EEN ONVERWACHT VALSE START OP DE ARBEIDSMARKT

DE IMPACT VAN DE CORONAPANDEMIE OP DE OVERGANG VAN HET ONDERWIJS NAAR DE ARBEIDSMARKT

TUSSENRAPPORTAGE

seo • economisch onderzoek

VERWEY-JONKER Instituut

AUTEURS
JELLE ZWETSLOOT, BAS TER WEEL, HENRI BUSSINK, KOEN VAN DER VEN (SEO ECONOMISCH ONDERZOEK), SUZAN DE WINTER-KOÇAK, LISELOTTE VAN LOON-DIKKERS & MARIJE VOORWINDEN (VERWEY-JONKER INSTITUUT)

MET SUBSIDIE VAN
ZonMw

AMSTERDAM, JULI 2021

Samenvatting

Baankansen van starters zijn hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie, maar de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus is toegenomen. Daarnaast is het aanbod gedaald: 23.000 jongeren stellen hun arbeidsmarktintrede uit. Hierdoor is het aantal jongeren met een baan afgenomen, met name bij jongeren met structureel lagere baankansen.

Dit onderzoek brengt de impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in kaart. Het onderzoek laat zien welke groepen jongeren het hardst worden getroffen in de zoektocht naar een baan, welke obstakels zij tegenkomen en welke ondersteuning zij denken nodig te hebben. Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie, een empirische analyse van CBS Microdata en interviews met werkzoekende jongeren. Deze rapportage betreft een tussenmeting, het eindrapport volgt medio 2022. In de periode tot het eindrapport volgen nog twee monitors.

Literatuurstudie

Allereerst zijn met relevante literatuur in een theoretisch kader de onderliggende factoren voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt beschreven en de mate waarop de coronapandemie hierop van invloed kan zijn. Uit de literatuurstudie blijkt dat de overgang onderwijs-arbeidsmarkt niet voor alle jongeren even succesvol verloopt en afhangt van verschillende factoren die door de pandemie zijn versterkt. Jongeren met maximaal een mbo-opleiding, een opleiding in een coronagevoelige sector, een migratieachtergrond en/of met gezondheidsbeperkingen worden tijdens de coronapandemie naar verwachting harder getroffen door lockdowns en economische neergang.

Empirische analyse

Met CBS Microdata is de impact van de coronapandemie op de baankansen van jongeren tot 30 jaar die vlak voor of tijdens de pandemie zijn uitgestroomd uit het onderwijs geanalyseerd. Voortbouwend op het theoretisch kader zijn verschillen in baankansen tussen groepen jongeren uitgesplitst naar opleidingsniveau, opleidingsrichting, geslacht, herkomst en het al dan niet hebben van gezondheidsproblemen. Tot slot is gekeken naar de invloed van de coronapandemie op de mate waarin jongeren langer in het onderwijs blijven en hun arbeidsmarktintrede uitstellen.

Uit de empirische analyse blijkt dat na een dip tijdens de eerste lockdown de gemiddelde baankansen van jongeren die in 2019 de arbeidsmarkt opkwamen zijn hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie. Ook de jongeren die middenin de coronapandemie het onderwijs hebben verlaten vinden in het algemeen niet minder vaak werk in de eerste maanden na uitstroom uit het onderwijs. Tegelijkertijd is de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus toegenomen en stellen jongeren hun arbeidsmarktintrede uit. Hoger opgeleide starters hebben tijdens de coronapandemie vaker werk, terwijl mbo-bol-opgeleiden en jongeren zonder startkwalificatie hun baankansen zagen dalen. Hierdoor is de ongelijkheid in baankansen die al bestond verder toegenomen. Daarnaast zijn er ongeveer 23.000 jongeren langer in het onderwijs gebleven dan verwacht. Ook keren jongeren tijdens de coronapandemie vaker terug in het onderwijs. Hierdoor neemt het aantal jongeren met een baan af, vooral als het gaat om jongeren die hun baankansen tijdens de eerste lockdown relatief hard zagen dalen, waaronder mbo-bol jongeren en jongeren zonder startkwalificatie.

Interviews

Tot slot zijn interviews gehouden met (werkzoekende) jongeren. Deze interviews zijn bedoeld om een beeld te krijgen van wie de jongeren zijn die het hardst worden getroffen en welke succes- en faalfactoren zij ervaren bij het zoeken naar een baan. Aan de hand van deze informatie wordt in een volgende fase met professionals, experts en jongeren zelf verder gepraat over interventies en hulp die passend is voor specifiek deze groepen jongeren.

Uit de interviews blijkt dat de meeste jongeren voornamelijk solliciteren door te reageren op openstaande vacatures, en weinig gebruikmaken van andere vormen van solliciteren (open sollicitaties, netwerken, werkervaringsplekken). Beperkingen door corona en lockdowns lijken hier een rol in te spelen. Daarnaast geven jongeren aan dat zij, bij hun zoektocht naar een baan, hoofdzakelijk worden ondersteund door hun directe omgeving. Ze ervaren niet of nauwelijks steun van instanties, zoals het UWV. Jongeren merken veranderingen op de arbeidsmarkt waardoor het een uitdaging is om geschikte vacatures te vinden. Verder geeft een deel van de jongeren aan dat zij deze coronaperiode als werkzoekende als emotioneel zwaar ervaren. Over het algemeen ervaren jongeren op dit moment voldoende ondersteuning, maar geven aan soms wat gemist te hebben in de voorbereiding op de arbeidsmarkt tijdens hun opleiding. Ook lijkt het erop dat het voor jongeren onduidelijk is van welke vormen van ondersteuning zij gebruik kunnen maken tijdens hun zoektocht naar een baan.

Inhoudsopgave

Samenvatting i

Inhoudsopgave 3

1 Inleiding 1

1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen 1

1.2 Planning en aanpak 2

2 Theoretisch kader (SEO Economisch Onderzoek) 4

2.1 Een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt 4

2.2 Bepalende factoren 6

2.3 Coronapandemie 9

3 Baankansen tijdens coronapandemie (SEO Economisch Onderzoek) 12

3.1 Onderzoekspopulatie 12

3.2 Gemiddelde baankansen 13

3.3 Verschillen in baankansen *tussen* opleidingsniveaus 14

3.4 Verschillen in baankansen *binnen* opleidingsniveaus 17

3.5 Migratieachtergrond en geslacht 24

3.6 Gezondheidsproblemen 30

3.7 Impact pandemie op uitstroom uit het onderwijs 34

3.8 Reflectie 39

4 Interviews met jongeren (Verwey-Jonker Instituut) 42

4.1 Onderzoekspopulatie 42

4.2 Zoektocht naar werk 45

4.3 Reflectie 53

Referenties 54

Bijlage A Onderzoeksverantwoording 56

Analyses CBS Microdata 56

Interviews met jongeren 60

Bijlage B Interviewleidraad 62

1 Inleiding

Dit onderzoek brengt de impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in kaart. Het onderzoek laat zien welke groepen jongeren het hardst worden getroffen in de zoektocht naar een baan, welke obstakels zij tegenkomen en welke ondersteuning zij nodig hebben. Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie, een empirische analyse van CBS Microdata en interviews met werkzoekende jongeren. Deze rapportage betreft een tussenmeting, het eindrapport volgt medio 2022.

1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

De coronapandemie en genomen maatregelen hebben een grote impact op het dagelijks leven, niet in de laatste plaats op de economie en de arbeidsmarkt. Door de lockdowns in binnen- en buitenland kregen bepaalde sectoren te maken met een soms bijna volledige productie-uitval. De Nederlandse economie kromp in 2020 dan ook met 3,7 procent (verandering bbp), het aantal openstaande vacatures nam met een derde af en eind 2020 waren er 108.000 banen minder dan in het vierde kwartaal van 2019.[1] Tegelijkertijd is er vanwege het opheffen van de beperkingen sprake van krachtig herstel, is een groot deel van het werkgelegenheidsverlies weer goedgemaakt en is een groot aantal faillissementen voorkomen door steunmaatregelen vanuit de overheid.

Deze steunmaatregelen zijn tijdelijk van aard en vooral gericht op het behoud van bestaande inkomens en werkgelegenheid. Jongeren die tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt hebben betreden of vlak voorafgaand aan de pandemie zijn gestart met de zoektocht naar werk profiteren hier minder van. Zij werken vaker op basis van een tijdelijk contract en lopen daarom bij economische tegenspoed een groter risico op ontslag. Dat blijkt ook uit cijfers van het CBS: vooral onder jongeren tot 27 jaar was er eind maart 2021 sprake van meer bijstandsontvangers en het aantal lopende WW-uitkeringen ligt voor jongeren tot 27 jaar in februari 2021 67,3 procent hoger dan een jaar eerder.[2]

Een mindere start op de arbeidsmarkt heeft niet alleen gevolgen op korte termijn, maar werkt ook langer door en beperkt zich niet tot alleen werk en inkomen. Uit de wetenschappelijke literatuur komt naar voren dat jongeren die tijdens eerdere crises afstudeerden niet alleen langdurige negatieve inkomenseffecten ondervinden (Van den Berge, 2018), maar ook meer mentale en fysieke gezondheidsproblemen (Schwandt et al., 2020). Contactbeperkingen en sociale isolatie als gevolg van de pandemie kunnen deze (gezondheids)effecten nog eens versterken (Holt-Lunstad et al., 2010). Ook leidt afstuderen in crisistijd tot een grotere kans op crimineel gedrag omdat er minder kansen zijn op de arbeidsmarkt (Bell et al., 2018) en een lagere kans om een partner te vinden omdat jongeren met een onzekere arbeidsmarktpositie minder aantrekkelijke partners zijn (Schwandt et al., 2017).

---

1 Zie o.a. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/12/bbp-krimpt-met-0-1-procent-in-vierde-kwartaal-2020

2 Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/22/vooral-toename-jongeren-in-de-bijstand en https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/11/werkloosheidspercentage-blijft-in-februari-3-6

Jongeren die ook in economisch goede tijden meer moeite hebben met het vinden van een baan worden harder getroffen tijdens crises. Dat betreft onder andere jongeren met een relatief laag opleidingsniveau, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking. Werkgevers hebben in economisch slechte tijden een ruimere keuze uit sollicitanten en zijn zelf onzekerder over de toekomst, waardoor risico's worden gemeden en bepaalde vooroordelen een prominentere rol innemen. Zo namen tijdens de eurocrisis de baankansen voor mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond onevenredig hard af ten opzichte van andere mbo'ers (Bisschop et al., 2020a). Bovendien ondervonden laag- en middelbaaropgeleide starters meer langdurige negatieve inkomenseffecten dan hoogopgeleiden (Van den Berge, 2018).

Dit onderzoek laat zien welke groepen jongeren tijdens de coronapandemie het hardst zijn getroffen vlak na hun intrede op de arbeidsmarkt, welke obstakels jongeren tegenkomen in de zoektocht naar werk en welke ondersteuning hen hierbij kan helpen.

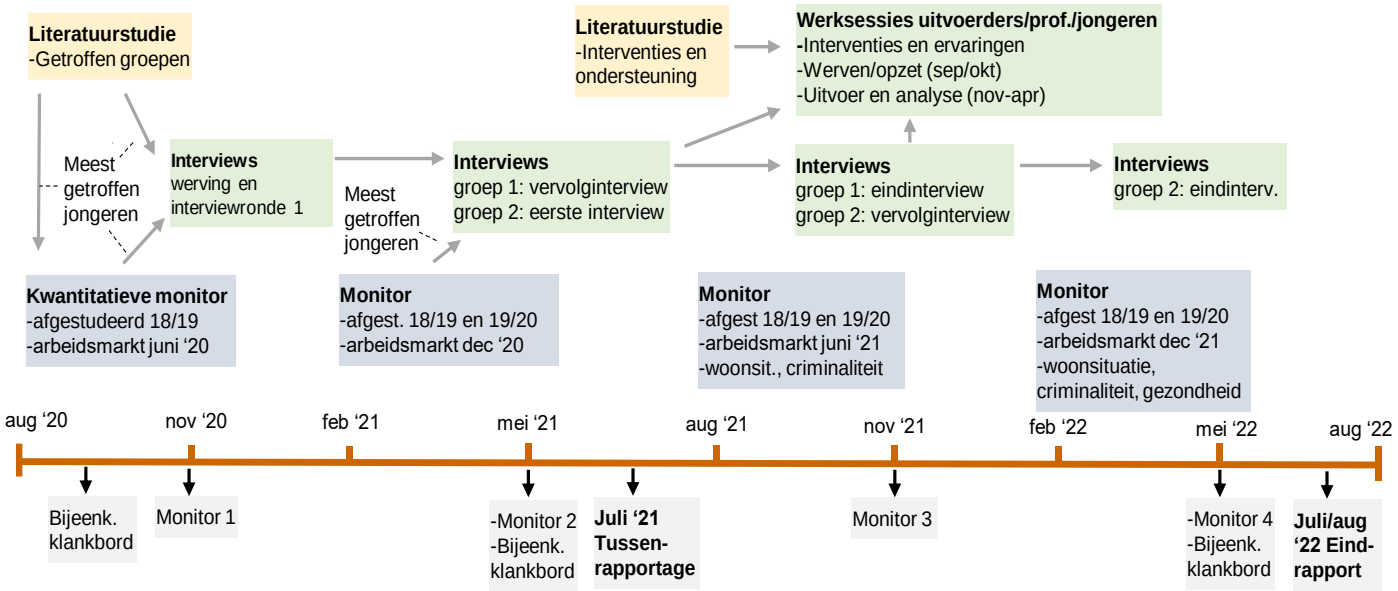
De twee onderzoeksvragen die in dit onderzoek worden beantwoord luiden als volgt:

1. Welke groepen jongeren worden door de coronapandemie het hardst getroffen bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt?
2. Wat zijn passende interventies om de gevolgen van de pandemie voor (de hardst getroffen) groepen jongeren te beperken?

Deze rapportage betreft een tussenrapport, waarin de arbeidsmarktsituatie tot en met december 2020 centraal staat en de eerste inzichten uit de gesprekken met jongeren worden beschreven.

1.2 Planning en aanpak

Het onderzoek kent een drietal werkpakketten (literatuurstudie, kwantitatieve analyse en kwalitatieve duiding) die resulteren in vier halfjaarlijkse monitors, twee onderzoeksrapporten en een aantal producten gericht op de implementatie en kennisverspreiding in een periode van twee jaar. Dit rapport betreft het tussenrapport in juli 2021, volgend op twee reeds uitgebrachte monitors (Zwetsloot et al., 2020 en 2021). Onderstaande figuur beschrijft kort de werkpakketten gedurende de gehele onderzoeksperiode, in hoeverre deze pakketten input voor elkaar vormen (grijze pijl) en op welke momenten de producten worden opgeleverd (zwarte pijl). Om de bruikbaarheid van de resultaten te vergroten maakt dit onderzoeksproject gebruik van een klankbordgroep met vertegenwoordigers van o.a. de ministeries van OCW, SZW en EZK en vertegenwoordigers van de SER, VNG, Divosa, SBB, UWV en JongPIT. De klankbordgroep is tot op heden tweemaal bijeengekomen en is betrokken bij het aanscherpen van de onderzoeksopzet, literatuursuggesties en feedback op de resultaten en adviezen over kennisverspreiding en -benutting.



Door het bestuderen van relevante (economische en sociologische) literatuur komen de mogelijke effecten van de coronapandemie op verschillende groepen startende jongeren in beeld en achterhalen we informatie over interventies en ondersteuning die gemeenten en andere organisaties kunnen leveren om de meest getroffen groepen jongeren te ondersteunen. De uitkomsten van het literatuuronderzoek vormen een theoretisch kader, dat als basis dient voor het empirische onderzoek. Op basis van een uitgebreide empirische analyse op basis van Microdatabestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ontstaat vervolgens een beeld van de groepen jongeren die (wat betreft hun baankansen) het hardst zijn getroffen door de pandemie. Bijlage A bevat een uitgebreide beschrijving van de manier waarop dit onderzoek de impact van de coronapandemie bepaalt. Samengevat komt dat neer op een vergelijking van de baankansen tijdens de coronapandemie met de vergelijking van de baankansen vlak voorafgaand aan de coronapandemie. Ook bestudeert het onderzoek (in een later stadium) de impact van de pandemie op de woonsituatie van jongeren, hun gezondheid en de mate waarin zij in aanraking komen met justitie. De analyse betreft zowel de impact van de pandemie op jongeren die vlak voorafgaand aan de pandemie in de zomer van 2019 de arbeidsmarkt op zijn gegaan, als de impact op jongeren die tijdens de pandemie in de zomer van 2020 het onderwijs hebben verlaten. De vier halfjaarlijkse monitors rapporteren deze bevindingen.

Op basis van de eerste monitor ontstaat een beeld van de impact van de coronapandemie op de baankansen van verschillende groepen jongeren in juni 2020, tijdens de eerste lockdown. Die resultaten vormen input voor het kwalitatieve onderzoeksdeel, waarin via gesprekken met (hard getroffen) jongeren nagegaan is waar zij tegenaan lopen en welke interventies hun arbeidsmarktkansen kunnen vergroten. In totaal worden dezelfde jongeren driemaal geïnterviewd in de periode van een jaar. Dit rapport bevat de inzichten uit de eerste ronde interviews. Aanvullend op de interviews worden in het najaar van 2021 werksessies met professionals, uitvoerders en jongeren zelf georganiseerd, om meer inzicht te krijgen in succesvolle aanpakken en interventies om de gevolgen van de pandemie voor de meest getroffen groepen jongeren te beperken.

Leeswijzer

Het rapport is als volgt gestructureerd. Hoofdstuk 2 begint met een theoretisch kader over de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt op basis van relevante literatuur. Hoofdstuk 3 beschrijft de baankansen van jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkwamen en laat zien welke groepen jongeren het hardst zijn getroffen. Hoofdstuk 4 presenteert de eerste inzichten uit de interviews met jongeren.

2 Theoretisch kader

Auteurs: Jelle Zwetsloot, Bas ter Weel, Henri Bussink & Koen van der Ven (SEO Economisch Onderzoek)

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt verloopt niet voor alle jongeren even succesvol en hangt af van verschillende factoren. Jongeren met maximaal een mbo-opleiding, een opleiding in een coronagevoelige sector, een migratieachtergrond en/of met gezondheidsbeperkingen worden tijdens de coronapandemie naar verwachting harder getroffen.

Aan de hand van relevante literatuur worden in het theoretisch kader de onderliggende factoren beschreven voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en de mate waarop de coronapandemie hierop van invloed kan zijn. Het theoretisch kader begint met een zoektocht naar een geschikte (en empirisch bruikbare) definitie van een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Inzicht in bepalende factoren en een geschikte definitie vormen het startpunt van het empirische deel van het onderzoek.

2.1 Een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt

Jaarlijks doet een groot aantal jongeren tussen de 16 en 30 jaar hun intrede op de arbeidsmarkt. In 2018 betrof dat ruim 83 duizend jongeren met een wo- of hbo-diploma, 24 duizend jongeren met een mbo-bbl diploma (combinatie werken en leren), 71 duizend jongeren met een mbo-bol diploma (voltijds dagonderwijs), 19 duizend jongeren met alleen een havo- of vwo-diploma en 42 duizend jongeren zonder startkwalificatie, zo blijkt uit de empirische analyse van dit onderzoek.[3]

De mate waarin deze jongeren een succesvolle overgang ervaren is onderwerp van tal van empirische studies. Informatie over arbeidsmarktsucces kan jongeren bijvoorbeeld helpen om een gerichte studiekeuze te maken en kan de overheid en onderwijsinstellingen helpen om beleid te maken voor jongeren voor wie de overgang minder succesvol verloopt. Om een goed beeld te krijgen van een al dan niet succesvolle overgang wordt hiervoor in de literatuur een breed palet aan indicatoren gebruikt. Hieronder volgt per onderwijsniveau een kort overzicht van de meest gehanteerde indicatoren in empirische studies die zich richten op de Nederlandse situatie. Op basis van de opgedane inzichten uit de literatuur en rekening houdend met de beschikbare data ontstaat een geschikte indicator voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor het huidige onderzoek.

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)

Empirische studies gericht op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) kijken primair naar het hebben van betaald werk om het arbeidsmarktsucces te duiden. Volgens Meng et al. (2010) valt of staat een succesvolle intrede op de arbeidsmarkt met het vinden van betaald werk. Een soortgelijke, maar licht afwijkende, veelgebruikte indicator betreft het aandeel jongeren zonder een baan dat wel op zoek is naar werk: het werkloosheidspercentage (o.a. Belfi et al., 2017).

[3] Een startkwalificatie betreft minimaal een mbo-2-, havo- of vwo-diploma en wordt door de Nederlandse overheid gezien als het minimale niveau om kans te maken op duurzaam werk.

Ook de kenmerken van het gevonden werk vormen belangrijke indicatoren voor een succesvolle overgang, waaronder bijvoorbeeld het type contract en de beloning (Meng et al., 2010). Een vast contract biedt meer zekerheid en wordt daarmee als positiever gezien dan een flexibel contract.[4] Daarnaast betreffen de mate waarin de inhoud van het gevonden werk aansluit op de opleidingsrichting (horizontale match) en het opleidingsniveau (verticale match) belangrijke succesfactoren (Meng et al., 2010), net als bijvoorbeeld de baantevredenheid (Belfi et al., 2017).

Bisschop et al. (2020) lezen een succesvolle overgang vanuit het mbo af aan het al dan niet hebben van inkomsten uit werk als belangrijkste inkomstenbron, maar ook aan de hoogte van het jaarinkomen en het uurloon. Ook maken zij gebruik van een indicator die het hebben van betaald werk, de contractsoort en de hoogte van het inkomen combineert, namelijk de duur tot een substantiële baan. Dat betreft het aantal maanden tussen afstuderen en het hebben van een baan in loondienst van minimaal drie dagen in de week en een bepaald minimumuurloon afhankelijk van het mbo-niveau, uitgezonderd uitzend- en oproepbanen.

Naast de arbeidsmarktsituatie van mbo-afgestudeerden op korte termijn richten studies zich ook meer op de duurzaamheid van het gevonden werk, door ook de arbeidsmarktsituatie op de langere termijn te bekijken, waaronder 4-8 jaar na afstuderen (Belfi et al., 2017) en 10 jaar na afstuderen (Bisschop et al., 2020, UWV, 2021).

Hoger onderwijs (hbo en wo)

Anders dan de studies gericht op het mbo, kijken studies gericht op de overgang van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt voornamelijk naar de kwaliteit van het gevonden werk in plaats van het hebben van betaald werk op zichzelf. Dat is niet verrassend, aangezien hbo- en wo-afgestudeerden gemiddeld een grotere kans op betaald werk hebben dan jongeren met maximaal een mbo-opleiding. In het jaarlijks terugkerende Studie & Werk-onderzoek richten Bisschop en Zwetsloot (2020), waarbij de focus ligt op hbo- en wo-afgestudeerden, zich voornamelijk op het maandloon en jaarinkomen één en tien jaar na afstuderen, op de duur tot een substantiële baan en op de kans op een vast contract op korte en langere termijn. Ook internationaal onderzoek naar de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden richt zich primair op verschillen in inkomen tussen bepaalde groepen en opleidingsrichtingen (o.a. Oreopoulus et al., 2012).

Uitstromers zonder startkwalificatie

Ook voor uitstromers zonder startkwalificatie betreft het hebben van betaald werk één van de belangrijkste pijlers van een succesvolle overgang. Zonder startkwalificatie ontbeert het deze jongeren namelijk aan een diploma waarmee zij blijk geven van voldoende kennis en vaardigheden om kans te maken op duurzaam werk. Bovendien is de bruto arbeidsparticipatie (het werken of op zoek zijn naar werk) voor deze groep een belangrijke indicator, aangezien een grote groep jongeren zonder startkwalificatie aangeeft niet te willen of kunnen werken.[5]

Naast het hebben van werk geldt ook de terugkeer in het onderwijs als een belangrijke uitkomstmaat voor deze groep. Immers, door het volgen en afronden van een nieuwe opleiding (op minimaal mbo-2-niveau) kunnen zij alsnog meer kennis en vaardigheden opdoen en een startkwalificatie behalen om beter toegerust de arbeidsmarkt op te gaan (Houkes-Hommes et al., 2018).

---

4 In de publicatie van het Centraal Planbureau (2020) over de risicogroepen op de arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis is het hebben van een flexibel contract één van de twee indicatoren van risico.

5 Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/08/70-duizend-jongeren-zonder-startkwalificatie-hebben-geen-werk

Indicator huidig onderzoek

In dit onderzoek wordt het hebben van een baan in loondienst van minimaal 3 dagen per week als primaire indicator voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt gehanteerd. Hiermee sluiten we aan bij eerder empirisch onderzoek in de Nederlandse context, zoals Bisschop et al. (2020) en Bisschop en Zwetsloot (2020), waarin het hebben van betaald werk een belangrijke uitkomstmaat is. Door te kijken naar banen van minimaal 3 dagen per week laten we niet-substantiële banen, waarmee het lastiger is om in het levensonderhoud te voorzien, buiten beschouwing. Deze uitkomstmaat kent ook een beperking: de integrale data bevatten geen informatie over aspecten als baantevredenheid en het niveau van de baan.

2.2 Bepalende factoren

In onderstaande paragraaf worden factoren weergegeven die samenhangen met een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en de mate waarin de conjunctuur daarop van invloed is. Ook worden de verwachte gevolgen van de coronapandemie inzichtelijk gemaakt.

Opleidingsniveau

De werkloosheid onder jongeren in Nederland verschilt naar opleidingsniveau. In 2018 bedroeg het werkloosheidspercentage voor jongeren zonder startkwalificatie ongeveer 10 procent, voor mbo-afgestudeerden ruim 5 procent en voor hoger opgeleiden minder dan 5 procent.[6] Aanvullend onderzoek naar jongeren met en zonder startkwalificatie (Houkes-Hommes et al., 2018) geeft aan dat een startkwalificatie helpt bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Met een startkwalificatie hebben jongeren anderhalf keer zo veel kans op een baan en zijn vaker economisch zelfstandig.

In tijden van crisis zijn de verschillen in baankansen tussen opleidingsniveaus meer uitgesproken. Zo bedroeg het werkloosheidspercentage voor jongeren zonder startkwalificatie tijdens het dieptepunt van de economische crisis in 2013 ruim 17 procent, voor mbo-opgeleiden ruim 10 procent en voor hoger opgeleiden 8 procent.[7] Internationaal gezien bestaat een soortgelijk patroon in tijden van crisis. Ook in de Verenigde Staten ondervinden jongeren negatieve en langdurige gevolgen van afstuderen tijdens een crisis (Schwandt & Von Wachter, 2019). Die negatieve gevolgen zijn het grootst voor voortijdig schoolverlaters en degenen met alleen een high-school diploma (vergelijkbaar met een havo- of soms vwo-diploma), met respectievelijk 5 procent en 4 procent minder loon in de eerste jaren na de arbeidsmarktintrede dan voor de economische crisis. Een analyse naar de arbeidsmarktintrede van 23-jarigen in België tussen 1999 en 2003 laat zien dat lager opgeleiden in tijden van crisis minder werkuren (4,5 procent) hebben, terwijl het loon onveranderd blijft (Cockx & Ghirelli, 2016). Voor hoger opgeleiden geldt juist het omgekeerde, met minder loon (6 procent) en eenzelfde aantal werkuren. De auteurs schrijven deze verschillen toe aan institutionele factoren zoals het minimumloon, waardoor het loon van lager opgeleiden niet kan dalen. In Oostenrijk is gekeken naar de lonen van recent afgestudeerde mannen tussen de 16 en 21 jaar in de periode 1978-2000 (Brunner & Kuhn, 2014). De arbeidsmarkt betreden in economisch slechte tijden zorgt voor een lager startsalaris (0,9 procent) en een lager totaal loon gedurende het leven (1,3 procent). Deze effecten zijn alleen langdurig voor laagopgeleiden ('blue-collar workers'), omdat zij vaker werkzaam blijven in laag betaalde banen.

