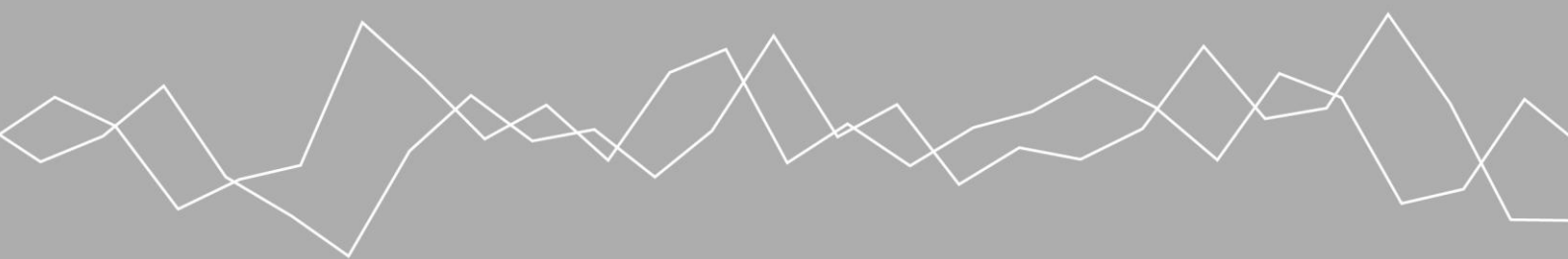


Verschillen in arbeidsparticipatie van mbo'ers  
circa een jaar na afstuderen





Amsterdam, september 2020  
Met subsidie van het Nationaal Regieorgaan Onderwijs (NRO)

## Verschillen in arbeidsparticipatie van mbo'ers circa een jaar na afstuderen

Analyse van de verschillen tussen jongeren met een verschillende  
achtergrond op basis van administratieve data en enquêtedata

Emina van den Berg  
Paul Bisschop  
Bas ter Weel  
Jelle Zwetsloot



seo economisch onderzoek



“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2020-73

NRO dossiernummer 40.5.18400.003

ISBN 978-90-5220-094-1

**Informatie & Disclaimer**

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

**Copyright © 2020 SEO Amsterdam.** Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via [secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl).

## Samenvatting

Dit onderzoek rapporteert en verklaart verschillen in arbeidsparticipatie tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. De analyses focussen op mbo'ers die in het studiejaar 2017/2018 hun opleiding hebben afgerond. Verschillen in arbeidsparticipatie circa een jaar na afstuderen worden verklaard aan de hand van een aantal kenmerken gemeten met administratieve data. Deze kenmerken zijn mbo-opleidingsniveau, -richting en leerweg, prestaties op het vmbo, de sociaaleconomische positie van ouders, de thuissituatie bij afstuderen en een aantal andere persoonskenmerken. Aan de resultaten uit een enquête onder mbo-afgestudeerden is informatie toegevoegd over studieprestaties en -keuze, opgedane werkervaring en ervaren belemmeringen tijdens de studie, zoekgedrag en motivatie om een stageplek en baan te vinden en een aantal persoonlijkheidskenmerken.

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, op basis van een sample van geënquêteerden, bedraagt 18,9 procentpunt. Circa 15 procentpunt van dit verschil kan niet worden verklaard met de kenmerken die in de administratieve en enquêtedata aanwezig zijn. Op basis van de verzamelde gegevens is geanalyseerd in hoeverre keuzes, belemmeringen en gedrag bijdragen aan het verklaren van het verschil in arbeidsmarktkansen tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond.

Bij de studiekeuze valt op dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond (vooral jongens) vaker opleidingsrichtingen met een lage baankans kiezen en veel minder vaak opleidingsrichtingen met de hoogste baankans, wat bijdraagt aan het verklaren van het verschil in arbeidsparticipatie. Gegeven de keuzes voor een opleiding bestaan er niet of nauwelijks verschillen in studiesucces, gemeten aan de hand van een inschatting van de eigen prestaties ten opzichte van studiegenoten en eindcijfers voor Nederlands en Engels. Keuzes van jongeren zijn vooral gebaseerd op hun interesses en gepercipieerde baankansen. Opvallend is dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker dan andere mbo'ers zeggen te kiezen op basis van baankansen, terwijl zij juist vaker terechtkomen in opleidingen met een lage baankans. Wanneer wordt geanalyseerd welke hulpbronnen jongeren inzetten bij het maken van hun studiekeuze, valt op dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, meer dan andere mbo'ers, waarde hechten aan gesprekken met de studieloopbaanbegeleider, loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) op school, de studiekeuzetest en het advies van docenten. Zij hebben minder vaak informele netwerken, zoals ouders, bekenden en vrienden, gesondeerd bij het maken van hun studiekeuze. Achteraf blijkt dat 27 procent van de jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond spijt heeft van hun studiekeuze, vaak omdat er naar hun eigen oordeel nauwelijks werk te vinden is dat aansluit bij hun opleiding.

Stages vormen een belangrijk onderdeel van een mbo-opleiding. Het nut dat jongeren ontleen aan hun stages is gelijk tussen groepen van verschillende herkomst, waarbij ruim 75 procent van alle jongeren hun laatste stage zeer nuttig vond. Bij het zoeken naar hun laatste stage valt op dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker via hun opleidingsinstelling vacaturesites en stagebemiddelaars zoeken, terwijl jongeren met een Nederlandse achtergrond vaker hun net-

werk inzetten en vanuit dat netwerk zijn ondersteund. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in hun zoektocht naar hun laatste stage vaker belemmeringen ondervonden, vooral als gevolg van afwijzingen door bedrijven en ervaren discriminatie. Wanneer het jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond geen moeite kostte om een stageplek te vinden, dan blijkt dat de hulp die door de opleidingsinstelling is geboden daarin belangrijk was. Verschillen in de manier waarop een stageplek is gevonden en het nut dat wordt ontleend aan de stage hebben geen verklarende waarde als het gaat om de verschillen in arbeidsparticipatie.

Relevante werkervaring tijdens de opleiding kan niet alleen worden opgedaan via een stage, maar ook via een bijbaan of door het doen van vrijwilligerswerk. De meeste jongeren hebben een bijbaan die niet aansluit bij hun opleiding, dit percentage ligt met 60 procent nog hoger bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast verrichten jongeren met een Nederlandse achtergrond significant vaker vrijwilligerswerk. Deze werkervaring heeft geen additionele invloed op het verklaren van het verschil in arbeidsparticipatie.

Na het afronden van de opleiding wordt ruim een derde van de jongeren met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond door een werkgever gevraagd om aan het werk te gaan. Dit aandeel is significant lager bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze groep solliciteert veel vaker via formele kanalen, zoals uitzendbureaus en vacaturebanken. Ook schrijven ze zich vaker in als werkzoekende bij gemeenten en UWV. Hulpbronnen die worden ingezet bij het vinden van werk verschillen nauwelijks; wel worden jongeren met een Nederlandse achtergrond of met een westerse migratieachtergrond wat vaker geholpen door familieleden dan andere mbo'ers. Verschillen in zoekkanalen dragen niet bij aan het verklaren van verschillen in arbeidsparticipatie. Verschillen in de mate waarin jongeren door werkgevers worden gevraagd om bij hen te komen, werken wel op de zeer korte termijn.

De houding ten aanzien van werk is vergelijkbaar tussen verschillende groepen jongeren en vormt geen additionele verklaring voor verschillen in arbeidsparticipatie. Opvallend is het verschil in de bereidheid om risico te nemen als het gaat om de eigen carrière. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker bereid een risico te nemen, wat er mogelijk op wijst dat zij ondernemender zijn dan jongeren met een Nederlandse achtergrond. Andere verschillen zijn zichtbaar als het gaat om prestatiegerichtheid, het nemen van de leiding en in het middelpunt van de aandacht willen staan. Ook deze verschillen wijzen op een mogelijke link met ondernemerschap, maar verklaren niet het verschil in arbeidsparticipatie.

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren discriminatie als het gaat om het vinden van een stageplaats en werk, wat hen voor een deel ontmoedigt. Ongeveer 1,5 procentpunt van het verschil in arbeidsparticipatie wordt hierdoor verklaard. Dat is een opvallend groot deel en vergelijkbaar met het effect dat de sociaaleconomische status van ouders of de gekozen leerweg heeft op participatie. De interpretatie van deze bevinding luistert nauw. Enerzijds gaat het om ervaren discriminatie, niet noodzakelijk om feitelijke discriminatie. Anderzijds zijn deze resultaten overeenkomstig bevindingen in de literatuur als het gaat om ervaren discriminatie en studies die met een experimenteel design vergelijkbare bevindingen rapporteren. Op basis van het geringe aantal observaties is het moeilijk om verdiepende analyses uit te voeren op dit gebied.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>i</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen.....	1
1.2 Onderzoeksmethode.....	3
1.3 Leeswijzer.....	5
<b>2 Decompositieanalyse van het verschil in arbeidsparticipatie</b> .....	<b>7</b>
2.1 Decompositie op basis van administratieve en enquêtedata.....	8
2.2 Aanvullende verklaringen vanuit de enquête.....	11
<b>3 Studiekeuze en studieprestaties</b> .....	<b>15</b>
3.1 Studiekeuze.....	15
3.2 Studiesucces.....	19
<b>4 Werkervaring tijdens de opleiding</b> .....	<b>21</b>
4.1 Praktijkervaring via een stage- of leerwerkplek.....	21
4.2 Werkervaring via een bijbaan of vrijwilligerswerk.....	27
<b>5 Zoekgedrag op de arbeidsmarkt</b> .....	<b>29</b>
5.1 Zoekactiviteiten.....	29
5.2 Hulp bij het zoeken naar werk.....	30
5.3 Attitude ten aanzien van werk.....	31
<b>6 Ervaren discriminatie</b> .....	<b>37</b>
6.1 Mate van ervaren discriminatie.....	39
6.2 Gevolgen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk.....	40
<b>7 Conclusie en discussie</b> .....	<b>41</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>43</b>
<b>Bijlage A Vragenlijst alumni</b> .....	<b>45</b>
<b>Bijlage B Methodologische verantwoording</b> .....	<b>57</b>





# 1 Inleiding

*De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt verloopt niet voor alle jongeren vlekkeloos. In dit onderzoek gaan we in op de verschillen in kansen op werk voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Door administratieve data te koppelen aan enquêtedata brengen we de verschillen tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met een westerse migratieachtergrond in kaart.*

## 1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

De overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de arbeidsmarkt is een belangrijk onderwerp, omdat mbo-opgeleiden de grootste groep op de arbeidsmarkt vormen, er grote heterogeniteit bestaat in opleidingsrichtingen en -niveaus en omdat er slechts weinig wetenschappelijk kwantitatief onderzoek is gedaan naar de overgang van deze jongeren naar de arbeidsmarkt in Nederland. Uitzonderingen hierop zijn recente studies van ROA (2016), CBS (2019), Christoffels et al., (2016), Bisschop et al. (2020a) en Bisschop et al. (2020b).<sup>1</sup> Daarnaast geldt dat deze opleidingen jongeren direct voorbereiden op een arbeidsmarktcarrière, dat er grote verschillen bestaan in arbeidsmarktkansen tussen opleidingen, dat de variëteit in sociaaleconomische kenmerken van jongeren groot is en dat verschillen in arbeidsmarktkansen bestaan doordat bepaalde mbo-beroepen relatief hard worden geraakt door globalisering en technologische veranderingen.

### **Tweeluik**

Dit onderzoek is onderdeel van een tweeluik. In het eerste deelonderzoek (Bisschop et al., 2020a) is reeds antwoord gegeven op de vraag in hoeverre het verschil in arbeidsmarktkansen tussen mbo'ers met een verschillende etnische achtergrond verklaard kan worden op basis van sociaaleconomische factoren, opleidingskenmerken en technologische ontwikkelingen. Dit heeft inzicht gegeven in de mate waarin sprake is van verschillen in de kans op werk op korte en lange termijn en met welke factoren dat samenhangt. Het onderzoek is gebaseerd op administratieve data en heeft geconcludeerd dat jongeren met een migratieachtergrond andere opleidingskeuzes maken, dat er grote verschillen bestaan tussen de arbeidsmarktuitkomsten van jongens en meisjes als die worden vergeleken met jongens en meisjes van Nederlandse achtergrond en dat jongeren met een migratieachtergrond vaker kiezen voor studies die sterker worden beïnvloed door technologische veranderingen. Een consequentie hiervan is dat er aanzienlijke verschillen bestaan in de kans op werk één jaar na afstuderen. Van deze verschillen is slechts een beperkt deel te verklaren aan de hand van achtergrondkenmerken die op basis van administratieve data zijn gemeten. Het eerste onderzoek geeft geen of slechts beperkt inzicht in het gedrag en de voorkeuren van jongeren tijdens hun studie en de vraagkant van de arbeidsmarkt.

### **Vervolgstappen**

Om meer grip te krijgen op welke stappen op het pad naar de arbeidsmarkt mogelijk belemmeringen opleveren, is inzicht vereist in welke keuzes relevant zijn voor de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. De eerste stap is de keuze voor een mbo-opleiding op basis van voorkeuren en

---

<sup>1</sup> Bisschop et al. (2020b) geven een uitgebreider overzicht van studies in Nederland aan de hand van verschillende databronnen en van kwantitatief onderzoek dat is uitgevoerd in het buitenland.

arbeidsmarktperspectieven. Die stap begint al vroeg op de middelbare school (voor een groot deel van de populatie is dat het vmbo), waar via loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB) de loopbaanperspectieven duidelijk worden en worden beïnvloed door de omgeving van de student. Ook de mate van aansluiting tussen vmbo en mbo (zomerlek, doorlopende leerlijnen, beroepsprofielen) is van belang. De beginfase van het mbo is de tweede stap. Deze fase richt zich op het opdoen van nieuwe en aanvullende beroeps- en algemene vaardigheden. Jongeren maken veelal voor het eerst kennis met hun toekomstige beroep en werkgever. Zo krijgen mbo'ers een beeld van hun interesses en kansen en krijgen werkgevers een beeld van hun toekomstige werknemers. Jongeren doen door middel van stages (BOL) en leerwerkbanen (BBL) relevante werkervaring op, passen daar hun kennis toe in de praktijk, doen nieuwe kennis en vaardigheden op en spelen zichzelf in de kijker bij toekomstige werkgevers. Ze oriënteren zich verder op hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt en vervolgen de zoektocht naar een baan (in de praktijk blijft een deel van de BBL'ers bij de werkgever bij wie ze een leerwerkbaan hebben). In de laatste stap vervolgen jongeren hun zoektocht naar werk als ze tijdens de opleiding nog geen baan hebben gevonden. Veel jongeren vinden snel een baan die aansluit bij hun opleiding, anderen gaan door met hun zoekproces naar werk en weer anderen geven het op. Een laatste groep stroomt door richting een mbo-opleiding op een gelijk of hoger niveau of naar het hbo.

### Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit tweede deelonderzoek luidt als volgt: *In hoeverre zijn keuzes, belemmeringen en gedrag oorzaken van het verschil in arbeidsmarktkansen tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond?*

Het beantwoorden van deze vraag valt uiteen in een aantal thema's en subvragen.

#### *Zoekgedrag*

- Welke activiteiten worden door mbo'ers zelf ondernomen om hun arbeidsmarktkansen te versterken en bestaat hierin verschil tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond?
- Wat is het verschil in zoekgedrag als het gaat om studiekeuze, het vinden van een stageplaats en het vinden van werk?
- In hoeverre speelt het netwerk van jongeren een rol bij de studiekeuze en de kans op werk of een stageplaats?

#### *Resultaten en activiteiten tijdens de opleiding*

- Welke invloed heeft de cijferlijst op het onverklaarde verschil in arbeidsmarktsucces tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond?
- Welke rol heeft werkervaring (bijbaan, stage en vrijwilligerswerk) tijdens de studie bij de kans op werk?

#### *Houding ten aanzien van werk*

- In hoeverre speelt houding een rol in de verklaring van het onverklaarde verschil in arbeidsmarktsucces tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond?

#### *Discriminatie*

- In hoeverre leidt de perceptie van discriminatie tot ander gedrag en daarmee minder goede arbeidsmarkttuitkomsten?

## 1.2 Onderzoeksmethode

### Relatie met eerder onderzoek

Dit onderzoek bouwt voort op Bisschop et al. (2020a), waarin empirische analyses zijn verricht op de administratieve data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze databestanden bevatten op persoonsniveau koppelbare gegevens uit verschillende gegevensbronnen, zoals van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Basisregistratie Personen (BRP), de Belastingdienst en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Met deze gegevens is een databestand samengesteld van alle personen die in de studiejaar 2006-2007 tot en met 2017-2018 een mbo-diploma<sup>2</sup> hebben behaald. Daaraan zijn allerlei persoons-, opleidings- en arbeidsmarktkenmerken gekoppeld. Zo is voor iedere mbo-afgestudeerde de arbeidsmarktsituatie bekend op verschillende momenten na afstuderen. Alle gegevens zijn door het CBS geanonimiseerd en door de onderzoekers geanalyseerd in een afgeschermd omgeving bij het CBS. Gerapporteerde uitkomsten zijn niet herleidbaar naar individuen.

### Enquête

Nieuw ten opzichte van het databestand dat gebruikt werd in het eerste deelonderzoek is dat aan dit bestand informatie op persoonsniveau is gekoppeld, verkregen uit een enquête. Deze enquête is ontwikkeld en uitgezet om subjectieve informatie (enquête) en objectieve informatie (administratieve data) samen te brengen om een zo rijk mogelijk beeld te hebben van mogelijke verklaringen voor de achterstand en daarmee de onderzoeksvragen te beantwoorden. In de vragenlijst (zie Bijlage A) zijn onder andere vragen opgenomen over welke activiteiten jongeren voorafgaand aan de studie, tijdens de studie en bij het vinden van een baan hebben ondernomen om een positie te veroveren op de arbeidsmarkt. Ook is gevraagd naar hun ervaringen en motivatie daarbij.

Dit onderzoek geeft ten opzichte van het eerste deelonderzoek dus meer informatie over kenmerken, voorkeuren en gedrag van jongeren tijdens en na afloop van de studie. Ook is op basis van de enquête een aantal kenmerken gemeten over de vraagkant van de arbeidsmarkt, zoals de mate van gepercipieerde discriminatie bij het vinden van werk. Een beperking van dit onderzoek is echter dat het een cross-sectie betreft van afgestudeerden uit het studiejaar 2017-2018. Hierdoor zijn langetermijnpatronen niet inzichtelijk te maken. Bovendien is het aantal waarnemingen ten opzichte van de administratieve data beperkt.

Voor de enquête zijn ruim 37.000 afgestudeerde mbo'ers uitgenodigd om deel te nemen. Deze uitnodigingen zijn in samenwerking met DUO per brief verstuurd naar de laatst bekende woonadressen van de alumni.<sup>3</sup> Hiervoor is door DUO een gestratificeerde steekproef getrokken uit de totale populatie afgestudeerde mbo'ers in het studiejaar 2017-2018. Bij het stratificeren is rekening gehouden met de verdeling in 16 opleidingsdomeinen, het niveau van de opleidingen (mbo 2, 3 of 4) en het type leerweg (BOL, BBL of extranei). De vragenlijst was online in te vullen van 23 oktober 2019 tot en met 11 januari 2020 en heeft 2.094 bruikbare respondenten opgeleverd. Dit is een

---

<sup>2</sup> Het gaat hierbij om een diploma op mbo 2-, mbo 3- of mbo 4-niveau. Mbo 1-opleidingen leiden niet direct op voor de arbeidsmarkt en zijn buiten beschouwing gelaten. Extranei zijn wel meegenomen in de analyse. Dit zijn jongeren die binnen de gestelde termijn niet het diploma hebben behaald en in een volgend studiejaar een aantal vakken afronden, waarna zij hun diploma ontvangen.

<sup>3</sup> Hiervoor is door DUO een koppeling gemaakt met de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).

responspercentage van circa 6 procent. Van de 2.094 bruikbare respondenten is 1.783 van Nederlandse herkomst, 105 respondenten hebben een westerse migratieachtergrond en 206 respondenten een niet-westerse migratieachtergrond. Voor dit onderzoek zijn de respondenten in twee groepen ingedeeld, waarbij de mbo-gediplomeerden met een westerse migratieachtergrond zijn ondergebracht in de groep Nederlandse mbo-gediplomeerden.

