verwachten we van jongeren op belangrijke keuze- en overstapmomenten? En zijn die verwachtingen realistisch?

3 Zorg dat er iemand is

Weten jongeren tijdens belangrijke overstappen bij wie ze terechtkunnen?

Om over na te denken

Wat gebeurt er met de begeleiding van jongeren wanneer zij van de ene omgeving naar de volgende overstappen?

Wat betekent dit voor JINC?

Deze leerlingvisie laat zien wat jongeren helpt om hun weg te vinden in onderwijs en werk. Veel inzichten herkennen we uit de dagelijkse praktijk. Door jongeren in contact te brengen met professionals, opleidingen, werkgevers en vrijwilligers vergroten we hun wereld, maken we mogelijkheden zichtbaar en doen ze praktijkervaringen op die hun toekomstkeuzes versterken.

De leerlingvisie verbindt onze waarnemingen in de praktijk met bestaande kennis en met wat jongeren en professionals ons vertellen. Die inzichten gebruiken we in de samenwerking met scholen, werkgevers, vrijwilligers en andere partners. En bij onderzoek en de doorontwikkeling van onze projecten: wat hebben jongeren nodig om hun eigen weg te vinden?

Tot slot

Deze leerlingvisie laat zien dat jongeren hun weg naar onderwijs en werk niet alleen vinden. Mensen, ervaringen en toekomstperspectief spelen daarin een belangrijke rol.

Andere mensen kunnen mogelijkheden zichtbaar maken die eerder buiten beeld bleven. Ervaringen maken abstracte verwachtingen concreet. En juist op belangrijke overstapmomenten wordt zichtbaar wat jongeren helpt om verder te komen.

Deze leerlingvisie is daarom geen eindpunt, maar een uitnodiging om samen te blijven leren.

Herken jij deze inzichten in jouw school, organisatie of praktijk?

We gaan graag met je in gesprek.

Barbara Louisse
blouisse@jinc.n · 06 25 05 27 56
www.jinc.nl

Bronnenlijst

- ECBO (2025). *Eindrapport: Van uitval naar doorstroom* [Rapport]
  https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/eindrapport-van-uitval-naar-doorstroom/

- Kohnstamminstituut. (2022). *Effectieve loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding lob in het vmbo* [Overzichtsstudie]
  https://kohnstamminstituut.nl/rapport/effectieve-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding-lob-in-het-vmbo/

- Nationaal Kennisinstituut Onderwijs. (2026). *Gelijke kansen en inclusie* [Artikel]
  https://www.nko.nl/gelijke-kansen-en-inclusie

- NJI. (2025). *Wat speelt er bij de overgang van 17 naar 18 jaar* [Rapport]
  https://www.nji.nl/system/files/2025-07/Wat-speelt-er-bij-de-overgang-van-17-naar-18-jaar.pdf

- RKJGC. (2021). *Rapport Jeugd en gezin centraal: Mentaal Kapitaal* [Rapport]
  https://jeugdengezincentraal.nl/wp-content/uploads/2021/10/Rapport-RKJGC-Deelonderzoek-1_FINAL.pdf

- SEO. (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt NRO* [Rapport]
  https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2021/07/2021-64-Naar-een-betere-startpositie-op-de-arbeidsmarkt-NRO.pdf

- SEOR. (2023). *LOB & Kansrijke Keuzes in het vmbo* [Eindrapport]
  https://www.seor.nl/wp-content/uploads/2025/03/S1301-Ondersteuning-van-optimale-studieloopbaankeuzes-hoofdrapport.pdf

- Universiteit Utrecht. (2025). *Waarom de focus op talent jongeren belemmert in hun keuzes* [Kennisdossier]
  https://www.uu.nl/onderwijs/onderwijsadvies-training/kennisdossiers/kennisdossier-voortgezet-onderwijs/waarom-de-focus-op-talent-jongeren-belemmert-in-hun-keuzes

- Youngworks. (2020). *Studentenperspectief op LOB* [Rapport] Expertisepunt LOB
  https://www.expertisepuntlob.nl/tools/lob-onderzoeksbank/studentenperspectief-op-lob