Er bestaan meerdere verklaringen voor verschillen in werkloosheid of baankansen tussen opleidingsniveaus, zowel aan de aanbod- als de vraagkant van de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring is de voortdurend veranderende

6 CBS Statline, zie https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83031NED/table?dl=55D04
7 CBS Statline, zie https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83031NED/table?dl=55D08

vraag naar bepaalde kennis en vaardigheden als gevolg van technologische veranderingen (Autor, 2003). Door technologische veranderingen kunnen bepaalde taken binnen beroepen relatief goedkoop worden uitgevoerd door computers of robots, denk aan routinematige taken zoals het invoeren van facturen in een computersysteem of het inpakken van producten. Deze taken worden in de regel uitgevoerd door mensen met een laag of middelbaar opleidingsniveau, waardoor zij als gevolg van technologische veranderingen meer concurrentie ervaren en hun baankansen mogelijk zien afnemen. Tegelijkertijd zijn computers en robots complementair aan meer interactieve en cognitieve niet-routinematige taken. Voorbeelden van deze taken zijn lesgeven, het uitvoeren van data-analyses, interviewen of ontwerpen, waarbij snelle en krachtige computers juist ondersteunend werken. Dergelijke taken worden vaker uitgevoerd door hoger opgeleiden, met als gevolg dat technologische veranderingen voor hen juist productiviteitsverhogend werken en hoger opgeleiden zodoende aantrekkelijker worden voor werkgevers.

Een tweede verklaring waarom mensen met een lager opleidingsniveau minder vaak werk hebben is door de concurrentie om banen waarbij hoger opgeleiden de banen van lager opgeleiden 'inpikken'. Hoger opgeleiden bezetten dan banen onder hun niveau, terwijl dit voor lager opgeleiden niet of minder goed mogelijk is. Dit wordt in de literatuur ook wel de 'displacement' theorie genoemd (e.g. Solga, 2002). Gesthuizen en Wolbers (2010) laten zien dat de kans op werkloosheid voor lager opgeleiden groter is dan voor hoger opgeleiden door een overaanbod van hoger opgeleiden op de Nederlandse arbeidsmarkt, doordat hoger opgeleiden onder hun niveau naar banen gaan zoeken. Doordat hoger opgeleiden ook banen onder hun niveau kunnen innemen weten zij de negatieve gevolgen van een crisis, waarbij het aantal banen afneemt, mogelijk ook meer te beperken dan lager opgeleiden.

Opleidingsrichting

Naast het opleidingsniveau hangt ook de opleidingsrichting sterk samen met de arbeidsmarktpositie, zowel op korte als op lange termijn. Binnen het hoger onderwijs zijn het vooral alumni van zorgopleidingen, lerarenopleidingen en een aantal economische en technische opleidingen die een relatief succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt kennen (Bisschop & Zwetsloot, 2020). Opleidingen in de richting van taal, communicatie, cultuur, kunst, geschiedenis en filosofie maken in de regel een minder goede start. Tijdens de economische crisis in 2013 namen deze verschillen toe: voornamelijk hbo- en wo-afgestudeerden van opleidingen in een andere richting dan de zorg- of techniek deden er langer over om een substantiële baan te vinden.

Ook binnen het mbo zijn het voornamelijk jongeren met een technische of zorgopleiding die relatief succesvol zijn op de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2020). Anders dan in het hoger onderwijs hebben mbo-jongeren met een economische of logistieke opleiding wel een relatief matige startpositie. Dat geldt ook voor mbo-afgestudeerden die een opleiding hebben afgerond in de richting van creatieve industrie, ICT, dierverzorging, gastvrijheid en uiterlijke verzorging. Mbo-opleidingen in een economische richting leiden op voor beroepen met relatief veel routinematige taken en zijn daardoor kwetsbaarder voor voortdurende technologische veranderingen zoals digitalisering en automatisering.

Migratieachtergrond

Ook de herkomstpositie lijkt een rol te spelen bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt: jongeren met een migratieachtergrond hebben minder vaak werk na het afronden van hun opleiding. Zo hebben mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een lagere kans op het hebben op werk een jaar na het behalen van hun diploma ten opzichte van pas-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond (Bisschop et al., 2020). Die verschillen lopen voor sommige groepen op tot wel 30 procent. Bovendien hebben mbo-jongeren met een migratieachtergrond ook een significant lagere kans op het hebben van een vaste contract (Meng et al., 2010). Wat betreft salaris zijn de verschillen kleiner (Meng et al., 2014). Dit patroon is ook aanwezig in het hoger onderwijs, alhoewel minder sterk (Bisschop & Zwetsloot, 2020). Hbo- en wo-afgestudeerden met een niet-westerse

migratieachtergrond hebben een vergelijkbaar startsalaris als afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond, maar de duur tot de eerste substantiële baan is langer. Falcke et al. (2020) laten zien dat hbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk hebben dat aansluit bij hun opleidingsniveau en/of opleidingsrichting. Dat komt bovenop de verschillen in werkloosheid: hbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn 5,7 procent vaker werkloos dan hbo'ers met een Nederlandse achtergrond.
Bisschop et al. (2020) laten zien dat de gekozen opleidingsrichting en leerweg in het mbo een deel van de verschillen in baankansen tussen mbo'ers met en zonder niet-westerse migratieachtergrond kunnen verklaren. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in opleidingsrichtingen met minder goede baankansen, zoals administratieve dienstverlening en kantoorautomatisering. Ook volgen mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker de bol-variant (voltijd dagonderwijs), met een minder goed arbeidsmarktperspectief dan de bbl-variant (combinatie leren en werken, Meng et al., 2010).

Tegelijkertijd kan een groot deel van de verschillen in baankansen niet worden verklaard door dergelijke objectief waarneembare factoren. Dit onverklaarde deel staat in de literatuur bekend als de 'ethnic penalty' (o.a. Gracia et al., 2016). Arbeidsmarktdiscriminatie en een verschil in sociale netwerken zijn twee belangrijke verklaringen voor de 'ethnic penalty'. In de studie *Liever Mark dan Mohammed* toont het Sociaal-cultureel Planbureau (Andriessen et al., 2010) door middel van fictieve cv's aan dat sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, terwijl zij qua competenties op hun cv niet verschillen. Dat geldt meer voor mannen dan voor vrouwen. In vergelijkbaar onderzoek komen Blommaert et al. (2014) tot dezelfde conclusie. Ook Van den Berg et al. (2020) laten op basis van een enquête onder mbo'ers zien dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond discriminatie ervaren bij het vinden van een stageplaats en werk.

Tijdens een crisis en een ruime arbeidsmarkt lijkt vaker sprake te zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie. Baert et al. (2013) laten zien dat fictieve sollicitanten met een buitenlandse naam even vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatie als fictieve sollicitanten met een Belgische naam, in het geval dat de vacature moeilijk te vervullen is. Bij een eenvoudiger te vervullen vacature (in een ruime arbeidsmarkt) moet de fictieve sollicitant met een buitenlandse naam twee keer zo veel sollicitatiebrieven versturen om uitgenodigd te worden.

Sociale netwerken zijn onder andere belangrijk om via informele kanalen ('via-via') aan een baan te komen. In een overzichtsstudie vindt Schröder (2010) dat kinderen van migranten relatief vaak werkloze ouders of kennissen hebben, vaker in slechtere buurten opgroeien en vaker naar gesegregeerde scholen gaan. Daarmee hebben zij minder vaak toegang tot succesvolle netwerken die hen een goede arbeidsmarktpositie kunnen bezorgen. De sociale netwerken van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond bestaan ook vooral uit andere mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Seibel & Van Tubergen (2013) voegen daaraan toe dat personen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond in Nederland relatief vaak hun informele netwerk benutten om een baan te zoeken, terwijl mensen met een Nederlandse achtergrond dit vaker via formele kanalen doen. Dat geldt vooral voor personen met een migratieachtergrond en een relatief laag opleidingsniveau. Hoger opgeleiden maken vaker gebruik van formele kanalen, al zijn zij daarin alsnog minder succesvol dan personen met een Nederlandse achtergrond.

Seibel & Van Tubergen (2013) gaan in op de rol van de beheersing van de Nederlandse taal. Voor mensen met een migratieachtergrond en minder taalvaardigheden vormt de zoektocht via formele kanalen een grotere barrière, met name als het gaat om het zoeken naar openstaande vacatures en het schrijven van een sollicitatiebrief. Jongeren met een migratieachtergrond en een in Nederland behaalde opleiding zullen echter veelal de Nederlandse taal beheersen en kennis hebben van het Nederlandse onderwijssysteem, maar dat geldt niet altijd voor hun ouders.

Ouders die zelf geen ervaring hebben met het Nederlandse onderwijssysteem hebben bijvoorbeeld meer moeite om hun jongeren te adviseren bij het maken van een studiekeuze (Van Esch, 2011; Van Rooijen & Reches, 2021). Het niet beheersen van de Nederlandse taal kan daarbij ook een beperking zijn, wanneer zij als gevolg daarvan beperkt toegang hebben tot informatie en kennis van het onderwijssysteem (De Koning et al., 2010). De rol van ouders is ook belangrijk bij de stap naar de arbeidsmarkt, omdat een beperkte of onjuiste kennis van ouders over de arbeidsmarkt invloed heeft op hoe succesvol de overgang voor jongeren is (Petit et al., 2013).

Arbeidsbeperking en gezondheidsproblemen

De gemiddelde arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking in Nederland is ongeveer tachtig procent, terwijl dat voor mensen met een arbeidsbeperking 'slechts' ongeveer veertig procent is.[8] Ook voor jongeren met een arbeidsbeperking is participeren op de arbeidsmarkt moeilijker, en dat begint al tijdens de schoolloopbaan. Velen van hen slagen er niet in een diploma te behalen, en zelfs met diploma is de kans op werk relatief laag (Eimers et al., 2013). Op scholen zijn er nog wel mogelijkheden voor ondersteuning en aanpassingen, maar dat is bijvoorbeeld minder aanwezig bij stages.

Door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals automatisering en de versterking van de kenniseconomie, zijn functies complexer geworden. Daardoor is het voor jongeren met een verstandelijke of fysieke arbeidsbeperking moeilijker om een geschikte baan te vinden die past binnen hun mogelijkheden (Nijhuis, 2011). Daarnaast brengt het aannemen van deze jongeren meer risico's met zich mee voor werkgevers, zoals een hogere kans op uitval vanwege ziekte (Euwals et al., 2014). Het is aannemelijk dat deze risico's een grotere rol spelen bij het personeelsbeleid in tijden van crisis, aangezien vacatures dan relatief eenvoudig te vervullen zijn en risico's daarom kunnen worden gemeden. Uit een enquête blijkt dat tijdens de vorige crisis (periode 2009-2013) het aandeel jongeren met een langdurende aandoening met een reguliere arbeidsovereenkomst is gedaald van 51 procent naar 38 procent, terwijl het aandeel jongeren zonder langdurige aandoening met een reguliere arbeidsovereenkomst licht is gestegen (Gielen et al., 2020).

2.3 Coronapandemie

De coronapandemie wijkt af van andere economische crises. Immers, de coronapandemie is in eerste instantie een gezondheidscrisis en als gevolg van contactbeperkingen en andere maatregelen, zoals de sectorale lockdowns, raakt deze bepaalde groepen afgestudeerden harder dan anderen.

Verschillen tussen sectoren en beroepen

Een aantal bedrijfssectoren is tijdens de coronapandemie helemaal of gedeeltelijk stil komen te liggen door de ingevoerde lockdowns in Nederland of internationale beperkingen, met een grote productie-uitval als gevolg. Met de lockdowns en het verplichte thuiswerken beoogt de overheid het aantal contacten tussen mensen te beperken en daarmee de verspreiding van het virus tegen te gaan. Het zijn dan ook voornamelijk werkenden in 'contactberoepen' die als gevolg van de lockdowns hun werk niet of nauwelijks konden uitoefenen, daar thuiswerken binnen deze beroepen ook niet goed mogelijk is. Dat geldt bijvoorbeeld voor mensen met een beroep in de horeca, persoonlijke dienstverlening, cultuur-, toerisme- en luchtvaartsector. Andere sectoren zoals de detailhandel food zagen de productie juist toenemen. Het ligt in de lijn der verwachting dat deze verschillen tussen sectoren en beroepen doorwerken op de kansen van recent afgestudeerden in een bepaalde opleidingsrichting. Zo nam het aandeel openstaande vacatures in de eerste helft van 2020 het meest af in de horeca (-59 procent), gevolgd door de sectoren

8 https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt

vervoer en opslag en cultuur, recreatie en overige dienstverlening.[9] Het aantal banen nam ook het sterkst af in de sectoren detail- en groothandel, vervoer, horeca en uitzendbureaus.

Werkenden met een mbo-opleiding of zonder startkwalificatie werken vaker in 'getroffen' beroepen en sectoren dan werkenden met een hbo- of wo-opleiding. Het is dan ook aannemelijk dat uitstromers uit het onderwijs met maximaal een mbo-opleiding meer last ondervinden van de pandemie. Zo had in 2019 respectievelijk 44 procent en 29 procent van de werkenden met een mbo-opleiding en werkenden zonder startkwalificatie een baan in de sectoren handel, vervoer en opslag en horeca, tegenover 'slechts' 12 procent van de werkenden met een hbo- of wo-opleiding.[10] Die laatste groep heeft veel vaker een baan in de sectoren onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg en specialistische zakelijke diensten, sectoren waarbij er amper sprake is van minder vraag als gevolg van de pandemie.

De verschillen tussen opleidingsniveaus blijken ook uit analyses naar (de mogelijkheden van) thuiswerken. Zo werkten personen in hogere beroepsniveaus (met veelal complexere en omvangrijkere taken en een hoger vereist opleidingsniveau) ook voor de pandemie al veel vaker thuis.[11] Dat komt overeen met de mogelijkheden om thuis te kunnen werken tijdens de pandemie. Van werknemers in de laagste twee beroepsniveaus (met veelal maximaal een mbo-opleiding) gaf vier tot zestien procent aan mogelijk (deels) thuis te kunnen werken, bij de beroepsniveaus drie en vier is dat respectievelijk 45 en 70 procent. Von Gaudecker et al. (2020) laten zien dat het aantal werkuren kort na het uitbreken van de pandemie omlaag is gegaan voor voornamelijk laagopgeleide werknemers. Daarnaast bevestigen de onderzoekers dat hoogopgeleiden vaker thuis kunnen werken en dat ze minder vertegenwoordigd zijn in de vitale beroepen. Internationaal onderzoek laat hetzelfde patroon zien. In de Verenigde Staten zijn werknemers kwetsbaarder voor verlies van werk in banen waar thuiswerken moeilijker is en in contactberoepen (Mongey et al., 2020). Deze werknemers hebben vaker een relatief laag opleidingsniveau. In Noorwegen zijn vergelijkbare resultaten gevonden (Alstadsæter et al., 2020). Ontslagen kort na het uitbreken van de pandemie, tijdelijk en permanent, komen vooral voor bij de lager opgeleiden.

Automatisering

Door toepassingen van technologische verandering, zoals automatisering, digitalisering en robotisering, kunnen bepaalde taken van beroepen relatief goedkoop worden uitgevoerd. Deze taken worden in de regel uitgevoerd door mensen met een laag of middelbaar opleidingsniveau, waardoor zij hun baankansen mogelijk zien afnemen. De coronapandemie zorgt mogelijk voor een versnelling van deze processen en de impact daarvan, bijvoorbeeld doordat er ook in de toekomst veel vaker (digitaal) thuisgewerkt zal worden en bedrijven daarop inspelen door hun processen verder te digitaliseren (WEF, 2020).

Gezondheidsrisico's

Tot slot is de coronapandemie in de eerste plaats een gezondheidscrisis. Ouderen en mensen met een kwetsbare gezondheid lopen daarbij een verhoogd gezondheidsrisico. Jongeren lijken in het algemeen minder last te hebben van de fysieke gevolgen van het coronavirus, maar dat geldt niet voor jongeren met een kwetsbare gezondheid. Mogelijk zullen zij zich minder snel op de arbeidsmarkt aanbieden vanwege de toegenomen gezondheidsrisico's. Ook neemt de kans op ziekteverzuim voor deze groep jongeren door het rondwarende coronavirus toe, waardoor werkgevers mogelijk minder geneigd zijn om deze jongeren aan te nemen. Daarnaast bestaan er zorgen over de

9 https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/coronacrisis-leidt-tot-ongekende-daling-aantal-banen

10 Eigen berekeningen op basis van CBS Statline, zie https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82807NED/table?dl=55D3B

11 https://esb.nu/kort/20059810/thuiswerken-amper-mogelijk-bij-lagere-beroepsniveaus

gevolgen van de coronamaatregelen voor de mentale gezondheid van jongeren.[12] Ook dit kan een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bemoeilijken, met name voor jongeren die al mentale gezondheidsproblemen ondervinden.

12 Zie bijvoorbeeld gripopjedip.nl van het Trimbos Instituut, De Jutters, Indigo en Dimence of https://nos.nl/artikel/2352807-ggz-mentale-gezondheid-in-gevaar-door-corona-jongeren-kunnen-door-ijs-zakken.html.

3 Baankansen tijdens coronapandemie

Auteurs: Jelle Zwetsloot, Bas ter Weel, Henri Bussink & Koen van der Ven (SEO Economisch Onderzoek)

Na een dip tijdens de eerste lockdown zijn de gemiddelde baankansen van starters hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie. Tegelijkertijd neemt de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus en -richtingen toe. Ook stellen 23 duizend jongeren hun arbeidsmarktintrede uit, waardoor het *aantal* jongeren met een baan daalt.

Op basis van een analyse op de CBS Microdata beschrijft dit hoofdstuk de impact van de coronapandemie op de baankansen van jongeren tot 30 jaar die vlak voor of tijdens de pandemie zijn uitgestroomd uit het onderwijs. De baankans is gedefinieerd als het hebben van een baan in loondienst van minimaal 3 dagen per week (zie Bijlage A voor een uitgebreide onderzoeksverantwoording). De analyse richt zich op de periode tot en met december 2020 en zoomt in op verschillen tussen groepen jongeren. Voortbouwend op het theoretisch kader kijkt de analyse naar verschillen in baankansen tussen groepen jongeren uitgesplitst naar opleidingsniveau, opleidingsrichting, geslacht, herkomst en het al dan niet hebben van gezondheidsproblemen. Tot slot presenteert dit hoofdstuk de invloed van de coronapandemie op de mate waarin jongeren langer in het onderwijs blijven en hun arbeidsmarktintrede uitstellen.

3.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie betreft alle jongeren tussen de 16 en 30 jaar die in een bepaald jaar staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs en al dan niet het bekostigd onderwijs hebben verlaten. Uitstromers uit het onderwijs zijn jongeren die op 1 oktober van een studiejaar staan ingeschreven aan een voltijdsopleiding in het bekostigd onderwijs en op 1 oktober het jaar daaropvolgend (uitstroomjaar) niet meer staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs.[13]

Het onderzoek analyseert zowel de impact van de coronapandemie op de baankansen van jongeren die de arbeidsmarkt zijn opgegaan (cohort 2018-2019 en cohort 2019-2020) als de impact van de pandemie op de mate waarin jongeren langer in het onderwijs blijven en/of vaker terugkeren in het onderwijs. Tabel 1 presenteert een beeld van de verdeling van opleidingsniveaus binnen uitstromers uit het onderwijs die in de zomer van 2019 de arbeidsmarkt opkwamen (cohort 2018-2019). Ruim een derde van de uitstromers heeft een hbo- of wo-opleiding, 40 procent is mbo-opgeleid, 8 procent stroomt uit het hoger onderwijs met alleen een havo- of vwo-diploma en bijna één op de vijf uitstromers heeft geen startkwalificatie, waaronder ook de uitstromers uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.

[13] Jongeren die op 1 oktober van het uitstroomjaar Nederland hebben verlaten, jongeren die na het behalen van hun havo- of vwo-diploma niet direct doorstromen naar een vervolgopleiding en internationale studenten in het hoger onderwijs vallen buiten de onderzoekspopulatie (zie Bijlage A voor een toelichting).

Tabel 1 Uitstromers in 2018-2019 naar hoogst behaalde opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Aantal uitstromers in 2018-2019	Aandeel uitstromers in 2018-2019
wo master	26.901	11%
wo bachelor	8.943	4%
hbo	48.140	20%
mbo-bbl niveau 3/4	17.879	7%
mbo-bbl niveau 2	6.758	3%
mbo-bol niveau 4	42.838	18%
mbo-bol niveau 3	14.573	6%
mbo-bol niveau 2	13.655	6%
uitvallers hoger onderwijs zonder diploma	19.497	8%
Uitstromers mbo zonder startkwalificatie	28.583	12%
Uitstromers vo/vavo zonder startkwalificatie	6.780	3%
Uitstromers praktijkonderwijs	2.724	1%
Uitstromers voortgezet speciaal onderwijs	4.955	2%
Totaal	**242.226**	**100%**

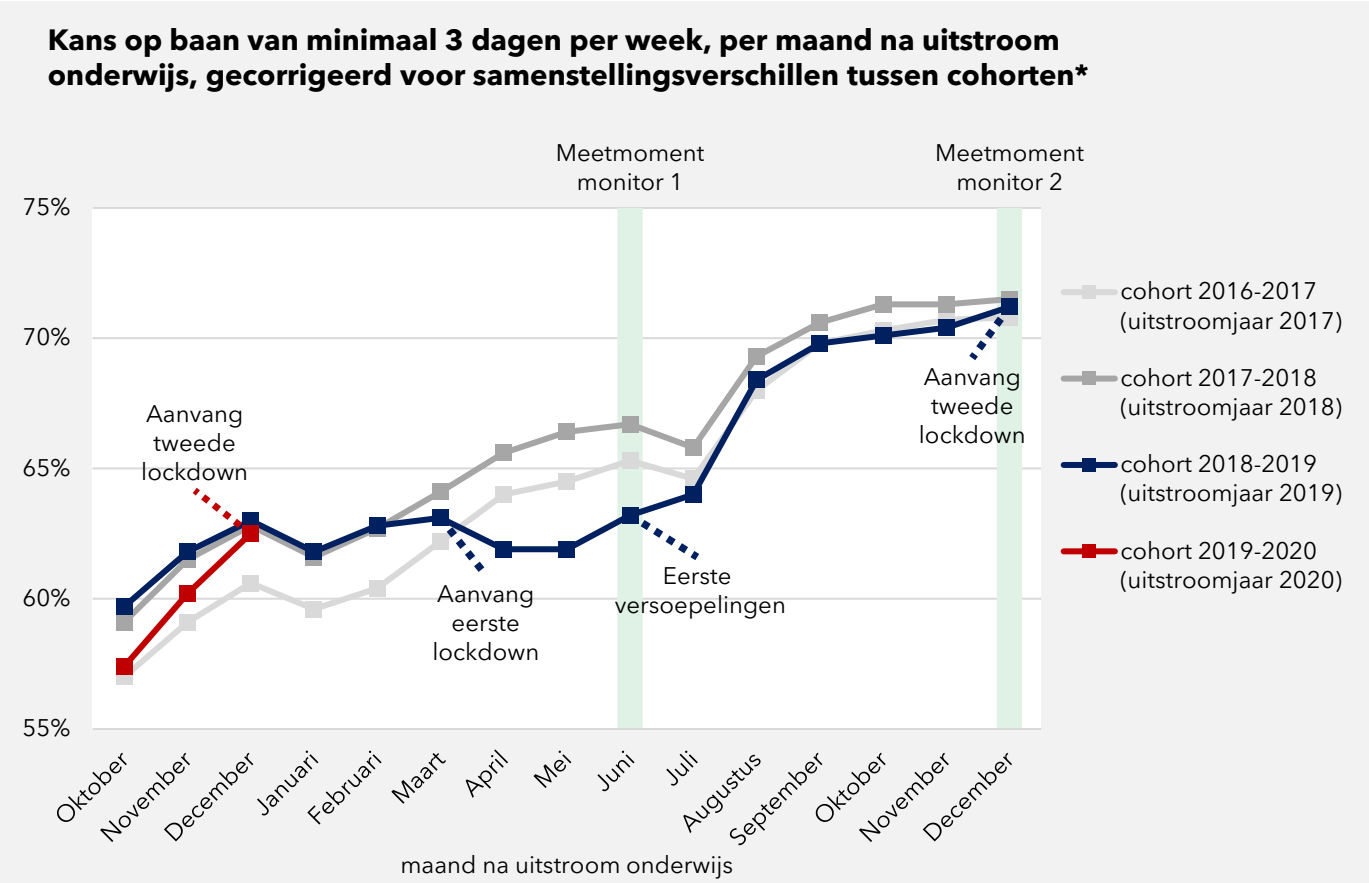
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

3.2 Gemiddelde baankansen

Bij het uitbreken van de coronapandemie en de daaropvolgende lockdown in maart 2020 daalden de gemiddelde baankansen van jongeren die in de zomer van 2019 de arbeidsmarkt op waren gekomen (blauwe lijn in Figuur 1). Op het dieptepunt in mei 2020 had 61,9 procent van deze jongeren een baan van minimaal drie dagen per week, een verschil van 4,5 procentpunt ten opzichte van de baankansen een jaar eerder in mei 2019, van jongeren die in 2018 de arbeidsmarkt op waren gekomen (donkergrijze lijn in Figuur 1). Vertaald naar het aantal banen betreft dit meer dan tienduizend minder jongeren met een baan van minimaal drie dagen per week. De baankansen herstelden tijdens de versoepeling van de lockdown in juni 2020, het meetmoment van de eerste baankansenmonitor van dit onderzoek (Zwetsloot et al., 2020), waarop onder andere de selectie van meest getroffen groepen jongeren voor de interviews is gebaseerd. Dit herstel zette zich door in de maanden daarna, waardoor de gemiddelde baankansen van jongeren die in de zomer van 2019 de arbeidsmarkt opkwamen nagenoeg zijn hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie. De gemiddelde baankansen van jongeren die in 2019 de arbeidsmarkt opkwamen zijn aan het begin van de tweede lockdown in december 2020 (15 maanden na uitstroom) namelijk bijna even hoog als de baankansen in december 2019 van jongeren die in 2018 de arbeidsmarkt opkwamen.

Ook de jongeren die in de zomer van 2020 middenin de pandemie het onderwijs hebben verlaten vinden in het algemeen niet veel minder vaak werk tijdens het begin van de tweede lockdown in december 2020 (rode lijn in Figuur 1), het meetmoment van de tweede baankansenmonitor van dit onderzoek (Zwetsloot et al., 2021). Net als de voorgaande twee cohorten heeft afgerond gemiddeld 63 procent van hen een baan voor minimaal drie dagen per week drie maanden na uitstroom uit het onderwijs.

Figuur 1 De gemiddelde baankansen van jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkwamen zijn na een dip hersteld tot op het niveau van voor de pandemie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen tussen cohorten. Jongeren die in eerste instantie zijn uitgestroomd uit het onderwijs en een jaar later terugkeren in het onderwijs zijn vanaf augustus een jaar na uitstroom niet meer meegenomen in de berekening van de baankans.