Om de respondenten representatief te maken voor de hele populatie mbo-gediplomeerden in het studiejaar 2017-2018 is een weging toegepast. Met de weging is de enquêterespons gecorrigeerd voor verschillen in herkomst, geslacht, opleidingsniveau en leerweg ten opzichte van de werkelijke populatie (zie de wegingsfactoren in Bijlage B). Daarbij zijn vier groepen onderscheiden: Nederlandse jongens, Nederlandse meisjes, niet-westerse jongens en niet-westerse meisjes. Binnen iedere groep is een aantal combinaties van type leerweg (BOL, BBL en extranei) en mbo-niveau onderscheiden (zie Bijlage B). Er is niet apart gecorrigeerd voor opleidingssector of -richting, omdat die keuze veelal samenhangt met het geslacht van de gediplomeerden. Bovendien liet het aantal waarnemingen dit niet toe. Tabel 1.1 presenteert de resultaten van de weging. Op basis van de weging komt de verdeling van de responsgroep goed overeen met de verschillende mbo-niveaus. De enquête is vaker ingevuld door meisjes dan door jongens, waardoor er (ook na weging) verhoudingsgewijs meer mannen in de sample vertegenwoordigd zijn dan aanwezig in de totale populatie. Verder is het aandeel extranei in de responsgroep hoger dan in werkelijkheid. Ten slotte is het aandeel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in de enquête lager dan in werkelijkheid. Bij de bespreking van de resultaten wordt, indien relevant, rekening gehouden met deze verschillen.

**Tabel 1.1** Na weging vertoont de responsgroep verhoudingsgewijs ongeveer eenzelfde verdeling als de totale populatie afgestudeerden

	Populatie		Responsgroep (gewogen)	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
<b>Migratieachtergrond</b>				
Nederlands	56.284	80%	1.790	86%
westers	3.869	5%	106	5%
niet-westers	10.620	15%	198	9%
<b>Geslacht</b>				
Man	35.559	50%	926	44%
Vrouw	35.214	50%	1.168	56%
<b>Mbo niveau</b>				
MBO 2	12.551	18%	358	17%
MBO 3	21.058	30%	613	29%
MBO 4	37.164	53%	1.123	54%
<b>Type leerweg</b>				
BOL	48.165	68%	1.321	63%
BBL	15.784	22%	442	21%
Extraneus	6.825	10%	331	16%

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

### Analyses

De kern van dit rapport bevat decompositieanalyses, waarmee de achterstand van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om arbeidsparticipatie wordt ver-

klaard. Deze methode volgt de aanpak zoals ontwikkeld door Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) en splitst het gevonden verschil in arbeidsparticipatie ten opzichte van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse of westerse achtergrond uit in een deel dat verklaard wordt met in de data geobserveerde kenmerken en een onverklaard deel. Bijlage B geeft een uitgebreidere beschrijving van deze onderzoeksmethode.

Door de koppeling van persoonskenmerken aan afgestudeerde mbo'ers en gegeven antwoorden in de enquête, is dit onderzoek een verdieping van de eerdere analyse van de arbeidsaanbodkant van het mbo en arbeidsmarkttuitkomsten in termen van participatie. Er is in dit onderzoek ook aandacht voor de vraagkant van de markt door de gepercipieerde belemmeringen aan de vraagkant in beeld te brengen, zoals de mate waarin het gevoel bestaat dat sprake is (geweest) van discriminatie. Wat ontbreekt is het perspectief van werkgevers bij het aannemen van mbo-gediplomeerde schoolverlaters, waardoor slechts een deel van de vraagkant in beeld komt

### 1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 presenteert de decompositieanalyse op basis van de database die is gebouwd met administratieve en enquêtedata voor jongeren die hun opleiding hebben afgerond in het studiejaar 2017/2018. Na Hoofdstuk 2 volgen vier hoofdstukken die ingaan op de onderzoeksthema's en die verdiepende analyses presenteren. In Hoofdstuk 3 worden de factoren die onderliggend zijn voor studiekeuze en -succes besproken en worden verschillen geduid. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op het vinden en benutten van stagemogelijkheden en praktijkervaring buiten de opleiding om, zoals het verrichten van vrijwilligerswerk en het hebben van een bijbaan. Hoofdstuk 5 rapporteert verschillen in arbeidsmarktsucces waar het gaat om het zoeken naar en vinden van werk na afronding van de opleiding. Ook is er aandacht voor de houding ten aanzien van werk. Hoofdstuk 6 bespreekt de mate van ervaren discriminatie.



## 2 Decompositieanalyse van het verschil in arbeidsparticipatie

*Ervaren discriminatie verklaart 1,5 procentpunt van de achterstandspositie van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ten aanzien van arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen. De decompositieanalyse op basis van de enquêterespons biedt echter slechts weinig aanvullende verklaringen voor de achterstandspositie ten opzichte van de administratieve data als het gaat om arbeidsparticipatie.*

Het huidige onderzoek is een verdieping van eerder onderzoek dat is gebaseerd op administratieve data van het CBS. Het eerdere onderzoek bevatte verschillende decompositieanalyses van het verschil in arbeidsparticipatie tussen afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond en afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020a). De analyses zijn geheel op basis van administratieve data uitgevoerd en bevatten alle mbo-afgestudeerden uit de cohorten 2006-2008 en 2014-2016. Een uitkomst van de decompositieanalyses is dat het onverklaarde deel van de verschillen in arbeidsparticipatie relatief groot is, voor elke herkomstgroep minimaal 50 procent. Dit geldt zowel één jaar als tien jaar na afstuderen.

Om meer zicht te krijgen op het onverklaarde deel van het verschil in arbeidsparticipatie, is een enquête uitgezet onder mbo-afgestudeerden waarin gevraagd is naar verschillende potentiële verklaringen die niet of beperkt in de administratieve data aanwezig zijn. Enkele voorbeelden daarvan zijn het netwerk dat jongeren hebben en gebruiken om aan informatie over een effectieve studiekeuze te komen of om werk te zoeken, persoonlijkheidskenmerken van jongeren, de prestaties op het mbo, het zoekgedrag en de ervaren discriminatie bij het vinden van een stageplek en werk. Door de uitkomsten van de enquête te koppelen aan de administratieve data, is de decompositieanalyse uitgebreid met deze factoren.

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van deze meer uitgebreide decompositieanalyse en laat zien in hoeverre de in de enquête uitgevraagde factoren een verklaring kunnen bieden voor de achterstand in arbeidsparticipatie bovenop de verklaringen die reeks bekend zijn uit de decompositieanalyse op basis van uitsluitend administratieve data.

De analyses zijn uitgevoerd op het afstudeercohort 2017-2018. Het voordeel van het gebruik van enquêteresultaten is dat er een beeld ontstaat van potentiële verklaringen die niet of nauwelijks met administratieve data te meten zijn. Er ontstaat daarmee een rijker beeld van de verklaringen voor de achterstand van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Een beperking ervan is de afhankelijkheid van de respons. 2.094 respondenten is behoorlijk, maar selectief en betreft een fractie van het totaal aantal jongeren dat jaarlijks afstudeert.

## 2.1 Decompositie op basis van administratieve en enquête data

De onderzoekspopulatie betreft mbo-afgestudeerden die de Nederlandse arbeidsmarkt opgaan. Mbo'ers die uit Nederland vertrekken of direct na afstuderen een vervolgopleiding starten worden niet meegenomen. De te verklaren variabele is het hebben van een baan als werknemer één jaar na afstuderen (netto arbeidsparticipatie), waarbij afgestudeerden die zijn teruggekeerd in het onderwijs als niet-participerend worden gezien. Die netto arbeidsparticipatie wordt beïnvloed door allerlei individuele en opleidingskenmerken, waaronder geslacht en gekozen opleiding en leerweg. Als daarvoor wordt gecorrigeerd, kunnen baankansen worden weergegeven per herkomstgroep. Bij het bepalen van de arbeidsparticipatie voor de enquêterespondenten is uitgegaan van de informatie over deze respondenten in de administratieve data.<sup>4</sup>

Tabel 2.1 toont de gecorrigeerde baankansen per herkomstgroep volgend uit de administratieve data (hele populatie) en uit de koppeling tussen de administratieve data en de enquêterespons. Op basis van achtergrondkenmerken worden Nederlandse jongeren en jongeren met een westerse migratieachtergrond samengevoegd. Indien relevant voor de analyses splitsen we deze groepen. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond is groter in de groep enquêterespondenten dan in de hele populatie afgestudeerden. Dat verschil wordt vooral veroorzaakt door de lagere arbeidsparticipatie van de respondenten met een niet-westerse migratieachtergrond (61 procent) ten opzichte van de arbeidsparticipatie van de totale groep mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond (67 procent). De enquête-respons bevat dus een selectieve groep mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond, namelijk vaker jongeren met een relatief ongunstige arbeidssituatie één jaar na het afronden van hun mbo-opleiding.

**Tabel 2.1** Verschil in arbeidsparticipatie tussen herkomstgroepen is bij enquêterespondenten groter dan in de totale populatie

	Mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond	Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond
Baankans hele populatie mbo-afgestudeerden (n=70.159)	81%	67%
Baankans (gewogen) enquêterespondenten (n=2.094)	80%	61%

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Door de afwijkende samenstelling van de groep enquêterespondenten en de focus op het cohort 2017-2018 zien de resultaten van de decompotieanalyse er ook anders uit dan in het eerdere onderzoek. Figuur 2.1 toont de resultaten van de decompotieanalyse, voor de twee databestanden. De eerste kolom geeft de resultaten voor de totale groep afgestudeerden op basis van administratieve data en de tweede kolom voor de groep die de enquête heeft ingevuld en van wie de gegevens

<sup>4</sup> In de enquête is ook gevraagd naar de werksituatie. Voor sommige respondenten kwam de situatie niet overeen met de informatie uit de administratieve data. We hebben ervoor gekozen om de administratieve data niet te corrigeren en uit te gaan van de informatie uit officiële registraties.



gekoppeld zijn aan de administratieve data. De verklarende variabelen volgen alle uit de administratieve data. Box 2.1 licht deze toe.

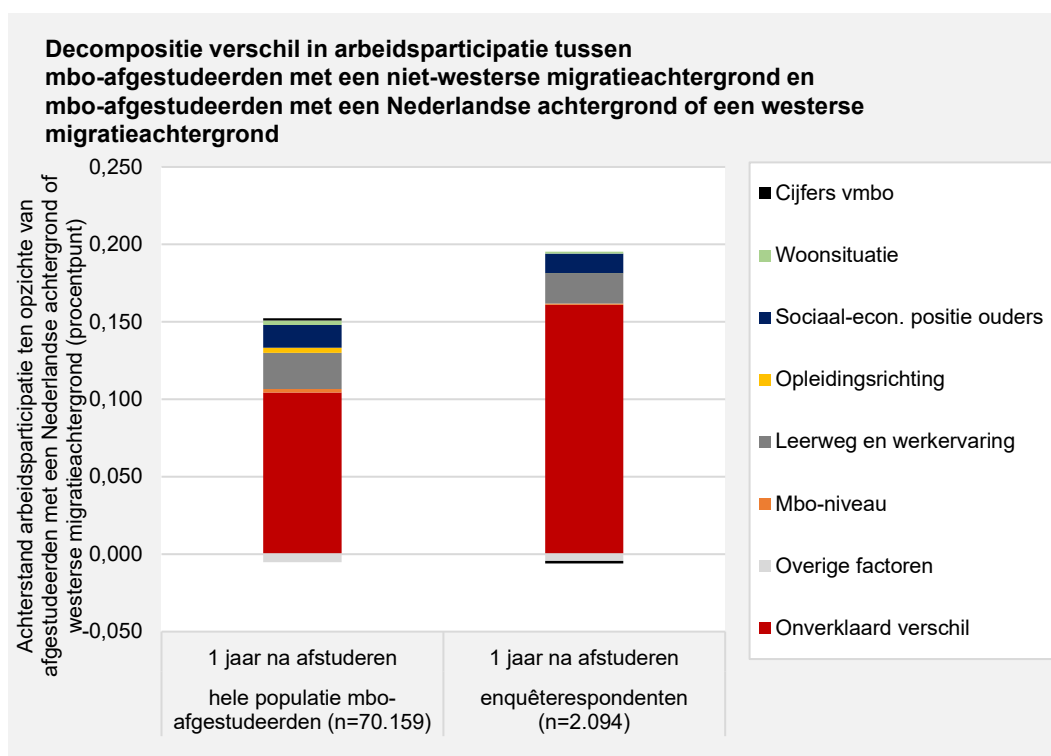
#### Box 2.1 Toelichting verklarende variabelen die volgen uit administratieve data

- **Cijfers vmbo:** eindexamencijfers voor de kernvakken wiskunde, Nederlands en Engels.
- **Woonsituatie:** thuissituatie drie maanden voor het moment van afstuderen. Onderscheid in (1) samenwonend met één ouder, (2) samenwonend met andere familie, (3) alleenstaand zonder kind(eren), (4) samenwonend zonder kind(eren), (5) alleenstaand met kind(eren), (6) samenwonend met kind(eren), (7) institutioneel huishouden en (8) overig.
- **Sociaaleconomische positie ouders:** set van verschillende indicatoren: (1) deciel van het ouderlijk inkomen, (2) primaire bron van inkomen ouders (inkomen uit werk, inkomen uit zelfstandigheid, inkomen uit sociale zekerheid of inkomen uit pensioen), (3) opleidingsniveau ouders en (4) leefbaarheid van de woonbuurt op basis van de Leefbaarometer van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- **Opleidingsrichting:** verzameling van crebo-opleidingen; ongeveer 50 opleidingsrichtingen per mbo-niveau.
- **Leerweg en werkervaring:** (1) categoriale variabele die leerweg en werkervaring weergeeft: BOL, BBL of extraneus met of zonder betaalde stage en betaalde bijbaan. (2) Duur van de betaalde stageplaats, (3) contracttype van bijbaan en (4) bedrijfskenmerken van het bedrijf van de stageplaats, bijbaan of BBL-plek: aantal werknemers en aandeel personeel met een niet-westerse migratieachtergrond.
- **Mbo-niveau:** niveau 2, 3 of 4.
- **Overige factoren:** (1) leeftijd bij afstuderen, (2) aantal jaar in mbo, (3) eerdere studieswitch in mbo (ja/nee), (4) afstudeermaand, (5) vooropleiding en (6) arbeidsmarktregio van woonadres.

Het verschil in de achterstand van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond tussen de totale werkelijke populatie en de enquêterespondenten wordt bijna geheel verklaard door een verschil in het onverklaarde deel. Dat onverklaarde deel is in de enquêtegroep zes procentpunt hoger dan in de totale populatie. Dit onverklaarde deel bevat niet-waargenomen aanbodfactoren en vraagfactoren die het verschil in arbeidsparticipatie tussen de twee groepen verklaren.

De invloed van diverse verklarende factoren uit de administratieve data op de achterstand is in de decompositie op basis van de administratieve data vergelijkbaar met de decompositie op basis van de enquête (Tabel 2.2 geeft daar een beeld van). Leerweg en werkervaring zijn in beide decomposities belangrijke verklaringen voor het verschil in arbeidsparticipatie. Overige verklaringen zijn in de decompositieanalyse op basis van de enquêterespondenten (vanwege een lager aantal waarnemingen) niet statistisch significant, maar tonen wel een vergelijkbare omvang van de verklaring van de achterstand. Sociaaleconomische status lijkt na leerweg en werkervaring ook een deel van het verschil in arbeidsparticipatie te verklaren. De uitsplitsing naar mbo-niveaus laat ook zien dat de achterstand op niveau 2 en 3 op basis van meer waargenomen kenmerken kan worden verklaard dan de achterstand op niveau 4. Dit betekent dat de richting en omvang van de gemeten verklarende factoren vergelijkbaar zijn, maar dat ze voor de groep enquêterespondenten minder precies vast te stellen zijn, waarschijnlijk door het lagere aantal waarnemingen. In het eerste onderzoek hebben we geconstateerd dat er verschillen bestaan in de uitkomsten van jongens en meisjes en tussen verschillende groepen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om arbeidsparticipatie. Uitsplitsingen naar groepen zijn door het relatief geringe aantal waarnemingen niet realiseerbaar, waardoor de heterogeniteit binnen de groep jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond toeneemt en verklaringen voor verschillen in arbeidsparticipatie minder precies kunnen worden gemeten.

Figuur 2.1 Het onverklaarde verschil in arbeidsparticipatie is groter voor de enquêtegroep



Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Tabel 2.2 Verklarende factoren voor het verschil in arbeidsparticipatie bij totale groep en enquête-respondenten zijn vergelijkbaar in richting en omvang

	Hele populatie mbo-afgestudeerden (n=70.159)	Hele populatie afgestudeerden niveau 2+3 (n=33.381)	Hele populatie afgestudeerden niveau 4 (n=36.778)	Enquête- respondenten (n=2.094)
<b>Decompositie verschil in arbeidsparticipatie tussen mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond</b>				
Onverklaard verschil	10.4% ***	9.6% ***	11.0% ***	16.1% ***
Overige factoren	-0.3% ***	-0.4% ***	-0.1%	0.1%
Mbo-niveau	0.2% ***	0.7% ***		0.1%
Leerweg en werkervaring	2.3% ***	2.9% ***	1.2% ***	1.9% *
Opleidingsrichting	0.3% ***	0.9% ***	0.0%	0.0%
Sociaaleconomische positie ouders	1.5% ***	2.4% ***	0.6% **	1.3%
Woonsituatie	0.3% ***	0.4% ***	0.1% ***	0.1%
Geslacht	0.0% **	0.0%	-0.1% ***	0.0%
Leeftijd bij afstuderen	-0.8% ***	-0.7% ***	-0.5% ***	-0.4%
Regio	0.6% ***	1.0% ***	0.2%	-0.2%
Cijfers vmbo	0.1% *	0.2%	0.0%	-0.2%

Noot: Sterretjes geven significantieniveau verklaring aan waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

## 2.2 Aanvullende verklaringen vanuit de enquête

De enquête biedt een kans om verder te gaan in het zoeken naar verklaringen voor de achterstandspositie in arbeidsparticipatie van niet-westerse mbo-geplomeerden dan de in de administratieve data waargenomen factoren. Specifiek hebben we ons gericht op de volgende aanvullende potentiële verklaringen:

- Persoonlijkheidskenmerken (motivatie, ambitie, attitude ten aanzien van werk, vrijwilligerswerk) – deze factoren zijn belangrijk ten aanzien van de voorkeur om te werken en ze zijn niet te meten in de administratieve data;
- Zoekgedrag en zoekkanalen tijdens de studie en na afloop – netwerken, effectief zoeken en inspanning bij het zoeken helpen bij het sneller vinden van werk (op het juiste niveau), wat ook niet is te meten in de administratieve data;
- Studieprestaties – extra informatie over verschillen in prestaties en vaardigheden tussen studenten binnen dezelfde opleidingen en binnen niveaus kan verklaren waarom er verschillen zijn in de kans op werk waarbij deze verschillen langs de etnische lijn kunnen lopen;
- Ervaren discriminatie – dit speelt aan de vraagkant van de markt en is ook niet uit administratieve data te halen. Op basis van de enquête brengen we de perceptie van afgestudeerden omtrent discriminatie in beeld en daarmee een eerste blik op de vraagkant van de markt vanuit de invalshoek van de jongeren die de arbeidsmarkt betreden.

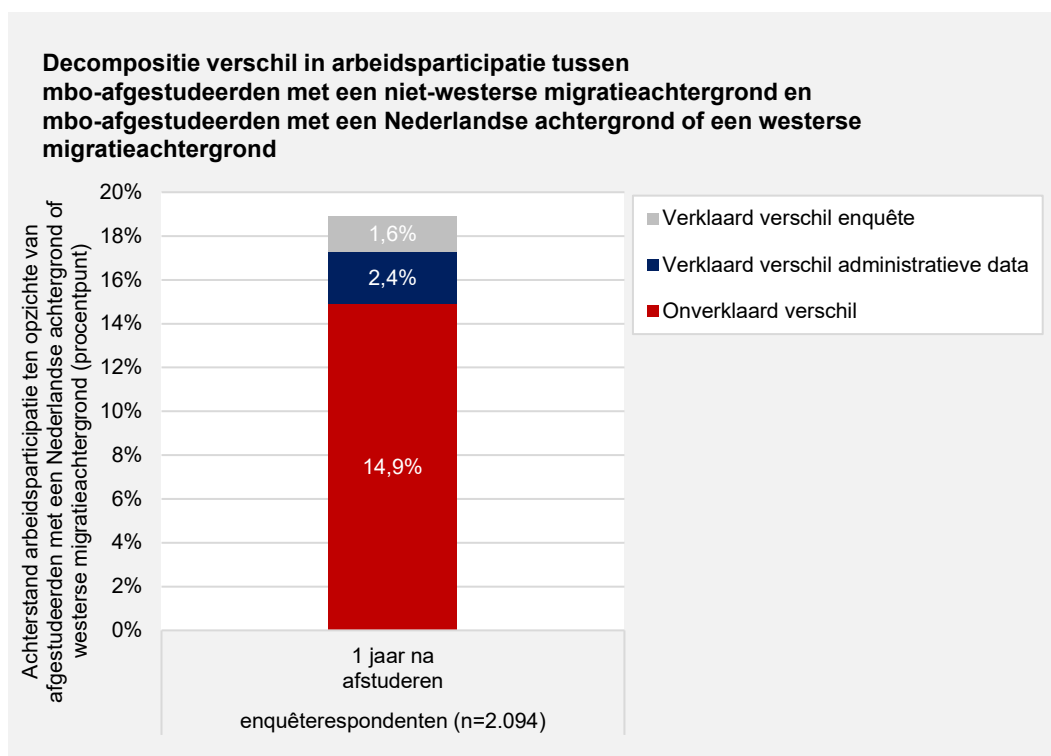
Box 2.2 licht toe welke aanvullende factoren zijn meegenomen in de decompositieanalyse en op welke manier.

### Box 2.2 Toelichting verklarende variabelen die volgen uit enquête

- **Bereidheid tot risico's nemen:** antwoord op stellingen bereidheid tot risico's nemen in het algemeen en ten aanzien van de carrière.
- **Motivatie en ambitie:** antwoorden op stellingen over attitude ten aanzien van werk en geloof in eigen kunnen.
- **Cijfers mbo:** eindcijfers mbo Nederlands en Engels en eigen inschatting prestaties ten opzichte van studiegenoten.
- **Aansluiting bijbaan bij opleiding:** antwoord op vraag of bijbaan inhoudelijk aansluit bij opleiding.
- **Vrijwilligerswerk:** antwoord op vraag of afgestudeerde ooit vrijwilligerswerk heeft gedaan.
- **Zoekkanalen werk:** aantal verschillende zoekkanalen
- **Discriminatie bij zoeken van een stageplek/werk:** antwoord op de vraag naar ervaren discriminatie bij het zoeken naar stage-/leerwerkplek of baan, op diverse mogelijke gronden.

Uit Figuur 2.2 blijkt dat de aanvullend gemeten factoren op basis van de enquête 1,6 procentpunt van de achterstand van afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond verklaren. Dat is minder extra verklaringskracht ten opzichte van de 2,4 procentpunt die al verklaard werd door de factoren uit de administratieve data. Veruit het grootste deel van de achterstand (14,9 procentpunt) in arbeidsparticipatie blijft onverklaard.

**Figuur 2.2** Ervaren discriminatie bij het vinden van werk en stageplek verklaart klein deel achterstand in arbeidsparticipatie



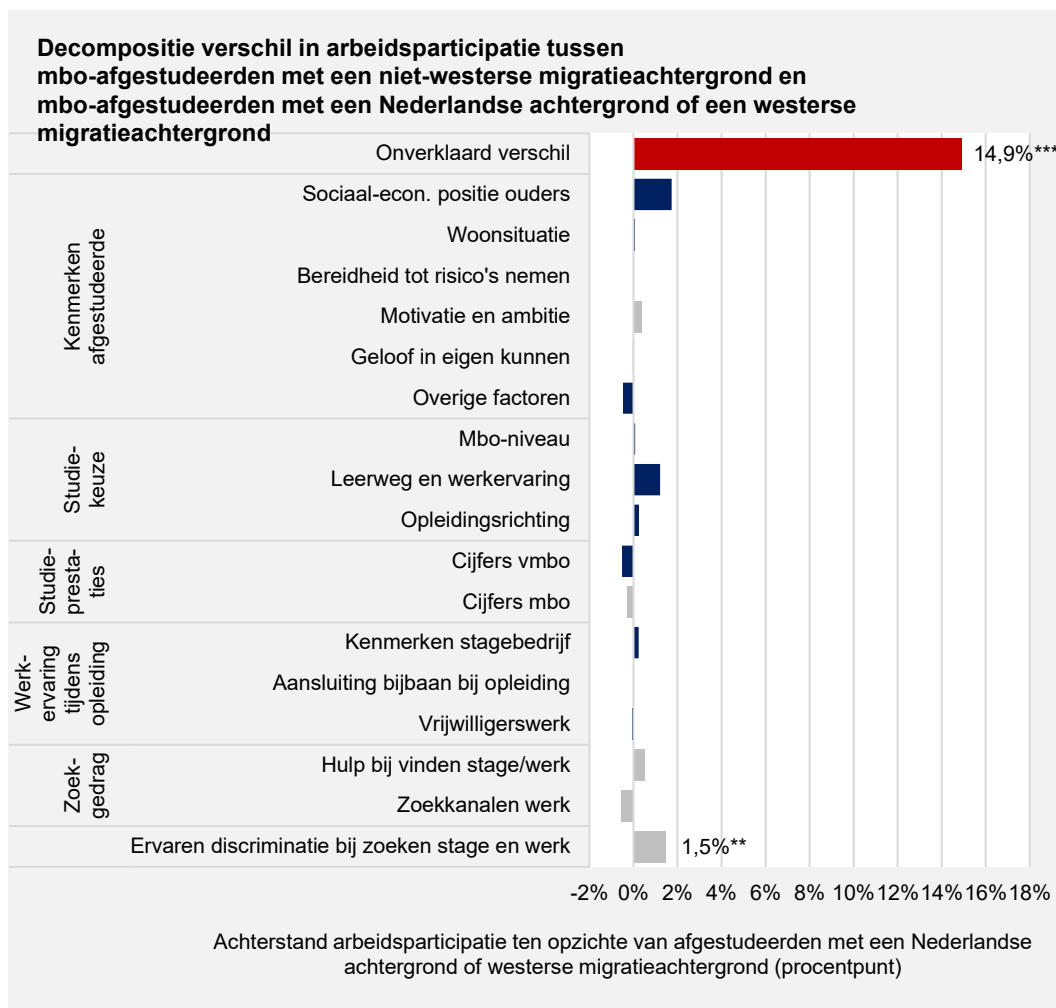
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Veel van de verklaringen die volgen uit de enquêtedata zijn statistisch insignificant (Figuur 2.3). De belangrijkste aanvullende verklaring die wel statistisch significant is, is ervaren discriminatie. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage-/leerwerkplek of werk verklaart 1,5 procentpunt van de achterstand in arbeidsparticipatie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze omvang is vergelijkbaar met de verklaringskracht van de sociaaleconomische positie van de ouders, wat op basis van de analyse met administratieve data de belangrijkste verklarende factor is.<sup>5</sup>

De regressieresultaten wijzen er niet op dat verschillen in studieprestaties in het mbo, het netwerk van jongeren, het aantal zoekkanalen en de motivatie en ambitie van jongeren een verklaring zijn voor het verschil in arbeidsparticipatie. Evenmin spelen het uitvoeren van vrijwilligerswerk, de bereidheid om risico te nemen of het geloof in eigen kunnen een rol in het verklaren van het verschil in arbeidsparticipatie, aanvullend op wat al op basis van de administratieve data gemeten wordt.

<sup>5</sup> Uit Figuur 2.3 volgt dat variabelen die in de administratieve data zijn gemeten (blauwe balken) niet statistisch significant zijn. Hierbij moet worden opgemerkt dat enkele van deze factoren wel statistisch significant zijn in de decompositieanalyse over de totale groep afgestudeerden, op basis van uitsluitend de administratieve data. Het geringe aantal waarnemingen lijkt hier van invloed te zijn op de significantie van de schattingresultaten.

**Figuur 2.3** Geen bewijs voor netwerkeffecten en verschil in zoekkanalen als verklaring voor achterstand



Noot: Sterretjes geven significantieniveau van verklaring aan waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen statistische significantie. Grijs balken betreffen verklaringen die volgen uit de enquête, Blauwe balken verklaringen die volgen uit de microdata.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)



## 3 Studiekeuze en studieprestaties

*Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker voor opleidingen met een matig arbeidsmarktperspectief dan andere mbo'ers, terwijl ze naar eigen zeggen de baankans wel vaker meewegen bij de studiekeuze. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hechten meer waarde aan studieloopbaanactiviteiten op school dan mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond.*

Studiekeuze en studieprestaties spelen een bescheiden rol in het verklaren van de achterstand van afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond in arbeidsparticipatie, zo werd duidelijk uit de decompositieanalyses in hoofdstuk 2. De decompositie van verklaringen voor verschillen in participatie geeft wel aan dat de opleidingsrichting een beperkte verklarende rol speelt (het verklaart 0,3 procentpunt van de achterstand). Cijfers behaald in het vmbo spelen een geringe rol (0,1 procentpunt) in de verklaring van de verschillen. Andere resultaten zien we bij de keuze voor een bepaalde leerweg. Gecombineerd met de werkervaring in het jaar voor afstuderen verklaart de gekozen leerweg 2,3 procentpunt van de achterstand van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Met andere woorden: jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond volgen veel minder vaak de BBL-route, die in de praktijk eerder leidt tot een baan na afstuderen.

In de uitgebreide decompositieanalyse, waaraan de enquêterespons is toegevoegd, is ook meegenomen in welke mate cijfers op het mbo op algemene vakken de achterstand beïnvloeden. De resultaten wijzen erop dat behaalde mbo-cijfers waarschijnlijk geen verklaring zijn voor het verschil in participatie één jaar na afstuderen tussen mbo'ers met en zonder een niet-westerse migratieachtergrond.

### 3.1 Studiekeuze

#### 3.1.1 Uiteindelijke studiekeuze

Uit de decompositieanalyses op basis van de administratieve data blijkt dat de gekozen leerweg een verklaring vormde voor de achterstand in participatie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond volgen minder vaak de BBL-leerweg, terwijl juist die route sneller tot een baan leidt. De gekozen opleidingsrichting vormt alleen voor jongens een aanvullende verklaring voor de achterstand (Bisschop et al., 2020a).

Tabel 3.1 illustreert de verschillen bij jongens in gekozen opleidingsrichtingen in relatie tot de (geschatte) baankansen. Jongens met een niet-westerse migratieachtergrond volgen vaker richtingen met een lage baankans en minder vaak richtingen met de hoogste baankans. Grote verschillen zijn vooral zichtbaar bij de richtingen Bouwkunde en Werktuigbouwkunde (hoge baankans) en Detailhandel en groothandel, Administratieve dienstverlening, Zakelijke dienstverlening en Kantoorautomatisering (lage baankans).

**Tabel 3.1** Jongens met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker voor opleidingsrichtingen met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief

10 opleidings- richtingen met hoogste baankans	Aandeel van jongens NL	Aandeel van jongens niet-westers	10 opleidingsrichtingen met laagste baankans	Aandeel van jongens NL	Aandeel van jongens niet-westers
Infrastructuur	0,5%	0,0%	Cultureel werk	0,9%	1,7%
Weg- en railtransport	1,2%	0,3%	Detailhandel en groothandel	3,8%	11,8%
Installatietechniek	1,2%	0,6%	Pedagogisch werk	1,1%	1,0%
Verpleging en verzorging	1,0%	0,5%	Administratieve dienstverlening	3,2%	12,8%
Gezondheidstechniek	0,2%	0,1%	Zakelijke dienstverlening	4,2%	8,2%
Procestechiek	1,4%	1,1%	Mediavormgeving	2,2%	1,6%
Bouwkunde	5,8%	1,5%	Recreatie en toerisme	1,0%	1,1%
Defensie	2,0%	0,9%	Commerciële dienstverlening	2,3%	2,5%
Werktuigbouwkunde	6,9%	3,1%	Gezondheidsondersteuning	0,0%	0,5%
Publieke veiligheid	0,8%	0,4%	Kantoorautomatisering	2,9%	7,0%
<b>Totaal</b>	<b>20,5%</b>	<b>8,5%</b>	<b>Totaal</b>	<b>21,6%</b>	<b>48,2%</b>

Noot: De baankans is geschat door middel van een regressievergelijking, waarbij tegelijkertijd is gecorrigeerd voor persoonskenmerken inclusief herkomst, de sociaaleconomische situatie van ouders, de leerweg en andere relevante factoren. Het betreft de baankansen en studiekeuze van de meest recente afstudeercohorten.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

### 3.1.2 Redenen studiekeuze

Jongeren van verschillende herkomst maken dus verschillende studiekeuzes in het mbo. In de enquête is gevraagd naar de redenen waarom zij een opleiding kiezen. Uit Figuur 3.1 blijkt dat mbo'ers hun opleiding vooral kiezen omdat het ze een leuke opleiding lijkt (58 procent). Ongeveer een kwart kiest de opleiding (ook) omdat deze een relatief gunstige baankans heeft en op basis van vroege voorkeuren en keuzes.

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben veelal dezelfde redenen om een mbo-studie te kiezen als mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond. Wel kiezen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond een mbo-opleiding vaker omdat deze toegang biedt tot een vervolgopleiding. Ook kiezen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond naar eigen zeggen vaker met het oog op het vinden van een baan. Dat is opvallend, omdat de cijfers in paragraaf 3.1.1. laten zien dat deze groep meer dan gemiddeld terecht komt in opleidingen met een matig arbeidsmarktperspectief. Mogelijk ligt hier een informatieprobleem aan ten grondslag: studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben mogelijk verkeerde percepties van het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Op basis van dit onderzoek is het moeilijk om daarover een harde conclusie te trekken. De evaluatie van het Techniepact geeft wel aanwijzingen in deze richting, omdat bijvoorbeeld het aantal jongeren met een migratieachtergrond dat kiest voor een technische opleiding gering is ten opzichte van Nederlandse jongeren. Dit verschil is voor een groot deel het gevolg van voorkeuren voor niet-technische studies en studies die opleiden voor administratieve beroepen en verkeerde inschattingen van gunstige arbeidsmarktperspectieven in de techniek (Ter Weel et al., 2020).



**Figuur 3.1** Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond baseren hun keuze vaker op toegang tot een vervolgopleiding of kans op werk



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil. Grijs balk bij 'Deze opleiding liep door vanuit mijn vmbo-opleiding' ontbreekt door te weinig waarnemingen.

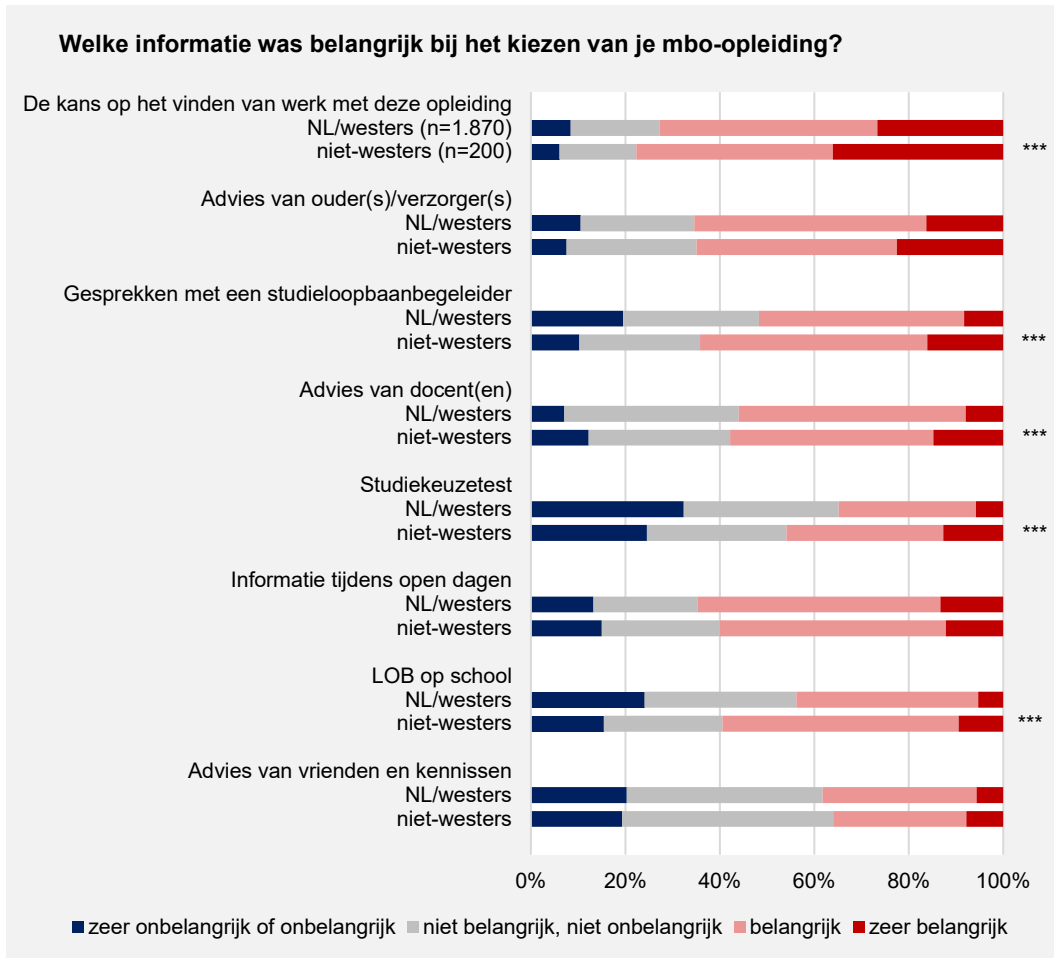
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

### 3.1.3 Totstandkoming studiekeuze

Mbo'ers gebruiken verschillende informatiebronnen bij hun studiekeuze. Ze melden in de enquête op grote schaal dat de baankans daarbij een belangrijke rol speelt (Figuur 3.2). Ook het advies van ouder(s)/verzorger(s) en de informatie die wordt verkregen tijdens open dagen zijn voor veel mbo'ers belangrijk bij het bepalen van hun studiekeuze.

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hechten voor hun studiekeuze meer waarde aan gesprekken met de studieloopbaanbegeleider, loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) op school, de studiekeuzetest en het advies van docenten dan andere mbo'ers. Deze activiteiten, die veelal binnen de school plaatsvinden, voorzien kennelijk in een behoefte bij deze groep jongeren. Een mogelijkheid om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken zou zijn om de genoemde activiteiten juist voor deze groep te intensiveren. Informatie tijdens open dagen en advies van ouder(s)/verzorger(s), vrienden of kennissen zijn voor beide groepen van belang bij de studiekeuze, maar verschillen niet tussen de groepen.

**Figuur 3.2** Docenten en LOB zijn voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond belangrijker in de studiekeuze dan voor andere mbo'ers



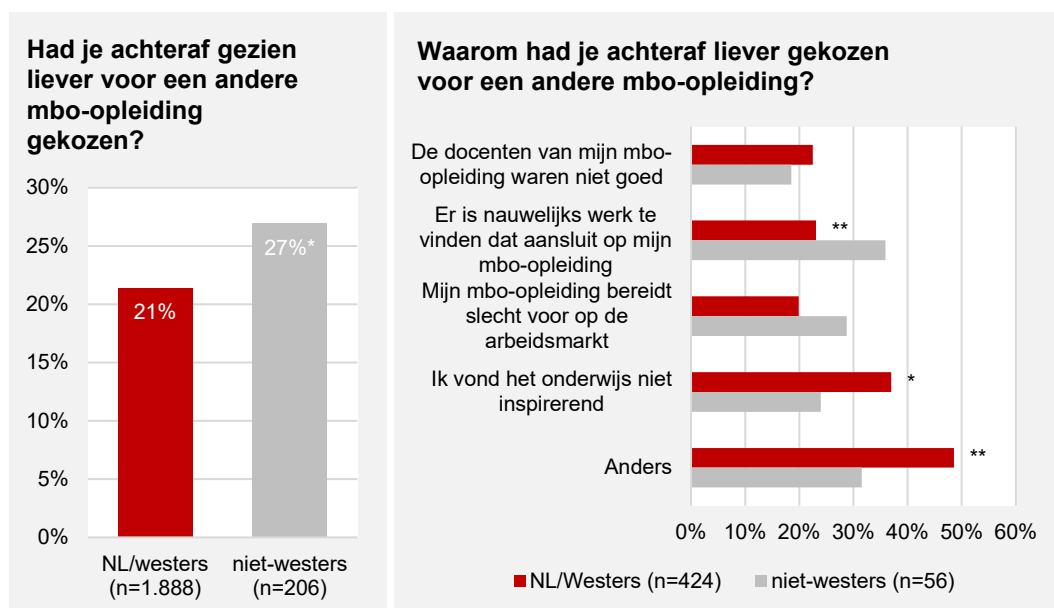
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

### 3.1.4 Reflectie op studiekeuze

Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond mogen dan de baankans relatief zwaar meewegen in de studiekeuze en vooraf van veel informatiebronnen gebruikmaken, ze hebben achteraf vaker spijt van hun opleidingskeuze dan studenten met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond (Figuur 3.3; 27 procent versus 21 procent). Als reden voor de spijt wordt door mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaak aangegeven dat er nauwelijks werk te vinden is dat aansluit op de gevolgde mbo-opleiding. Studenten voor wie het advies van ouder(s)/verzorger(s) zeer belangrijk is, lijken minder vaak achteraf spijt te hebben van de opleidingskeuze. De categorie 'Anders' is het vaakst gekozen bij de vraag naar redenen voor het achteraf liever gekozen te willen hebben voor een andere opleiding. Het vaakst wordt daar genoemd dat de afgestudeerde het gewoonweg geen leuke opleiding vond of dat de interesse gaandeweg de opleiding is verschoven.