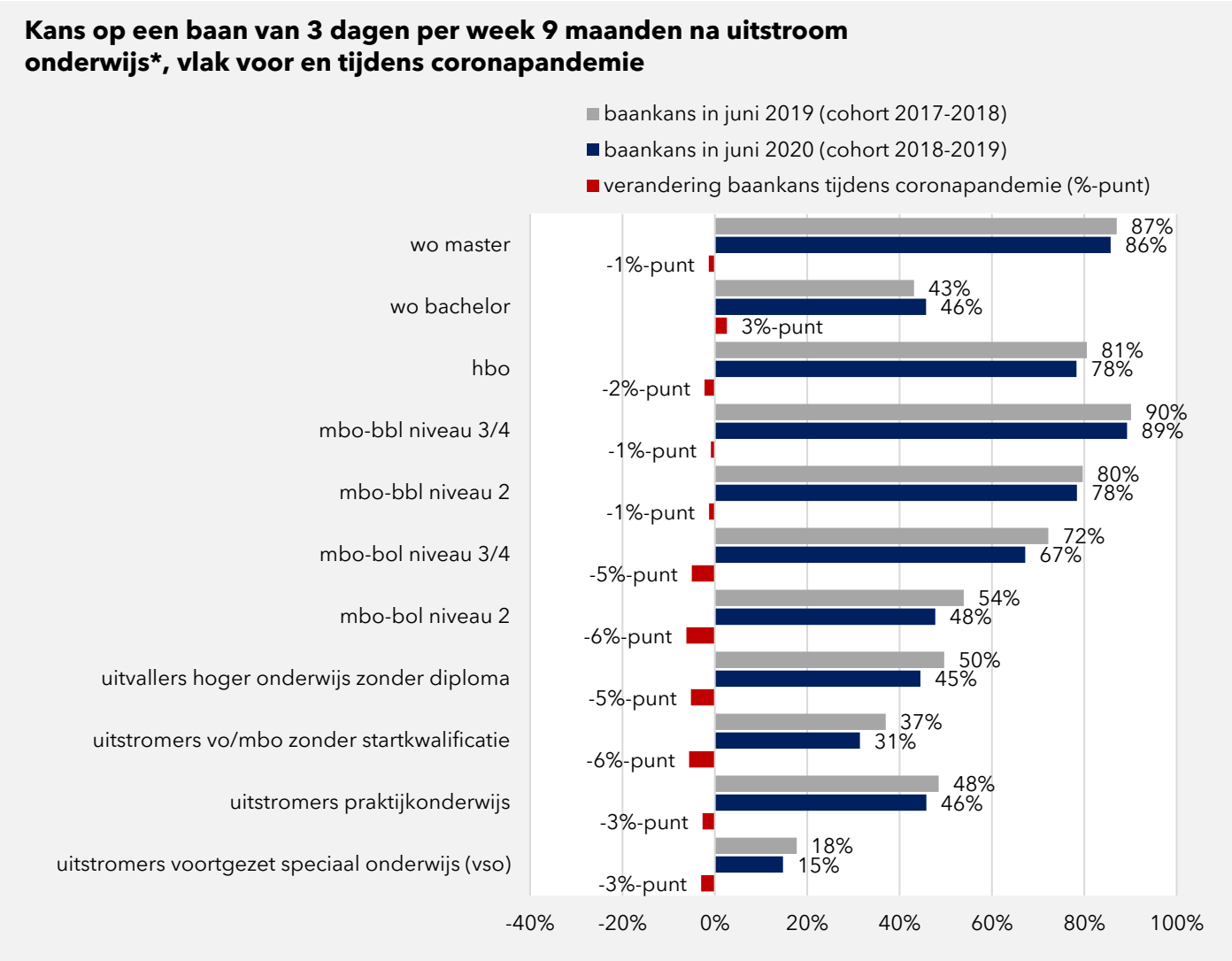
Op basis van deze cijfers lijkt de impact van de coronapandemie op de baankansen van startende jongeren slechts van tijdelijke aard te zijn geweest, met twee belangrijke kanttekeningen. Ten eerste liggen de gemiddelde baankansen tijdens de tweede lockdown weliswaar op het niveau van voor de pandemie, maar dat geldt niet voor groepen jongeren die ook voorafgaand aan de coronapandemie al een lage baankans hadden. Hun kansen zijn verder afgenomen. Ten tweede hebben de baankansen alleen betrekking op jongeren die zich op de arbeidsmarkt begeven, terwijl de pandemie er juist voor heeft gezorgd dat bepaalde groepen jongeren hun arbeidsmarktintrede uitstellen. Ook keren er tijdens coronapandemie meer jongeren die al waren uitgestroomd een jaar later terug in het onderwijs. Hierdoor is de baankans vertekend. De volgende paragrafen gaan dieper in op de verschillen in baankansen tussen groepen jongeren en de invloed van de pandemie op het wel of niet verlaten van het onderwijs.

3.3 Verschillen in baankansen *tussen* opleidingsniveaus

Bij vrijwel alle opleidingsniveaus namen de baankansen tijdens de eerste lockdown af ten opzichte van de situatie voorafgaand aan de coronapandemie, al geldt dat met name voor jongeren met maximaal een mbo-opleiding. Deze jongeren hadden ook voorafgaand aan de pandemie al minder vaak werk dan hoogopgeleiden. Dat blijkt uit Figuur 2, een vergelijking van de baankansen van de cohorten 2017-2018 en 2018-2019 negen maanden na

uitstroom uit het onderwijs. De meest getroffen groepen zijn jongeren met een mbo-bol-opleiding, jongeren zonder startkwalificatie uit het vo/mbo en uitvallers uit het hoger onderwijs zonder diploma. Daarmee is de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus aan het eind van de eerste lockdown in juni 2020 toegenomen. Alleen bij afgestudeerden met een wo-bacheloropleiding, ongeveer 3-4 procent van alle jongeren die het onderwijs verlaten, lijkt de pandemie geen negatieve impact te hebben gehad. Dat komt mogelijk door samenstellingsverschillen en/of afgestudeerden die uit het buitenland terugkomen.[14]

Figuur 2 Tijdens de eerste lockdown zien jongeren met maximaal een mbo-opleiding hun baankansen het hardst dalen

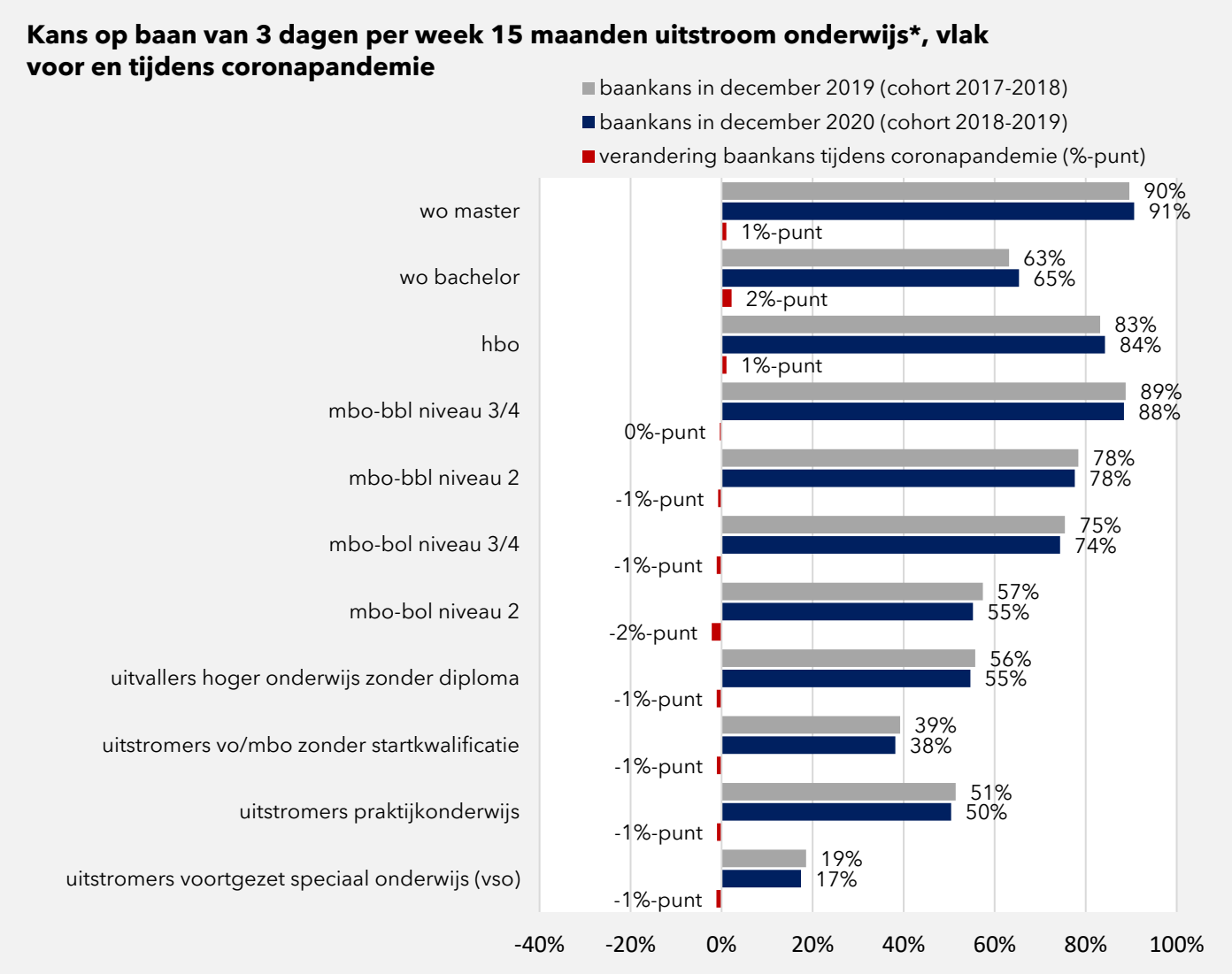


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen tussen cohorten.

[14] Hier kunnen meerdere verklaringen voor zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is de samenstelling van de groep afgestudeerden met een wo-bachelor: anders dan bij wo-master afgestudeerden bestaat de groep afgestudeerden met maximaal een wo-bachelor opleiding steeds vaker uit afgestudeerden met een bèta- of zorgopleiding met traditioneel goede baankansen en steeds minder vaak uit afgestudeerden met een alfa-opleiding met traditioneel minder goede baankansen (CBS Statline). Een andere verklaring is dat afgestudeerden door de pandemie bijvoorbeeld (noodgedwongen) terug zijn gekomen van een reis of werk in het buitenland of die reis bijvoorbeeld niet kunnen maken en op zoek zijn gegaan naar werk in Nederland, waardoor het aandeel met werk toeneemt.

Zes maanden later in december 2020 zijn de baankansen voor alle groepen jongeren naar opleidingsniveau relatief sterk toegenomen en de verschillen ten opzichte van de situatie voorafgaand aan de pandemie afgenomen of verdwenen (Figuur 3). Wel is er nog steeds sprake van ongelijkheid tussen opleidingsniveaus. Immers, de baankansen van hoger opgeleiden zijn in december 2020 zelfs hoger dan in december 2019, terwijl de baankansen van jongeren met maximaal een mbo-opleiding (licht) zijn afgenomen.

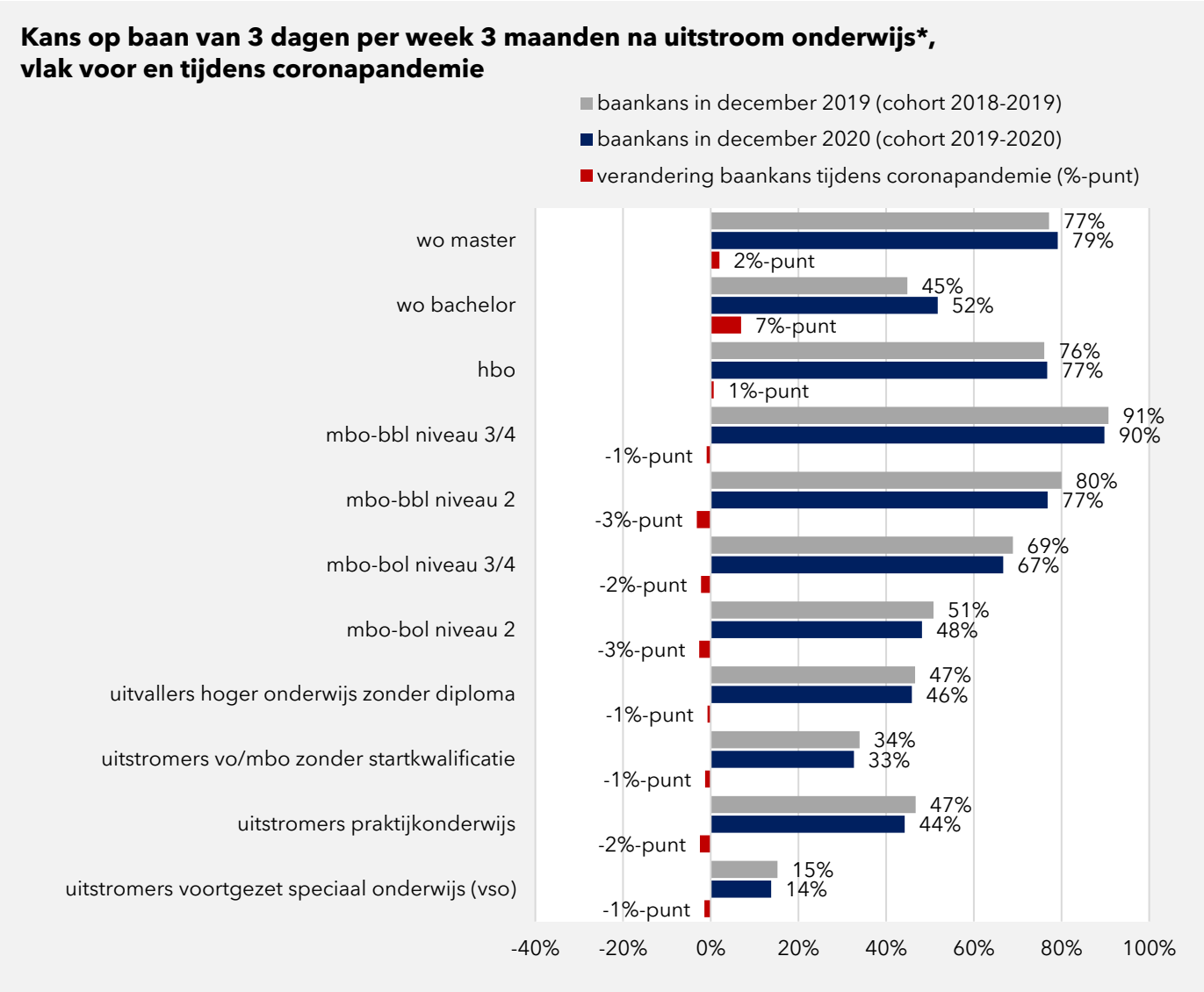
Figuur 3 De baankansen van hoogopgeleiden zijn in december 2020 hoger dan in december 2019, de baankansen van jongeren met maximaal een mbo-opleiding zijn (iets) lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen tussen cohorten. Jongeren die binnen een jaar na uitstroom terugkeren in het onderwijs zijn niet meegenomen in de berekening van de baankans 15 maanden na uitstroom uit het onderwijs.

Ook bij jongeren die middenin de pandemie in de zomer van 2020 de arbeidsmarkt op zijn gekomen is sprake van toenemende baankansenongelijkheid tussen opleidingsniveaus. Mbo-opgeleiden, uitstromers zonder startkwalificatie en uitstromers uit het praktijkonderwijs zien hun baankansen met 1- tot 3%-punt dalen, terwijl de baankansen van hbo- en wo-master opgeleiden met 1- tot 2%-punt stijgen. Dat blijkt uit Figuur 4, een vergelijking van de baankansen van de cohorten 2018-2019 en 2019-2020 drie maanden na uitstroom uit het onderwijs.

Figuur 4 Bij jongeren die tijdens de coronapandemie het onderwijs hebben verlaten neemt de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus toe



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen tussen cohorten.

Kortom, zowel voor het cohort 2018-2019 als 2019-2020 geldt dat de al relatief goede baankansen van wo-opgeleiden (master) en hbo-opgeleiden verder zijn gestegen, terwijl de relatief lage baankansen voor mbo-bol-opgeleiden, uitvallers uit het hoger onderwijs zonder diploma en uitstromers zonder startkwalificatie zijn gedaald. Voor mbo-bbl-opgeleiden is het beeld diffuus, maar ook zij lijken eerder slechter dan beter af te zijn als gevolg van de coronapandemie als het gaat om de kans op een baan van minimaal drie dagen per week.

3.4 Verschillen in baankansen *binnen* opleidingsniveaus

Uit de vorige paragraaf blijkt dat de baankansen van jongeren met maximaal een mbo-opleiding tijdens de coronapandemie harder zijn gedaald dan de baankansen van hbo- of wo-opgeleide jongeren. Daardoor neemt de ongelijkheid in baankansen *tussen* opleidingsniveaus toe. Deze paragraaf kijkt naar verschillen *binnen* opleidingsniveaus.

Voortbouwend op het theoretisch kader zoomt de analyse in op verschillen tussen groepen binnen opleidingsniveaus naar studierichting, herkomst en geslacht en het hebben van gezondheidsproblemen. De analyse kijkt zowel naar verschillen tussen subgroepen tijdens de eerste lockdown (juni 2020 voor cohort 2018-2019) als de tweede lockdown (december 2020 voor cohort 2019-2020). Daarmee sluit de analyse aan op de eerder uitgebrachte baankansenmonitors (Zwetsloot et al., 2020 en 2021). De verschillen in baankansen tussen subgroepen tijdens de eerste lockdown in juni 2020 vormen input voor de selectie van meest getroffen groepen jongeren voor de interviews (zie Hoofdstuk 4).

Per subgroep presenteert deze paragraaf de zogeheten 'gecorrigeerde' baankansen. Dat wil zeggen dat de gepresenteerde verschillen in baankansen tussen bijvoorbeeld groepen naar migratieachtergrond gecorrigeerd zijn voor verschillen in opleidingsrichting, geslacht en een aantal overige persoonskenmerken.[15] Daardoor is het mogelijk om de rol van diverse kenmerken van elkaar te onderscheiden als het gaat om de impact van de pandemie. Dat biedt meer inzicht in welke groepen het hardst worden getroffen én de mogelijke oorzaken die daaraan ten grondslag liggen.

Opleidingsrichting

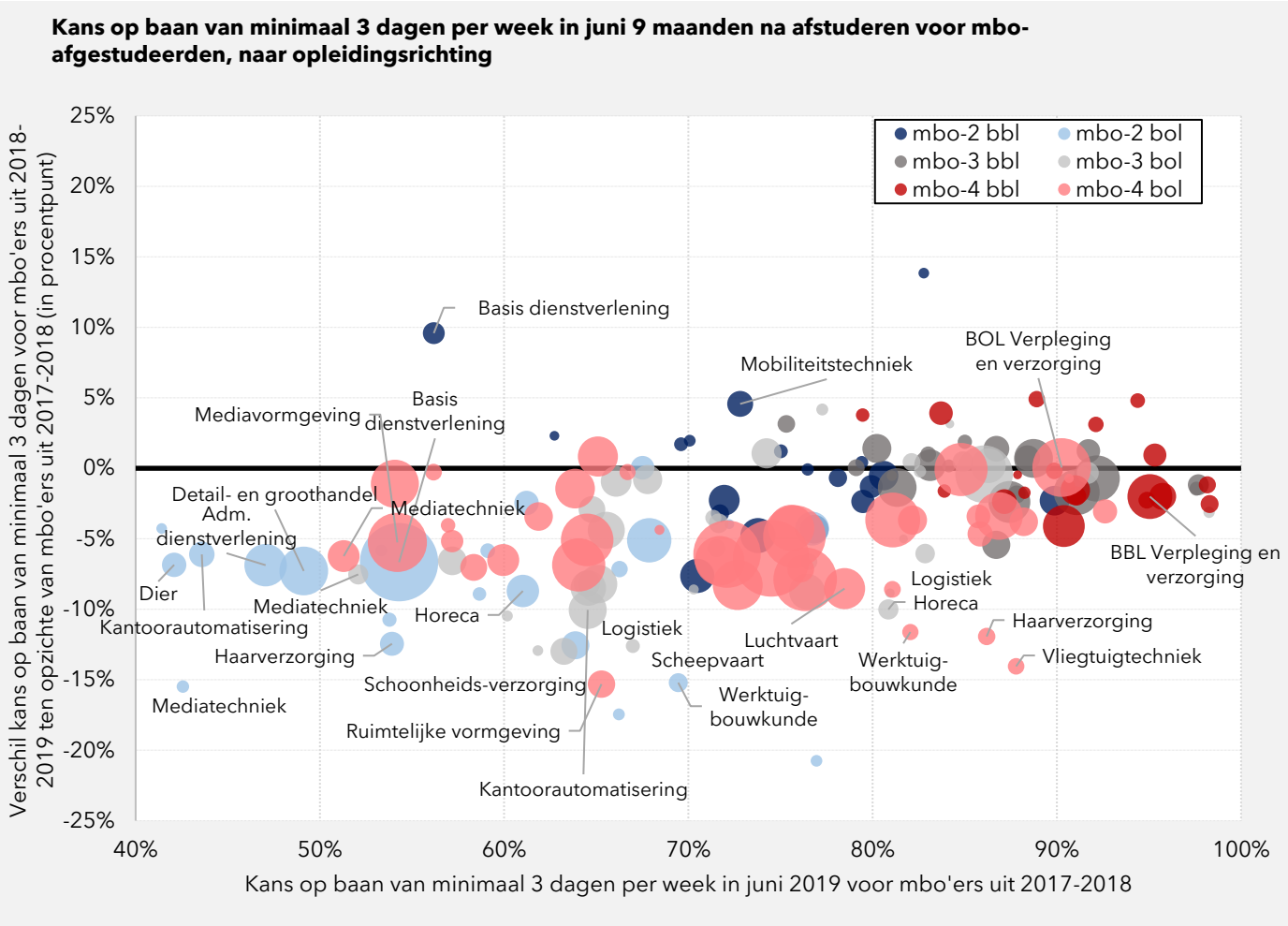
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)

Gelet op de impact van de coronapandemie op de baankansen per opleidingsrichting in het mbo vallen twee zaken op. Ten eerste lijkt het erop dat opleidingen die ook voorafgaand aan de pandemie al relatief lage baankansen boden over het algemeen harder worden getroffen. Ten tweede wordt een aantal opleidingen in coronagevoelige sectoren relatief hard geraakt, met een daling van baankansen van vaak meer dan 10%-punt. Dat blijkt uit analyses van de impact van coronapandemie op de baankansen in juni 2020 van jongeren die in de zomer van 2019 de arbeidsmarkt op zijn gekomen (Figuur 5) en de baankansen in december 2020 van jongeren die in 2020 het onderwijs hebben verlaten (Figuur 6).

Het patroon dat jongeren uit opleidingsrichtingen met relatief lage baankansen harder worden getroffen geldt in juni 2020 voor alle drie de mbo-niveaus en in december 2020 vooral voor afgestudeerden van mbo-niveau 4: afgestudeerden van opleidingen aan de linkerkant van de figuur zien hun baankansen in het algemeen dalen, afgestudeerden van opleidingen aan de rechterkant van de figuur zien hun baankansen vaak zelfs stijgen. Het gevolg daarvan is divergentie in baankansen. Het zijn binnen opleidingen die voorafgaand aan de pandemie al relatief lage baankansen boden voornamelijk bol-2-opleidingen die tijdens de eerste lockdown sterk worden geraakt, waaronder dier, administratieve dienstverlening, detail- en groothandel, kantoorautomatisering en mediatechniek. In december 2020 geldt dat onder andere voor de bol-2-opleiding en mediatechniek en ruimtelijke vormgeving, al is de daling in baankansen voor de meeste opleidingen beperkter dan tijdens de eerste lockdown. Dat sluit ook aan bij Figuur 2 tot en met Figuur 4: vooral in de eerste maanden van de coronapandemie werden afgestudeerden relatief hard getroffen in hun baankansen.

[15] De volgende kenmerken zijn meegenomen in de analyses: geslacht, herkomstgroepering, leerweg (indien van toepassing), opleidingsrichting, opleidingsniveau (indien van toepassing), het hebben behaald van een diploma in het betreffende jaar, leeftijd, thuissituatie bij afstuderen, arbeidsmarktregio waarin woonachtig, arbeidsmarktstatus ouders, opleidingsniveau ouders en het hebben van een psychisch of lichamelijk gezondheidsprobleem. Zie bijlage A voor de onderzoeksverantwoording.

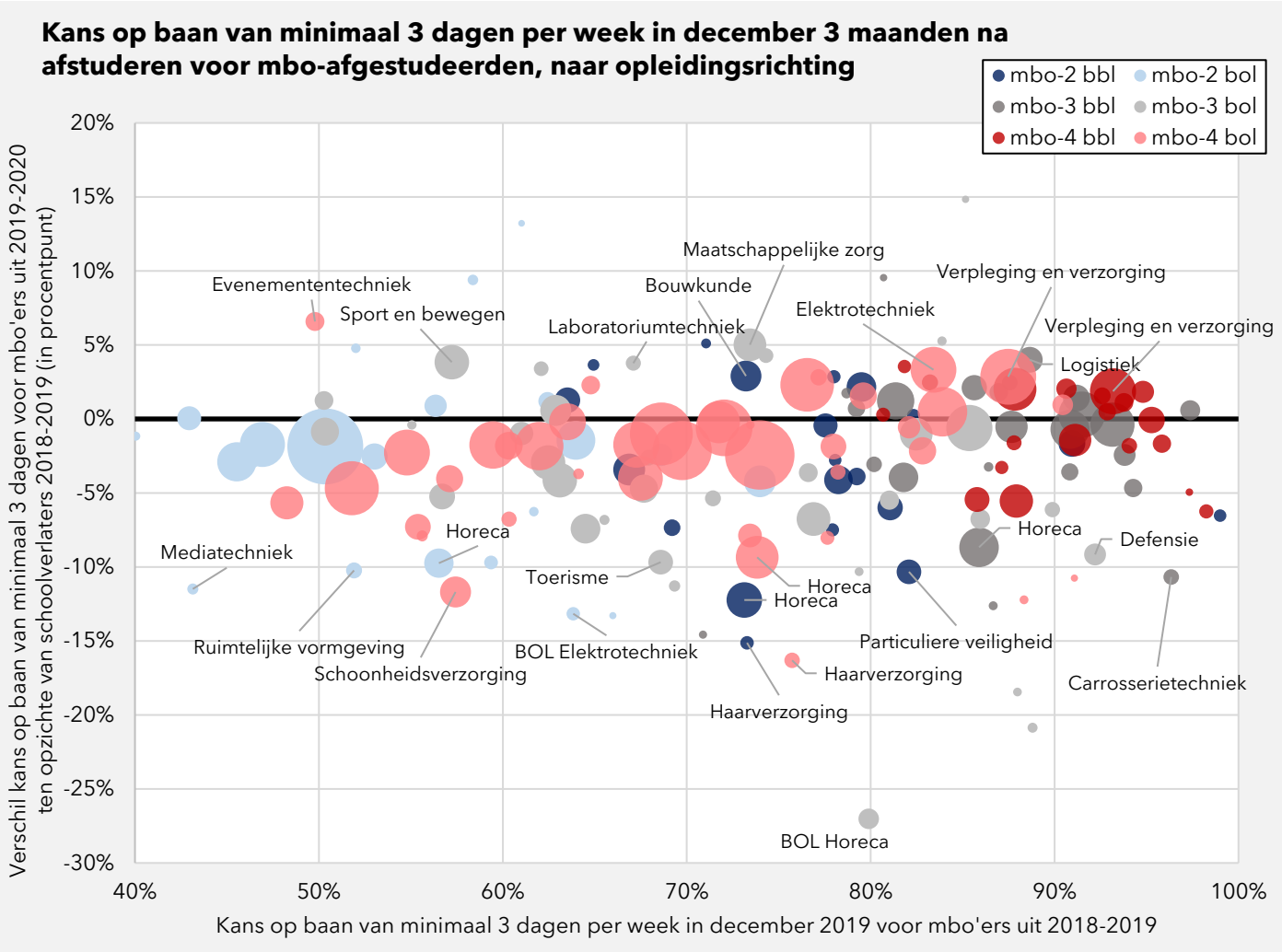
Figuur 5 Tijdens de eerste lockdown in juni 2020 worden mbo'ers uit opleidingrichtingen met structureel lage baankansen gemiddeld harder getroffen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Zowel tijdens de eerste lockdown in juni 2020 als bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 delven mbo'ers die zijn afgestudeerd voor banen in coronagevoelige sectoren het onderspit: zij zien hun baankansen vaak met meer dan 10%-punt dalen en soms zelfs met meer dan 20%-punt. In juni 2020 gaat dit voornamelijk om bol-3- en bol-4-opleidingen in de richtingen vliegtuigtechniek, haarverzorging, werktuigbouwkunde, horeca, luchtvaart en ruimtelijke vormgeving (Figuur 5). Deze bevindingen komen overeen met de sectoren die tijdens de eerste lockdown dicht moesten (o.a. horeca en contactberoepen) en/of internationaal opereren en daarom sterk afhankelijk zijn van de (verslechterde) situatie in andere landen en bijvoorbeeld de vraag naar reizen (o.a. staalindustrie, logistiek en luchtvaart).

Figuur 6 Tijdens de tweede lockdown in december 2020 zien mbo'ers die afstuderen voor beroepen in coronagevoelige sectoren hun baankansen fors dalen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 zijn het vooral de baankansen van zowel de relatief grote groepen bbl- als bol-afgestudeerden horeca van alle drie de mbo-niveaus die hard zijn gedaald. Ook dat is niet verrassend, aangezien de 'natte' horeca in december 2020 volledig dicht was. Het ligt in de verwachting dat de kans op een baan van deze groep afgestudeerden bij het opengaan van de horeca toeneemt. Ook de baankansen van afgestudeerden haarverzorging (bol-3 en bol-4), toerisme (bol-3) en schoonheidsverzorging (bol-4) zijn in december 2020 relatief hard afgenomen.