**Figuur 3.3** Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben relatief vaak spijt van de opleidingskeuze



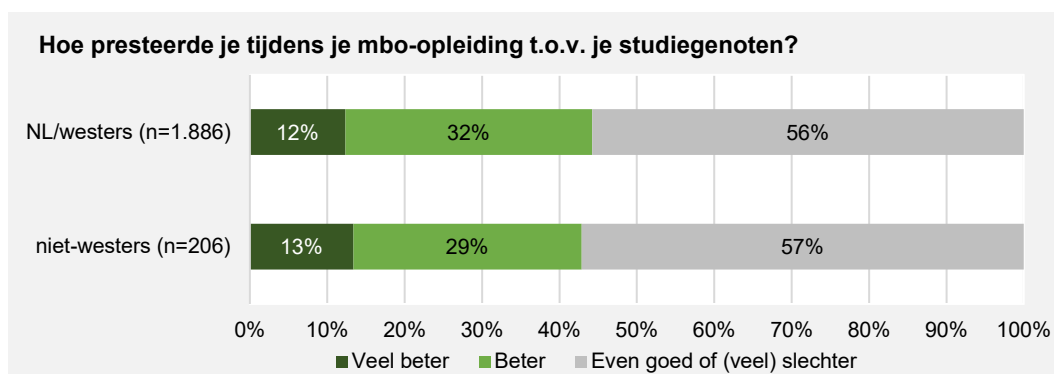
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

## 3.2 Studiesucces

Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond verschillen niet van andere mbo'ers in hun oordeel over de prestaties tijdens de opleiding (Figuur 3.4). Iets minder dan de helft van de mbo-afgestudeerden vindt de eigen prestaties tijdens de mbo-opleiding beter dan die van studiegenoten. Er zijn geen statistisch significante verschillen naar herkomst in de inschatting van de eigen studieprestaties.

**Figuur 3.4** Mbo-afgestudeerden schatten hun eigen prestaties tijdens de mbo-opleiding hoog in

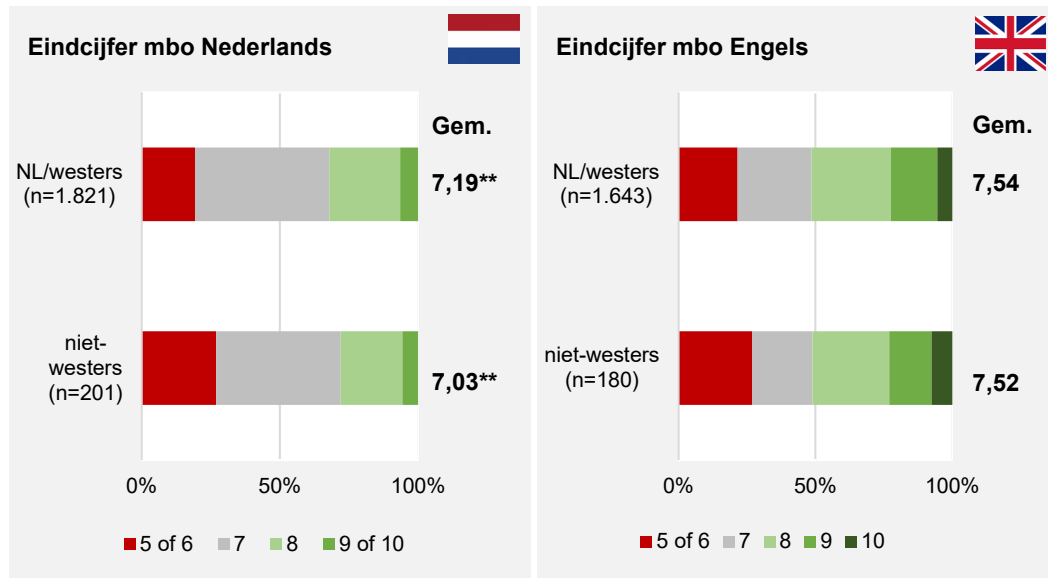


Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Gevraagd naar de behaalde eindcijfers voor Nederlands en Engels, antwoorden mbo'ers van verschillende herkomstgroepen wel anders. Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond behaalden in het mbo significant minder hoge cijfers voor Nederlands dan studenten met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond. Indien de afgestudeerden met een westerse migratieachtergrond eruit worden gelaten, is het verschil iets groter. Bij Engels is er geen sprake van een significant verschil. Mbo-afgestudeerden behaalden in het algemeen gemiddeld hogere cijfers op het mbo voor Engels dan voor Nederlands. De absolute verschillen in eindcijfers zijn niet groot, wat een mogelijke verklaring is voor het resultaat dat deze eindcijfers geen verschil in arbeidsparticipatie verklaren.

**Figuur 3.5** Mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond scoorden tijdens de mbo-opleiding beter op Nederlands



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

## 4 Werkervaring tijdens de opleiding

*Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zoeken en vinden stageplaatsen vaker via formele kanalen als school en vacatures, zijn vaker aangewezen op hulp van de instelling bij het vinden van een stageplek en ontvangen minder hulp van familie en bekenden. Zij hebben ook vaker moeite met het vinden van een stageplek door meer afwijzingen van bedrijven en ervaren discriminatie. Ten slotte hebben jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een bijbaan die niet aansluit bij hun opleiding en doen zij minder vaak vrijwilligerswerk.*

Het opdoen van werkervaring is een belangrijk element van een mbo-opleiding. Mbo'ers maken door middel van stages (bij BOL-opleidingen) en leerwerkbanen (bij BBL-opleidingen) kennis met de praktijk waarvoor ze worden opgeleid. Het biedt hen de mogelijkheid om opgedane kennis tijdens de opleiding direct toe te passen en tegelijkertijd nieuwe kennis en vaardigheden in de praktijk op te doen. Studenten komen er tijdens het volgen van een stage of leerwerkbaan achter of het werk bij hen past. Ook leidt het volgen van een stage tot een beter zelfbeeld en beroepsbeeld en bevordert het volgen van een stage de loopbaanplanning (Kuijpers en Meijers, 2013). Door het opdoen van werkervaring kunnen mbo'ers na diplomering mogelijk gericht zoeken naar een passende baan en daarbij gebruikmaken van contacten die ze hebben gelegd tijdens hun stage/leerwerkplek. Al met al kan praktijkervaring tijdens de opleiding de kans op een baan gunstig beïnvloeden (o.a. Bisschop et al., 2018; Borghans et al., 2008).

Het eerste deelonderzoek heeft bevestigd dat praktijkervaring ertoe doet. Mbo'ers met een BBL-opleiding, die gedurende de gehele opleiding vier dagen per week werken en één dag naar school gaan, hebben de hoogste kans op werk. Het verschil met een BOL-opleiding zonder werkervaring is circa 20 procent. Een BOL-opleiding met opgedane werkervaring in de vorm van een stage of een bijbaan levert vaker een baan op dan een BOL-opleiding zonder werkervaring. Dit wetende wordt in dit hoofdstuk gekeken naar het proces rondom het vinden van een stage- of leerwerkplek. Via de enquête is onder andere gevraagd hoe mbo'ers zoeken naar een stage- of leerwerkplek en hoeveel moeite ze daarmee hadden. Ook hebben ze aangegeven of ze naast hun opleiding hebben gewerkt (betaald dan wel onbetaald) en of dat werk inhoudelijk aansloot bij hun opleiding.

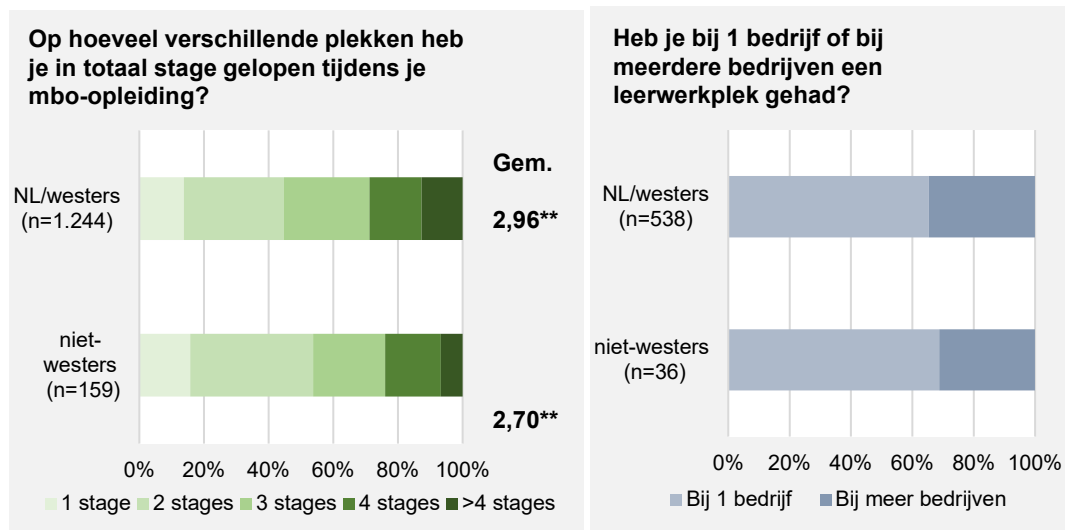
### 4.1 Praktijkervaring via een stage- of leerwerkplek

#### 4.1.1 Aantal verschillende praktijkervaringsplekken

Mbo'ers met een afgeronde BOL-opleiding doen op verschillende plekken praktijkervaring op tijdens hun opleiding. Dat is vaak een vereiste vanuit de opleiding en blijkt uit het feit dat ruim 80 procent van de respondenten aangeeft dat ze op twee of meer plekken stage hebben gelopen, zie Figuur 4.1. Het gemiddeld aantal verschillende stageplekken gedurende de opleiding verschilt significant tussen mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of westerse migratieachtergrond. De omvang van het verschil is echter klein, namelijk gemiddeld respectievelijk 2,70 en 2,96. Dit is schematisch weergegeven in Figuur 4.1.

Bij BBL-opleidingen is het opdoen van praktijkervaring vaak voor de hele duur van de opleiding gekoppeld aan dezelfde leerwerkplek. Dat blijkt ook uit de enquête. Circa twee derde van de BBL'ers had één leerwerkplek. Hierin bestaat geen verschil tussen afgestudeerden met een verschillende achtergrond.

**Figuur 4.1** Aantal verschillende stage- of leerwerkplekken verschilt nauwelijks tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

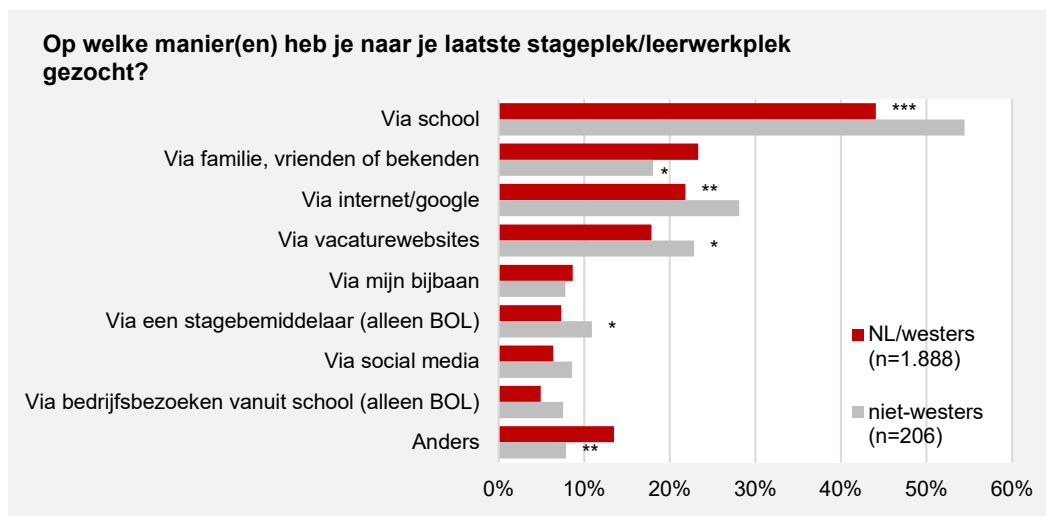
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

#### 4.1.2 Benutte kanalen en hulp bij het zoeken naar stage- of leerwerkplek

Naast het aantal verschillende plekken waar praktijkervaring is opgedaan, is in de enquête ook gevraagd naar hoe studenten hebben gezocht naar een stage- of leerwerkplek. Omdat (BOL-)studenten op verschillende plekken stage lopen, is dit geconcretiseerd voor de *laatste* stage- of leerwerkplek.

Uit de enquête blijkt dat studenten via meerdere kanalen zoeken en dat er significante verschillen bestaan in de benutte kanalen tussen gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en gediplomeerden met een Nederlandse achtergrond of westerse migratieachtergrond. Uit Figuur 4.2 blijkt dat ruim de helft (54 procent) van de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond via school heeft gezocht. Bij mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of westerse migratieachtergrond is dat 10 procentpunt lager. Ook laat dezelfde figuur zien dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker zoeken via internet, vacaturewebsites en stagebemiddelaars. Mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of westerse migratieachtergrond zoeken daarentegen vaker via familie, vrienden of bekenden of op een andere manier, wat vaak neerkomt op zelf zoeken en langsgaan bij bedrijven. Dit bevestigt het beeld dat is opgedaan bij de verschillen tussen groepen naar achtergrond bij de studiekeuze. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond benutten in beide gevallen meer wat er vanuit school en andere meer formele kanalen wordt aangereikt, terwijl jongeren met een Nederlandse achtergrond vaker hun netwerken benutten bij het vinden van een stage- of leerwerkplek.

**Figuur 4.2** Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zoeken vaker naar een stage-/leerwerkplek via school, internet en vacaturewebsites



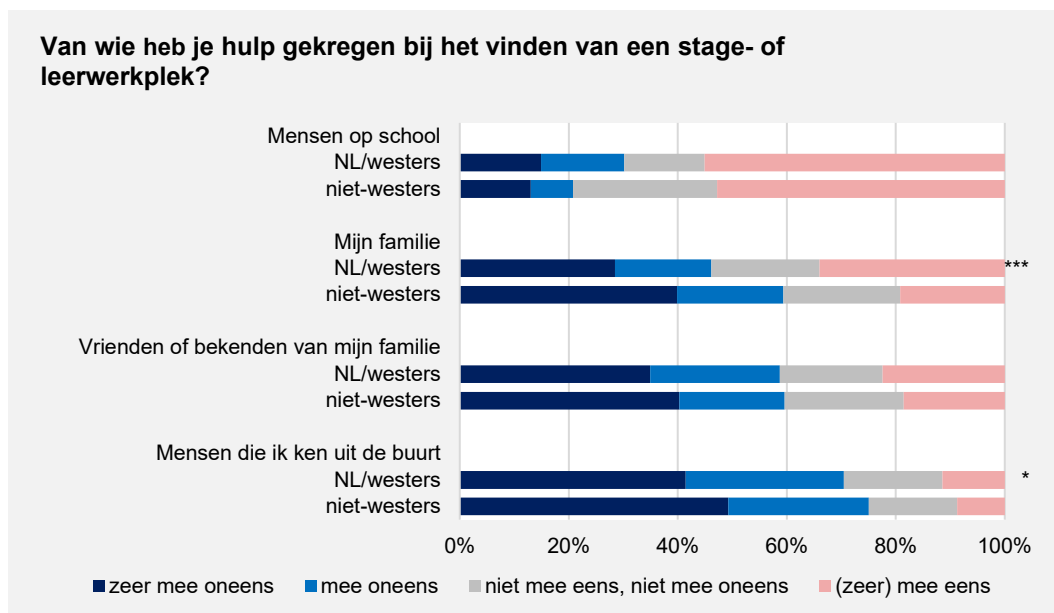
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in de uitkomst tussen beide groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Aanvullend op de manier(en) waarop mbo'ers hebben gezocht naar hun laatste stage- of leerwerkplek, geeft de enquête ook inzicht in van wie ze hulp hebben gekregen. Daarbij is expliciet gevraagd naar vier kringen, namelijk mensen op school, familie, vrienden of bekenden van familie en mensen uit de buurt.

De meeste hulp bij het vinden van een stage- of leerwerkplek is afkomstig van mensen op school (circa 40 procent, zie Figuur 4.3). Opvallend is dat hier geen verschil bestaat tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond. Dat zou immers een logisch gevolg kunnen zijn van het feit dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker via school zoeken. Hulp die wel verschilt tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond is afkomstig van familie en van bekenden uit de buurt. Mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of mbo'ers met een westerse migratieachtergrond maken daar meer gebruik van dan mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

**Figuur 4.3** Mbo'ers met een Nederlandse achtergrond krijgen vaker hulp van familie en mensen uit de buurt bij zoeken naar stage-/leerwerkplek



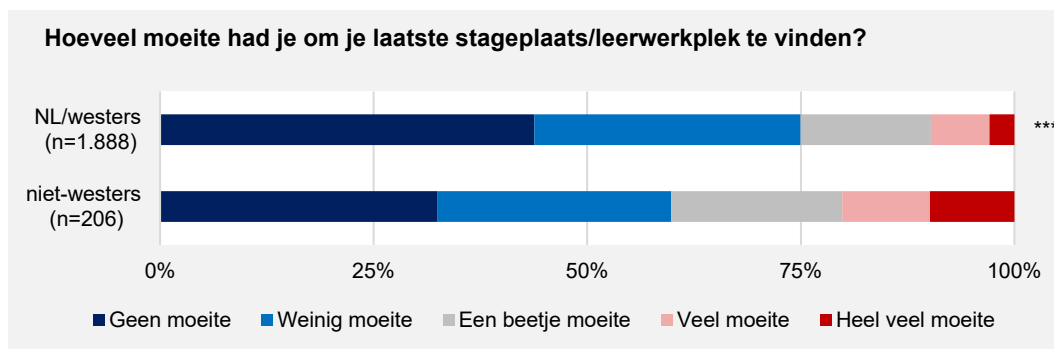
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

#### 4.1.3 Ervaren moeite bij zoeken naar laatste stage- of leerwerkplek

Niet-westerse mbo'ers ervaren meer moeite bij het vinden van een stage-/leerwerkplek dan mbo'ers met een Nederlandse achtergrond of mbo'ers met een westerse migratieachtergrond. Het aandeel dat veel of heel veel moeite heeft gehad om de laatste stage-/leerwerkplek te vinden is twee keer hoger onder de eerst genoemde groep dan onder de tweede, respectievelijk 20 procent en 10 procent. Het overgrote deel van alle mbo'ers heeft hooguit 'een beetje moeite' gehad om een stage- of leerwerkplek te vinden, zie Figuur 4.4.

**Figuur 4.4** Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond kost het meer moeite om een stage-/leerwerkplek te vinden dan andere mbo'ers



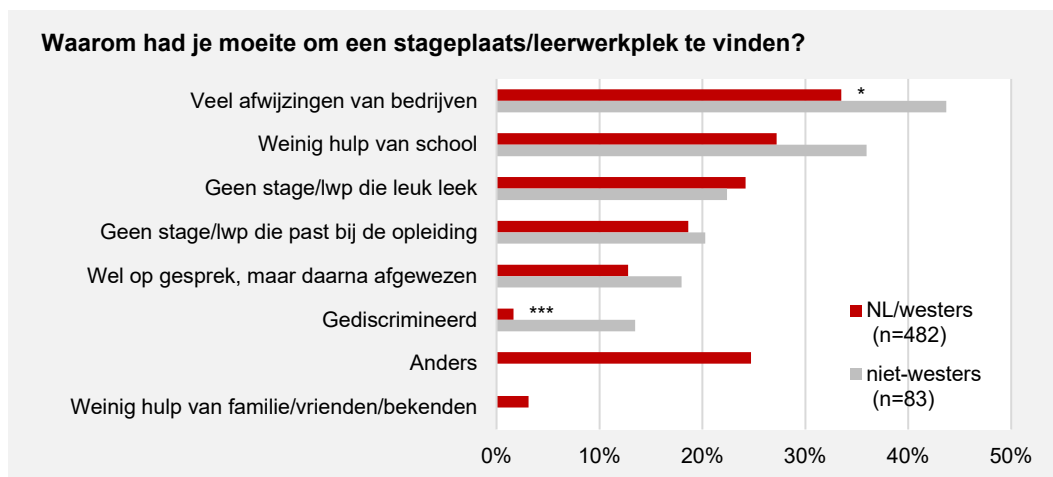
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)



Aan degenen die een beetje tot heel veel moeite hebben ervaren bij het vinden van hun laatste stage-/leerwerkplek is gevraagd wat de reden daarvoor was. Figuur 4.5 laat zien dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond significant vaker te maken hebben met afwijzingen van bedrijven dan andere mbo'ers. Ook voelen ze zich vaker gediscrimineerd. Op de andere aangegeven redenen is geen significant verschil tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond.