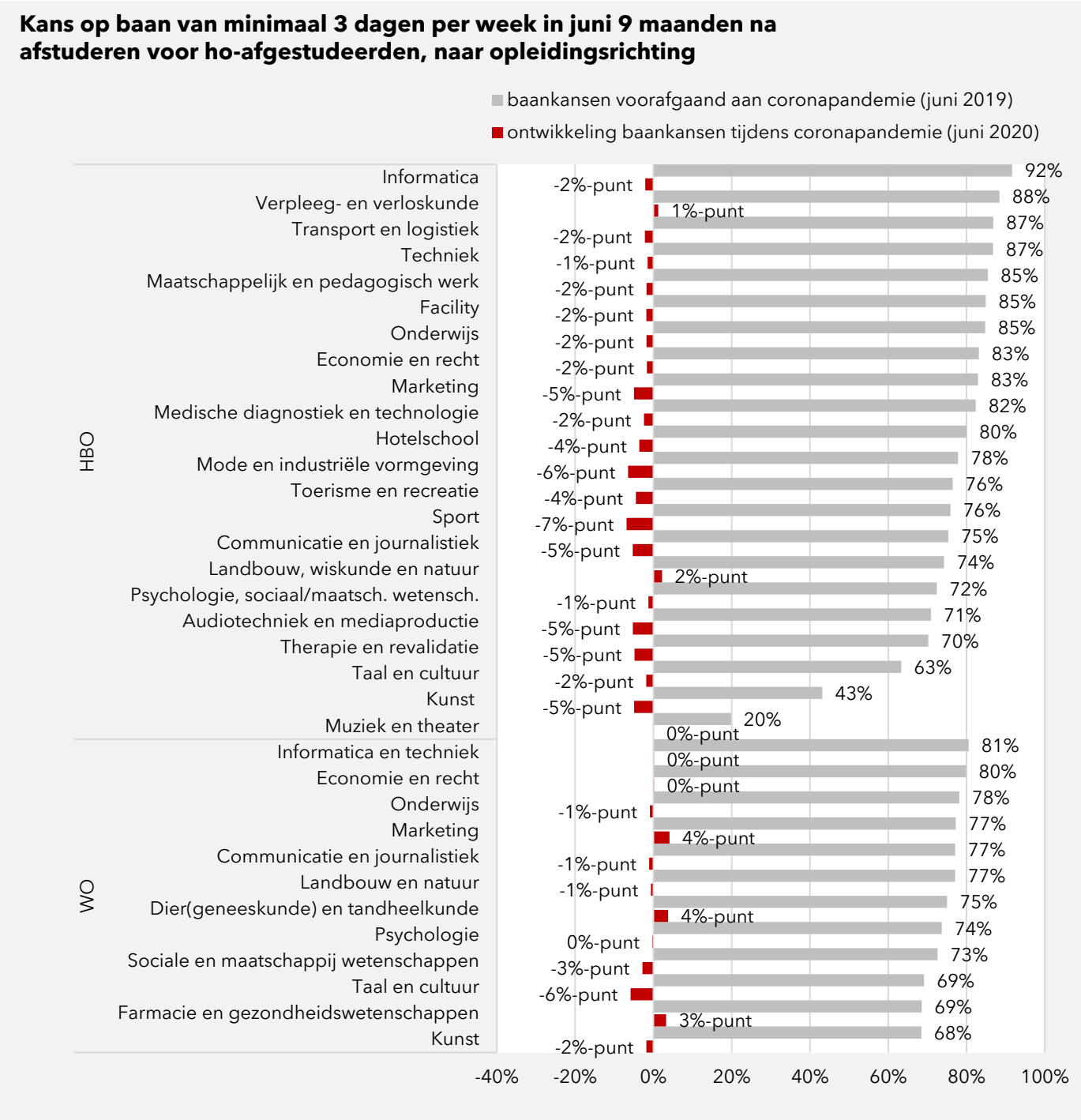
Afgestudeerden van de (grote) mbo-4 bol- en bbl-opleiding tot verpleegkundige zien hun al relatief goede baankansen in december 2020 nog verder stijgen (rechts bovenin Figuur 6). In juni 2020 bleven de baankansen van bol- en bbl-afgestudeerden verpleegkundige redelijk stabiel, terwijl bij de meeste opleidingen de baankansen afnamen (Figuur 5). Ook dit hangt mogelijk samen met de coronapandemie, omdat de vraag naar personeel in de zorg tijdens de coronapandemie is gestegen. In het algemeen zijn het vaak zorg- en technische opleidingen waarbij de baankansen zijn gestegen, al is het aantal mbo-opleidingen waarbij de baankans meer dan een paar procentpunt toeneemt beperkt.

Hoger onderwijs (hbo of wo)

Zoals uit Figuur 2 bleek zijn de baankansen van wo-master en hbo-bachelor afgestudeerden tijdens de eerste lockdown in juni 2020 relatief weinig afgenomen (en later zelfs gestegen). Tegelijkertijd geldt dat niet voor afgestudeerden van alle opleidingsrichtingen. Binnen het hbo namen de baankansen van afgestudeerden van opleidingen die al de minste baankansen boden in de eerste maanden van de pandemie over het algemeen meer af (Figuur 7). Ook hier is sprake van divergentie in kansen op werk. Vooral afgestudeerden van de studies mode en industriële vormgeving, sport, marketing, communicatie en journalistiek, audiovisuele techniek en mediaproductie, therapie en revalidatie en kunst zien hun baankansen tijdens de eerste lockdown relatief sterk dalen. Ook afgestudeerden van toerisme en recreatie en hotelschool gingen er relatief veel op achteruit wat baankansen betreft. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze opleidingen veelal opleiden voor banen in sectoren die door de eerste lockdown zwaar zijn getroffen (o.a. horeca, toerisme, sport, cultuur). Ook betreffen dit voornamelijk alfa- en gamma-opleidingen die in het algemeen relatief gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen (Bisschop & Zwetsloot, 2020). Net als in het mbo kennen hbo-afgestudeerden verpleeg- en verloskunde een relatief gunstige ontwikkeling van hun baankansen.

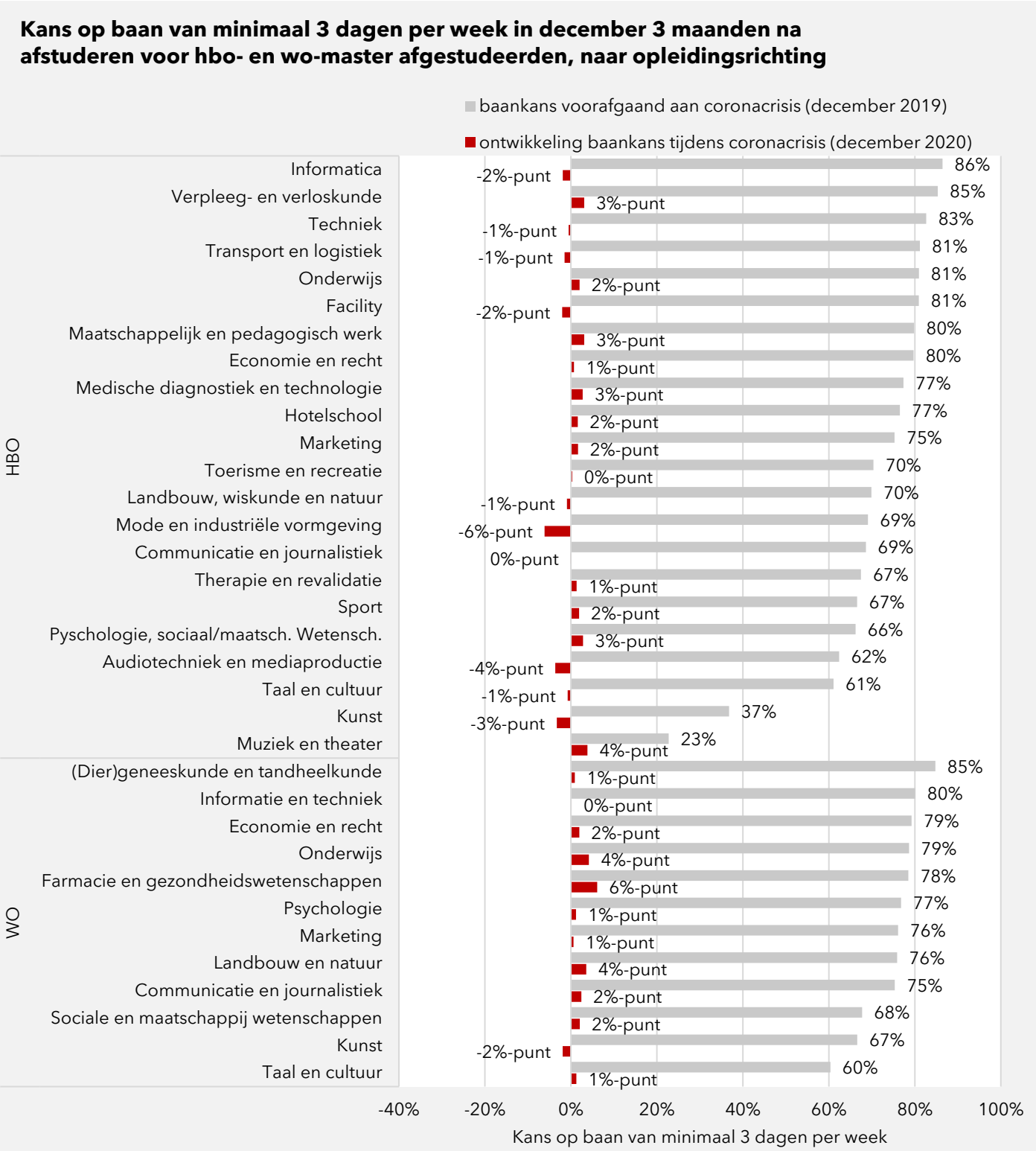
Gemiddeld genomen biedt een wo-master diploma de grootste kans op werk. Wel nemen we waar dat ook bij afgestudeerden met een wo-master diploma de opleidingen die al de minste baankansen boden over het algemeen het hardst getroffen worden tijdens de eerste lockdown, zoals afgestudeerden van opleidingen kunst, taal en cultuur en opleidingen binnen sociale en maatschappijwetenschappen. Het gaat hier net als onder hbo-afgestudeerden deels om beroepen in sectoren die relatief zwaar zijn getroffen (o.a. de cultuursector) en opleidingen die relatief gevoelig blijken voor conjuncturele schommelingen (Bisschop & Zwetsloot, 2020). Afgestudeerden marketing en afgestudeerden (dier)geneeskunde en tandheelkunde hebben tijdens de eerste lockdown juist vaker een baan van minimaal drie dagen per week.

Figuur 7 Hoogopgeleide starters met ook voorafgaand aan de coronapandemie relatief lage baankansen worden tijdens de eerste lockdown in juni 2020 het hardst getroffen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Figuur 8 Voor nagenoeg alle wo-opleidingen geldt dat de baankansen bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 hoger liggen dan een jaar eerder



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

In december 2020 zijn de gemiddelde baankansen van hbo- en wo-master afgestudeerden voor de meeste opleidingen hersteld tot op of zelfs boven het niveau van voor de coronapandemie (Figuur 8), zoals ook bleek uit

Figuur 3 en Figuur 4. Wel is de ontwikkeling in baankansen gemiddeld positiever bij afgestudeerden van opleidingen die ook al voorafgaand aan de coronapandemie goede baankansen boden. Gemiddeld komen afgestudeerden van kunst, cultuur, vormgeving- en mediaopleidingen die opgeleid worden voor een baan in de creatieve sector ook in december 2020 er het slechtst vanaf. Hbo-afgestudeerden van opleidingen binnen mode en industriële vormgeving hebben in december 2020 de grootste terugval in baankansen ten opzichte van de situatie voorafgaand aan de pandemie, voor wo-afgestudeerden van opleidingen in farmacie en gezondheidswetenschappen geldt dit andersom.

3.5 Migratieachtergrond en geslacht

Migratieachtergrond

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond hebben ten opzichte van jongeren met een Nederlandse achtergrond relatief vaak een mbo-bol-opleiding of geen startkwalificatie. Tabel 1 laat dat zien voor cohort 2018-2019, die verdeling nagenoeg hetzelfde is binnen cohort 2019-2020 (Zwetsloot et al., 2021). Dat geldt zowel voor mannen als vrouwen, al zijn vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond wel weer vaker hoogopgeleid dan mannen met een niet-westerse migratieachtergrond. Aangezien de gemiddelde baankansen van jongeren met een lager opleidingsniveau tijdens de coronacrisis harder dalen dan de baankansen van jongeren met een hoger opleidingsniveau (Figuur 2 tot en met Figuur 4), worden jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond op die manier relatief hard getroffen.

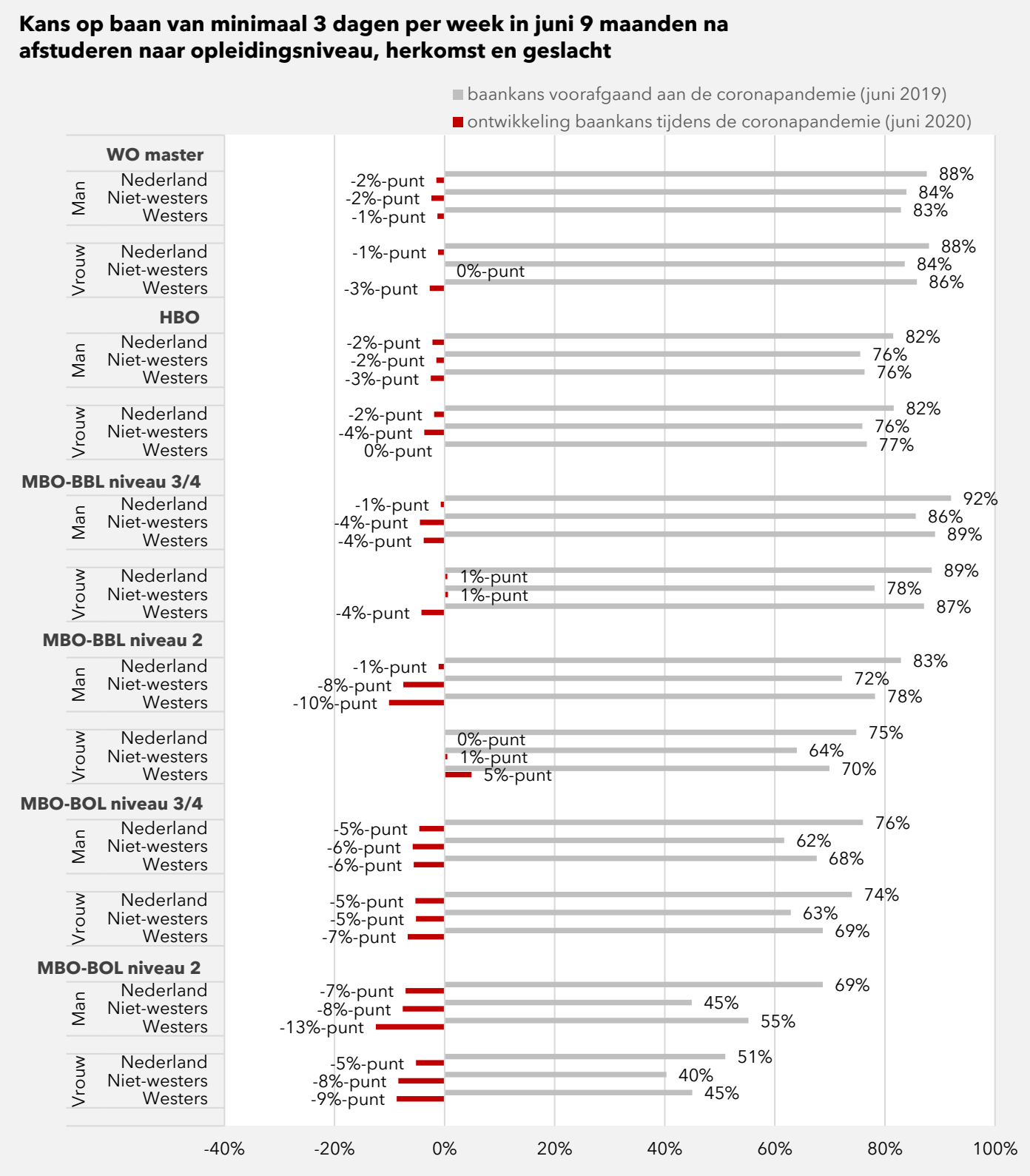
Tabel 2 Uitstromers uit het onderwijs met maximaal een mbo-bol opleiding hebben vaker een (niet-westerse) migratieachtergrond dan uitstromers uit het onderwijs met een mbo-bbl, hbo- of wo-opleiding

Opleidingsniveau en geslacht	Aandeel van herkomstgroep binnen opleidingsniveau, uitstromers uit het onderwijs in 2018-2019		
	Nederland	Niet-westers	Westers
Man			
wo master	84%	9%	7%
hbo	84%	10%	6%
mbo-bbl niveau 3/4	89%	7%	4%
mbo-bbl niveau 2	84%	11%	5%
mbo-bol niveau 3/4	76%	18%	5%
mbo-bol niveau 2	61%	33%	6%
uitvallers hoger onderwijs zonder diploma	79%	13%	8%
uitstromers zonder startkwalificatie uit vo/mbo	57%	36%	7%
uitstromers praktijkonderwijs	68%	24%	8%
uitstromers voortgezet speciaal onderwijs	73%	21%	7%
Vrouw			
wo master	83%	10%	7%
hbo	81%	13%	6%
mbo-bbl niveau 3/4	89%	7%	4%
mbo-bbl niveau 2	81%	14%	5%
mbo-bol niveau 3/4	75%	20%	5%
mbo-bol niveau 2	60%	33%	6%
uitvallers hoger onderwijs zonder diploma	77%	15%	8%
uitstromers zonder startkwalificatie uit vo/mbo	62%	30%	8%
uitstromers praktijkonderwijs	70%	22%	8%
uitstromers voortgezet speciaal onderwijs	75%	19%	6%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

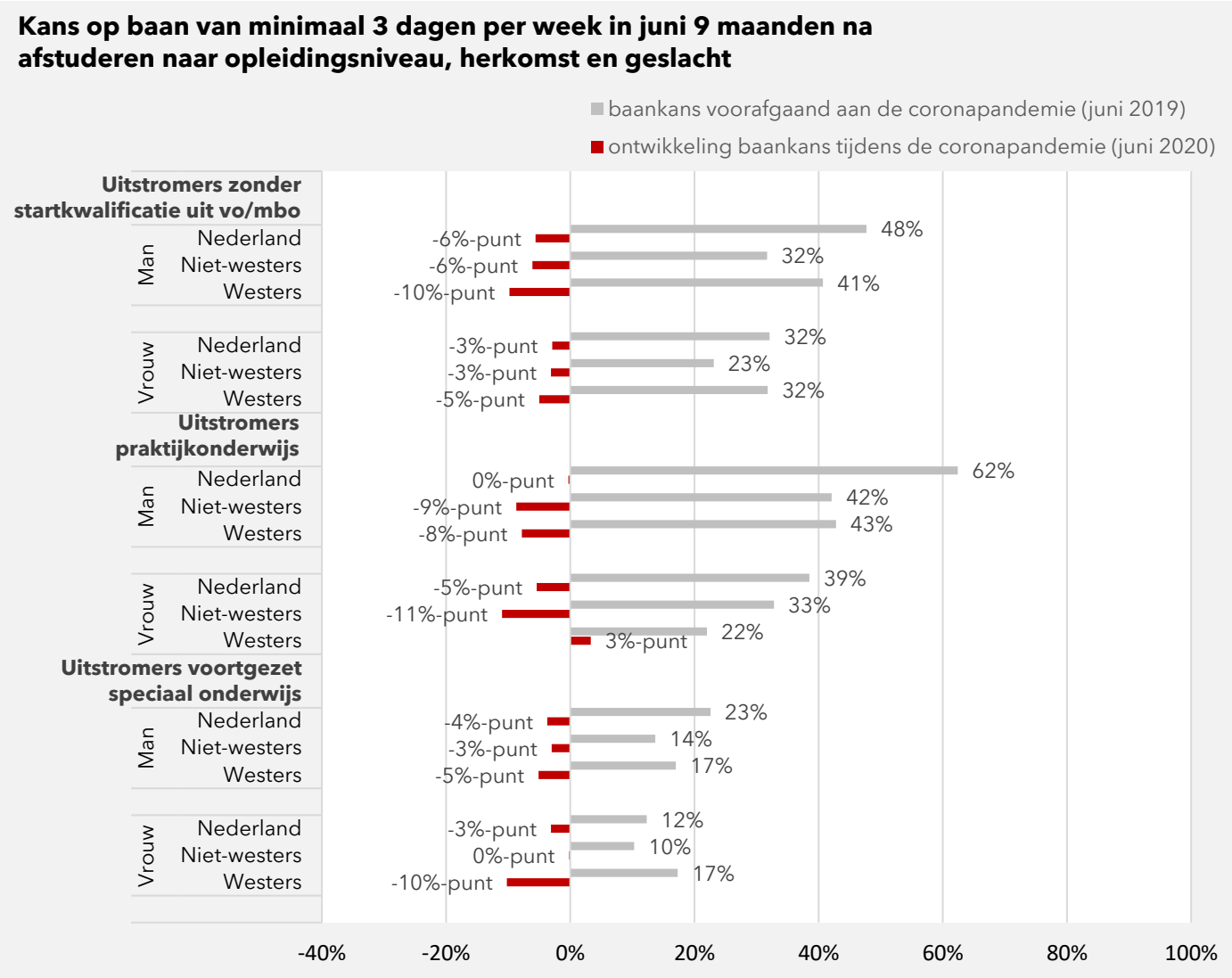
Ook binnen opleidingsniveaus bestaan er verschillen in baankansen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond: zowel bij mannen als vrouwen en binnen alle opleidingsniveaus zijn de baankansen van jongeren met een (niet-westerse) migratieachtergrond lager dan de baankansen van jongeren met een Nederlandse achtergrond. Dat blijkt uit Figuur 9 tot en met Figuur 12, waarin de baankansen tijdens de coronapandemie in december 2020 en juni 2020 voor verschillende herkomstgroepen zijn vergeleken met de baankansen precies een jaar eerder.
De verschillen in baankansen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond nemen af met het opleidingsniveau. Jongeren met een niet-westerse achtergrond zonder startkwalificatie hebben in de regel het minst vaak een baan. Dit verschil in baankansen, dat resteert na correctie voor verschillen in de gevolgde opleiding en overige persoonskenmerken, wordt ook wel het 'onverklaarde verschil' genoemd. Verschillen in zoekgedrag, voorkeuren en arbeidsmarktdiscriminatie kunnen hieraan ten grondslag liggen (o.a. Van den Berg et al., 2020).

Figuur 9 Relatief grote verschil in baankansen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond in mbo-bol 2 neemt tijdens de eerste lockdown in juni 2020 verder toe



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

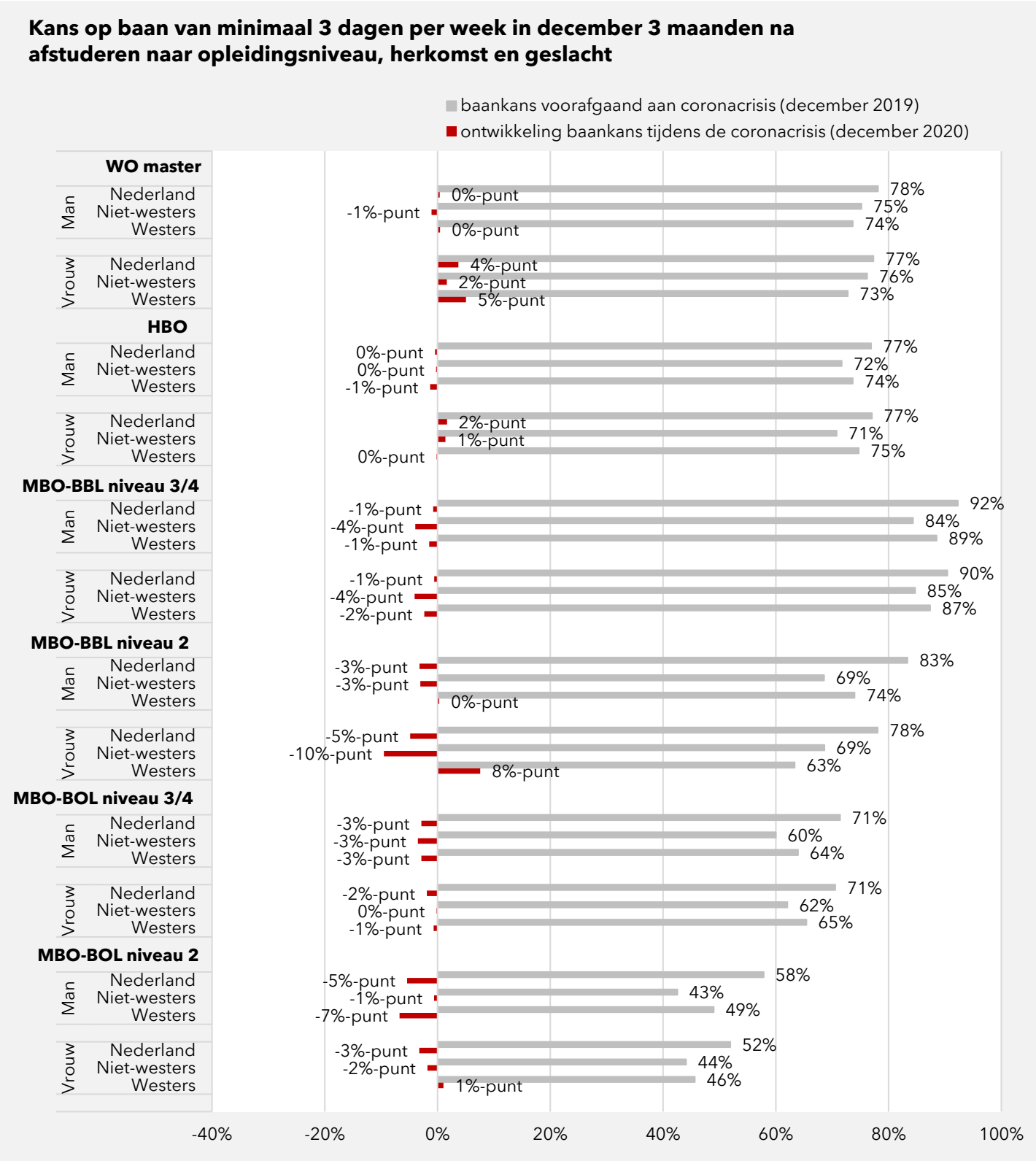
Figuur 10 Baankansen van uitstromers zonder startkwalificatie uit het vo/mbo met een niet-westerse migratieachtergrond dalen tijdens de eerste lockdown tot 26 procent (mannen) en 20 procent (vrouwen)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

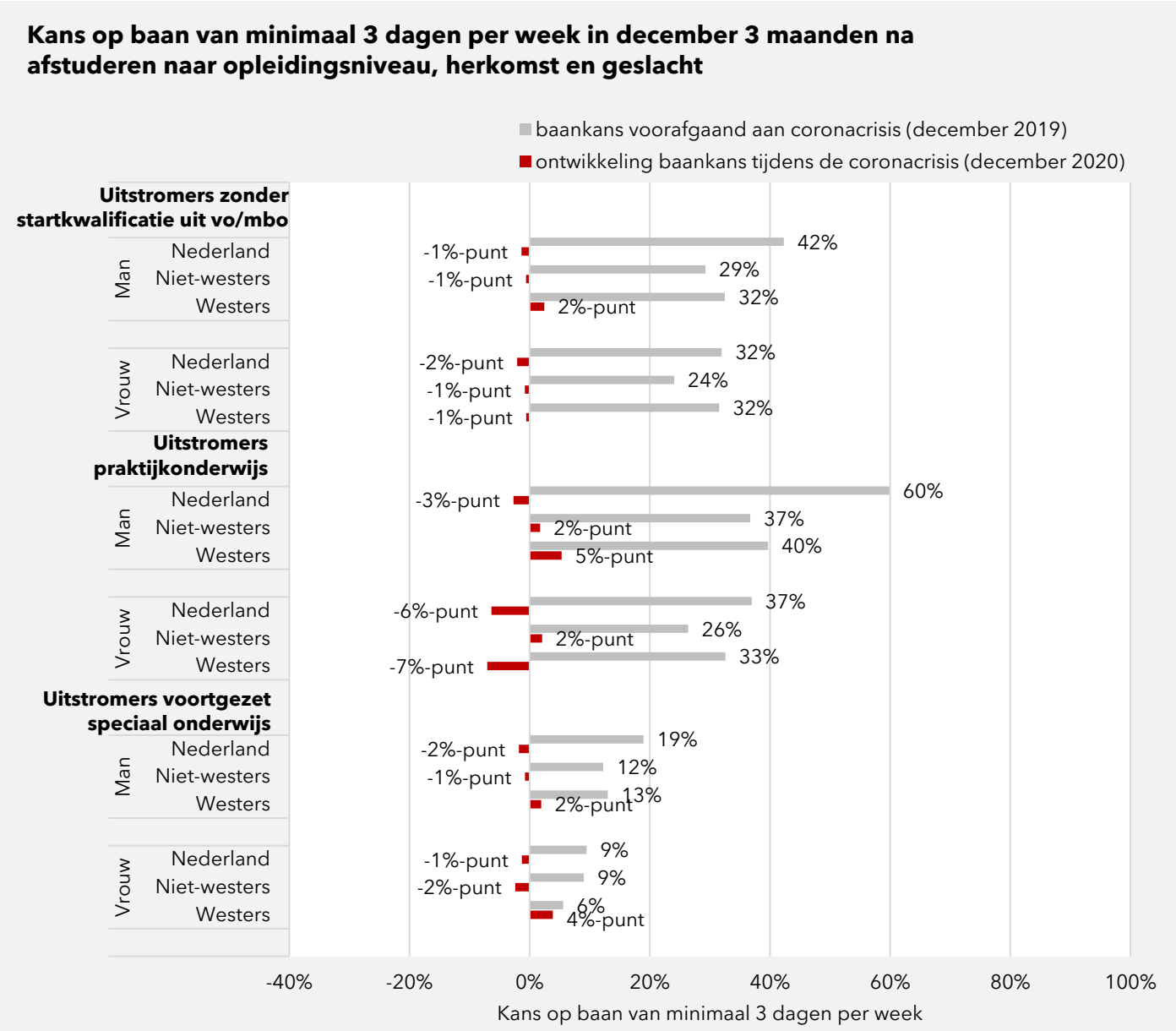
De impact van de coronapandemie op het onverklaarde verschil is niet eenduidig en verschilt tussen juni 2020 en december 2020. Tijdens de eerste lockdown in juni 2020 lijkt het onverklaarde verschil in baankansen tussen jongeren met en zonder niet-westerse migratieachtergrond toe te nemen bij vrouwen met een hbo-opleiding, bij mbo-bol niveau 2 opgeleide mannen en vrouwen, mbo-bol niveau 3/4 opgeleide mannen, mbo-bbl opgeleide mannen en uitstromers uit het praktijkonderwijs. Gelet op de situatie in december 2020 nemen de baankansen van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in de regel niet harder af, behalve dan als het gaat om de baankansen van bbl-opgeleide jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij bol-opgeleide jongeren neemt het onverklaarde verschil juist eerder af dan toe. Ook bij jongeren zonder startkwalificatie zijn de baankansen van jongeren met een Nederlandse achtergrond in december 2020 gemiddeld of meer afgenomen ten opzichte van december 2019 dan de baankansen van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond.

Figuur 11 Recent afgestudeerde vrouwen met een hbo- of wo-opleiding hebben bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 vaker een baan dan een jaar eerder



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Figuur 12 Verschil in baankansen tussen jongeren zonder startkwalificatie met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond neemt in december 2020 af



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Geslacht

Het valt op dat vrouwen met een wo- of hbo-opleiding, ongeacht de migratieachtergrond, hogere baankansen hebben in december 2020 dan in december 2019, terwijl de baankansen van mannen stabiel zijn gebleven. Door die ontwikkeling hebben vrouwen met een wo-opleiding in december 2020 vaker een baan van minimaal drie dagen per week dan mannen. Ook tijdens de eerste lockdown in juni 2020 lijken de verschillen tussen mannen en vrouwen te zijn afgenomen, onder andere bij mbo-bbl-gediplomeerden namen de baankansen van vrouwen tijdens de eerste lockdown bijvoorbeeld minder hard af dan de baankansen van mannen. Met name de baankansen van mannen met een niet-westerse of westerse achtergrond in mbo-bbl niveau 2 zijn tijdens de eerste lockdown relatief hard afgenomen. Deze mannen volgen relatief vaak een bbl-opleiding waarvan de baankansen tijdens de pandemie zijn gedaald, waaronder bbl-niveau 2 horeca, logistiek, particuliere veiligheid en werktuigbouwkunde. Vrouwen aan de

andere kant volgen vaker de bbl-opleiding basis dienstverlening (17 procent tegenover 1 procent van de mannen voor cohort 2018-2019), waarbij de baankansen tijdens de eerste maanden van de pandemie juist met ongeveer 10 procentpunt zijn gestegen (zie Figuur 5). Basis dienstverlening leidt onder andere op tot helpende in zorg en welzijn. Daarmee neemt het verschil in baankansen tussen mannen en vrouwen af, al ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen (binnen de lagere opleidingsniveaus) nog altijd lager.

Naast de afnemende verschillen in baankansen tussen mannen en vrouwen *binnen* hetzelfde opleidingsniveau geldt dat vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het hoger onderwijs en ondervertegenwoordigd in de groep uitstromers zonder startkwalificatie (Tabel 2). Daarmee worden mannen tijdens de coronapandemie gemiddeld harder getroffen dan vrouwen, aangezien de pandemie voornamelijk de baankansen van jongeren met maximaal een mbo-opleiding negatief beïnvloedt (Figuur 2 tot en met Figuur 4).

3.6 Gezondheidsproblemen

Tabel 3 presenteert het aandeel jongeren met gezondheidsproblemen per opleidingsniveau voor uitstromers uit 2018-2019, die verdeling is nagenoeg hetzelfde binnen cohort 2019-2020 (Zwetsloot et al., 2021). Dat betreft jongeren bij wie op basis van administratieve data over zorggebruik en -kosten kan worden vastgesteld dat er sprake is van een (langdurig) gezondheidsprobleem (zie Bijlage A voor een toelichting). Er is onderscheid gemaakt tussen jongeren met lichamelijke gezondheidsproblemen en jongeren met psychische gezondheidsproblemen. Voor jongeren die bij uitstroom uit het onderwijs maximaal 20 jaar oud zijn, is de groep jongeren met een psychische gezondheidsbeperking breder, namelijk inclusief alle jongeren die jeugdhulp vanuit de gemeente ontvangen voor psychische problemen, gedragsproblemen, psychosociale problemen of opvoedproblemen van de ouders. Jongeren die bij uitstroom maximaal 20 jaar oud zijn vallen meestal onder de groep jongeren zonder startkwalificatie.

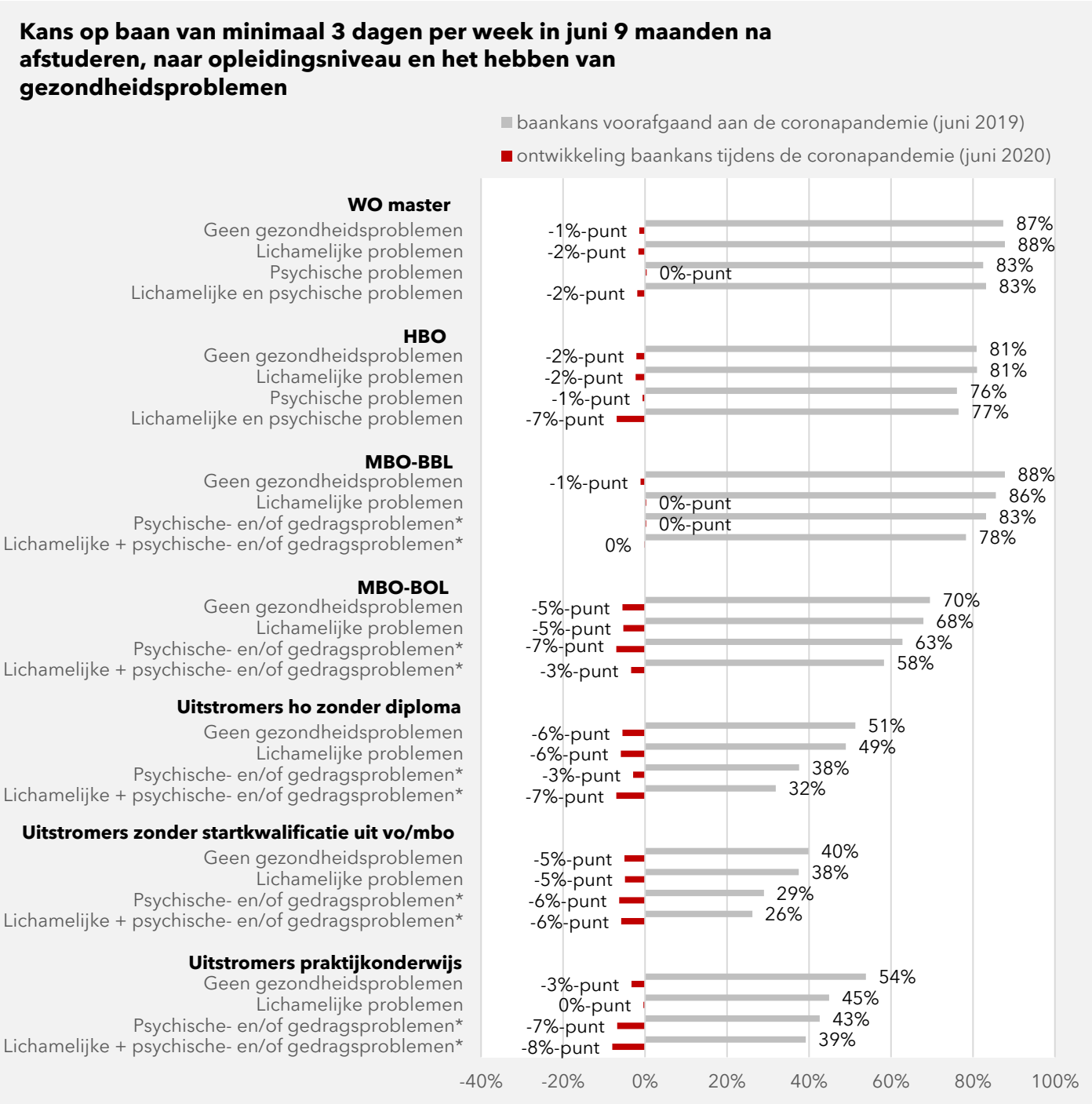
Tabel 3 Uitstromers uit het onderwijs met maximaal een mbo-opleiding hebben vaker een gezondheidsprobleem dan uitstromers met een hbo- of wo-opleiding

	Aandeel jongeren met een gezondheidsprobleem			
Opleidingsniveau	Geen gezondheids-problemen	Lichamelijk	Psychisch en/of gedrag	Lichamelijk en psychisch en/of gedrag
wo master	82%	12%	5%	1%
hbo	80%	14%	5%	2%
mbo-bbl	78%	16%	4%	2%
mbo-bol	76%	17%	5%	2%
uitvallers hoger onderwijs zonder diploma	78%	11%	8%	3%
uitstromers zonder startkwalificatie uit vo/mbo	68%	14%	12%	6%
uitstromers praktijkonderwijs	59%	13%	18%	11%
Totaal	**77%**	**15%**	**6%**	**3%**

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

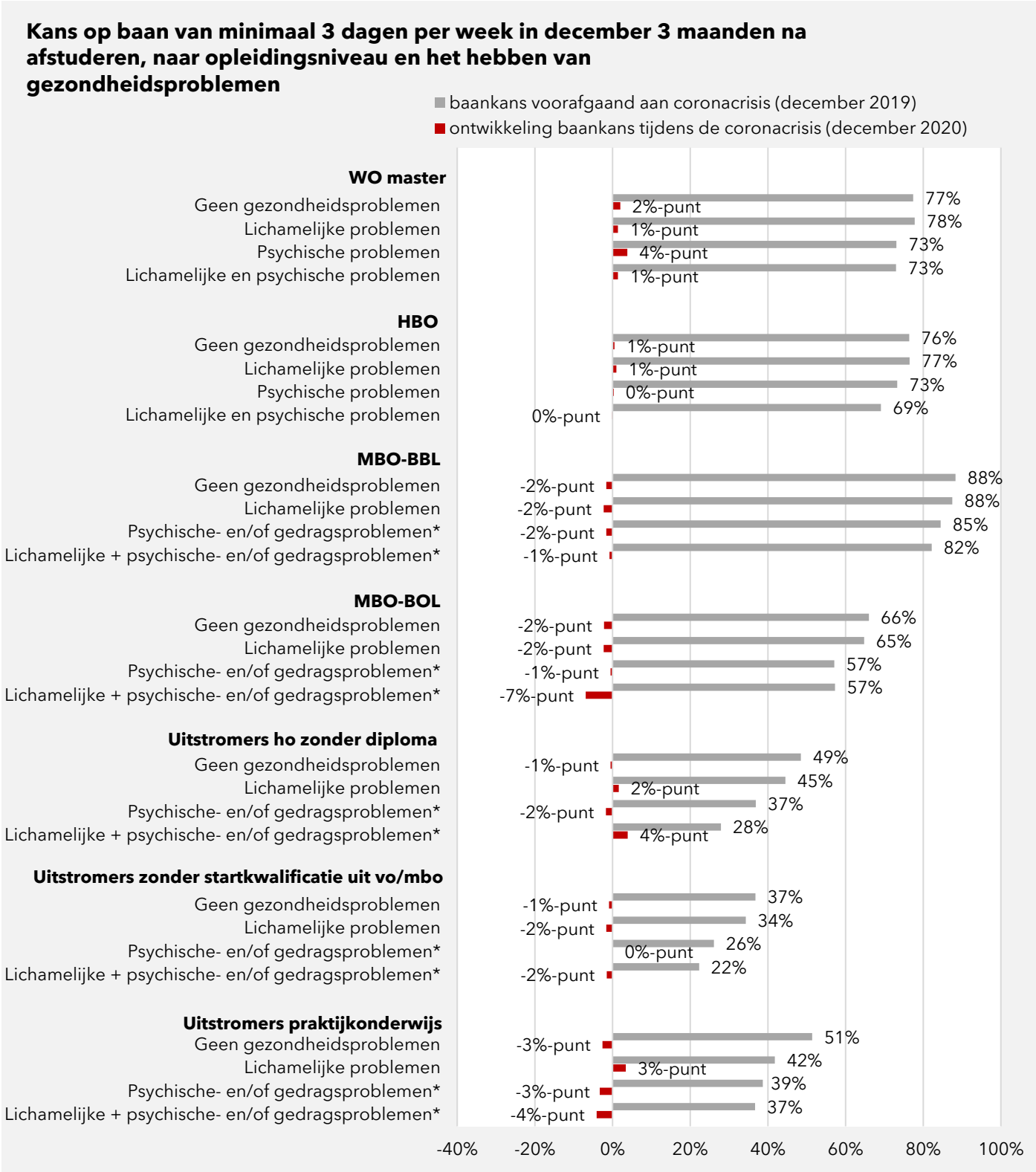
De baankansen van jongeren met een gezondheidsbeperking liggen in het algemeen lager dan de baankansen van jongeren zonder gezondheidsbeperking en hetzelfde opleidingsniveau. Dat geldt vooral voor jongeren met psychische gezondheidsproblemen of jongeren met zowel lichamelijke als psychische gezondheidsproblemen. Dat blijkt uit de grijze balken in Figuur 13 en Figuur 14, waarin de baankansen tijdens de coronapandemie in december 2020 en juni 2020 voor verschillende groepen jongeren op basis van het hebben van gezondheidsproblemen zijn vergeleken met de baankansen precies een jaar eerder. De verschillen tussen jongeren met en zonder gezondheidsproblemen zijn bij hoger opgeleiden en mbo-bbl-afgestudeerden in de regel kleiner dan bij mbo-bol-afgestudeerden, uitvallers uit het hoger onderwijs en uitstromers zonder startkwalificatie.

Figuur 13 Jongeren met een gezondheidsbeperking hebben gemiddeld lagere baankansen dan jongeren zonder gezondheidsbeperking



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Figuur 14 Mbo-bol jongeren met een lichamelijke en psychische gezondheidsbeperking zien hun baankansen in december 2020 gemiddeld het hardst dalen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

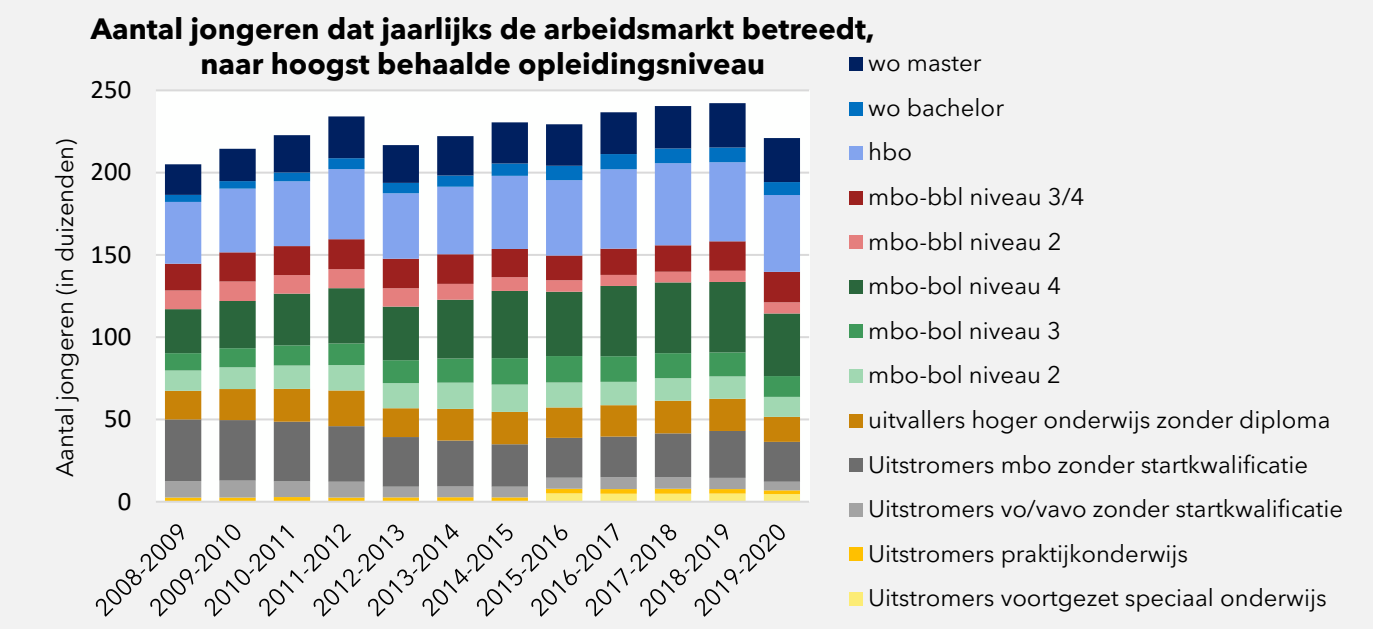
Tijdens de coronapandemie ontwikkelen de baankansen van jongeren met een lichamelijk gezondheidsprobleem zich volgens eenzelfde trend als de baankansen van jongeren zonder gezondheidsproblemen (rode balk in Figuur 13 en Figuur 14). Bij jongeren met psychische gezondheidsproblemen of een combinatie van psychische en lichamelijke gezondheidsproblemen is het beeld meer diffuus.

Uitstromers zonder startkwalificatie uit het vo/mbo zien hun baankansen tijdens de eerste lockdown relatief hard dalen tot respectievelijk 23 procent (psychische problemen) en 20 procent (psychische en lichamelijke problemen). Merk op dat hier ook jongeren met gedrags-, psychosociale- of opvoedproblemen van ouders onder vallen. In december 2020 zijn het vooral mbo-bol-opgeleide jongeren met een combinatie van psychische en lichamelijke gezondheidsproblemen die hun baankansen relatief hard zien dalen met 7 procentpunt tot respectievelijk 50 procent, een verschil van 14 procentpunt ten opzichte van mbo-bol-opgeleide jongeren zonder gezondheidsproblemen. Ook bij uitstromers zonder startkwalificatie uit vo/mbo en uitstromers uit praktijkonderwijs is het relatief grote verschil in baankansen tussen jongeren zonder gezondheidsproblemen en jongeren met zowel lichamelijke als psychische gezondheidsproblemen bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 (licht) gestegen. Bij de andere opleidingsniveaus lijkt het verschil in baankansen niet te zijn afgenomen tussen jongeren met en zonder psychische gezondheidsproblemen.

3.7 Impact pandemie op uitstroom uit het onderwijs

Figuur 15 laat zien dat het aantal uitstromers uit het onderwijs de afgelopen jaren gestaag toeneemt, maar in 2020 tijdens de pandemie (cohort 2019-2020) is afgenomen. De daling lijkt vooral zichtbaar onder jongeren met maximaal een mbo-bol-opleiding, uitvallers uit het hoger onderwijs zonder diploma en jongeren zonder startkwalificatie. De uitstroom van andere groepen is nagenoeg gelijk aan die in eerdere jaren.

Figuur 15 Tijdens de coronapandemie daalt de uitstroom uit het onderwijs

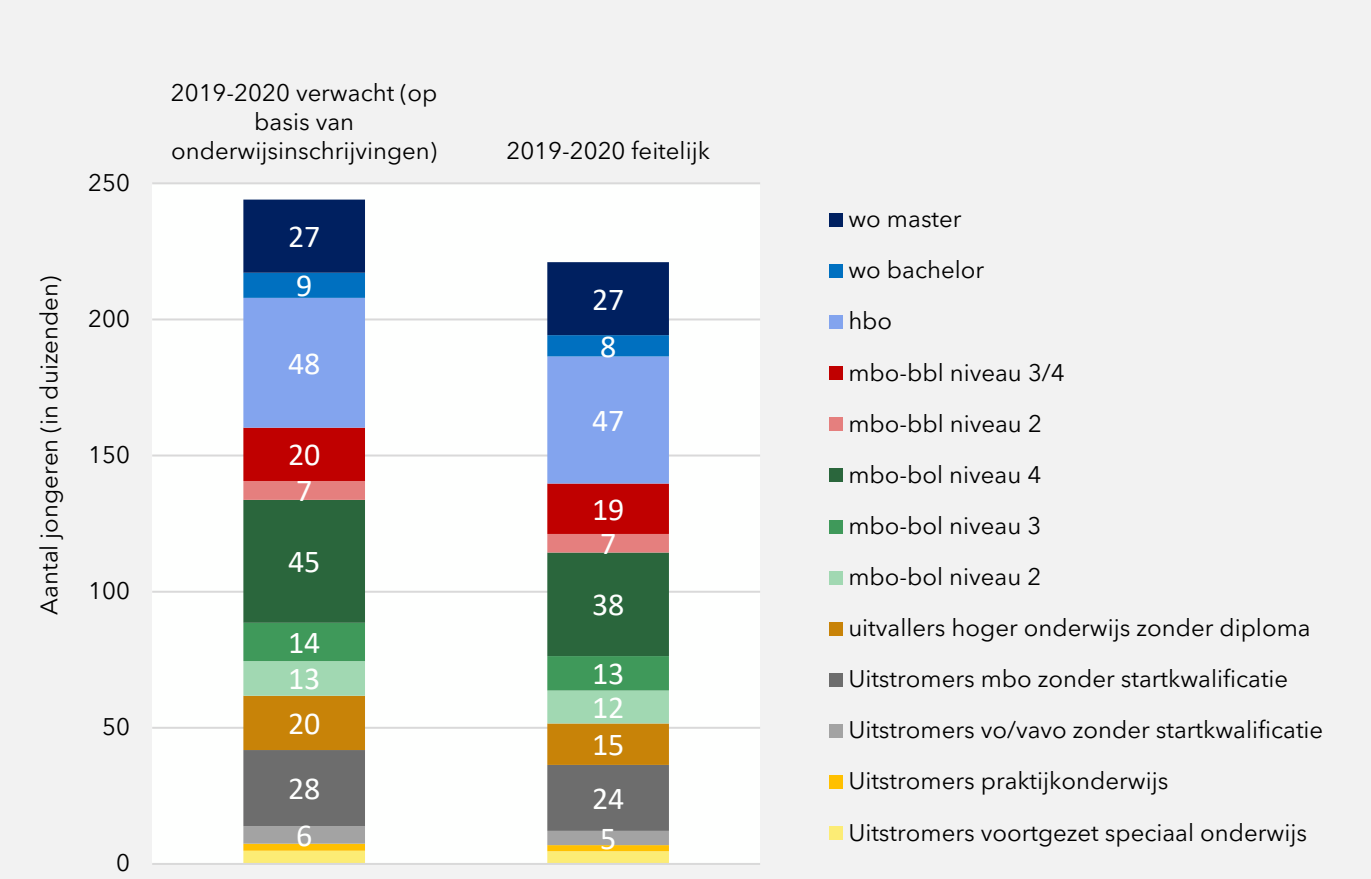


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* De definitie van het aantal uitstromers zonder startkwalificatie is gewijzigd per 2012-2013, waardoor kleine verschillen ontstaan. De data over uitstromers uit het voortgezet speciaal onderwijs zijn bekend vanaf 2015-2016.

Figuur 16 zet het feitelijk aantal uitstromers in 2019-2020 af tegen het verwachte aantal uitstromers (zonder corona-pandemie) in 2019-2020. Het verwachte aantal uitstromers zonder coronapandemie is gebaseerd op de onderwijs-inschrijvingen in 2019-2020 en de uitstroomkansen in de meer reguliere jaren 2017-2018 en 2018-2019 (zie bijlage A voor een toelichting).

Uit deze analyse komt naar voren dat tijdens de pandemie in totaal ongeveer 23 duizend minder jongeren de arbeidsmarkt op stroomden dan verwacht, namelijk 221 duizend jongeren in plaats van 244 duizend jongeren. Dat is ongeveer 10 procent van het aantal jongeren dat in normale tijden de arbeidsmarkt betreedt. Er is vooral minder uitstroom van jongeren met een mbo-bol-opleiding (-9 duizend), van uitstromers uit het hoger onderwijs zonder diploma (-5 duizend) en van jongeren zonder startkwalificatie (-5 duizend). Deze groepen jongeren zagen hun baankansen tijdens de eerste lockdown ook relatief sterk dalen (Figuur 2) en lijken ook bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 relatief hard te zijn getroffen (Figuur 3 en Figuur 4).

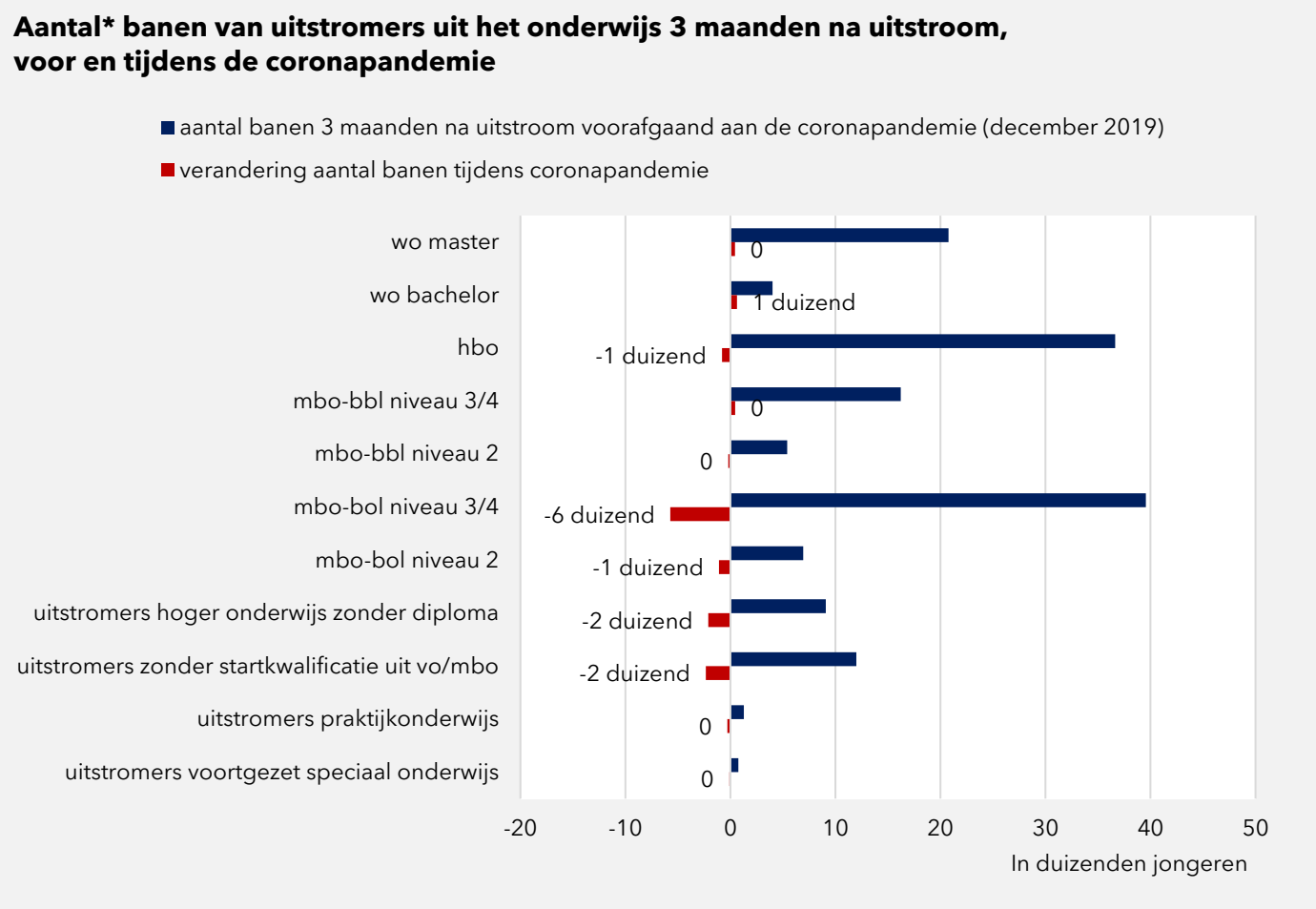
Figuur 16 23 duizend jongeren stellen de arbeidsmarktintrede uit



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Rekening houdend met het feit dat meer jongeren in 2020 in het onderwijs zijn gebleven is de afname van het *aantal* recent afgestudeerde jongeren met een baan vanuit cohort 2019-2020 relatief fors, in tegenstelling tot de afname van het *aandeel* jongeren vanuit cohort 2019-2020 met een baan (zie baankansen in Figuur 4). Dat blijkt uit Figuur 17, waarin de baankansen van jongeren vlak voor en tijdens de coronapandemie zijn vermenigvuldigd met het aantal jongeren dat het onderwijs verlaat. Dat geldt dan natuurlijk met name voor groepen jongeren met relatief lage baankansen, waaronder mbo-bol-jongeren en jongeren zonder startkwalificatie. In die zin is de ongelijkheid tussen opleidingsniveau in het *aantal* jongeren met een baan verder toegenomen.