**Figuur 4.5 Niet-westerse mbo-gediplomeerden hebben significant meer moeite met vinden van stage-/leerwerkplek door afwijzingen van bedrijven en ervaren discriminatie**

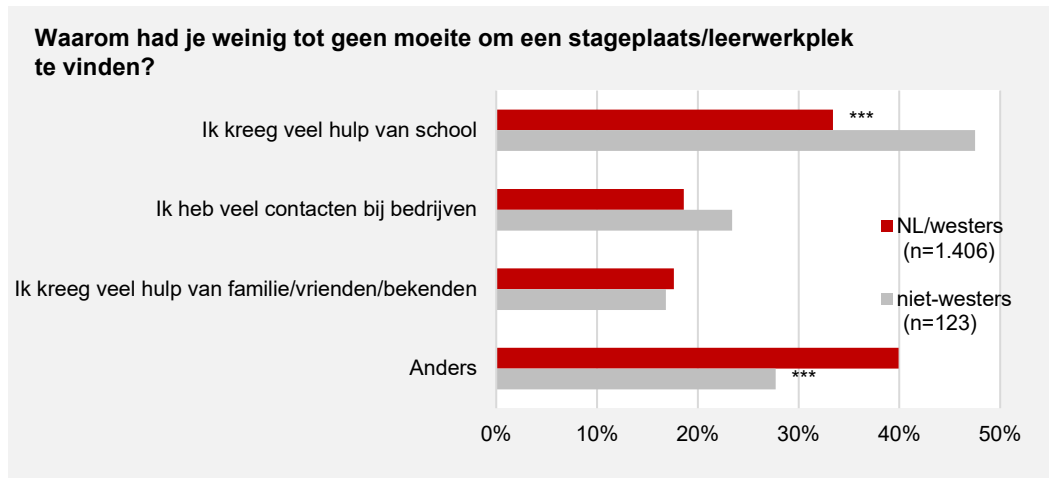


Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil. Grijze balken bij 'Anders' en 'Weinig hulp van familie/vrienden/bekenden' ontbreken door te weinig waarnemingen.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Aan degenen die weinig tot geen moeite hadden met het vinden van hun laatste stage-/leerwerkplek is eveneens gevraagd hoe dat komt. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond kregen ten opzichte van mbo'ers met een Nederlandse achtergrond en mbo'ers met een westerse migratieachtergrond significant meer hulp van school (Figuur 4.6; respectievelijk 48 procent en 33 procent). Als het gaat om de hulp die is ontvangen van familie, vrienden, of bekenden en contacten met bedrijven, bestaan er geen verschillen tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond.

**Figuur 4.6** Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vanwege veel hulp van school vaker weinig moeite met vinden van een stage-/leerwerkplek dan andere mbo'ers



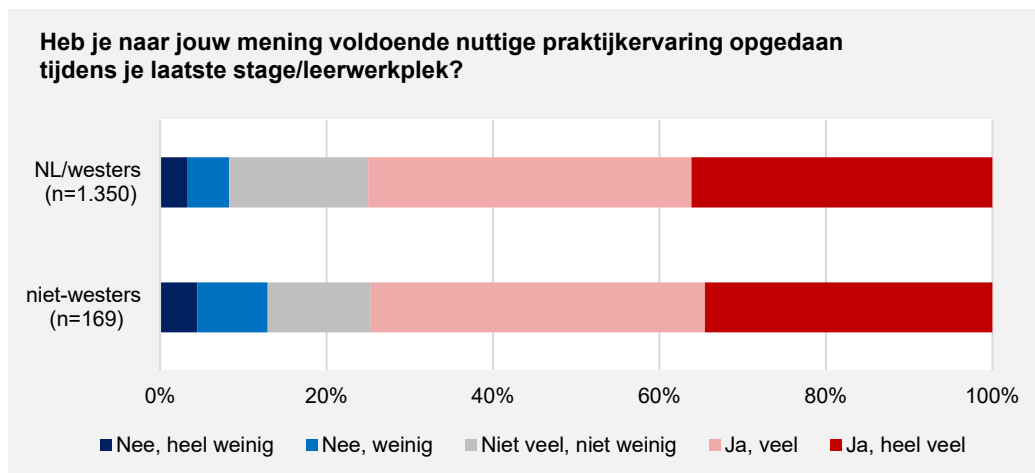
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

#### 4.1.4 Nut van de laatste stage- of leerwerkplek

Drie kwart van de mbo-gediplomeerden vindt dat ze voldoende nuttige kennis hebben opgedaan tijdens hun laatste stage- of leerwerkplek. Daarin bestaat geen verschil tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond. Dat geldt ook voor de inhoudelijke aansluiting van de laatste stage bij de gevolgde opleiding. Ruim 80 procent van alle mbo'ers vindt dat de inhoudelijke aansluiting (zeer) goed was.

**Figuur 4.7** Drie kwart van de mbo'ers heeft (zeer) veel nuttige praktijkervaring opgedaan tijdens laatste stage-/leerwerkplek



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Naast nuttige praktijkervaring levert een stage vaak ook een zakcentje op. Circa zes op de tien BOL-gediplomeerden kreeg namelijk betaald voor hun laatste stage. De gemiddelde stagevergoeding per maand is € 280. Dit verschilt niet tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond.

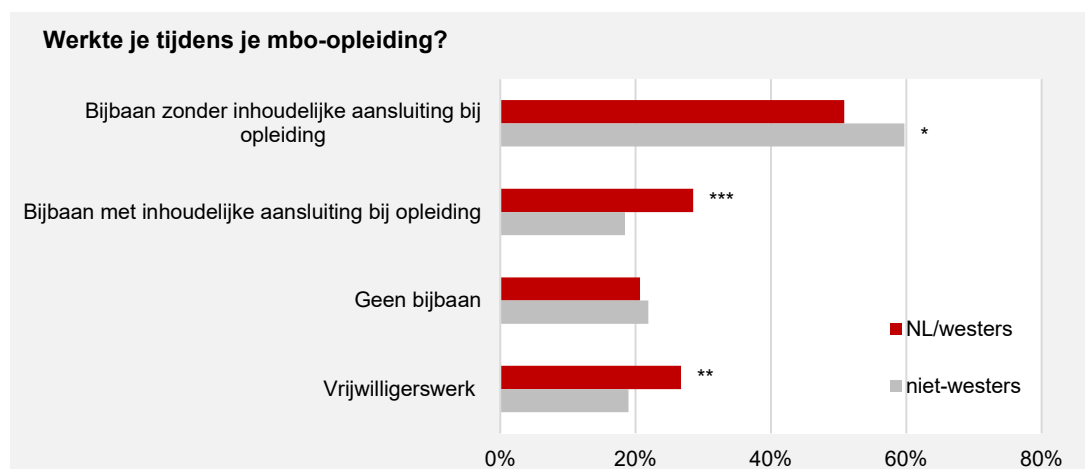
## 4.2 Werkervaring via een bijbaan of vrijwilligerswerk

Werkervaring tijdens de opleiding kan niet alleen worden opgedaan via een stage- of leerwerkplek, maar ook via een bijbaan. In het eerste deelonderzoek is op basis van de administratieve data onder andere vastgesteld dat 54 procent van de mbo'ers met een Nederlandse achtergrond een bijbaan van langer dan 1,5 jaar heeft tijdens de opleiding, tegenover 46 procent van de afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook hebben afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een bijbaan met een flexcontract en werken ze relatief vaak bij bedrijven waar het aandeel niet-westerse werknemers hoog (meer dan 25 procent) is. Wat echter niet direct uit de administratieve data te destilleren valt, is of mbo'ers een bijbaan hebben die inhoudelijk aansluit bij hun opleiding.

Op basis van de enquête blijkt dat het merendeel van de mbo'ers tijdens hun opleiding een bijbaan heeft die inhoudelijk niet aansluit bij de opleiding (Figuur 4.8). Dit aandeel is significant hoger onder mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan onder andere mbo'ers (respectievelijk 60 procent en 51 procent). Mbo'ers met een Nederlandse achtergrond en mbo'ers met een westerse migratieachtergrond hebben significant vaker een bijbaan die inhoudelijk aansluit bij hun opleiding dan mbo'er met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat geldt ook voor het ooit hebben gedaan van vrijwilligerswerk.

Nadere analyses tonen aan dat er geen correlatie is tussen het hebben van een bijbaan die inhoudelijk aansluit op de opleiding of het doen van vrijwilligerswerk en de sociaaleconomische status van ouders of de buurt waarin iemand woont. Het betreft hier dus een verschil tussen herkomstgroepen dat niet toe te wijzen is aan verschillen in sociaaleconomische status van ouders of de omgeving waarin ze opgroeien.

**Figuur 4.8** Mbo-geplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben minder vaak een bijbaan die inhoudelijk aansluit bij hun opleiding



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

## 5 Zoekgedrag op de arbeidsmarkt

*Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond worden minder vaak gevraagd voor een baan dan andere mbo-afgestudeerden. Ze zijn gemiddeld vaker bereid om risico's te nemen ten aanzien van hun carrière. Er is weinig verschil in de ontvangen hulp bij de zoektocht naar een baan.*

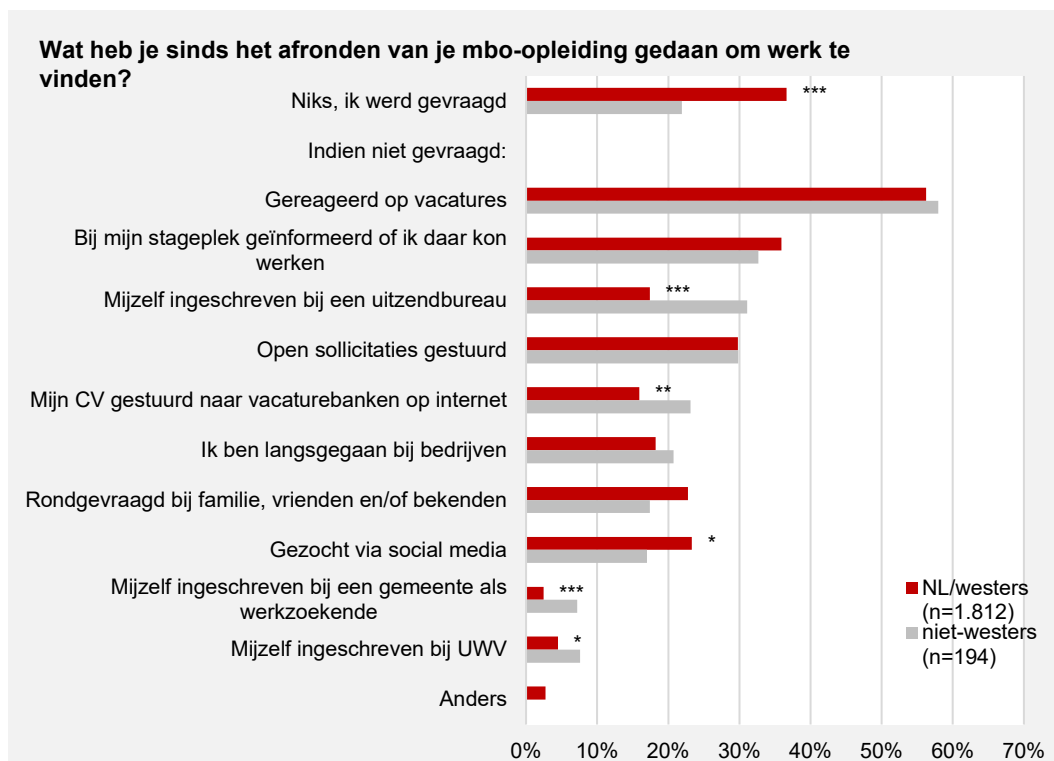
De zoekkanalen, hulp bij het vinden van een stage-/leerwerkplek of werk, de bereidheid om risico's te nemen, motivatie en ambitie en geloof in eigen kunnen bieden alle geen aanvullende verklaring voor de achterstand in arbeidsparticipatie van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond. Het kan zijn dat deze factoren niet samenhangen met een hogere baankans, maar een andere verklaring kan zijn dat de groepen mbo-afgestudeerden weinig verschillen op deze onderdelen. Dit hoofdstuk gaat na in hoeverre het laatste het geval is.

### 5.1 Zoekactiviteiten

Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond worden veel minder vaak door werkgevers benaderd voor een baan na afstuderen dan andere mbo-afgestudeerden (Figuur 5.1). Bij de eerstgenoemde groep was dit 22 procent, tegen 37 procent bij de groep met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond. Onder mbo-afgestudeerden die niet gevraagd werden door een werkgever, is er geen verschil tussen beide groepen in het aantal zoekkanalen dat is gebruikt bij het zoeken naar een baan na afstuderen (niet in figuur weergegeven).

Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond die naar werk zoeken, doen dat via overwegend dezelfde kanalen als andere mbo-afgestudeerden: vaak reageren ze op vacatures, informeren ze bij hun stageplek of versturen ze open sollicitaties. Wel schakelen mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond significant vaker het uitzendbureau in bij hun zoektocht naar werk. Ook sturen ze hun CV vaker naar vacaturebanken op internet en schrijven ze zichzelf vaker in bij de gemeente of het UWV. Aan de andere kant lijken mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond vaker te zoeken via *social media*.

**Figuur 5.1** Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond werden minder vaak gevraagd voor een baan



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil. Categorie 'Anders' ontbreekt voor niet-westers door te weinig waarnemingen.

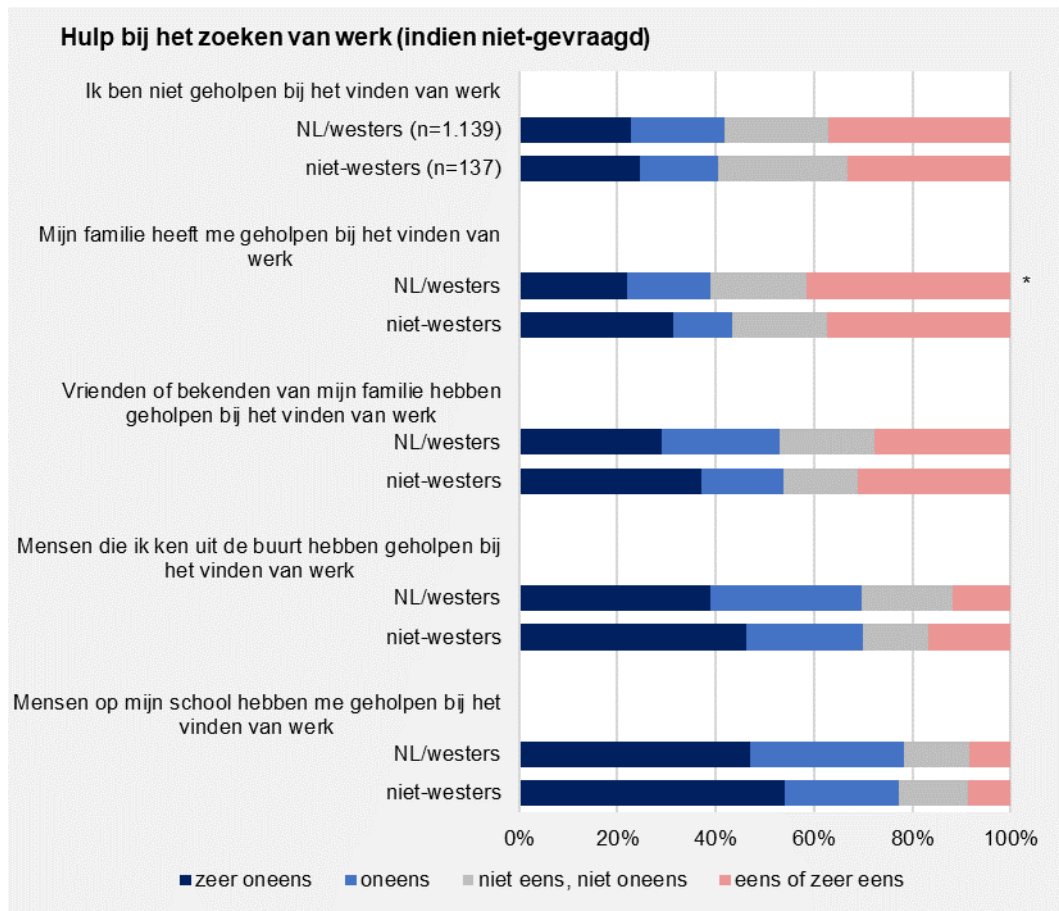
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Gevraagd naar het succes van de zoekkanalen bij meerdere zoekkanalen, antwoorden de meeste afgestudeerden dat reageren op vacatures het meeste succes heeft opgeleverd (niet in figuur weergegeven). Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker succes ervaren via het bij de stageplek informeren naar een baan en via inschrijving bij een uitzendbureau (niet in figuur weergegeven).

## 5.2 Hulp bij het zoeken naar werk

Figuur 5.2 laat zien dat er nauwelijks verschillen zijn in de hulp die mbo-afgestudeerden krijgen bij het zoeken naar een baan, indien ze niet direct gevraagd worden door een werkgever. De resultaten duiden alleen op een verschil ten aanzien van de hulp van familie. Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ontvangen minder hulp van familie dan mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond. Dit patroon is vergelijkbaar met het patroon dat is waargenomen bij het vinden van een stageplaats.

**Figuur 5.2** Geen verschil in ontvangen hulp bij zoeken naar werk tussen mbo'ers van verschillende herkomst



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

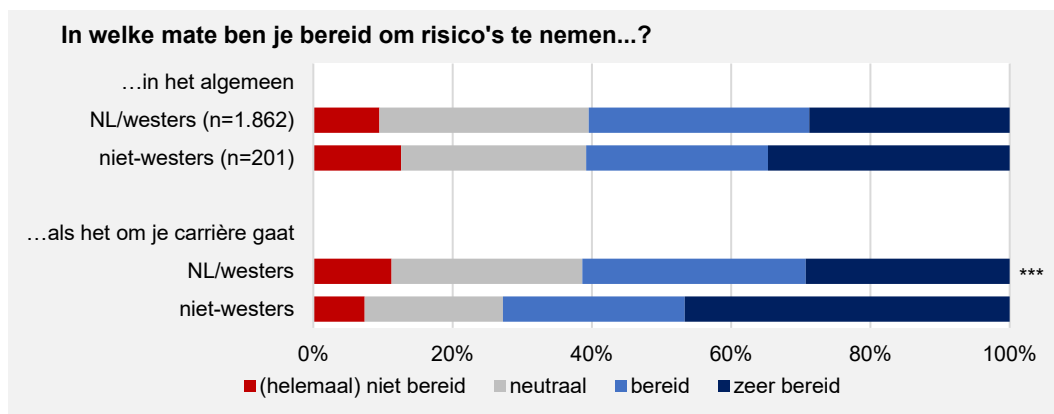
### 5.3 Attitude ten aanzien van werk

Verschillen in arbeidsmarktuitskomsten kunnen voortvloeien uit verschillen in attitude ten aanzien van werken of het hebben van werk. De decompositieanalyse geeft geen statistisch bewijs voor deze verklaring. In de enquête is gevraagd naar de bereidheid om risico's te nemen en er zijn aan studenten stellingen voorgelegd met betrekking tot hun persoonlijkheid, motivatie en ambitie ten aanzien van werk.

Figuur 5.3 toont een opvallend verschil als het gaat om het nemen van risico's. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn naar eigen zeggen vaker dan andere mbo'ers bereid om risico's te nemen waar het gaat om de carrière (73 procent versus 62 procent). Dit verschil tussen herkomstgroepen is niet aanwezig als het gaat om risico's nemen in het algemeen. Nadere analyses tonen aan dat er geen correlatie is tussen de bereidheid om risico's te nemen en de sociaaleconomische status van ouders. Het betreft hier dus een verschil tussen herkomstgroepen dat niet toe te wijzen is aan verschillen in sociaaleconomische status van ouders. Als de status van ouders wordt

gezien als een indicator voor kansen op de arbeidsmarkt, dan lijkt het er niet op dat dit verschil in de bereidheid om risico te nemen wordt veroorzaakt doordat jongeren minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat niet-westerse migranten ondernemender zijn. Lofstrom en Wang (2019) vinden aanwijzingen dat migranten inderdaad vaker kiezen voor het ondernemerschap wat gepaard gaat met het nemen van meer risico.

**Figuur 5.3** Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker bereid om risico's te nemen als het om hun carrière gaat



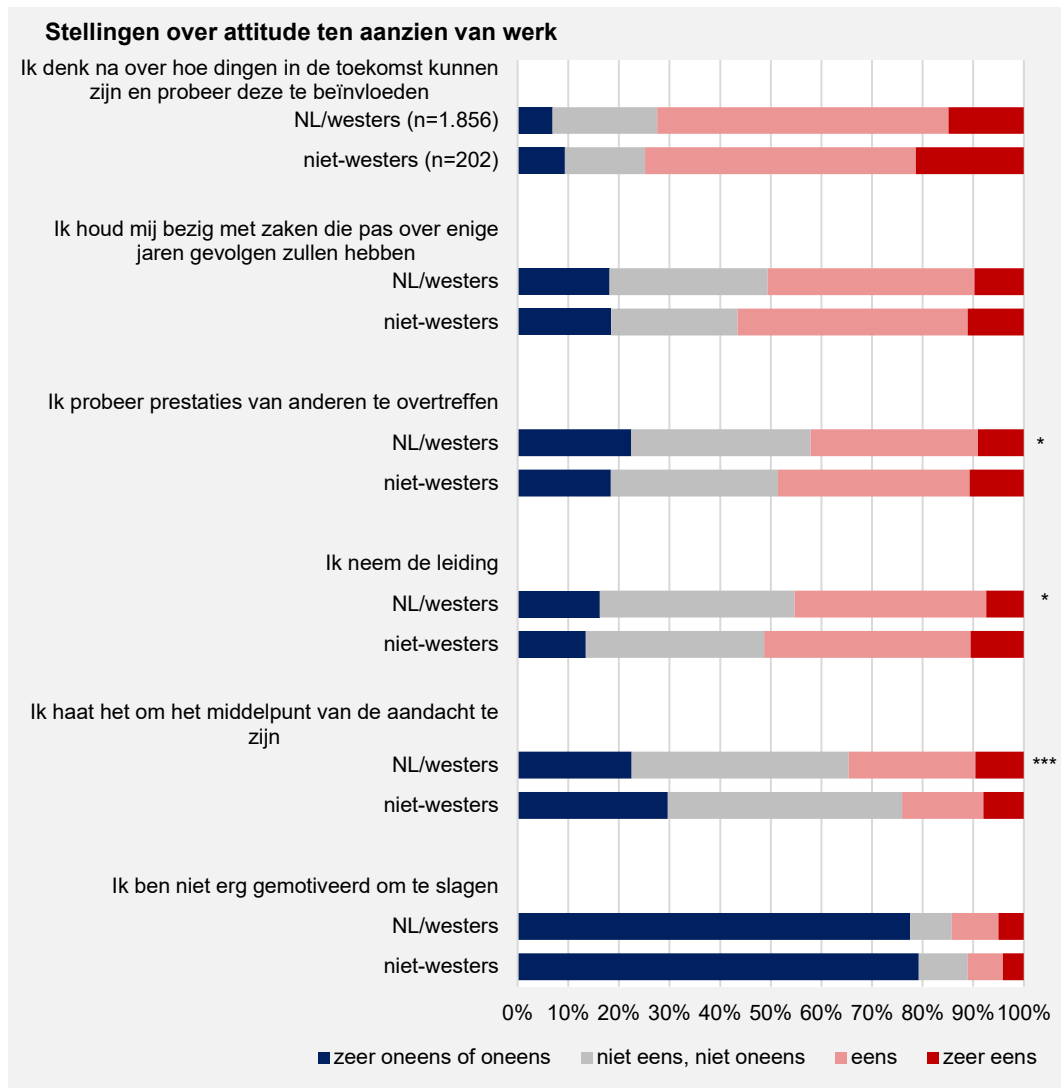
Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond lijken iets competitiever te zijn, vaker de leiding te willen nemen en het minder erg te vinden om het middelpunt van de aandacht te zijn dan andere mbo-afgestudeerden, zo blijkt uit Figuur 5.4. Er is geen significant verschil tussen herkomstgroepen in de focus op de korte, dan wel de lange termijn.



**Figuur 5.4** Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben minder vaak schrik om in het middelpunt van de aandacht te staan



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

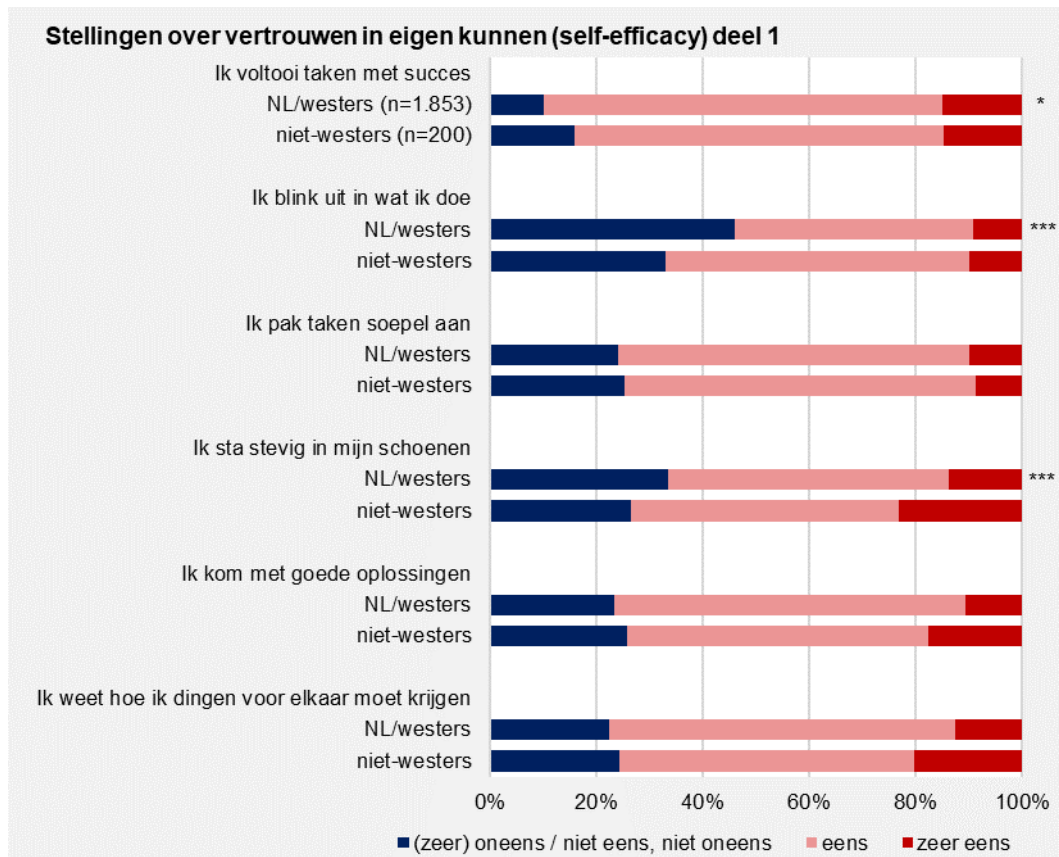
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Op de stellingen ‘Ik blink uit in wat ik doe’ en ‘Ik sta stevig in mijn schoenen’ antwoorden afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ook vaker bevestigend (Figuur 5.5). Het vertrouwen in eigen kunnen (self-efficacy) lijkt binnen de groep mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond samen te hangen met het hebben van werk. Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en een baan hebben meer vertrouwen in eigen kunnen dan afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zonder baan.

Anderzijds vinden afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ook relatief vaak dat ze maar weinig bijdragen en dat ze de gevolgen niet inzien van zaken (Figuur 5.6). Het betreft een kleine groep die zo denkt, maar de verdeling wijkt wel statistisch significant af van de groep met een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond.

Samengevat lijkt er in de groep afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een groep te zijn die een relatief groot vertrouwen heeft in eigen kunnen, en een kleine groep die vindt dat ze maar weinig bijdraagt en gevolgen niet goed kan inschatten.

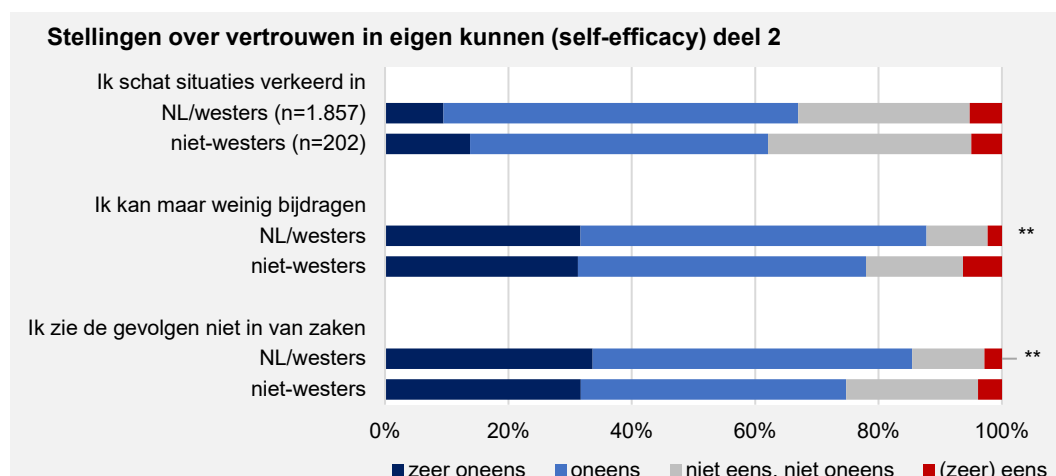
**Figuur 5.5** Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond vinden relatief vaak dat ze uitblinken in wat ze doen en dat ze stevig in hun schoenen staan



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

**Figuur 5.6** Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond vinden gemiddeld vaker dat ze maar weinig bijdragen



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)



## 6 Ervaren discriminatie

*Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren discriminatie op basis van etnische achtergrond, huidskleur en geloof als het gaat om het vinden van een stageplek en het zoeken naar werk. Dit ontmoedigt hen in zekere mate.*

Discriminatie komt voor in Nederland, maar de mate waarin is moeilijk vast te stellen.<sup>6</sup> In dit onderzoek gaat het om discriminatie op basis van kenmerken die jongeren met een Nederlandse achtergrond onderscheidt van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Kenmerken die in de wetenschappelijke literatuur hiervoor worden gebruikt zijn etnische achtergrond, huidskleur en geloof.

### Ervaren discriminatie

Er zijn verschillende onderzoeksmethodes om discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te meten. Vaak gaat het om het meten van *ervaren discriminatie*. Ervaren discriminatie is gedefinieerd als “de interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie: de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt.” (SCP, 2020). Op basis van een enquête onder de Nederlandse bevolking concludeert het SCP dat ruim een kwart van de Nederlandse bevolking in 2018 een vorm van discriminatie heeft ervaren. Ongeveer acht procent ervaart discriminatie op basis van etniciteit, 5 procent op basis van huidskleur en vier procent op basis van geloof. De mate van ervaren discriminatie is het hoogst onder Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse en Surinaamse Nederlanders, waarbij het voornamelijk gaat om ervaren discriminatie op basis van etnische achtergrond, huidskleur en geloof. De ervaren discriminatie uit zich in relatief hoge mate in het onderwijs, in het zoeken naar werk en op het werk.

Het voordeel van het meten van ervaren discriminatie is dat het in een enquête kan worden gevraagd aan een relatief groot aantal mensen. Hierdoor is het bereik groot. Een nadeel is dat het gaat om de ervaringen van mensen en niet om hard vastgestelde discriminatie. Ervaren en feitelijke discriminatie kunnen samenvallen, maar dat is niet altijd het geval. Jongeren kunnen het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, terwijl daar feitelijk geen sprake van is. Omgekeerd kan men gediscrimineerd worden zonder dit zo te ervaren.

### Feitelijke discriminatie

Een andere manier om de mate van discriminatie te meten is door *veldexperimenten*. Er worden bijvoorbeeld cv's op vacaturebanken geplaatst van mensen die alleen op basis van etnische achtergrond, huidskleur en geloof van elkaar verschillen. Vervolgens wordt gemeten hoe vaak de verschillende cv's worden bekeken en hoe vaak kandidaten worden uitgenodigd. Blommaert et al. (2014) voerden een dergelijke studie uit en vonden dat de cv's van kandidaten met een Nederlandse

---

<sup>6</sup> Er zijn verschillende manieren waarop discriminatie tot uiting kan komen. Het gaat in dit onderzoek om het meten van ervaren discriminatie, niet om het toetsen van verschillende theorieën. Statistische discriminatie is bijvoorbeeld het gevolg van het selectieproces dat onzekerheden bevat over de kwaliteit van de kandidaat. Dit informatieprobleem zorgt ervoor dat beschikbare informatie over groepen wordt geprojecteerd op de kandidaat. Als de beschikbare informatie negatiever is over bepaalde groepen, worden deze kandidaten niet uitgenodigd. Empirisch onderzoek waarbij meer informatie wordt toegevoegd, zoals referentiebrieven of persoonlijke informatie, geeft wisselende resultaten.

achtergrond ongeveer tien keer worden bekeken en die van kandidaten met een Marokkaanse achtergrond zes keer. Na het bekijken bestonden er geen statistische verschillen tussen het aantal uitnodigingen.

Een vergelijkbare manier is het versturen van sollicitatiebrieven waarmee wordt gereageerd op advertenties. Andriessen et al. (2015) laten in een studie in de regio Den Haag zien dat lager en middelbaar opgeleide sollicitanten met een Marokkaanse achtergrond kans op een uitnodiging hebben van 19 procent, terwijl dit voor sollicitanten met een Nederlandse achtergrond 34 procent is. In vergelijkbaar onderzoek hebben Thijssen et al. (2019) ruim 4.000 fictieve sollicitatiebrieven verstuurd aan werkgevers die via advertenties op zoek waren naar nieuwe medewerkers. De identieke brieven weken alleen af in naam, moedertaal en land van oorsprong van de sollicitant en waren geschreven door jonge mensen (23-25 jaar) met een mbo- of hbo-opleiding. Uit de resultaten komt naar voren dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder (positieve) reacties ontvingen (35 procent) dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond (46 procent). Discriminatie treft vooral kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond, want zij worden slechts in 32 procent van de gevallen uitgenodigd.

Op basis van een literatuuroverzicht van *veldexperimenten* in Nederland concluderen Thijssen et al. (2019) dat er in Nederland sprake is van discriminatie bij het zoeken naar en vinden van werk. De mate waarin dit voorkomt verschilt tussen studies en hangt af van de groepen die worden vergeleken. Gemiddeld lijkt het erop dat sollicitanten met een Nederlandse achtergrond tussen 1,2 en 1,9 keer vaker worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond.

### **Data**

Op basis van onze data is niet hard vast te stellen in welke mate sprake is van discriminatie bij het vinden van een stageplek tijdens de studie of werk na afronding van het mbo. Met de enquête wordt de ervaren discriminatie in beeld gebracht. Aan geënquêteerden zijn stellingen gepresenteerd over de mate van ervaren discriminatie op verschillende terreinen, zoals geslacht, geloof, huidskleur en etnische achtergrond. De resultaten van de enquête worden hier gepresenteerd, waarbij het nadrukkelijk gaat om de mate van discriminatie die door de geënquêteerden is ervaren bij het vinden van een stageplek en/of werk.

Ervaren discriminatie kan worden gezien als een aanwijzing voor het optreden van daadwerkelijke discriminatie. In sommige gevallen zal discriminatie optreden, maar zullen mbo-afgestudeerden dit niet herkennen of hard kunnen maken. Bijvoorbeeld als een sollicitatiebrief snel aan de kant wordt geschoven waarbij een oneigenlijke reden wordt aangevoerd door een werkgever. De situatie andersom kan ook voorkomen: een mbo-afgestudeerde ervaart discriminatie terwijl de werkgever op andere, legitieme gronden kiest voor een andere kandidaat. Toch is een gevoel van ervaren van discriminatie een factor die serieus genomen moet worden en wijzen veldexperimenten zoals hierboven besproken uit dat dergelijke gevoelens vaak niet uit de lucht gegrepen zijn.

Door de koppeling van de administratieve data met de enquête-uitkomsten komt uit de decompositieanalyse naar voren dat ervaren discriminatie een aanvullende verklaring is voor de achterstand in arbeidsparticipatie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage-/leerwerkplek of werk verklaart 1,5 procentpunt van de totale

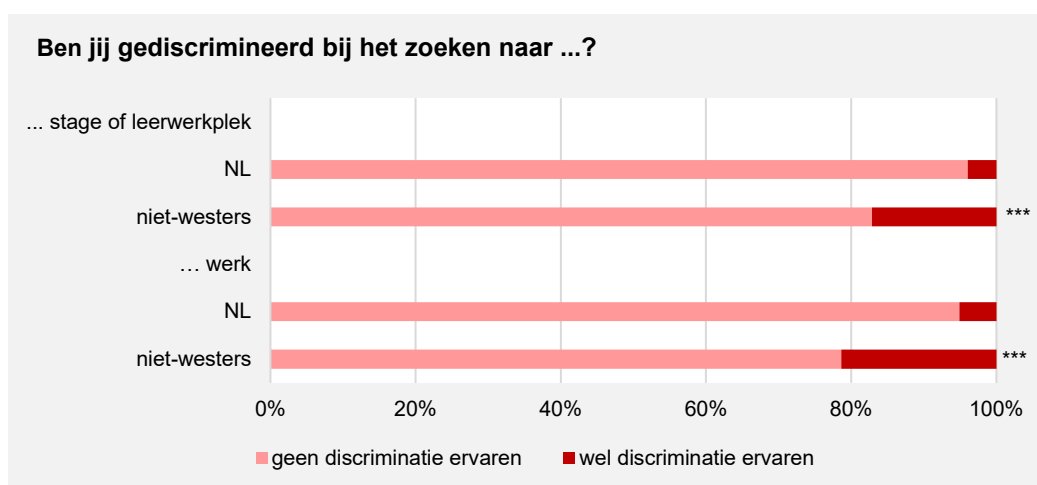
achterstand. Deze omvang is vergelijkbaar met de verklaringskracht van de sociaaleconomische positie van ouders van mbo'ers.

In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt hoe dit resultaat tot stand is gekomen door de manier van vragen naar discriminatie te laten zien, de verschillende vormen van ervaren discriminatie te tonen en de effecten op het zoekgedrag van mbo'ers te laten zien.

## 6.1 Mate van ervaren discriminatie

Uit de enquête blijkt dat een relatief klein deel van de mbo'ers discriminatie ervaart, ongeacht hun achtergrond. Dit geldt zowel bij het zoeken naar een stage- of leerwerkplek als bij het zoeken naar werk. Onder mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond is die beleving significant groter dan onder mbo'ers met een Nederlandse achtergrond. Figuur 6.1 laat zien dat 17 procent van de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zich gediscrimineerd voelt bij het zoeken naar een stage-/leerwerkplek. Bij het zoeken naar werk is dat zelfs 21 procent. Voor mbo'ers met een Nederlandse achtergrond is dit respectievelijk vier en vijf procent.

**Figuur 6.1** Mbo-ge diplomaerden met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren meer discriminatie dan mbo'ers met een Nederlandse achtergrond



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en mbo'ers met een Nederlandse achtergrond twee, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

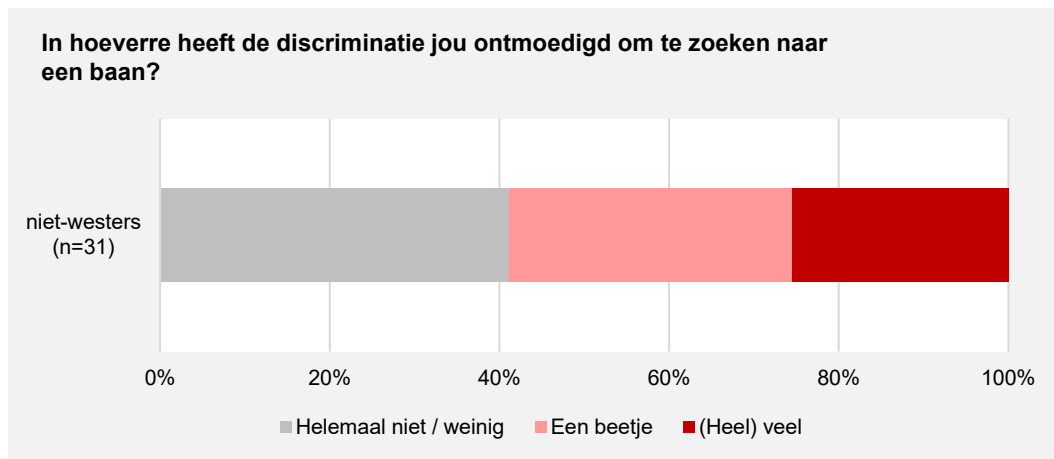
Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Afhankelijk van de herkomst van mbo'ers gaat het om ervaren discriminatie op verschillende gronden. Zo ervaren mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vooral discriminatie vanwege hun geloof of levensovertuiging, hun huidskleur of etnische achtergrond. Bij Nederlandse mbo'ers of mbo'ers met een westerse migratieachtergrond is dat vooral vanwege hun geslacht, leeftijd of handicap/chronische ziekte.

## 6.2 Gevolgen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

De meeste mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd voelden, geven aan dat ze daar ontmoedigd door raken om verder te zoeken. Figuur 6.2 laat zien dat een derde zich een beetje ontmoedigd voelt en ongeveer een kwart veel tot heel veel ontmoedigd is door de ervaren discriminatie.

**Figuur 6.2** Ervaren discriminatie op basis van etniciteit leidt bij meer dan de helft van de mbo'ers tot ontmoediging om verder te zoeken naar een baan



Noot: Sterretjes geven aan of er een statistisch significant verschil is in uitkomst tussen de twee groepen, waarbij \* = 10%-niveau, \*\* = 5%-niveau en \*\*\* = 1%-niveau. Afwezigheid van sterren betekent geen significant verschil.

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020)

Vanwege het kleine aantal waarnemingen is het niet mogelijk om deze data verder te analyseren of uit te splitsen.