Figuur 17 Doordat vooral mbo-bol-jongeren en jongeren zonder startkwalificatie langer in het onderwijs blijven, neemt het aantal nieuwe banen van jongeren met deze opleidingsniveaus naar verhouding relatief veel af



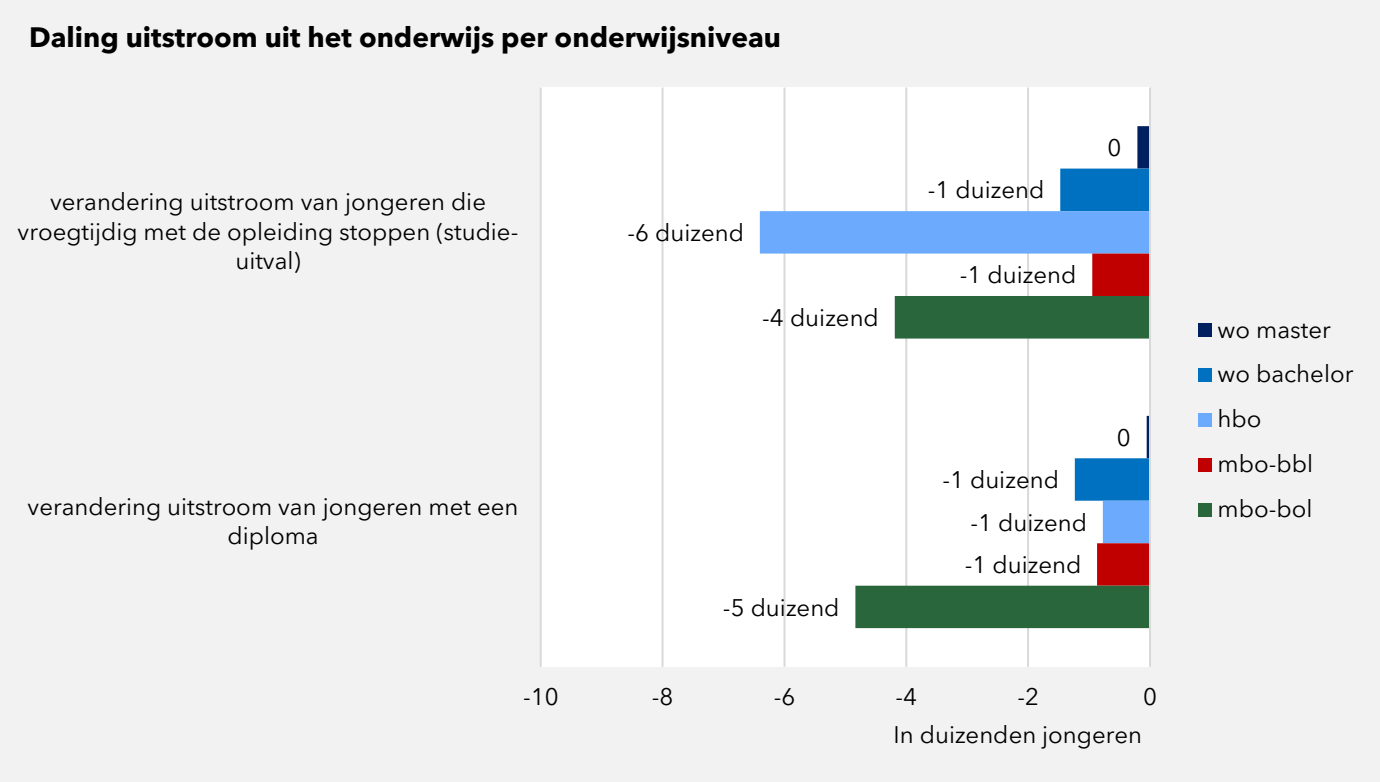
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
* Het aantal banen is berekend door de baankansen uit Figuur 3 (gecorrigeerd voor persoons- en studiekenmerken) te vermenigvuldigen met het aantal jongeren dat het onderwijs heeft verlaten in respectievelijk 2018-2019 en 2019-2020.

Oorzaken minder uitstroom

De daling in de uitstroom van 23 duizend jongeren in 2020 ontstaat zowel door minder studie-uitval (jongeren die vroegtijdig met hun studie stoppen en/of geen startkwalificatie hebben) als doordat minder jongeren met een diploma de arbeidsmarkt opkomen.

Figuur 18 laat zien dat de daling in de studie-uitval vooral ontstaat door minder studie-uitval vanuit het hbo en de mbo-bol-opleidingen. Ook in de wo-bachelor- en mbo-bbl-opleidingen stoppen jongeren minder vaak vroegtijdig met hun studie. Daarnaast is ook de uitval vanuit het voortgezet onderwijs met ruim duizend jongeren afgenomen (niet in figuur weergegeven), waardoor de totale studie-uitval afneemt met ruim 15 duizend jongeren. Naast minder studie-uitval ligt het aantal jongeren met een diploma dat de arbeidsmarkt opkomt ruim 7,5 duizend lager dan verwacht. Dat komt enerzijds omdat jongeren tijdens de coronapandemie gemiddeld langer doen over het behalen van hun diploma (waardoor het aantal gediplomeerde jongeren afneemt), anderzijds omdat jongeren na het behalen van hun diploma tijdens de pandemie vaker doorstuderen (Tabel 4).

Figuur 18 Daling in uitstroom uit het onderwijs ontstaat vooral door minder studie-uitval dan verwacht



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Tabel 4 Gediplomeerden en doorstudeerders in 2019-2020, feitelijk ten opzichte van verwacht

Opleidingsniveau	Diploma's		Doorstuderen	
	aantal gediplomeerden in 2019-2020	verandering t.o.v. verwacht	Aandeel doorstudeerders (als % van gediplomeerden) in 2019-2020	verandering t.o.v. verwacht (procentpunt)
wo master	27.650	0	5%	0%-punt
wo bachelor	28.940	-400	81%	+4%-punt
hbo	52.705	+400	15%	+2%-punt
mbo-bbl	31.160	-1.300	26%	0%-punt
mbo-bol	94.002	-4.200	51%	+3%-punt

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Minder studie-uitval kan ontstaan doordat jongeren vanwege de onzekere situatie op de arbeidsmarkt besluiten om langer in het onderwijs te blijven en toch hun diploma te behalen. Ook kan meespelen dat onderwijsinstellingen tijdens het afgelopen jaar waarin relatief weinig fysiek onderwijs is verzorgd minder streng zijn geweest wanneer jongeren onvoldoende studiepunten hebben behaald om door te kunnen stromen naar het volgende jaar. De toekomst moet uitwijzen of deze jongeren erin slagen om een diploma te behalen, of dat zij volgend jaar mogelijk alsnog voortijdig met hun studie stoppen en de arbeidsmarkt opgaan.

Langer doen over het behalen van het diploma als gevolg van de coronapandemie kan ontstaan wanneer bijvoorbeeld vereiste stages of leerwerkbanen niet door konden gaan of vanwege de beperkingen van het online onderwijs. Doorstuderen en het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden in een ongunstige arbeidsmarkt kunnen het gevolg zijn van een afweging tussen de kosten en baten van een jaar extra onderwijs en het verwachte inkomen. In een arbeidsmarkt die nog een tijdje ongunstig blijft, dient een extra diploma ook als signaal voor kwaliteit.

In de top 20 hbo- en mbo-opleidingen met de grootste toename aan doorstudeerders staan veel opleidingen in 'coronagevoelige' sectoren, waaronder de relatief grote opleidingen luchtvaart, schoonheidsverzorging en hbo-hotelschool (Tabel 5). Dat is niet verrassend, aangezien met name binnen deze sectoren sprake is van een onzekere arbeidsmarktsituatie. Tegelijkertijd neemt het aandeel doorstudeerders ook toe bij opleidingen met een relatief goede baankans (o.a. procestechniek, laboratoriumtechniek), al zijn dat relatief kleine opleidingen.

Tabel 5 Top 20 hbo- en mbo-opleidingen met de grootste toename aan doorstudeerders

Opleidingsniveau	Richting	Toename doorstudeerders (procentpunt)	In aantal jongeren
MBO 3 BOL	Procestechniek	15%	23
MBO 3 BOL	Laboratoriumtechniek	11%	15
MBO 4 BOL	Luchtvaart	11%	169
MBO 3 BOL	Toerisme	10%	54
MBO 4 BOL	Haarverzorging	9%	19
MBO 4 BOL	Evenemententechniek	9%	26
MBO 4 BOL	Werktuigbouwkunde	8%	21
MBO 4 BOL	Detailhandel en groothandel	8%	58
HBO	Hotelschool	7%	80
MBO 3 BOL	Particuliere veiligheid	7%	13
MBO 4 BOL	Ruimtelijke vormgeving	7%	47
MBO 3 BOL	Haarverzorging	7%	48
MBO 4 BOL	Schoonheidsverzorging	6%	50
MBO 4 BOL	Logistiek	6%	12
MBO 4 BOL	Dier	6%	80
MBO 4 BBL	Administratieve dienstverlening	6%	12
MBO 4 BOL	Mediavormgeving	6%	165
MBO 4 BOL	Facilitaire dienstverlening	6%	31
MBO 4 BOL	Mediatechniek	6%	58
MBO 3 BOL	Mobiliteitstechniek	5%	16

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Jongeren die een nieuwe opleiding starten doen dat vrijwel allemaal op een hoger niveau (Tabel 6). Een deel van de jongeren die doorstuderen na het behalen van een diploma in een coronagevoelige sector doet een opleiding in een enigszins andere richting (o.a. hbo-hotelschool), maar ook wordt er vaak in dezelfde richting doorgestudeerd

(o.a. mbo-3 bol toerisme), zie Tabel 7. Dat kan te maken hebben met de mogelijkheid om wel of niet door te leren in dezelfde opleidingsrichting bij het doorleren op een hoger niveau.

Tabel 6 Niveau nieuwe opleiding van doorstudeerders

Opleidingsniveau diploma (onder) en niveau doorstudeeropleiding (rechts)	MBO 2	MBO 3	MBO 4	HBO bachelor	WO bachelor	HBO master	WO master	Totaal
MBO 2	3%	66%	30%	0%	0%	0%	0%	100%
MBO 3	1%	5%	92%	1%	0%	0%	0%	100%
MBO 4	0%	1%	3%	95%	0%	0%	0%	100%
HBO	0%	0%	1%	14%	60%	10%	14%	100%
WO bachelor	0%	0%	0%	1%	8%	0%	91%	100%
WO master	0%	0%	0%	4%	7%	0%	89%	100%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Tabel 7 Richting nieuwe opleiding van doorstudeerders voor vier opleidingen

Opleiding en top 5 vervolgopleiding	MBO 4 BOL Luchtvaart	MBO 3 BOL Toerisme	MBO 4 BOL Schoonheidsverzorging	HBO Hotelschool
1	HBO transport en logistiek (23%)	MBO 4 toerisme en recreatie (79%)	HBO therapie en revalidatie (21%)	WO bachelor business administration/HRM (58%)
2	HBO management, bedrijfs- en Personeelswetenschappen (18%)	MBO 4 transport en logistiek (4%)	HBO maatschappelijk werk (9%)	WO/HBO master business administration/ HRM (20%)
3	HBO horeca, vrije tijd en facilitair (15%)	Mbo 4 pedagogisch werk (4%)	HBO verpleeg- en verloskunde (8%)	HBO bachelor horeca, vrije tijd en faciliteitsmanagement (6%)
4	HBO maatschappelijk werk (10%)	Mbo 4 secretariële en algemene dienstverlening (3%)	HBO communicatie en journalistiek (7%)	
5	HBO leraren-opleiding (4%)		HBO leraren-opleidingen (5%)	

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

3.8 Reflectie

Deze empirische tussenrapportage geeft een initieel antwoord op de eerste onderzoeksvraag over welke groepen jongeren het hardst zijn getroffen door de coronapandemie in hun zoektocht naar een baan én de mogelijke oorzaken die daaraan ten grondslag liggen. De periode waarover wordt gerapporteerd loopt tot en met december 2020. Samenvattend vormt deze tussenrapportage het volgende beeld.

Gemiddelde baankansen

- De gemiddelde baankansen van jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkwamen zijn na een dip tijdens de lockdown hersteld tot op het niveau van voor de pandemie. De arbeidsmarkt lijkt zich snel te herstellen gezien de forse daling van het bbp in het tweede en derde kwartaal van 2020.

Verschillen tussen opleidingsniveaus

- Tijdens de eerste lockdown zien jongeren met maximaal een mbo-opleiding hun baankansen het hardst dalen;
- De baankansen van hoogopgeleiden zijn in december 2020 hoger dan in december 2019, de baankansen van jongeren met maximaal een mbo-opleiding zijn (iets) lager;
- Bij jongeren die tijdens de coronapandemie het onderwijs hebben verlaten neemt de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus toe, waardoor reeds bestaande verschillen groter zijn geworden.

Verschillen binnen opleidingsniveaus

- Tijdens de eerste lockdown in het voorjaar van 2020 worden mbo'ers uit opleidingrichtingen met structureel lage baankansen gemiddeld harder getroffen;
- Tijdens de tweede lockdown in het najaar van 2020 zien mbo'ers die afstuderen in beroepen in coronagevoelige sectoren hun baankansen fors dalen;
- Hoogopgeleide starters met ook voorafgaand aan de coronapandemie relatief lage baankansen worden tijdens de eerste lockdown in juni 2020 het hardst getroffen;
- Voor nagenoeg alle wo-opleidingen geldt dat de baankansen bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 hoger liggen dan een jaar eerder.

Migratieachtergrond en geslacht

- Uitstromers uit het onderwijs met maximaal een mbo-bol-opleiding hebben vaker een (niet-westerse) migratieachtergrond dan uitstromers uit het onderwijs met een mbo-bbl, hbo- of wo-opleiding;
- Relatief grote verschillen in baankansen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond op mbo-bol-2-niveau nemen tijdens de eerste lockdown in juni 2020 verder toe;
- Baankansen van uitstromers zonder startkwalificatie uit het vo/mbo met een niet-westerse migratieachtergrond dalen tijdens de eerste lockdown naar zeer lage niveaus tot 26 procent (mannen) en 20 procent (vrouwen);
- Recent afgestudeerde vrouwen met een hbo- of wo-opleiding hebben bij aanvang van de tweede lockdown in december 2020 vaker een baan dan een jaar eerder;
- Verschillen in baankansen tussen jongeren zonder startkwalificatie met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond nemen in december 2020 af, maar gemiddelde baankansen voor deze groep blijven laag.

Gezondheidsbeperkingen

- Uitstromers uit het onderwijs met maximaal een mbo-opleiding hebben vaker een gezondheidsbeperking dan uitstromers met een hbo- of wo-opleiding;
- Jongeren met een gezondheidsbeperking hebben gemiddeld lagere baankansen dan jongeren zonder gezondheidsbeperking;
- Mbo-bol jongeren met een lichamelijke en psychische gezondheidsbeperking zien hun baankansen in december 2020 gemiddeld het hardst dalen.

Uitstroom uit het onderwijs

- Tijdens de coronapandemie daalt de uitstroom uit het onderwijs: 23 duizend jongeren stellen de arbeidsmarktintrede uit;
- Doordat vooral mbo-bol-jongeren en jongeren zonder startkwalificatie langer in het onderwijs blijven, neemt het aantal nieuwe banen van jongeren met deze opleidingsniveaus naar verhouding relatief veel af;
- Daling in uitstroom uit het onderwijs ontstaat vooral door minder studie-uitval dan verwacht.

4 Interviews met jongeren

Auteurs: Suzan de Winter-Koçak, Liselotte van Loon-Dikkers & Marije Voorwinden (Verwey-Jonker Instituut)

Het gros van de jongeren solliciteert op een vrij traditionele wijze naar banen door voornamelijk te reageren op vacatures. Zij worden hierbij ondersteund door hun directe omgeving en maken weinig gebruik van externe ondersteuning. Het is onduidelijk hoe het gesteld is met de kennis van jongeren over het aanbod van hulp bij arbeidstoeleiding.

In de kwalitatieve verdieping van het onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal: Wat zijn passende interventies om de gevolgen van de pandemie voor (de hardst getroffen) groepen jongeren te beperken? Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden bestaat de kwalitatieve verdieping uit twee onderdelen, te weten; individuele interviews met jongeren en gezamenlijke werksessies met professionals, experts en jongeren. De interviews zijn bedoeld om een goed beeld te krijgen van wie de jongeren zijn die het hardst worden getroffenen en welke succes- en faalfactoren zij ervaren bij het zoeken naar een baan. Aan de hand van deze informatie praten wij met professionals, experts en jongeren zelf verder over interventies die passend zijn voor specifiek deze groepen jongeren.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de eerste interviews met (werkzoekende) jongeren beschreven. We interviewen dezelfde jongeren over 6 en 12 maanden nogmaals over de veranderingen in hun arbeidsmarktpositie en de mechanismen die daarbij een rol speelden. In de startinterviews zijn jongeren bevraagd over hun leefsituatie, de zoektocht naar werk, de obstakels die zij tegenkomen, de ontvangen ondersteuning bij het zoeken naar werk en de ondersteuning waar zij behoefte aan hebben. In de twee nog volgende interviews met dezelfde respondenten wordt een verdere verdiepingsslag gemaakt in bovenstaande thema's.

4.1 Onderzoekspopulatie

De meting van juni 2020 (monitor 1) geeft inzicht in groepen jongeren die het hardst zijn getroffen door de coronapandemie bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. De selectie van de meest getroffen groepen is primair gebaseerd op de afgenomen baankansen tijdens de coronacrisis, met aandacht voor variatie tussen opleidingsniveaus en groepen die ook voorafgaand aan de coronacrisis al te maken hadden met een relatief lage baankans. Via verschillende kanalen (zie Bijlage A) is gezocht naar jongeren die tot deze meest getroffen groepen behoren en zijn zij benaderd voor een eerste interview.

In Tabel 8 staan per opleidingsniveau de meest getroffen groepen jongeren, het streefaantal interviews en het gerealiseerde aantal interviews weergegeven. Ondanks zeer uiteenlopende activiteiten om jongeren te werven en een verruiming van de doelgroep (zie Bijlage A) is het vooral bij jongeren zonder startkwalificatie en uitvallers uit het hoger onderwijs niet gelukt om genoeg jongeren bereid te vinden voor een interview. Het blijkt dat deze groepen jongeren niet goed in beeld zijn: de jongeren staan niet meer in contact met de onderwijsinstelling, hebben nog geen baan en er is vaak geen actieve alumnivereniging. Ook de werving via organisaties waar een deel van jongeren wel in beeld is, zoals bijvoorbeeld Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) en jongerenloketten leverde weinig op. Dat geldt ook voor jongeren met een mbo-2-bol-opleiding, al zijn hier als alternatief in totaal 6 jongeren die

naar verwachting pas in het najaar van 2021 afstuderen geïncludeerd via twee groepsinterviews. Bij hbo- en wo-afgestudeerden ligt het gerealiseerde aantal interviews boven het streefaantal.
Qua opleidingsrichting zijn er vooral jongeren geïnterviewd die zijn afgestudeerd of bijna afstuderen in een sector die relatief hard geraakt is door de pandemie, waaronder de mbo-bol-opleidingen horeca, logistiek, toerisme en hbo-opleidingen in de creatieve sector.

Tabel 8 Het streefaantal en gerealiseerde aantal interviews per opleidingsniveau en - richting

Opleidingsniveau	Meest getroffen groepen	Streefaantal interviews	Gerealiseerd aantal interviews	Opleidingsrichting
Jongeren zonder startkwalificatie	Meisjes, jongeren met een migratieachtergrond of een psychische beperking	12-20	3	
Mbo-2	Bol-afgestudeerden, jongeren met een migratieachtergrond	6-10	9*	• Logistiek (6**) • Haarverzorging (1) • Horeca (1) • Hovenier (1)
Mbo-3 en mbo-4	Coronagevoelige opleidingsrichtingen	6-10	8	• Horeca (1) • Toerisme (1) • Luchtvaart (1) • Audiologie (1) • Redactioneel medewerker (1) • Maatschappelijk werker (1) • Facilitair medewerker (1) • Secretaresse (1)
Uitvallers hoger onderwijs	Jongeren met een migratieachtergrond	6-10	0	
Hbo en wo	Coronagevoelige opleidingsrichtingen	6-10	19	• Theater/muziek (4) • (Kunst)Geschiedenis (4) • Cultuurwetenschappen (3) • Sport (2) • Taal en literatuur (2) • Communicatie (1) • Kunst (1) • Toerisme (1) • Cultuur (1)
Totaal		**36-60**	**39*** **	

* 6 van de 9 mbo-bol niveau 2 'afgestudeerden' zitten in de laatste fase van hun opleiding. Alle 6 jongeren een opleiding logistiek.
** Deze jongeren zitten allen in de laatste fase van de opleiding.
*** Voor jongeren zonder startkwalificatie is geen opleidingsrichting bepaald.

Het merendeel van de respondenten is vrouw, namelijk 24 respondenten. De helft van de respondenten is tussen de 23 en 26 jaar oud, een kwart is jonger en een kwart is ouder. Het grootste deel van de gesproken jongeren woont in de provincie Zuid-Holland, gevolgd door Noord-Brabant en Utrecht. Uit de meeste provincies is ten minste één jongere geïnterviewd, behalve uit de provincies Groningen en Flevoland.

Dertien respondenten hebben een migratieachtergrond. Alle jongeren die in het laatste jaar van hun mbo-2 bol-opleiding zitten, hebben een migratieachtergrond. Onder de geïnterviewden met een mbo 2-diploma heeft één jongere een migratieachtergrond. De overige zes jongeren met een migratieachtergrond hebben een mbo-bol niveau 3 of 4 of een wo-opleiding afgerond. Het is derhalve niet gelukt om jongeren zonder startkwalificatie met een migratieachtergrond te interviewen (zie Tabel 8).

De meeste jongeren (30 jongeren, inclusief de zes jongeren die nog niet hun mbo-bol-opleiding afgerond hebben) waren op het moment van het eerste interview weliswaar werkzoekend, maar beschikten wel over enige vorm van betaald werk. Het betroffen echter niet substantiële banen. Dat wil zeggen, banen die niet overeen kwamen met het onderwijsniveau en de onderwijsrichting van de jongeren. Ook betroffen het vaak tijdelijke aanstellingen voor slechts enkele uren in de week.

De interviews vonden plaats van januari 2021 tot juni 2021. De interviews duurden ongeveer een uur en werden vanwege de geldende maatregelen digitaal afgenomen, meestal via MS Teams. Het doel van de eerste ronde interviews was om een beter beeld te krijgen van de getroffen jongeren, hoe hun zoektocht naar werk vorm kreeg, welke obstakels zij tegenkomen en aan welke ondersteuning zij behoefte hebben (zie Bijlage B voor de interviewleidraad). Alvorens we ingaan op de zoektocht naar werk volgt hieronder een korte beschrijving van de geïnterviewde groep jongeren, om een beter beeld te krijgen van de basis van waaruit de jongeren op zoek gaan naar werk en zo de resultaten ook beter te kunnen duiden.

Kenmerken jongeren

Schoolloopbaan

Het merendeel van de geïnterviewde jongeren heeft geen lineaire schoolloopbaan doorlopen. Zij hebben bijvoorbeeld meerdere diploma's van oplopende niveaus behaald of zijn tussentijds (gedurende het voortgezet onderwijs) door- of afgestroomd naar een respectievelijk hoger of lager onderwijsniveau. De meeste jongeren die geen lineaire schoolloopbaan hebben doorlopen, zijn doorgestroomd naar een hoger niveau. Een kleinere groep jongeren is afgestroomd.

Zes jongeren zijn nog niet afgestudeerd en bevinden zich in de afrondende fase van hun mbo-bol-opleiding niveau 2. Vier van deze jongeren zijn in het buitenland opgegroeid en zijn vijf of zes jaar geleden naar Nederland gekomen; zij hebben geen voortgezet onderwijs gevolgd in Nederland.

Werkervaring

Bijna alle respondenten hebben gedurende hun opleiding een of meerdere stages gelopen. Voor de mbo-opgeleiden was een stage een verplicht onderdeel van de opleiding, voor de hbo- en wo-opgeleiden was dit niet altijd het geval. Desondanks heeft een aantal van hen op vrijwillige basis een stage doorlopen. Dit heeft te maken met het feit dat zij net als de andere jongeren een stage zien als een mooi middel om uit te zoeken of het beroep dat zij voor ogen hebben, ook in de praktijk bij hen past. Daarnaast zien de jongeren een stage als een manier om de baankansen te vergroten, omdat je zodoende werkervaring opdoet, maar ook contacten opdoet binnen het werkveld (netwerk).

De meeste hbo- en wo-opgeleiden hebben vrijwilligerswerk gedaan. Onder de jongeren zonder startkwalificatie en mbo-opgeleiden heeft een kleiner deel vrijwilligerswerk gedaan. Net als bij stages sloot het vrijwilligerswerk aan op

de opleidingsrichting van de jongeren. Sommige jongeren geven aan dat zij vrijwilligerswerk zien als opstap naar een baan.
Tot slot hebben de meeste jongeren tijdens hun studie meerdere bijbanen gehad, veelal in de horeca of detailhandel. Op het moment van interviewen (begin 2021) hebben de meeste respondenten een (tijdelijke) baan die niet aansluit op bij de opleidingsrichting van de jongeren en/of bij het opleidingsniveau van de jongeren. Enkele voorbeelden daarvan zijn een functie binnen de GGD-teststraat, schoonmaker/schoonmaakster of fabrieksmedewerker. De jongeren werken vaak parttime (drie dagen in de week of minder) en hebben vaak een nulurencontract.

Huisvesting, financiële en mentale gezondheid (voor en gedurende corona)

Het grootste deel van de jongeren is uitwonend, al dan niet met een partner of een of meerdere huisgenoten. Een enkeling is (tijdelijk) ingetrokken bij hun ouders om op deze manier geld te besparen in de periode zonder werk.
Het gros van de geïnterviewde jongeren geeft aan genoeg geld te hebben om de dingen te kopen die zij in het dagelijks leven belangrijk vinden. Jongeren beschikken over spaargeld, ontvangen inkomsten vanuit een tijdelijke (bij)baan, ontvangen een uitkering, ontvangen een compensatie vanuit het steunpakket van de overheid en/of ontvangen financiële steun van een partner of van ouders. Verschillen tussen mbo- en hbo-/wo-opgeleiden zijn er op twee punten. Mbo-opgeleiden geven vaker aan een uitkering te ontvangen. Dit geldt ook voor jongeren zonder startkwalificatie. Op hun beurt geven hbo- en wo-opgeleiden vaker aan dat zij financiële steun van hun ouders ontvangen, of daarop kunnen rekenen indien dit nodig is.