## 7 Conclusie en discussie

Met dit onderzoek zijn verschillen in arbeidsparticipatie tussen mbo'ers met een Nederlandse achtergrond en niet-westerse migratieachtergrond in kaart gebracht. Op basis van administratieve data, die zijn aangevuld met gegevens uit een enquête, blijkt er een substantieel verschil in arbeidsparticipatie van 18,9 procentpunt te bestaan tussen beide groepen. Het overgrote deel van dit verschil blijft onverklaard met extra informatie verkregen via de enquête. Het verklaarde deel wijst op verschillen in keuzes (vooral de gekozen leerweg), in sociaaleconomische positie van ouders en in ervaren discriminatie. Daarnaast bestaan er onderliggende verschillen tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om de hulpbronnen die worden ingezet bij het kiezen van een mbo-opleiding, het vinden van een stage-/leerwerkplek en het zoeken naar een baan. Kleine verschillen in de houding ten aanzien van werk, de mate van risico-bereidheid en self-efficacy zijn ook aangetoond. Deze verschillen dragen alleen niet bij aan het verklaren van het verschil in arbeidsparticipatie.

### **Beperkingen van het onderzoek**

De resultaten worden beperkt doordat het onderzoek zich deels baseert op enquêtegegevens. Hierdoor beperkt het onderzoek zich tot één cohort afgestudeerden (2017/2018), wat mogelijk een momentopname is. Een andere beperking is de respons op de enquête. Die is relatief laag, vooral waar het gaat om de respons van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Hierdoor zijn effecten van bepaalde variabelen op verschillen in arbeidsparticipatie mogelijk minder precies gemeten dan ze in werkelijkheid zijn. Ook de analyse over de ervaren discriminatie is op basis van deze sample niet verder uit te diepen.

### **Conclusies**

Niettemin is er een aantal conclusies te trekken als het gaat om studiekeuze, het vinden van een stage- of leerwerkplek en het zoeken naar een baan.

#### *Studiekeuze*

Ten opzichte van mbo'ers met een Nederlandse achtergrond zijn mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker aangewezen op formele kanalen als het gaat om studiekeuze, het zoeken van een stage- of leerwerkplek en het vinden van werk. Zij maken meer gebruik van beschikbare hulpbronnen als studiebegeleiders, keuzetesten, open dagen, LOB op school, stagebegeleiders en loopbaanbegeleiding in het algemeen. Hulp van netwerken (familie, vrienden en bekenden) worden minder vaak genoemd als bronnen om effectieve keuzes te maken of een stageplaats of werk te vinden. Effectieve inrichting van hulp bij studiekeuze (zowel opleidingsrichting als leerweg), het vinden van stageplaatsen en leerwerkplekken en het zoeken naar een baan lijken belangrijke instrumenten om mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te ondersteunen.

Deze ondersteuning kan mogelijk steviger of gericht ingezet worden waar het gaat om studiekeuze. Ruim een kwart van de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond heeft spijt van hun studiekeuze. Dit is absoluut gezien een hoog aandeel en substantieel hoger dan dat van jongeren met een Nederlandse achtergrond. Deze mate van spijt is te begrijpen als wordt gekeken naar de redenen waarom mbo'ers met niet-westerse migratieachtergrond een studie hebben gekozen en

het resultaat daarvan. Zij geven veel vaker aan dat de kans op werk van belang is bij het kiezen van een studie, terwijl ze in de praktijk juist veel vaker kiezen voor een studie met een matig tot slecht arbeidsmarktperspectief.

#### *Stage- en leerwerkplekken*

Ondersteuning is ook nodig bij het vinden van een stage- of leerwerkplek. Bij het vinden van een stage- of leerwerkplek blijkt namelijk dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker door bedrijven worden afgewezen en discriminatie ervaren. Zij geven aan meer moeite te ervaren bij het bemachtigen van een stage- of leerwerkplek. Gegeven die moeite, wordt aangegeven dat hulp van de opleidingsinstelling belangrijker is voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor andere jongeren.

#### *Eerste stappen op de arbeidsmarkt*

Ten aanzien van het zoeken naar een baan, blijkt de attitude van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld positiever dan die van andere jongeren. Tegelijkertijd solliciteren ze vaker via formele kanalen (zoals uitzendbureaus of vacaturebanken), waardoor deze attitude mogelijk minder goed voor het voetlicht komt. Ook ervaren mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond een hogere mate van discriminatie als het gaat om het vinden van werk, wat hen voor een deel ontmoedigt. Door vroegtijdige begeleiding bij de studiekeuze als het gaat om advies over kansrijke leerwegen en opleidingsrichtingen en hulp bij het vinden van de juiste stage- of leerwerkplek, zou de start op de arbeidsmarkt van deze jongeren kunnen verbeteren.

## Literatuur

- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M. & Dekker, G. (2015). Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J. & van der Werff, S. (2018). Studie & Werk 2018. De arbeidsmarktpositie van hbo- en wo-alumni. SEO-rapport nr. 2018-62. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., Ter Weel, B. & Van Kesteren, J. (2020a). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht. SEO-rapport nr. 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., Ter Weel, B. & Zwetsloot, J. (2020b). Ethnic employment gaps of graduates in the Netherlands. *De Economist*, 168(4), te verschijnen.
- Blommaert, L., Coenders, M. & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T. & Sieben, I. (2008). Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Christoffels, I., Cuppen, J. & Vrielink, S. (2016). Verzameling notities over de daling van de bbl en praktijkleren. Interne rapportage in opdracht van het ministerie van OCW – direct MBO. 's-Hertogenbosch: ECHO.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2013). Loopbaanleren in het vmbo en mbo. Amsterdam: Open Universiteit.
- Lofstrom, M. & Wang, C. (2019). Immigrant and entrepreneurship. *IZA World of Labor*, doi: 10.15185/izawol.85.v2.
- ROA (2016). Schoolverlaters tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt 2015. ROA-R-2016/2. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- SCP (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: SCP.
- Ter Weel, B., Zegel, S., Oomens, I., Vervliet, T. & Vlaanderen, M. (2020). Evaluerend advies Techniepact 2013-2020. SEO Rapport 2020-49. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens en Maatschappij*, 94(2), pp. 141-176.

## Bijlage A Vragenlijst alumni

Welkom bij de vragenlijst voor afgestudeerde mbo'ers. We vinden het erg fijn dat je mee wilt doen aan dit onderzoek. Als beloning voor het invullen verloten we 40 bol.com cadeaubonnen van €25 onder alle deelnemers die de enquête volledig hebben ingevuld. Alvast veel dank voor je antwoorden en deelname aan de enquête.

In de enquête brengen we in kaart of en hoe je op zoek bent gegaan naar werk, of je daarbij problemen hebt ervaren en of je werk hebt gevonden dat aansluit bij je opleiding. Om mee te doen moet je inloggen met een persoonlijke inlogcode, die je kan vinden in de uitnodigingsbrief die je van ons hebt ontvangen.

Inlogcode: .....

Jouw antwoorden worden in een beveiligde omgeving opgeslagen en geanalyseerd. Jouw anonimiteit is volledig gewaarborgd en als onderzoekers moeten we ons houden aan strenge voorschriften. Zo weten we nooit dat het om jou gaat en mogen we nooit op individueel niveau rapporteren. We vragen ook geen persoonsgegevens uit.

---

### STUDIEKEUZE IN HET MBO

---

De vragen in deze vragenlijst gaan over de mbo-opleiding die je in studiejaar 2017-2018 hebt afgerond.

1. Heb je een BOL- of BBL-opleiding afgerond?
  - BOL
  - BBL
  
2. Waarom heb je voor deze mbo-opleiding gekozen? *Meerdere antwoorden mogelijk*
  - Deze opleiding leek me het leukst
  - Deze opleiding wilde ik altijd al doen
  - Deze opleiding had ik nodig om toegelaten te worden tot een andere opleiding
  - Mijn vmbo-school adviseerde mij om deze opleiding te volgen
  - Mijn ouders/verzorgers adviseerden mij om deze opleiding te volgen
  - Mijn vrienden gingen naar dezelfde opleiding
  - De kans op het vinden van werk met deze opleiding
  - Deze opleiding liep door vanuit mijn vmbo-opleiding
  - Deze opleiding sloot goed aan op mijn vorige opleiding
  - Anders, namelijk ...
  
3. Welke informatie was belangrijk bij het kiezen van je mbo-opleiding? *{zeer onbelangrijk-zeer belangrijk, 5-punts Likertschaal}*
  - Informatie tijdens open dagen
  - Gesprekken met een studieloopbaanbegeleider
  - Loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB) op school
  - Studiekeuzetest
  - Advies van docent(en)
  - Advies van ouder(s)/verzorger(s)

- Advies van vrienden en kennissen
  - De kans op het vinden van werk met deze opleiding
4. Had je achteraf gezien liever voor een andere mbo-opleiding gekozen?
- Nee → door naar vraag 6
  - Ja
5. Waarom had je achteraf liever gekozen voor een andere mbo-opleiding? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- De docenten van mijn mbo-opleiding waren niet goed
  - Ik vond het onderwijs niet inspirerend
  - Mijn mbo-opleiding bereidt slecht voor op de arbeidsmarkt
  - Er is nauwelijks werk te vinden dat aansluit op mijn mbo-opleiding
  - Anders, namelijk ...

---

#### STUDIEPRESTATIES IN HET MBO

---

6. Hoe presteerde je tijdens je mbo-opleiding ten opzichte van studiegenoten?
- Ik presteerde *veel beter* dan mijn studiegenoten
  - Ik presteerde *beter* dan mijn studiegenoten
  - Ik presteerde *even goed* als mijn studiegenoten
  - Ik presteerde *slechter* dan mijn studiegenoten
  - Ik presteerde *veel slechter* dan mijn studiegenoten
7. Welk eindcijfer staat er op je diploma voor de volgende mbo-examenvakken?
- Nederlands: 5 t/m 10
  - Engels: 5 t/m 10

#### Alleen voor BOL:

8. Werkte je tijdens je mbo-opleiding?
- NB: Hiermee worden geen stages bedoeld.*
- Ja, ik had een bijbaan die inhoudelijk aansloot op mijn mbo-opleiding
  - Ja, ik had een bijbaan die niet inhoudelijk aansloot op mijn mbo-opleiding
  - Nee
9. Ben je tijdens je mbo-opleiding actief geweest als vrijwilliger?
- NB: Bijvoorbeeld bij een sportvereniging of als collectant.*
- Nee
  - Ja

---

#### PRAKTIJKERVARING TIJDENS DE MBO-OPLEIDING (indien BOL)

---

10. Op hoeveel verschillende plekken heb je in totaal stage gelopen tijdens je mbo-opleiding?
- 1-10 of meer

De volgende vragen gaan over je laatste stage.

11. Op welke manier(en) heb je naar je laatste stageplaats gezocht? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- Via school (bijv. via het stagebureau van school)
  - Via bedrijfsbezoeken vanuit school
  - Via een stagebemiddelaar
  - Via mijn bijbaan

- Via mijn (sport)vereniging
- Via familie
- Via vrienden
- Via social media (bijv. LinkedIn, Facebook)
- Via internet/google
- Via vacaturewebsites (zoals stagemarkt.nl)
- Anders, namelijk ...

12. Hoeveel moeite had je om je laatste stageplaats te vinden?

- Heel veel moeite – geen moeite, 5-punts Likertschaal

**Indien (heel) veel moeite:**

13. Waarom had je moeite om een stageplaats te vinden? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik kreeg weinig hulp van school
- Ik kreeg weinig hulp van familie/vrienden/bekenden
- Ik kon geen stageplaats vinden die mij leuk leek
- Ik kon geen stageplaats vinden die paste bij mijn opleiding
- Ik kreeg veel afwijzingen van bedrijven op mijn sollicitaties
- Ik mocht wel op gesprek komen, maar werd daarna afgewezen
- Ik werd gediscrimineerd
- Anders, namelijk ...

14. Hoe is het je uiteindelijk toch gelukt om een stageplek te vinden?

- Open antwoord

**Indien weinig/geen moeite:**

15. Waarom had je weinig tot geen moeite om een stageplaats te vinden? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik kreeg veel hulp van school
- Ik kreeg veel hulp van vrienden/familie/bekenden
- Ik heb veel contacten bij bedrijven
- Anders, namelijk ...

16. Er volgt nu een aantal stellingen over mensen die je mogelijk geholpen hebben bij het vinden van je **laatste** stage. Kun je aangeven in hoeverre je het ermee eens bent?

*{zeer mee oneens – zeer mee eens, 5-punts Likertschaal}*

- Mijn familie heeft me geholpen bij het vinden van een stage
- Vrienden of bekenden van mijn familie hebben geholpen bij het vinden van een stage
- Mensen die ik ken uit de buurt hebben geholpen bij het vinden van een stage
- Mensen op mijn school hebben me geholpen bij het vinden van een stage
- Ik ben niet geholpen bij het vinden van een stage

17. In Nederland is soms sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ben jij bij het zoeken naar een stageplek gediscrimineerd? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Nee
- Ja, vanwege mijn geloof of levensovertuiging
- Ja, vanwege mijn politieke voorkeur
- Ja, vanwege mijn huidskleur
- Ja, vanwege mijn geslacht

- Ja, vanwege mijn nationaliteit
  - Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid
  - Ja, omdat ik kinderen heb
  - Ja, omdat ik een handicap heb/chronisch ziek ben
  - Ja, vanwege mijn leeftijd
18. Heb je naar jouw mening voldoende *nuttige* praktijkervaring opgedaan tijdens je laatste stage?
- Nee, heel weinig – Ja, heel veel, 5-punts Likertschaal
19. Hoe goed sloot je laatste stageplek inhoudelijk aan bij je mbo-opleiding?
- Zeer slecht – zeer goed, 5-punts Likertschaal
20. Kreeg je betaald voor je laatste stage?
- Ja, circa ... euro per maand
  - Nee, het betrof een onbetaalde stage

---

#### PRAKTIJKERVARING TIJDENS DE MBO-OPLEIDING (indien BBI)

---

21. Heb je bij één bedrijf of bij meerdere bedrijven een leerwerkplek gehad?
- Bij één bedrijf → door naar vraag 21
  - Bij meerdere bedrijven
22. Waarom ben je van leerwerkplek veranderd? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- Ik vond het bedrijf van mijn eerdere leerwerkplek niet leuk
  - Ik vond de werkzaamheden van mijn eerdere leerwerkplek niet leuk
  - Vanwege persoonlijke omstandigheden
  - Vanwege een conflict binnen het bedrijf
  - Anders, namelijk:
  - Zeg ik liever niet / weet ik niet

#### Indien meerdere leerwerkplekken:

De volgende vragen gaan over je laatste leerwerkplek.

23. Op welke manier(en) heb je naar je laatste leerwerkplek gezocht? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- Via school (bijv. via contacten van docenten)
  - Via een opleidingsbedrijf
  - Via mijn bijbaan
  - Via mijn (sport)vereniging
  - Via familie, vrienden of bekenden
  - Via social media (bijv. LinkedIn, Facebook)
  - Via internet/google
  - Via vacaturewebsites (zoals stagemarkt.nl)
  - Anders, namelijk ...

#### Indien één leerwerkplek:

24. Op welke manier(en) heb je naar je leerwerkplek gezocht? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- Via school (bijv. via contacten van docenten)
  - Via een opleidingsbedrijf
  - Via mijn bijbaan
  - Via mijn (sport)vereniging



- Via familie, vrienden of bekenden
- Via social media (bijv. LinkedIn, Facebook)
- Via internet/google
- Via vacaturewebsites (zoals stagemarkt.nl)
- Anders, namelijk ...

25. Hoeveel moeite had je om een leerwerkplek te vinden?

- Heel veel moeite – geen moeite, 5-punts Likertschaal

**Indien (heel) veel moeite:**

26. Waarom had je moeite om een leerwerkplek te vinden? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik kreeg weinig hulp van school
- Ik kreeg weinig hulp van familie/vrienden/bekenden
- Ik kon geen leerwerkplek vinden die mij leuk leek
- Ik kon geen leerwerkplek vinden die paste bij mijn opleiding
- Ik kreeg veel afwijzingen van bedrijven op mijn sollicitaties
- Ik mocht wel op gesprek komen, maar werd daarna afgewezen
- Ik werd gediscrimineerd
- Anders, namelijk ...

27. Hoe is het je uiteindelijk toch gelukt om een leerwerkplek te vinden?

- Open antwoord

**Indien weinig/geen moeite:**

28. Waarom had je weinig tot geen moeite om een leerwerkplek te vinden? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik kreeg veel hulp van school
- Ik kreeg veel hulp van vrienden/familie/bekenden
- Ik heb veel contacten bij bedrijven
- Anders, namelijk ...

29. Er volgt nu een aantal stellingen over mensen die je mogelijk geholpen hebben bij het vinden van een leerwerkplek. Kun je aangeven in hoeverre je het ermee eens bent?

*{zeer mee oneens – zeer mee eens, 5-punts Likertschaal}*

- Mijn familie heeft me geholpen bij het vinden van een leerwerkplek
- Vrienden of bekenden van mijn familie hebben geholpen bij het vinden van een leerwerkplek
- Mensen die ik ken uit de buurt hebben geholpen bij het vinden van een leerwerkplek
- Mensen op mijn school hebben me geholpen bij het vinden van een leerwerkplek
- Ik ben niet geholpen bij het vinden van een stage

30. In Nederland is sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ben jij bij het zoeken naar een leerwerkplek gediscrimineerd? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Nee
- Ja, vanwege mijn geloof of levensovertuiging
- Ja, vanwege mijn politieke voorkeur
- Ja, vanwege mijn huidskleur
- Ja, vanwege mijn geslacht
- Ja, vanwege mijn nationaliteit
- Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid

- Ja, vanwege mijn leeftijd
- Ja, omdat ik kinderen heb
- Ja, omdat ik een handicap heb/chronisch ziek ben

31. Heb je naar jouw mening voldoende *nuttige* praktijkervaring opgedaan tijdens je leerwerkplek?

- Nee, heel weinig – Ja, heel veel, 5-punts Likertschaal

32. Kon je na afronding van je mbo-opleiding blijven werken bij jouw leerbedrijf?

- Ja, daar heb ik gebruik van gemaakt
- Ja, maar daar heb ik geen gebruik van gemaakt
- Nee

---

#### HUIDIGE SITUATIE

---

33. Wat is de beste omschrijving van je huidige situatie?

- Ik heb betaald werk
- Ik studeer
- Ik heb betaald werk en ik studeer
- Ik werk niet, maar ben wel op zoek naar werk → door naar vraag 50
- Ik werk niet en ben ook niet op zoek naar werk → door naar vraag 35

Indien studie of combinatie betaald werk en studie:

34. Wat voor opleiding volg je?

- Een mbo-opleiding
- Een hbo-opleiding
- Een werkgerelateerde cursus
- Anders, namelijk ...

Indien studie of geen werk (op zoek + niet op zoek):

35. Heb je sinds afstuderen betaald werk gehad dat aansluit bij de richting en het niveau van je afgeronde mbo-opleiding?

- Ja
- Nee → door naar vraag 37

36. Waarom ben je gestopt met werken?

- Vanwege zorg voor kinderen/familie
- Vanwege persoonlijke omstandigheden
- Ik had geen zin meer om te werken
- Ik ben arbeidsongeschikt geworden
- Het werk beviel me niet
- Ik wilde doorleren
- Ik ben ontslagen
- Mijn contract werd niet verlengd
- Anders, namelijk ....
- Wil ik niet zeggen

→ door naar vraag 50

37. Heb je na afstuderen wel gezocht naar werk dat aansluit bij de richting en het niveau van je opleiding?

- Ja → door naar vraag 50

- Nee

Indien geen werk gehad en ook niet op zoek naar werk:

38. Waarom werk je niet en ben je ook niet op zoek naar werk?

- Vanwege zorg voor kinderen/familie
- Vanwege persoonlijke omstandigheden
- Ik heb geen zin om te werken
- Ik ben arbeidsongeschikt
- Er is geen werk te vinden dat aansluit bij mijn opleiding
- Ik ben gestopt met zoeken door discriminatie op de arbeidsmarkt
- Anders, namelijk ....
- Wil ik niet zeggen

---

BAANKENMERKEN (alleen voor degenen die momenteel betaald werk hebben)

---

39. Hoe zou je jouw werk omschrijven?

- Ik werk in loondienst bij één of meer werkgevers
- Ik ben zelfstandig ondernemer/freelancer
- Ik ben zelfstandig ondernemer/freelancer en werk daarnaast in loondienst bij één of meerdere werkgevers
- Anders, namelijk ...