Het grootste deel van de respondenten geeft aan vóór corona mentaal en fysiek gezond te zijn. Een enkeling heeft fysieke of mentale beperkingen die hen belemmeren in het dagelijks functioneren. Gedurende de coronacrisis geven de jongeren aan dat er enkele veranderingen zijn opgetreden in hun mentale gezondheid (zie volgende paragraaf).

4.2 Zoektocht naar werk

In de voorgaande alinea's zijn kort de (achtergrond)kenmerken van de geïnterviewde groep jongeren geschetst. In het volgende onderdeel van het hoofdstuk wordt er meer inhoudelijk ingegaan op de thema's die besproken zijn tijdens de interviews. Zo wordt er weergegeven hoe de jongeren hun zoektocht naar werk hebben ervaren, welke obstakels zij daarbij tegenkwamen en welke vorm(en) van ondersteuning zij hebben gehad of gemist. Daar waar er verschillen zijn tussen groepen jongeren, bijvoorbeeld tussen hbo-, wo- en mbo-opgeleiden, wordt dat als dusdanig benoemd.

Zoekactiviteiten

De meeste jongeren solliciteren voornamelijk door te reageren op openstaande vacatures, en maken weinig gebruik van andere vormen van solliciteren (open sollicitaties, netwerken, werkervaringsplekken). De beperkingen rondom corona lijken hier ook een rol in te spelen.

De geïnterviewde jongeren hebben uiteenlopende acties ondernomen om aan een baan te komen. Zo hebben vrijwel alle jongeren een Curriculum Vitae opgesteld en sollicitatiebrieven geschreven. Sommigen hebben een sollicitatiegesprek geoefend met familieleden of met anderen. Een deel van de respondenten heeft een LinkedIn-account aangemaakt of bijgewerkt. Verschillende jongeren hebben contact opgenomen met oude stage- en werkplekken voor hulp bij de zoektocht.

Bijna alle respondenten solliciteren op vacatures die zij (voornamelijk online) via verschillende kanalen vinden. Vacatures worden nauwlettend in de gaten gehouden en de jongeren solliciteren doorgaans actief. Zo gaf een van de mbo-opgeleide jongeren aan binnen twee maanden tijd in totaal 35 sollicitatiebrieven te hebben verstuurd.
Andere vormen van solliciteren worden niet of nauwelijks toegepast door de jongeren. Zo gebruikt een enkeling het huidige netwerk, of investeert in een nieuw netwerk. De beperkte inzet van netwerken kan ook een gevolg zijn van de coronamaatregelen (zie ook alinea Obstakels door de coronapandemie). De geïnterviewde jongeren versturen verder ook vrijwel geen open sollicitaties en kijken niet naar werkervaringsplekken. Wel volgen enkele jongeren loopbaancoaching in de hoop de kans op een baan te vergroten. Daarnaast overwegen enkele jongeren te verhuizen (binnen Nederland of naar het buitenland) om hun baankansen te vergroten.

Qua werk op of onder niveau is er sprake van een tweedeling onder de respondenten. Meer dan de helft van de respondenten wil graag werken en solliciteert ook voor functies buiten het eigen vakgebied én onder het opleidingsniveau. Het andere deel van de respondenten is wel bereid om buiten hun eigen vakgebied te solliciteren, maar liever niet voor een baan die niet past bij hun opleidingsniveau en interesses. Zij nemen liever de tijd om verder te solliciteren om een functie te vinden die goed bij hen past.

Ervaren ondersteuning

Jongeren geven aan dat zij, bij hun zoektocht naar een baan, hoofdzakelijk worden ondersteund door hun directe omgeving. Ze ervaren niet of nauwelijks te worden ondersteund door instanties, zoals bijvoorbeeld het UWV.

Eigen omgeving

De meeste ondersteuning ontvangen jongeren vanuit de eigen omgeving. Op een enkeling na zijn de geïnterviewde jongeren ook tevreden over de ondersteuning die zij ontvangen. Het gaat voornamelijk om ondersteuning van familieleden (meestal de ouders) en vrienden of huisgenoten. Zij sturen bijvoorbeeld vacatures door, controleren sollicitatiebrieven en geven emotionele ondersteuning, bijvoorbeeld door te praten over het zoeken naar een baan. Ook wordt een deel van de jongeren door de eigen omgeving gemotiveerd of geactiveerd om aan de slag te gaan. Een enkeling oefent sollicitatiegesprekken met ouders of vrienden.

Een deel van de jongeren onderhoudt contact met oud-klasgenoten. Zij wisselen ervaringen uit met het zoeken van een baan en sturen vacatures naar elkaar door. Dit contact steunt hen, omdat zij hierdoor merken dat anderen in dezelfde situatie zitten.

> *"Ik denk dat ik iets meer contact zou willen houden met vrienden van de opleiding. Niet per se voor praktisch advies, maar gewoon om te horen dat iedereen het nu moeilijk heeft. Dat niemand werk heeft en dat ik niet de enige ben. Ik heb soms toch de neiging om te denken van: 'Kijk nou, je hebt een hele week al niks gedaan, wat een nietsnut ben je'. Opeens zegt dan iemand: 'Ja, ik doe al twee weken niks'. Dan denk ik van: 'Oh oké, het ligt niet aan mij'. Dat is waardevol en ik zou dat wat meer willen opzoeken."*
> ***R12***
> ***23 jaar, hbo***

Een enkeling krijgt ondersteuning via (oud-)collega's. Dat gaat bijvoorbeeld om vacatures doorsturen, sollicitatiebrieven bekijken of het krijgen van referentiebrieven.

School

De geïnterviewde jongeren geven aan dat zij op het voortgezet onderwijs weinig ondersteuning hebben ontvangen als het gaat om de keuze voor een vervolgstudie. De ervaringen met ondersteuning op de vervolgopleidingen in het kader van de voorbereiding op de arbeidsmarkt lopen sterk uiteen. Sommige jongeren hebben geen enkele of

vrijwel geen ondersteuning ontvangen en ervaren dit als een groot gemis. Een meerderheid heeft beperkte ondersteuning ontvangen. Hierbij ging het bijvoorbeeld om een enkele workshop of het opstellen van een CV en aanmaken van een LinkedIn-profiel. Verschillende keren wordt genoemd dat het een gemis is dat er weinig is verteld over werken als zzp'er, omdat dit binnen die betreffende opleiding de meest voor de hand liggende vervolgstap is. Daarnaast missen verschillende jongeren de link tussen de theorie van de opleiding en de praktijk van de arbeidsmarkt.

> *"Er zijn een aantal keer open dagen georganiseerd bij verschillende bedrijven en instellingen. Daar konden wij dan individueel of met de klas naartoe. Je kreeg vaak genoeg een mail vanuit een coördinator van school van: 'Goh, dit is een instelling of een bedrijf en daar staan vacatures open'."*
> ***R24***
> ***24 jaar, mbo***

> *"Ja, we hebben in het laatste jaar wel even met z'n allen gekeken van: 'Hoe stel je nou een goed CV op?' Maar buiten dat is er niet echt aandacht aan besteed. Ik merk ook dat ik relatief onthand ben, zeker nu omdat er weinig werk is. Ik weet nog van voorgaande jaren dat afgestudeerden altijd vertelden van: 'Oh, er komt zat op je af en je hoeft het alleen maar aan te pakken'. Nu is dat helemaal niet en ik merk dat ik gewoon niet weet waar ik moet kijken en waar ik moet zoeken en dat het deels komt omdat het mij ook nooit uitgelegd is. Ik heb ook een heel beperkt beeld van waar het werk ligt. Ik heb daar weinig zicht op."*
> ***R12***
> ***23 jaar, hbo***

Een enkeling is tevreden over de ondersteuning die zij hebben gekregen en aanwezig was tijdens de opleiding. Zo zijn er opleidingen waar de arbeidsmarkt veelvuldig aan de orde kwam of waar mensen uit het werkveld de studenten vaak kwamen toespreken.

> *"Tijdens mijn bachelor werd er best veel aandacht aan besteed. We kregen een cursus over geesteswetenschappen en de samenleving. Dat vond ik een goede cursus. Ik denk dat we daar veel aan hebben gehad. We kregen concrete tips, bijvoorbeeld over hoe we ons moeten presenteren en wat het belang van netwerken is. We werden echt getraind om onszelf te presenteren, en te weten waarom ons beroep belangrijk is, omdat geesteswetenschappen niet per se een beroep is dat iedereen als noodzakelijk acht.'*
> ***R1***
> ***25 jaar, wo***

Meerdere jongeren geven aan dat activiteiten rondom de voorbereiding op de arbeidsmarkt facultatief waren. Sommige jongeren geven aan hier wel gebruik van gemaakt te hebben en waren te spreken over de ondersteuning die de opleiding heeft geboden. Een aantal universiteiten biedt professionele ondersteuning bij het zoeken van een baan aan via de Career Services van de universiteit. Andere jongeren hebben geen gebruikgemaakt van de ondersteuning die de opleiding aanbood, omdat zij er op dat moment niet het nut van inzagen.

UWV

Slechts enkele jongeren ontvangen ondersteuning vanuit het UWV, namelijk jongeren die een WW-uitkering ontvangen. Slechts één jongere is tevreden over de ondersteuning die hij heeft gekregen. In de praktijk kreeg deze ondersteuning vorm in de afspraak dat het UWV rekening hield met de ziekte van de betreffende jongere en de respondent een bepaalde periode niet meer zal benaderen. De andere jongeren die contact hebben gehad met

het UWV zijn ontevreden over de ondersteuning die zij hebben gekregen. Dit heeft hoofdzakelijk te maken met het *gebrek* aan ondersteuning dat zij hebben ervaren.

> *"Om eerlijk te zijn bieden zij nul-komma-nul ondersteuning. Ik heb veel gesprekken met ze gevoerd waarin ze werkgelegenheid bieden die eigenlijk nooit komt. Pas als je op eigen kracht een baan hebt gevonden, komen ze met hulp en ondersteuning die je eigenlijk al vanaf het begin verwachtte. De beste hulp die zij mij hebben geboden is mij op tijd betalen. Voor de rest hebben ze geen moer voor mij betekend, helemaal niks eigenlijk."*
> ***R30***
> ***21 jaar, mbo***

Verschillende jongeren geven aan geen contact te hebben gehad met iemand van het UWV, terwijl zij dat wel op prijs hadden gesteld. Twee jongeren hebben wel een afspraak gepland staan.

> *"Ik heb een tijd geleden een keer een gesprek gehad met iemand van het UWV die mij eventueel zou kunnen helpen aan een nieuwe baan. Daar is niks van terecht gekomen, maar hij had wel leuke en originele ideeën, dus ik hoop wel dat zij kunnen ondersteunen. Hier zou ik zeker voor open staan."*
> ***R35***
> ***27 jaar, mbo***

Professionele ondersteuning

Enkele jongeren hebben een loopbaancoach. Eén jongere heeft via *NL leert door*, een initiatief van de Nederlandse overheid om onder andere loopbaancoaching gratis mogelijk te maken tijdens de coronacrisis, een loopbaancoach gekregen. De andere jongeren hebben dit zelf georganiseerd.

> *"(…) Bij het loopbaancoachingtraject leer je op een andere manier naar jezelf en de wereld te kijken. Ik noem het soms wel een opleiding, een studie naar jezelf en naar het leven, Het voelt als een opleiding."*
> ***R11***
> ***25 jaar, hbo***

Bij de professionele ondersteuning is een duidelijk onderscheid te zien naar opleidingsniveau. Enkel jongeren met een hbo- of wo-opleiding hebben een loopbaancoach. Zij zijn ook de enigen die vanuit de opleiding of universiteit professionele ondersteuning hebben gekregen via Career Services. Eén jongere die voortijdig schoolverlater is, krijgt ondersteuning vanuit jongerenwerk bij het vinden van een baan.

Resultaat ondersteuning

De ondersteuning die jongeren hebben ontvangen heeft hen weliswaar niet een substantiële baan opgeleverd, maar resulteert wel in andere resultaten. Zo heeft een aantal jongeren een creatiever of beter ogend CV opgesteld. Anderen kregen door de ondersteuning vacatures onder ogen en konden solliciteren. Ook het netwerk van de jongeren is met behulp van de ondersteuning uitgebreid. Met behulp van professionele ondersteuning (zoals een loopbaancoach), maar soms ook door ondersteuning van anderen, hebben jongeren meer zicht gekregen op zichzelf. Zo kennen ze hun kwaliteiten beter, weten ze beter wat ze willen en kunnen ze betere sollicitatiegesprekken voeren.

Obstakels door de coronapandemie

Dat er, als gevolg van de coronacrisis, een krapte is ontstaan op de arbeidsmarkt, merken jongeren ook in de praktijk. Het is voor hen een uitdaging om geschikte vacatures te vinden. Daarnaast geeft een deel van de jongeren aan dat zij deze periode als werkzoekende tijdens de pandemie als emotioneel zwaar ervaren.

Weinig vacatures en online sollicitaties

De geïnterviewde jongeren merken een duidelijk effect van de coronapandemie: er zijn weinig vacatures en ze ervaren veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Jongeren die opgeleid zijn voor de sectoren die door corona extra hard zijn geraakt geven aan dat er nagenoeg geen vacatures zijn binnen deze sectoren. Sommigen van hen geven ook aan dat zij hun baan zijn kwijtgeraakt als gevolg van de coronapandemie.

> *"Vanaf mijn 16e heb ik eigenlijk non-stop gewerkt, tot de tweede lockdown toen alles in een keer stopte. Ik zit nu voor het eerst thuis zonder studie of werk."*
> ***R5***
> ***23 jaar, wo***

> *"Ik heb de laatste twee jaar van mijn studie als productieassistent en begeleider bij een theatercafé gewerkt. Daarbij was ook echt het vooruitzicht dat ik dat als betaald werk zou gaan doen op een gegeven moment. Dat heb ik eerst als stage gedaan, daarna kreeg ik een vrijwilligersvergoeding, dat is natuurlijk niet zoveel voor wat je dan doet. Het idee was wel dat dit de komende jaren een betaalde job zou zijn, dus dat is weggevallen."*
> ***R13***
> ***23 jaar, hbo***

Los van het feit dat er beperkt vacatures beschikbaar zijn, geven respondenten ook aan dat zij ervaren dat solliciteren ten tijde van corona lastiger is dan in een "normale" situatie. Dit heeft hoofdzakelijk te maken met dat veel mogelijkheden om face-to-face met elkaar in contact te komen geminimaliseerd zijn. Respondenten vinden het daardoor moeilijker om te netwerken en nieuwe contacten op te doen. Er zijn onder andere geen fysieke (netwerk) bijeenkomsten waarbij de jongeren in contact kunnen komen met mensen die hen mogelijk kunnen helpen met het vinden van een baan. Eerder beschreven wij ook dat de jongeren een stage als een belangrijke ingang zien richting betaald werk. De jongeren beschrijven dat ze een stageperiode binnen de coronacrisis minder hebben kunnen gebruiken voor het leggen van bruikbare contacten. Omdat zij voornamelijk vanuit huis werken, hebben zij vaak alleen digitaal contact met (slechts een selectie van) collega's.

> *"Tijdens corona liep ik stage bij een museum. Daar konden ze minder goede begeleiding bieden door het coronavirus. Ook was het veel lastiger om een netwerk op te bouwen, doordat ik alleen via de pc contact had met collega's. Ik heb mijn stage ook eerder beëindigd omdat ik niet veel bij leerde. Dat was wel een domper. Ik heb het nog wel vier maanden gedaan." –*
> ***R1***
> ***25 jaar, wo***

Enkele respondenten geven aan moeite te hebben met het solliciteren via beeldbellen. In hun beleving is het op deze wijze lastig om te zorgen voor een goede klik met een werkgever, omdat je elkaar niet in levenden lijve kan ontmoeten.

Bijstellen toekomstperspectief- en plannen

Hoewel alle respondenten werkzoekend zijn, hebben de meeste respondenten momenteel een tijdelijke baan in een andere studierichting en/of onder hun onderwijsniveau. Ondanks dat hun huidige baan niet de droombaan is die zij voor ogen hadden, zijn de meeste jongeren blij om werk te hebben. De meesten van hen hebben er vertrouwen in dat zij uiteindelijk (op korte of langere termijn) een baan zullen vinden die meer aansluit bij de door hen gevolgde opleiding. Gedurende deze overbruggingsperiode blijven de meesten van hen solliciteren. Enkele respondenten zijn (tijdelijk) gestopt met solliciteren en focussen zich voorlopig op hun tijdige baan.

> *"Ik werk nu bij de GGD als klantenservicemedewerker. Hiervoor was ik intensief op zoek naar een baan die bij mijn opleiding paste, maar daar ben ik nu mee gestopt. Ik ben nu vooral blij dat ik werk heb, en ergens aan de slag kan. Tot juni [2021] kan ik hier nog blijven."*
> ***R7***
> ***26 jaar, hbo***

Een klein deel van de respondenten, met name onder hbo- en wo-afgestudeerden, heeft een minder rotsvast vertrouwen in het vinden van een baan behorende bij hun opleidingsniveau en -richting. De jongeren twijfelen of de sectoren behorende bij hun opleiding zich wel voldoende herstellen van de coronacrisis om voldoende arbeidsmarktperspectief te bieden. Een jongere stelt bijvoorbeeld niet te weten of de cultuursector ooit weer dezelfde vormen aan gaat nemen als vóór corona, rekening houdend met bijvoorbeeld anderhalve meter afstand. Omdat het ook onduidelijk is tot wanneer de coronacrisis voortduurt, weten respondenten niet op welke termijn ze wél aan de slag zouden kunnen binnen de sector waarvoor zij zijn opgeleid. Enkele respondenten overwegen vanwege deze onzekerheid om weer te gaan studeren en zichzelf om te scholen.

> *"Misschien dat ik toch een master ga doen. Ik heb bedacht dat ik nog een maand mag twijfelen en dan ga ik iets doen. Of ik ga de master modetextiel doen of ik moet me gewoon op een andere sector gaan focussen. Omdat ik het werk bij de GGD best wel leuk vind, zit ik nu te denken dat ik zelfs daarin zou kunnen doorgroeien. Ik zat zelfs te denken om misschien social work te gaan studeren."*
> ***R8***
> ***25 jaar, hbo***

> *"Ik heb ook gekeken of ik mij niet zou kunnen laten omscholen, of dat niet een optie is om dan nog beter te staan op de arbeidsmarkt. Maar dan is het ook nog de vraag, waar ga je je in laten omscholen? Een omscholing duurt toch wel twee of drie jaar. En is er over twee of drie jaar in die sector waar je dan toch wel voor kiest, wél baangarantie?"*
> ***R6***
> ***27 jaar, hbo***

Toenemende zorgen over financiën

Een klein deel van de geïnterviewde jongeren geeft aan toenemende zorgen te hebben over hun financiële situatie. De meeste jongeren hebben (tijdelijk) werk en vaak ook een buffer in de vorm van spaargeld, maar toch ervaart een deel van de jongeren deze positie als fragiel. Zo zijn zij bijvoorbeeld bang dat om hun baan kwijt te raken (wanneer het tijdelijke contract afloopt), maken zij zich zorgen over het feit dat zij nu niet in staat zijn om te kunnen sparen en/of gebruik te moeten maken van hun bestaande spaargeld om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien.

Beperkte sociale contacten en mentaal uitgedaagd

De jongeren die wij binnen dit onderzoek gesproken hebben, geven aan dat zij door de coronacrisis minder contact hebben met anderen zoals vrienden en familie.

> *"Mijn moeder en haar vriend zijn heel voorzichtig met de coronacrisis, die zie ik eens in de twee maanden en die willen dan ook echt afstand houden. Mijn vader zie ik eens per maand. Hij is iets soepeler met de maatregelen."*
> ***R5***
> ***23 jaar, wo***

Jongeren die in een studentenkamer wonen en veel contact hebben met huisgenoten, geven aan dit tijdens de coronacrisis extra te waarderen.

> *"Zeker nu in coronatijden merk ik dat je het van je huisgenoten echt moet hebben. We eten altijd samen en kijken ook wel eens films. Maar we hoeven niet altijd op elkaars lip te zitten. Het is een fijne afwisseling tussen alleen zijn en het contact opzoeken. Zeker nu kan ik dat heel erg waarderen omdat je al je andere vrienden natuurlijk wat minder ziet."*
> ***R12***
> ***23 jaar, hbo***

Alleenwonenden geven aan dat zij het soms eenzaam vinden om altijd thuis te blijven en alleen te zijn.

> *"Je zit eigenlijk altijd 24/7 in je eentje. Maar daar probeer ik wel dan het beste van te maken. Dan ga ik bijvoorbeeld puzzelen, of een rondje lopen, een podcast luisteren. Dat soort dingen."*
> ***R6***
> ***27 jaar, hbo***

Een deel van de respondenten geeft aan dat ze de combinatie van coronarestricties en het zoeken naar werk een emotioneel zware combinatie vinden. Afgestudeerden vinden het moeilijk om enthousiast te blijven bij sollicitaties en het vertrouwen in zichzelf te behouden wanneer ze maandenlang achter elkaar afwijzingen krijgen. Daarnaast zorgen de coronarestricties ervoor dat zij beperkt zijn in hun vrijetijdsbesteding. Een reis maken, of meerdere, behoort niet meer tot de mogelijkheden. Tot slot hebben de jongeren geen duidelijkheid over wanneer de pandemie eindigt en daardoor hun situatie verbetert. Deze relatieve uitzichtloosheid doet aanspraak op hun emotionele veerkracht.

> *"Ik vind het best wel zwaar. Een baan definieert je, is deel van je identiteit. Ik moet mij ook de hele tijd verantwoorden aan je familie. Ben je nog steeds niet aan het werk? Ik ben ook de enige die naar de universiteit is gegaan. Alle neven en nichten zijn al aan het werk. Dit zijn verwachtingen uit mijn omgeving, maar die verwachtingen leg ik ook mezelf op."*
> ***R1***
> ***25 jaar, wo***

> *"Nadat ik was afgestudeerd, wilde ik een half jaar werken en daarna gaan reizen. De reis wilde ik gebruiken om erachter te komen op wat voor baan het beste bij mij zou passen. Door corona ging de reis niet door. Eerst werden mijn concrete plannen omgegooid, en toen voelde het wel alsof het mijn hele leven beïnvloed heeft. Het kan je heel makkelijk meesleuren, in het negatieve. Ook maakt het je onzekerder. Je weet er zijn*

minder banen, het is lastiger nu, je gaat er minder zelfverzekerd in dat doet het nooit goed. Ik merk dat ik het mentaal best wel zwaar vind dat je constant je plannen bij moet sturen en niet een perspectief hebt wat komen gaat. Ik probeer er het beste van te maken en ben heel blij dat ik het loopbaancoachingtraject heb gevonden, dat houdt me met beide benen op de grond."
R11
25 jaar, hbo

Behoefte aan ondersteuning

Over het algemeen ervaren jongeren voldoende ondersteuning, maar geven aan soms wat gemist te hebben in de voorbereiding op de arbeidsmarkt tijdens hun opleiding. Ook lijkt het erop dat het voor jongeren onduidelijk is van welke vormen ondersteuning zij gebruik kunnen maken tijdens hun zoektocht naar een baan.

Gezien de aangegeven belemmeringen die de jongeren, specifiek tijdens deze coronapandemie, ervaren is hen gevraagd of zij meer ondersteuning zouden willen in de zoektocht naar werk en zo ja, van wie en in welke vorm zij die ondersteuning graag zouden willen ontvangen. In deze paragraaf beschrijven wij hoe de jongeren aangeven hierover te denken.

Betere voorbereiding vanuit het onderwijs

Het grootste deel van de respondenten geeft aan *geen* behoefte te hebben aan extra ondersteuning bij het vinden van werk. De respondenten die aangeven in de praktijk toch wel enige ondersteuning te hebben gemist, wijzen hierbij vooral naar de opleiding. Zij voelen zich onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt. Dat gaat niet om vakinhoudelijke competenties of vakkennis, maar over kennis over het werkveld en hoe je je weg daarin kan vinden (bij wat voor soort bedrijven kan ik met mijn opleiding solliciteren?).

"De stap van het hbo naar het werkveld vind ik pittig. Er is zoveel te kiezen en daar was ik niet op voorbereid. Ik denk dat een school daar beter op in kan spelen. Ze zouden meer moeten laten zien wat voor functies er bestaan in een bedrijf. Of hoe een traineeship werkt, bijvoorbeeld."
R11
25 jaar, hbo

"Bijna iedereen bij ons op school wordt zzp'er. Maar hoe werkt dat? Hoe zoek je dan werk? En waar? De enige bedrijven die ik ken, zijn mijn stagebedrijven, maar daar zoeken ze geen betaalde krachten, zij hebben immers stagiairs. Mensen zeggen ook wel eens: als je geen baan kan vinden, kan je ook zelf werk maken. Maar hoe dan? En hoe ziet dat er dan uit?"
R12
23 jaar, hbo

Met name jongeren met een hbo- of wo-opleiding geven aan dat ze graag hadden gewild dat ze beter door hun onderwijsinstelling waren voorbereid op de praktische kant van de arbeidsmarkt. Bij mbo'ers en jongeren zonder startkwalificatie die aangeven dat zij extra hulp zouden kunnen gebruiken gaat dat ook om praktische hulp, maar op een ander niveau. Zij zouden het liefst geholpen willen worden met het maken van een sollicitatiebrief en de voorbereiding op een sollicitatiegesprek.

Mogelijk onduidelijkheid over wat ondersteuning kan inhouden

Een opvallende bevinding is dat een deel van de jongeren een tegenstrijdig antwoord geeft op de vraag of zij behoefte hebben, of hebben gehad, aan ondersteuning. Wanneer hen in brede zin gevraagd wordt of zij extra hulp

zouden willen hebben, antwoorden zij ontkennend. Wanneer de mogelijke hulp concreter wordt gemaakt (door de interviewer) met enkele voorbeelden, geven de jongeren wél aan behoefte te hebben aan een vorm van ondersteuning.

In deze fase van het onderzoek is het niet mogelijk geweest om een verklaring te vinden voor dergelijke tegenstrijdigheid. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat jongeren, naast de praktische en emotionele ondersteuning die zij ontvangen van hun directe omgeving (ouders, vrienden etc.) geen goed beeld hebben van wie nog meer ondersteuning zou kunnen aanbieden, in welke vorm en bij wie ze om die ondersteuning zouden kunnen vragen. In de volgende fases van het onderzoek, waarbij er nog tweemaal met de jongeren gesproken wordt, kan dit verder uitgediept worden.

4.3 Reflectie

De startgesprekken met de jongeren zijn een eerste stap van de kwalitatieve verdieping om antwoord te kunnen geven op de vraag welke interventies het meest passend zouden zijn om de gevolgen van de pandemie voor de hardst getroffen groepen jongeren te beperken. Middels deze ronde interviews is er een eerste beeld geschetst van wie de jongeren zijn, die zijn getroffen door de coronacrisis. Op basis van de interviews kunnen enkele tussentijdse conclusies worden getrokken.

De werkzoekende jongeren melden geen bijzonderheden in hun leefdomeinen. De meesten hebben een opleiding afgerond, op dit moment geen grote financiële zorgen, is hun woonsituatie onveranderd gebleven en beschikken naar eigen zeggen over een degelijk supportsysteem (ouders, broers/zussen, vrienden etc.). Zij worden veelal door deze directe omgeving ondersteund, onder andere bij het zoeken naar een passende baan. Hoewel de jongeren werkzoekend zijn, ontvangen de meeste jongeren inkomsten vanuit betaald werk. De huidige aanstelling van de jongeren is echter niet substantieel en niet passend bij hun opleidingsniveau en/of de sector waarvoor zij zijn opgeleid.

Een deel van de jongeren geeft aan dat het zoeken naar werk in combinatie met de coronamaatregelen hen zwaar valt. Ze vinden het moeilijk om optimistisch te blijven na vele afwijzingen, onduidelijkheden over de toekomst en een gebrek aan afleiding buitenshuis.