Indien loondienst:

---

40. Hoeveel uur werk je per week in loondienst volgens je contract?

- 1-40 uur per week

41. Wat is je bruto maandinkomen uit loondienst?

- Open antwoord
- 

Indien zelfstandig ondernemer/freelance

---

42. Hoeveel uur werk je gemiddeld per week als zelfstandig ondernemer/freelancer?

- 1-100 uur per week

43. Hoeveel verdien je gemiddeld per maand als zelfstandig ondernemer/freelancer?

- Open antwoord
- 

Indien andere werkomschrijving:

---

44. Hoeveel uur werk je gemiddeld per week?

- 1-100 uur per week

45. Hoeveel verdien je gemiddeld per maand?

- Open antwoord
- 

46. Hoe sluiten je afgeronde mbo-opleiding en huidige werksituatie *inhoudelijk* op elkaar aan?

- Zeer slecht – zeer goed, 5-punts Likertschaal

47. Hoe tevreden ben je met je huidige werksituatie?

- Zeer ontevreden – zeer tevreden, 5-punts Likertschaal

48. Zoek je op dit moment naar ander werk?

- Ja
- Nee → door naar vraag 45

49. Waarom zoek je naar ander werk? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Het werk sluit niet goed aan bij mijn opleiding
- Ik vind het werk niet leuk
- Het werk is onder mijn niveau
- Ik wil meer carrièreperspectief (bijv. meer kunnen doorgroeien)
- Mijn contract loopt af en wordt waarschijnlijk niet verlengd (indien loondienst)
- Mijn werkgever gaat waarschijnlijk failliet (indien loondienst)
- Er zijn te weinig opdrachten (indien zelfstandige)
- Ik word gediscrimineerd op mijn werk
- De sfeer op het werk bevalt me niet
- Ik word waarschijnlijk ontslagen (indien loondienst)
- Ik verdien te weinig
- Ik wil een baan met minder werkdruk
- Anders, namelijk ...

---

VINDEN VAN EEN BAAN (alleen voor degenen die werken of op zoek zijn (geweest) naar werk)

---

50. Wat heb je sinds het afronden van je mbo-opleiding gedaan om werk te vinden? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Niks, ik werd gevraagd
- Bij mijn stageplek geïnformeerd of ik daar kon werken
- Ik ben langsgegaan bij bedrijven
- Gereageerd op vacatures
- Open sollicitaties gestuurd
- Mijn CV gestuurd naar vacaturebanken op internet
- Mijzelf ingeschreven bij UWV
- Mijzelf ingeschreven bij een uitzendbureau
- Mijzelf ingeschreven bij een gemeente als werkzoekende
- Rondgevraagd bij familie, vrienden en/of bekenden
- Gezocht via social media (bijv. LinkedIn, Facebook)
- Anders, namelijk ...

51. Van welke van deze zoekactiviteiten heb je het meeste succes ervaren? *Hier alle antwoorden tonen die zijn aangevinkt bij vraag 50 en slechts 1 antwoord toestaan*

52. Wanneer ben je actief gaan zoeken naar werk?

- Maand (jan-dec) + jaar (2017, 2018, 2019)

53. Er volgt nu een aantal stellingen over mensen die je mogelijk geholpen hebben bij het vinden van werk. Kun je aangeven in hoeverre je het ermee eens bent?

*{zeer mee oneens – zeer mee eens, 5-punts Likertschaal}*

- Mijn familie heeft me geholpen bij het vinden van werk
- Vrienden of bekenden van mijn familie hebben geholpen bij het vinden van werk

- Mensen die ik ken uit de buurt hebben geholpen bij het vinden van werk
- Mensen op mijn school hebben me geholpen bij het vinden van werk
- Ik ben niet geholpen bij het vinden van werk

54. In Nederland is soms sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ben jij bij het zoeken naar werk gediscrimineerd? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Nee
- Ja, vanwege mijn geloof of levensovertuiging
- Ja, vanwege mijn politieke voorkeur
- Ja, vanwege mijn huidskleur
- Ja, vanwege mijn geslacht
- Ja, vanwege mijn nationaliteit
- Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid
- Ja, vanwege mijn leeftijd
- Ja, omdat ik kinderen heb
- Ja, omdat ik een handicap heb/chronisch ziek ben

**Indien gediscrimineerd:**

55. In hoeverre heeft de discriminatie jou ontmoedigd om te zoeken naar een baan?

- Helemaal niet – helemaal wel, 5-punts Likertschaal

**Indien gediscrimineerd:**

56. Ben je vanwege de discriminatie ook op een andere manier gaan zoeken naar werk? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Nee
- Ja, ik ben vaker gaan solliciteren
- Ja, ik ben via andere kanalen gaan zoeken
- Ja, ik ben op heel andere banen gaan solliciteren
- Ja, ik ben naar andere werkgevers op zoek gegaan
- Ja, anders namelijk ...

57. Heb je direct na het afronden van je mbo-opleiding een tijdje zonder betaald werk gezeten?

- Ja
- Nee → door naar vraag 54

58. Hoe lang heb je zonder betaald werk gezeten voordat je je eerste baan kreeg?

- Circa ... maanden

59. Hoeveel banen heb je sinds je afstuderen gehad die aansluiten bij de studierichting en het niveau van je mbo-opleiding?

- 0-10 of meer banen

**Indien 1 of meer banen:**

60. Wanneer ben je met je eerste baan begonnen die aansluit bij de studierichting en het niveau van je mbo-opleiding?

- Maand (jan-dec) + jaar (2017, 2018, 2019)

---

**STELLINGEN**


---

61. In welke mate ben je bereid om risico's te nemen ...?

	Hele- maal niet be- reid				Ze er be reid
... in het algemeen					
... als het om je carrière gaat					

62. In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee eens	Ze er mee eens
Ik denk na over hoe dingen in de toekomst kunnen zijn en probeer deze te beïnvloeden					
Ik houd mij bezig met zaken die pas over enige jaren gevolgen zullen hebben					
Ik probeer de prestaties van anderen te overtreffen					
Ik neem de leiding					
Ik werk hard om te slagen					
Ik ben niet erg gemotiveerd om te slagen					
Ik haat het om het middelpunt van de aandacht te zijn					

63. In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende uitspraken?

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet on- eens	Mee eens	Ze er mee eens
Ik voltooi taken met succes					
Ik blink uit in wat ik doe					
Ik pak taken soepel aan					
Ik sta stevig in mijn schoenen					
Ik kom met goede oplossingen					
Ik weet hoe ik dingen voor elkaar moet krijgen					
Ik schat situaties verkeerd in					
Ik kan maar weinig bijdragen					
Ik zie de gevolgen niet in van zaken					

---

**TOT SLOT**


---

64. Heb je nog opmerkingen naar aanleiding van deze vragenlijst?

- Open antwoord

65. Indien je kans wilt maken op een bol.com cadeaubon ter waarde van €25, vul dan hieronder je e-mailadres in. Dit e-mailadres zal alleen gebruikt worden voor het toesturen van de digitale bol.com bon, indien je deze gewonnen hebt.

- [Open antwoord](#)

Hiermee ben je aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Hartelijk dank voor je deelname!





## Bijlage B Methodologische verantwoording

### Gebruikte databronnen

#### **CBS microdata**

Voor de analyse van de arbeidsmarktpositie van mbo-geplomeerden is gebruik gemaakt van administratieve data afkomstig uit de microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze data bestaan uit verschillende gegevens die op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyse is gebruikgemaakt van onderwijsdata afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), inkomensdata (lonen en uitkeringen) afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Belastingdienst en persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP).

#### **Enquêtedata**

Door middel van een enquête (zie Bijlage A voor de vragenlijst) onder afgestudeerde mbo'ers is informatie verzameld over welke activiteiten jongeren voorafgaand aan hun opleiding, tijdens de opleiding en bij het vinden van een baan ondernemen om een positie te veroveren op de arbeidsmarkt. Met deze enquête is aanvullende informatie verkregen die aanvullende verklaringen kan geven voor het verschil in arbeidsparticipatie van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een Nederlandse achtergrond. De uitkomsten van de enquête zijn op persoonsniveau gekoppeld aan de administratieve gegevens uit de CBS-microdata.

In totaal zijn 39.109 afgestudeerde mbo'ers geselecteerd om deel te nemen aan de enquête, van wie er 37.423 daadwerkelijk een uitnodiging hebben ontvangen. Van 1.686 mbo'ers ontbrak het woonadres. De sample van mbo'ers is in samenwerking met DUO getrokken uit de totale populatie afgestudeerde mbo'ers in studiejaar 2017-2018. Het betreft een gestratificeerde steekproef, waarbij rekening is gehouden met het opleidingsdomein, het opleidingsniveau en de leerweg van de door deze mensen afgeronde opleidingen. Tabel B.1 toont de populatie, steekproef en respons verdeeld over de 16 opleidingsdomeinen.

Tabel B.1 Populatie, steekproef en respons naar 16 opleidingsdomeinen in het mbo

Opleidingsdomein	Populatie		Steekproef		Respons	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Afbouw, hout en onderhoud	1.453	2%	1.436	4%	73	3%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	992	1%	961	2%	80	4%
Bouw en infra	1.875	3%	1.834	5%	69	3%
Economie en administratie	6.674	9%	3.302	8%	169	8%
Handel en ondernemerschap	5.701	8%	3.657	9%	179	9%
Horeca en bakkerij	4.648	7%	2.830	7%	149	7%
Informatie en communicatietechnologie	2.562	4%	2.234	6%	111	5%
Media en vormgeving	3.646	5%	1.471	4%	91	4%
Mobiliteit en voertuigen	2.344	3%	1.803	5%	95	5%
Techniek en procesindustrie	5.460	8%	2.666	7%	116	6%
Toerisme en recreatie	1.832	3%	1.284	3%	58	3%
Transport, scheepvaart en logistiek	3.960	6%	2.867	7%	140	7%
Uiterlijke verzorging	2.881	4%	2.387	6%	149	7%
Veiligheid en sport	4.583	6%	2.979	8%	115	5%
Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ)	4.635	7%	2.881	7%	185	9%
Zorg en welzijn	17.527	25%	4.517	12%	315	15%
<b>Totaal</b>	<b>70.773</b>	<b>100%</b>	<b>39.109</b>	<b>100%</b>	<b>2.094</b>	<b>100%</b>

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020).

Om de respondenten representatief te maken voor de hele populatie mbo-gediplomeerden in het studiejaar 2017-2018, is een weging toegepast. Met de weging is de enquêterespons gecorrigeerd voor verschillen in herkomst, geslacht, opleidingsniveau en leerweg ten opzichte van de werkelijke populatie. Tabel B.2 toont wegingsfactoren die zijn gebruikt bij de analyses, waarbij voor een indeling in vier groepen is gekozen.

Tabel B.2 Gebruikte wegingsfactoren naar vier groepen

	Wegingsfactor (afgerond)	Populatie		Respons (gewogen)	
		Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
<b>Groep 1: jongens met een Nederlandse achtergrond</b>					
BOL mbo 2	1,01	2.679	9%	78	9%
BOL mbo 3	0,77	3.715	13%	109	13%
BOL mbo 4	0,95	10.470	35%	306	35%
BBL mbo 2/3/4	1,29	9.408	32%	275	32%
Extranei mbo 2/3/4	0,90	3.390	11%	99	11%
<i>totaal</i>		29.662	100%	868	100%
<b>Groep 2: meisjes met een Nederlandse achtergrond</b>					
BOL mbo 2	0,70	2.098	7%	70	7%
BOL mbo 3	0,71	4.912	17%	164	17%
BOL mbo 4	1,13	14.590	51%	486	51%
BBL mbo 2/3/4	1,01	4.977	17%	166	17%
Extranei mbo 2/3/4	2,31	2.008	7%	67	7%
<i>totaal</i>		28.585	100%	953	100%
<b>Groep 3: jongens met een niet-westerse migratieachtergrond</b>					
BOL mbo 2	1,10	1.005	20%	20	20%
BOL mbo 3	0,69	871	18%	17	18%
BOL mbo 4	1,11	1.689	34%	33	34%
BBL mbo 2/3/4	1,10	671	14%	13	14%
Extranei mbo 2/3/4	1,12	678	14%	13	14%
<i>totaal</i>		4.914	100%	97	100%
<b>Groep 4: meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond</b>					
BOL mbo 2	0,49	788	14%	16	14%
BOL mbo 3	0,84	1.100	20%	22	20%
BOL mbo 4	1,90	2.766	50%	55	50%
BBL mbo 2/3/4	0,65	327	6%	6	6%
Extranei mbo 2/3/4	0,86	519	9%	10	9%
<i>totaal</i>		5.500	100%	109	100%

Bron: Koppeling enquête mbo-afgestudeerden en CBS Microdata, bewerking SEO (2020).

## Decompositieanalyse

Met behulp van een decompositieanalyse is bepaald in hoeverre het verschil in arbeidsparticipatie kan worden verklaard door persoonskenmerken, de gevolgde mbo-opleiding en de sociaaleconomische status (gebaseerd op het inkomen, de hoogst behaalde opleiding en de arbeidsmarktpositie) van ouders en aanvullende factoren die volgen uit de enquête. Het resterende ‘onverklaarde verschil’ hangt mogelijk samen met verschillen in voorkeuren, zoekgedrag of bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt, voor zover dat niet (correct) gemeten is in de enquête. De decompositieanalyse splitst het verschil in netto-arbeidsparticipatie uit in twee delen: een deel dat ontstaat door verschillen in waargenomen kenmerken en een deel dat ontstaat door verschillen in effecten. Biscop et al. (2020b) werken formeel uit hoe de decompositie eruit ziet.

Een achterstand op de arbeidsmarkt door een verschil in waargenomen kenmerken ontstaat bijvoorbeeld doordat jongeren met een migratieachtergrond relatief vaak opleidingen volgen met een lage baankans. Met andere woorden, dit deel van de achterstand in netto-arbeidsparticipatie kan worden verklaard door waargenomen kenmerken. Een verschil in effecten betekent dat ook al volgen jongeren met en zonder migratieachtergrond dezelfde opleiding, er is nog sprake van een verschil in baankans tussen deze twee groepen. Met andere woorden, dit deel van de achterstand blijft onverklaard met waargenomen kenmerken. Factoren als arbeidsmarktdiscriminatie, verschillen in voorkeuren en zoekgedrag zijn mogelijk onderdeel van deze niet waargenomen kenmerken, voor zover ze niet (correct) gemeten zijn in de enquête.

Bij het bepalen van het verklaarde en onverklaarde verschil wordt uitgegaan van een zogeheten ‘non-discriminatie norm’. De keuze voor de norm is van invloed op de resultaten van de decompositie. Het is op voorhand niet duidelijk of de coëfficiënten voor de jongeren met een Nederlandse achtergrond de situatie zonder (arbeidsmarkt)discriminatie weerspiegelen, of dat die coëfficiënten juist positieve discriminatie laten zien. Datzelfde geldt voor de coëfficiënten voor de jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond: het is onduidelijk of dit volledig negatieve discriminatie betekent. Om die reden is er in het onderzoek voor gekozen om de non-discriminatie norm te baseren op de coëfficiënten uit het totale model, waarin zowel jongeren met als jongeren zonder migratieachtergrond zijn meegenomen.

De decompositiemethode is gebaseerd op het werk van Oaxaca (1973) en Blinder (1973), die kijken naar beloningsverschillen in de Verenigde Staten. Yun (2004) heeft de methode uitgebreid met een niet-lineaire decompositie voor binaire uitkomstvariabelen, zoals de netto-arbeidsparticipatie in ons onderzoek. Bisschop et al. (2020b) werken het model formeel uit.

### **Uitkomstmaat in de decompositieanalyses**

Als uitkomstmaat voor de decompositie-analyses is gebruik gemaakt van de *netto-arbeidsparticipatie*. De netto-arbeidsparticipatie/aandeel met werk is afkomstig uit het bestand met de sociaaleconomische categorie van personen in een bepaalde maand. Iemand met werk heeft de sociaaleconomische categorie ‘werknemer’ of ‘zelfstandige’. In het bepalen van de netto-arbeidsparticipatie zijn personen die naar het buitenland zijn vertrokken niet meegenomen. Van personen die in het buitenland wonen en geen inkomsten hebben in Nederland is namelijk niet bekend of zij daar ook werken. Ook de personen die na het behalen van hun diploma doorstuderen zijn niet meegenomen bij het bepalen van de arbeidsparticipatie.

### **Indicatoren in de decompositieanalyses**

In de decompositieanalyses is gebruik gemaakt van diverse indicatoren waarmee getracht is het verschil in arbeidsparticipatie tussen mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond en mbo’ers met een Nederlandse achtergrond te verklaren. Tabel B.3 toont alle indicatoren en licht deze toe, waarbij onderscheid is gemaakt tussen indicatoren afkomstig uit de administratieve data en indicatoren afkomstig uit de enquête.

**Tabel B.3**    **Overzicht van de indicatoren gebruikt in de decompositie-analyses**

<b>Indicatoren</b>	<b>Toelichting</b>
<i>Gebaseerd op administratieve data</i>	
Cijfers behaald op het vmbo	Eindexamencijfers voor de kernvakken wiskunde, Nederlands en Engels

---

Woonsituatie	Thuisituatie drie maanden voor het moment van afstuderen. Onderscheid in: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) samenwonend met één ouder</li> <li>(2) samenwonend met andere familie</li> <li>(3) alleenstaand zonder kind(eren)</li> <li>(4) samenwonend zonder kind(eren),</li> <li>(5) alleenstaand met kind(eren)</li> <li>(6) samenwonend met kind(eren)</li> <li>(7) institutioneel huishouden</li> <li>(8) overig</li> </ol>
Sociaaleconomische positie van ouders	Set van 4 verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) deciel van het ouderlijk bruto jaarinkomen</li> <li>(2) primaire bron van inkomen van ouders (inkomen uit werk, inkomen uit zelfstandigheid, inkomen uit sociale zekerheid of inkomen uit pensioen)</li> <li>(3) opleidingsniveau ouders</li> <li>(4) leefbaarheid van de woonbuurt op basis van de Leefbaarometer van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.</li> </ol>
Opleidingsrichting	Verzameling van crebo-opleidingen, ongeveer 50 opleidingsrichtingen per mbo-niveau.
Leerweg en werkervaring	Set van verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) categoriale variabele die leerweg en werkervaring weergeeft: BOL, BBL of extraneus met of zonder betaalde stage en betaalde bijbaan.</li> <li>(2) duur van de betaalde stage</li> <li>(3) contracttype van bijbaan</li> <li>(4) bedrijfskenmerken van het bedrijf van de stage, bijbaan of BBL-plek: aantal werknemers en aandeel personeel met niet-westerse mi-gratieachtergrond.</li> </ol>
Opleidingsniveau	Mbo-niveau 2, 3 of 4
Overig	Set van verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) leeftijd bij afstuderen</li> <li>(2) aantal jaar gestudeerd in het mbo</li> <li>(3) eerdere studieswitch in mbo (ja/nee)</li> <li>(4) afstudeermaand</li> </ol>
<i>Gebaseerd op de enquête-uitkomsten</i>	
Studieprestaties op het mbo	Set van 3 verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) eindcijfer voor Nederlands. Onderscheid in cijfer 5 of 6, cijfer 7 en cijfer 8,9 of 10.</li> <li>(2) eindcijfer voor Engels (indien vak gevolgd). Onderscheid in cijfer 5 of 6, cijfer 7, cijfer 8 en cijfer 9 of 10.</li> <li>(3) eigen inschatting over prestaties ten opzichte van studiegenoten. Onderscheid in (veel) slechter of evengoed en (veel) beter.</li> </ol>
Werkervaring	Set van 2 verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) bijbaan die inhoudelijk aansluit bij de afgeronde opleiding (ja/nee)</li> <li>(2) vrijwilligerswerk ooit gedaan (ja/nee)</li> </ol>
Zoekgedrag op de arbeidsmarkt	Set van 2 verschillende indicatoren: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) benutte zoekkanalen voor het vinden van een baan na afstuderen. Onderscheid tussen gevraagd zijn, 1 of 2 zoekkanalen gebruikt en 3 of meer zoekkanalen gebruikt.</li> <li>(2) ontvangen hulp bij het zoeken, Onderscheid tussen (zeer) veel hulp (vrienden of bekenden) van familie, (zeer) veel hulp van mensen uit de buurt, (zeer) veel hulp van mensen van school, gevraagd om ergens te komen werken en geen hulp ontvangen en ook niet gevraagd om ergens te komen werken.</li> </ol>

---

---

Ervaren discriminatie	Set van 2 verschillende indicatoren: (1) ervaren discriminatie tijdens het zoeken naar een stage of leerwerkplek (ja/nee) (2) ervaren discriminatie tijdens het zoeken naar werk (ja/nee)
Houding ten opzichte van werk	Set van 4 verschillende indicatoren: (1) bereidheid tot nemen van risico's in het algemeen. Onderscheid in (zeer) bereid en (helemaal) niet bereid. (2) bereidheid tot het mensen van risico's ten aanzien van werk. Onderscheid in (zeer) bereid en (helemaal) niet bereid. (3) Motivatie om te werken. Gemiddelde score op 5 stellingen, waarbij gebaseerd op de verdeling 3 categorieën zijn onderscheiden: gemiddelde score van 1 tot 3,4, gemiddelde score van 3,4 tot 3,8 en gemiddelde score van 3,8 tot en met 5,0. (4) geloof in eigen kunnen. Gemiddelde score op 5 stellingen, waarbij gebaseerd op de verdeling 3 categorieën zijn onderscheiden: gemiddelde score van 1 tot 3,7, gemiddelde score van 3,7 tot 4,0 en gemiddelde score van 4,0 tot en met 5,0.

---





# seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . [www.seo.nl](http://www.seo.nl)