Het gros van de jongeren lijkt op redelijk conservatieve wijze te solliciteren. Zij reageren hoofdzakelijk op openstaande vacatures, en maken weinig gebruik van andere kanalen, middelen of ingangen om werk te vinden. De beperkingen rondom netwerken (beperkt face-to-face)contact, geen netwerkbijeenkomsten) spelen hierin mede een rol. Meerdere jongeren hebben aangegeven dat zij onvoldoende zicht hebben op het werkveld en daardoor niet weten waar en voor welke functies zij kunnen solliciteren. Een deel van de jongeren geeft een wisselend signaal af over hun ondersteuningsbehoefte. Het is een reële mogelijkheid dat de jongeren die in het interview hebben aangeven geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning bij hun zoektocht naar een baan, dit wel zullen aangeven als ze een beter beeld krijgen van de mogelijkheden die er zijn met betrekking tot ondersteuning.

In de twee volgende interviews met de respondenten zal er verder ingegaan worden op de zoektocht van jongeren naar een baan. Hoe ziet hun situatie er nu uit; zijn er veranderingen opgetreden? Wat hebben zij in de tussentijd gedaan om een baan te vinden? Wat heeft dit opgeleverd? En welke vormen van ondersteuning hebben zij gekregen en waar hebben zij behoefte aan? In de vervolggesprekken zal ook dieper ingegaan worden op de hierboven geschetste eerste bevindingen.

Referenties

Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Eielsen, G., Kopczuk, W., Markussen, S., Raaum, O., & Røed, K. (2020). *The first weeks of the coronavirus crisis: Who got hit, when and why? Evidence from Norway*. NBER Working Paper No. w27131. National Bureau of Economic Research.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Autor, D., Levy, F. & Murnane, R.J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. The Quarterly Journal of Economics, 118(4), 1279.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment*. IZA Discussion Paper.

Belfi, B., Allen, J., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A., Peeters, T., & Poulissen, D. (2018). *Schoolverlaters in crisistijd: Gevolgen voor leren en de vroege loopbaan.* Research Centre for Education and the Labour Market.

Bell, B., Bindler, A., & Machin, S. (2018). Crime scars: recessions and the making of career criminals. Review of Economics and Statistics, 100(3), 392-404.

Bisschop, P. & Zwetsloot, J. (2020). *Studie & Werk 2020*. SEO-rapport nr. 2020-46. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Bisschop, P., ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020). Ethnic employment gaps of graduates in the Netherlands. *De Economist, 168*(4), 577-598.

Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

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.

Brunner, B., & Kuhn, A. (2014). The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages. *Journal of Population Economics, 27*(3), 705-738.

Cockx, B., & Ghirelli, C. (2016). Scars of recessions in a rigid labor market. *Labour Economics*, *41*, 162-176.

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

Drever, A. I., & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and social networks in a job-scarce environment: The case of Germany. International Migration Review, 42(2), 425-448.

Eimers, T., Kennis, R. P. A., & Özdemir, M. (2013). *Aan het werk met passend beroepsonderwijs: loopbanen van jongeren met een beperking in het MBO*. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Euwals, R., van Vuuren, D., & ter Weel, B. (2014). *Werken in goede gezondheid*. CPB Policy Brief. Den Haag: Centraal Planbureau.

Falcke, S., Meng, C., & Nollen, R. (2020). Educational mismatches for second generation migrants. An analysis of applied science graduates in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-17.

Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2010). Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? Employment transitions in the Netherlands from 1980 to 2004. *Research in Social Stratification and Mobility, 28*(4), 437-51.

Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 42*(1), 69-87

Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS medicine*, *7*(7), e1000316.

Houkes-Hommes, A., Kuijpers, S., van der Wiel, K., Deelen, A., van der Ven, K., & Folmer, K. (2018). *Waarde van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt.* CPB Notitie. Den Haag: Centraal Planbureau.

Meng, C. M., Huijgen, T. G., & Ramaekers, G. W. M. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis: doorleren of werk zoeken?* ROA report nr. 2010/2. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

Meng, C. M., Verhagen, A. M. C., & Huijgen, T. G. (2014). *Van opleiding naar arbeidsmarkt.* In: Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013.* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Mongey, S., Pilossoph, L., & Weinberg, A. (2020). *Which workers bear the burden of social distancing policies?* (No. w27085). National Bureau of Economic Research.

Nijhuis, F. J. N. (2011). *Werken naar vermogen: vermogen om te werken*. Inaugural lecture: Maastricht University.

Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen*. Den Bosch: Ecbo.

Schroder, L. (2010). Labour Market Characteristics and their Impact on the Integration of Immigrant Offspring. In: OECD (2010). *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Parijs: OECD Publishing.

Schwandt, H., & Von Wachter, T. (2019). Unlucky cohorts: Estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets. *Journal of Labor Economics, 37*(S1), S161-S198.

Schwandt, H., & von Wachter, T. M. (2020). Socioeconomic Decline and Death: Midlife Impacts of Graduating in a Recession (No. w26638). National Bureau of Economic Research.

Seibel, V., & van Tubergen, F. (2013). Job-search methods among non-western immigrants in the Netherlands. *Journal of Immigrant & Refugee Studies, 11*(3), 241-258.

Solga, H. (2002). 'Stigmatization by negative selection': explaining less-educated people's decreasing employment opportunities. *European sociological review, 18*(2), 159-178.

UWV (2021). *Werkgelegenheid en NOW naar sector sinds de start van de crisis*. UWV Arbeidsmarktinformatie. Amsterdam: UWV.

Van den Berg, E., Bisschop, P., Ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020). Verschillen in arbeidsparticipatie van mbo'ers circa een jaar na afstuderen, SEO-rapport 2020-73, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Van den Berge, W. (2018). Bad start, bad match? The early career effects of graduating in a recession for vocational and academic graduates. *Labour Economics*, *53*, 75-96.

Van Esch, W. (2011). De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs. *Economic Journal, 116*, C63-C76.

Van Rooijen, M. & Reches, L. (2021). Hoe kunnen we vmbo-leerlingen ondersteunen om een onderbouwde studiekeuze te maken? Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Von Gaudecker, H. M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, B., & Zimpelmann, C. (2020). *Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic: Empirical Evidence on hours, home office, and expectations.* IZA Discussion Papers nr. 13158.

Zwetsloot, J., ter Weel, B. & Bussink, H. (2021). De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs arbeidsmarkt. Achtergronddocument bij monitor 2. SEO-rapport 2021-49, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Zwetsloot, J., ter Weel, B., Bisschop, P., van der Ven, K. & van Rooijen, M. (2020). De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs arbeidsmarkt. Achtergronddocument bij monitor 1. SEO-rapport 2020-98, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Analyses CBS Microdata

Databronnen

Voor de analyse van de baankansen en de uitstroom uit het onderwijs is gebruikgemaakt van administratieve data afkomstig uit de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De Microdata bestaan uit verschillende gegevens die – nadat ze zijn geanonimiseerd – 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, persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP) en informatie over zorggebruik vanuit onder andere Vektis en het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).

Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie betreft alle jongeren tussen de 16 en 30 jaar die in een bepaald jaar staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs en al dan niet het bekostigd onderwijs hebben verlaten.

Uitstromers uit het onderwijs zijn jongeren die op 1 oktober van een studiejaar staan ingeschreven aan een voltijdsopleiding in het bekostigd onderwijs en op 1 oktober het jaar daaropvolgend (uitstroomjaar) niet meer staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs. Jongeren die op 1 oktober van het uitstroomjaar Nederland hebben verlaten worden niet meegenomen. Ook jongeren die na het behalen van hun havo- of vwo-diploma niet direct doorstromen naar een vervolgopleiding vallen buiten de onderzoekspopulatie. Uit ander onderzoek blijkt dat een groot deel van deze groep een tussenjaar neemt voorafgaand aan de instroom in een hbo- of wo-bachelor.[16] Ook internationale studenten in het hoger onderwijs vallen buiten de onderzoekspopulatie. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat internationale studenten die na afstuderen Nederland verlaten zich niet (altijd) direct uitschrijven uit de Basisregistratie Personen (BRP), met als gevolg een overschatting van het aantal afgestudeerden zonder baan.[17]

Uitstromers uit het onderwijs zijn ingedeeld naar het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 oktober van het uitstroomjaar. Voor jongeren die in het studiejaar een diploma behalen betreft dat het opleidingsniveau van het behaalde diploma. Voor jongeren die in het studiejaar geen diploma behalen is het hoogst behaalde opleidingsniveau (met diploma) in eerdere jaren als uitgangspunt genomen. Zo worden jongeren die vanuit een mbo-niveau 4-opleiding zijn doorgestroomd naar het hbo en vervolgens hun hbo-opleiding niet afmaken ingedeeld als mbo niveau-4-afgestudeerden.

Baankansen

Definitie

De baankans is gedefinieerd als het hebben van een baan als werknemer voor minimaal drie dagen per week (24 uur bij een 40-urige werkweek). Indien iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft is het aantal werkdagen bij

16 Zie o.a. https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/studenten-met-een-tussenjaar-in-het-hbo-en-wo

17 Zie o.a. https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/wo/aansluiting-arbeidsmarkt-wo/wo-arbeidsmarkt-arbeidsmarkpositie-wo

elkaar opgeteld om te bepalen of iemand minstens drie dagen per week werk heeft. Het betreft alleen banen die officieel staan geregistreerd, er is binnen de CBS-bestanden geen informatie bekend over informele banen.

Personen die loon ontvangen maar feitelijk geen uren maken worden tot degenen met een baan gerekend. Dat zijn grotendeels werknemers voor wie de werkgever via de NOW-regeling een vergoeding van de loonkosten krijgt. De administratieve data bevatten verder (nog) geen informatie over werken als zelfstandige. Omdat traditioneel gezien slechts een klein deel van de jongeren als zelfstandige van start gaat en we ons baseren op een vergelijking tussen cohorten (zie onder) vormt dit een kleine beperking voor het onderzoek.

Het hebben van een baan van minimaal drie dagen per week is telkens gemeten over alle banen in een bepaalde kalendermaand. Oftewel, iemand heeft een baan van minimaal drie dagen per week wanneer hij of zij in een bepaalde maand gemiddeld minstens drie dagen per week werkt. De analyses richten zich hoofdzakelijk op de baankansen van schoolverlaters en afgestudeerden met een baan van minimaal drie dagen per week in juni 2020 en december 2020 voor cohort 2018-2019 en in december 2020 voor cohort 2019-2020.

Analyse impact coronapandemie

Om de impact van de pandemie te meten vergelijkt dit onderzoek de baankansen van afgestudeerden en schoolverlaters tijdens de pandemie met de baankansen van (eerdere cohorten) afgestudeerden en schoolverlaters voorafgaand aan de pandemie.

Om de arbeidsmarktpositie van jongeren vanuit verschillende cohorten met elkaar te kunnen vergelijken zijn de baankansen van jongeren gecorrigeerd voor verschillen in samenstelling tussen cohorten. Dat betreft verschillen in de samenstelling naar opleidingsniveau, opleidingsrichting, geslacht, migratieachtergrond en een aantal overige studie- en persoonskenmerken (zie onderstaande tabel). Telkens is de samenstelling van cohort 2017-2018 als basis genomen. Specifiek is ten eerste door middel van logistische regressies per cohort (2016-2017 t/m 2019-2020) en per maand na uitstroom uit het onderwijs de (invloed van alle meegenomen kenmerken op de) baankans geschat. Vervolgens zijn de coëfficiënten uit dat model 'geplakt' op de samenstelling van het cohort 2017-2018, met als resultaat de baankansen (voor allerlei groepen) van een bepaald cohort, gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen.

Baankansen voor groepen binnen opleidingsniveaus

Bij de uitsplitsing van baankansen naar groepen binnen opleidingsniveaus, bijvoorbeeld de baankansen van verschillende mbo-opleidingsrichtingen, is rekening gehouden met overige kenmerken van afgestudeerden en schoolverlaters die verschillen in baankansen tussen groepen kunnen veroorzaken. De kenmerken waarmee rekening is gehouden staan in onderstaande tabel.

Kenmerk	Beschrijving
Opleidingsniveau en leerweg	Betreft het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 oktober van het uitstroomjaar. Binnen het mbo zijn jongeren met een beroepsopleidende leerweg (bol) en jongeren met een beroepsbegeleidende (bbl) leerweg en verschillende groepen ingedeeld. Jongeren in een bol-opleiding volgen voltijd dagonderwijs en lopen meerdere stages. Jongeren in een bbl-opleiding werken 3 à 4 dagen per week en gaan 1 à 2 dagen per week naar school.

Geslacht en herkomstgroep	Onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren met een Nederlandse, westerse en niet-westerse achtergrond, apart voor mannen en voor vrouwen. Verder wordt onderscheid gemaakt tussen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met een Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse en Surinaamse achtergrond. De indeling naar een westerse of niet-westerse achtergrond wordt gebaseerd op het geboorteland van de ouders. Als de moeder niet in Nederland is geboren is de indeling gebaseerd op het geboorteland van de moeder. Als de moeder wel in Nederland is geboren is de indeling gebaseerd op het geboorteland van de vader. Als beide ouders in Nederland zijn geboren hebben jongeren een Nederlandse achtergrond, ongeacht waar de jongere zelf is geboren.
Opleidingsrichting mbo	De opleidingsrichting binnen het mbo betreft de indeling naar zogenoemde subgroepen. Zie https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/overzichten-rondom-kwalificeren-en-examineren/crebo voor de crebo-koppeltabel, waarbij staat aangegeven welke mbo-studies (crebo-nummers) onder welke subgroepen vallen.
Opleidingsrichting hbo/wo	De opleidingsrichting binnen het hbo en wo betreft de indeling naar zogenoemde ONR 2019 groepen. Zie https://ideas.repec.org/p/unm/umarot/2019001.html, waarbij staat aangegeven welke hbo- en wo-studies (croho-nummers) onder welke ONR 2019 groepen vallen.
Onderwijssoort jongeren zonder startkwalificatie	De onderwijssoort voor jongeren zonder startkwalificatie betreft het onderwijsniveau en de opleiding waar jongeren op 1 oktober in het jaar voorafgaand aan het uitstroomjaar staan ingeschreven.
Diploma uitstroomjaar	Indicator of iemand zijn of haar laatst genoten opleiding heeft afgerond en een diploma heeft behaald
Vooropleiding	Hoogst genoten vooropleiding per 1 oktober in het jaar voorafgaand aan het uitstroomjaar,
Thuissituatie	Betreft de thuissituatie bij uitstroom uit het onderwijs. Er wordt onderscheid gemaakt tussen thuiswonende jongeren, uitwonende jongeren en jongeren samenwonend met een partner en/of kinderen.
Arbeidsmarktstatus ouders	Betreft de belangrijkste inkomstenbron van ouders van afgestudeerden en schoolverlaters in het jaar van uitstroom uit het onderwijs. Er wordt onderscheid gemaakt tussen inkomen uit werk, inkomen uit een uitkering, inkomen uit vermogen of onbekend (ongeveer 2 procent).
Opleidingsniveau ouders	Betreft het opleidingsniveau van de ouders van schoolverlaters en afgestudeerden. De ouder met het hoogst behaalde opleidingsniveau is daarvoor doorslaggevend. Onderscheid bestaat er tussen laag, midden, hoog en onbekend. Het opleidingsniveau van ouders is bekend voor ongeveer 70 procent van alle afgestudeerden en schoolverlaters.
Gezondheidssituatie	Categorische variabele die onderscheid maakt tussen jongeren zonder gezondheidsproblemen, jongeren met een lichamelijk gezondheidsprobleem, jongeren met een psychisch gezondheidsprobleem en jongeren met zowel lichamelijke als psychische gezondheidsproblemen. Zie onder voor een toelichting op het identificeren van gezondheidsproblemen.
Leeftijd	Leeftijd op 1 oktober van het uitstroomjaar.
Arbeidsmarktregio	Arbeidsmarktregio op het moment van het meten van de arbeidsmarktsituatie. Onderscheid is gemaakt in 35 regio's, zie https://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen_indeling/t/arbeidsmarktregio_s.

Identificeren jongeren met gezondheidsproblemen

Jongeren met een psychisch gezondheidsprobleem zijn gedefinieerd als jongeren die twee jaar op rij GGZ-kosten maken (vergoed via de basisverzekering), en/of twee jaar op rij medicijnen gebruiken voor een psychische aandoening en/of jongeren die een indicatie hebben gekregen voor de Wet Langdurige Zorg (WLZ) op basis van de grondslag psychiatrische aandoening. Een groot deel van de kosten van GGZ-zorg aan jongeren tot 18 jaar wordt vanaf 2015 niet meer vergoed via de basisverzekering. Deze groep jongeren ontvangt Jeugdhulp vanuit de gemeente. De groep jongeren die Jeugdhulp ontvangt is echter breder dan alleen de groep met psychische gezondheidsproblemen. Jeugdhulp biedt ondersteuning aan jeugdigen en hun ouders wanneer sprake is van psychische problemen en stoornissen, psychosociale problemen, gedragsproblemen of een verstandelijke beperking, alsmede opvoedingsproblemen (artikel 1.1 van Jeugdwet).

In principe stopt de Jeugdhulp wanneer iemand 18 jaar wordt. Soms is sprake van verlengde Jeugdhulp voor jongeren tot 23 jaar. Aangezien voor het vaststellen van gezondheidsproblemen informatie wordt gebruikt over de twee jaren voorafgaand aan het jaar dat jongeren onderwijs hebben verlaten, is voor iedereen die maximaal 20 jaar oud is bij uitstroom uit het onderwijs bekend of er sprake is geweest van Jeugdhulp. De groep jongeren met Jeugdhulp is tot de groep jongeren met psychische gezondheidsproblemen gerekend, omdat het in de data niet mogelijk is om de verschillende typen Jeugdhulp te splitsen.

Jongeren met een lichamelijk gezondheidsprobleem zijn gedefinieerd als jongeren die twee jaar op rij bovengemiddeld hoge (niet-GGZ) zorgkosten maken (bovenste deciel), en/of twee jaar op rij medicijnen gebruiken voor een chronische aandoening en/of jongeren die een indicatie hebben gekregen voor de Wet Langdurige Zorg (WLZ) op basis van de grondslag somatische, lichamelijke of zintuiglijke aandoening.

Uitstromers onderwijs

De analyse naar de impact van de coronapandemie op de mate waarin jongeren uit studiejaar 2019-2020 langer in het onderwijs blijven bestaat uit twee stappen. Ten eerste betreft dat het berekenen van de kans op uitstroom uit het onderwijs in 'reguliere' jaren. Daarvoor is gebruikgemaakt van de uitstroomkansen die uit de studiejaren 2017-2018 en 2018-2019 zijn gehanteerd. Voor alle jongeren in een mbo-, hbo- of wo-opleiding die in een bepaald jaar van hun opleiding zitten is de kans berekend op uitstroom met diploma, uitstroom zonder diploma, doorstuderen met diploma en doorstuderen zonder diploma. Qua opleidingen is voor jongeren in het hoger onderwijs onderscheid gemaakt tussen de zogeheten ONR-2019-groepen, voor het mbo betreft dat de indeling naar zogenoemde subgroepen. Zie ook de tabel hierboven. Uit de berekening volgt bijvoorbeeld de kans op uitstroom met een diploma van jongeren in een mbo-4 bol-opleiding Luchtvaartdienstverlening die in het derde jaar van hun studie zitten. Eenzelfde berekening is gemaakt voor jongeren in het voortgezet onderwijs (inclusief vavo), praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Ook daar zijn de uitstroomkansen apart voorspeld per onderwijsniveau en leerjaar (voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs) of leeftijd van de leerling (voortgezet speciaal onderwijs).

Ten tweede is met behulp van deze berekende kansen en de onderwijsinschrijvingen in studiejaar 2019-2020 (peildatum 1 oktober 2019) bepaald wat de verwachte uitstroom uit het onderwijs zou zijn geweest vanuit studiejaar 2019-2020, in een situatie zonder de coronapandemie. Dit is zowel per opleidingsniveau als afzonderlijke opleiding in beeld gebracht. Door deze verwachte uitstroom te vergelijken met de feitelijke uitstroom kan worden bepaald in hoeverre de coronapandemie ervoor heeft gezorgd dat jongeren langer in het onderwijs blijven. Om meer zicht te krijgen op de oorzaken daarachter is onder andere gekeken naar het verschil tussen de verwachte en feitelijke aantallen als het gaat om het aantal behaalde diploma's ('studievertraging'), het aandeel jongeren dat na het behalen van het diploma doorstudeert en de uitstroom van jongeren zonder diploma (studie-uitval).

Interviews met jongeren

Vanuit deze groepen streefden we ernaar minimaal 6-10 jongeren te spreken, om een beeld te krijgen van de getroffen jongeren en welke obstakels zij tegenkomen. In januari 2021 zijn we begonnen met de werving. De werving liep tot juni 2021. We hebben zeer uiteenlopende activiteiten ondernomen om de jongeren te werven. De volgende groepen zijn (meerdere keren) benaderd:

- Tientallen jongerenloketten en organisaties met jongerenwerkers;
- Tientallen LinkedIn pagina's voor alumni;
- Tientallen migrantenzelforganisaties;
- Alle RMC-coördinatoren;
- Een tiental organisaties/opleidingen om in contact te komen met extraneus;
- Tientallen hoger onderwijsorganisaties/-opleidingen.

We stuurden deze organisaties een aantrekkelijke flyer met de vraag of zij deze onder de jongeren wilden verspreiden. Op de flyer stond de oproep voor jongeren om deel te nemen aan ons onderzoek. We hanteerden – naast dat de jongeren in de bovengenoemde doelgroepen moesten vallen – nog een aantal selectiecriteria:

- Jongeren in de leeftijd van 16-30 jaar;
- Jongeren die in de zomer van 2019 of daarna afgestudeerd zijn of school hebben verlaten zonder het behalen van een diploma;
- Op zoek zijn naar een baan (die aansluit bij opleidingsrichting en -niveau);
- Geen baan hebben van meer dan drie dagen in de week.

Een groot deel van de benaderde organisaties of personen heeft de flyer voor ons verspreid via e-mail, social media kanalen (LinkedIn, Instagram of Facebook) of face-to-face overhandigd aan jongeren.

Verder hebben wij de flyer uitgezet in ons netwerk en op social mediakanalen. Ook is het onderzoek via persoonlijke contacten binnen verschillende GGD's verspreid onder medewerkers van de coronalijn, waar veel jongeren tijdelijk werkzaam zijn, omdat zij nog geen baan gevonden hebben die aansluit bij hun opleidingsachtergrond. Verder hebben we respondenten gevraagd of zij ons in contact konden brengen met andere jongeren die mogelijk in de doelgroep vielen door de flyer door te sturen of hen te vragen of ze geïnteresseerd zouden zijn (sneeuwbalmethode). Via deze wegen hebben we tot nu toe 23 jongeren geïnterviewd, waarvan de meeste jongeren universitair of hbo geschoold.

Vanaf maart 2021 heeft PlaytoWork – een organisatie die mbo-jongeren matcht aan werkgevers met behulp van een app – ruim 15.000 jongeren tweemaal een e-mail gestuurd met de vraag of zij aan ons onderzoek deel wilden nemen. De jongeren die een e-mail hebben ontvangen, waren geselecteerd op recent afgestudeerd of geen opleiding afgerond, en op zoek naar een baan. In principe zouden deze 15.000 jongeren dus grotendeels binnen onze doelgroep moeten vallen.

Van deze 15.000 jongeren heeft 25 procent de e-mail die zij van PlaytoWork hadden ontvangen, geopend. Slechts 80 jongeren hebben aangegeven mee te willen doen aan ons onderzoek. Uiteindelijk hebben 10 van deze jongeren deelgenomen aan een interview. Ook heeft PlaytoWork een flyer gedeeld op social media; dit heeft niet tot nieuwe inclusies geleid.

113 jongeren gaven via PlaytoWork, de mail of Whatsapp aan deel te willen nemen aan ons onderzoek. We namen dezelfde dag of een dag daarop contact op met deze jongeren, om een afspraak voor een interview in te plannen.

80 van deze jongeren bleken niet bereikbaar of pasten niet binnen onze doelgroep. Via verschillende wegen (bellen, mailen en appen) hebben we meerdere keren contact gezocht met deze jongeren. Wanneer het ons wel lukte contact te krijgen met deze jongeren, bleek dat veel jongeren buiten de doelgroep vielen, bijvoorbeeld omdat ze te oud waren, net gestart waren met hun opleiding of fulltime werkten.

In totaal hebben we tot nu toe 39 jongeren geïnterviewd. Dit aantal is veel lager dan de 60 tot 80 jongeren die we hoopten te interviewen. We hebben meer hbo- en wo-geschoolde jongeren gesproken dan gepland, maar vanuit de andere geselecteerde groepen hebben we minder jongeren gesproken dan waar we naar streefden. De werving verliep veel moeizamer dan verwacht, vooral de mbo-geschoolde jongeren, vsv'ers en jongeren die zonder diploma het hoger onderwijs hebben verlaten. Dit komt deels doordat deze jongeren nergens in beeld zijn: de jongeren staan niet meer in contact met school en hebben nog geen baan. Ook zijn er voor deze jongeren – in tegenstelling tot wo- en hbo-geschoolden – vaak geen actieve alumniverenigingen. Werving via organisaties waar een deel van deze jongeren wel in beeld is (zoals jongerenloketten en RMC-coördinatoren) leverde weinig tot niets op.

Vanwege de moeizame zoektocht naar mbo-studenten en vsv'ers, hebben we de geselecteerde groepen verruimd. Alle mbo-studenten die recent waren afgestudeerd hebben we geïncludeerd, in de hoop hiermee de groep mbo'ers te vergroten. Ook alle vsv'ers konden deelnemen, ongeacht migratieachtergrond of psychische beperking. Daarnaast zijn we wat soepeler omgegaan met het criterium dat we alleen jongeren wilden spreken die in de zomer van 2019 of daarna afgestudeerd zijn. Daarnaast hebben we aan het eind van de wervingsperiode ook ingezet op mbo-2-bol-studenten die bijna gingen afstuderen aan een opleiding die valt binnen de sectoren die zwaar door de coronacrisis getroffen zijn (zoals horeca, toerisme en haarverzorging). Via deze weg zijn op locatie twee groepsgesprekken (dit was een vereiste vanuit de opleiding) afgenomen, waar in het ene groepsgesprek twee jongeren en in het andere groepsgesprek vier jongeren aanwezig waren.

Bijlage B Interviewleidraad

Topiclijst eerste interview (startgesprek)

A. Achtergrond – 5 min.

- Kun je iets vertellen over je zelf? Dus wie ben je, waar woon je, wat vind je leuk om te doen?
  - Wat is je geboortedatum?
  - Waar woon je?
  - In welk land ben jij geboren?
  - In welk land zijn je ouders geboren?

B. Levensdomeinen – 15 min.

- Kun je iets vertellen over je huidige *thuissituatie*?
  - Met wie woon je (bv. ouders, partner)?
  - *Indien X alleen woont:* Hoe vind je het om alleen te wonen?
  - Heb je een of meerdere kinderen? Wonen jouw kinderen/woont jouw kind bij jou? Is de vader/moeder in beeld?
- Kun je iets vertellen over het gezin waarin je opgegroeid bent?
  - Hoeveel broertjes en zusjes heb je? Hoe is het contact met je broertjes/zusjes?
  - Heb je contact met je ouder(s)/verzorger(s)? Hoe ervaar je dat contact?
- Kun je iets vertellen over je *gezondheid*?
  - Voel je je fysiek gezond? Zo niet, welke lichamelijke klachten heb je? In hoeverre belemmert dit je dagelijkse leven?
  - Voel je je mentaal gezond? Zo niet, welke psychische klachten heb je? In hoeverre belemmert dit je dagelijkse leven?
- We willen graag weten hoe het financieel gaat.
  - Heb je genoeg geld om te kopen wat je in het dagelijks leven belangrijk vindt? Waarom wel/niet?
  - Hoe kom je aan geld (baan, uitkering (bijstand of WW-uitkering))?
  - Hebben je ouder(s)/verzorger(s) een baan? Wat voor baan?
  - Welke opleiding hebben je ouder(s)/verzorger(s) gedaan?

C. Schoolloopbaan – 10 min.

- Kun je iets vertellen over wat voor opleiding(en)/onderwijs je gevolgd hebt?
  - Welk niveau heb je gevolgd op de middelbare school?
  - Ben je een keer blijven zitten?
  - Ben je van niveau veranderd?
  - Heb je je middelbare school afgemaakt?
  - Welke studie/opleiding(en) heb je gevolgd? Wanneer heb je je opleiding afgerond?
  - Is er op school aandacht besteed aan het zoeken naar een baan? (Denk hierbij aan hulp bij het opstellen van een CV, sollicitatietraining). *(Oftewel: in hoeverre heb je vanuit school ondersteuning ontvangen in de voorbereiding op het zoeken naar een baan?)*
    - In hoeverre denk je dat deze training je nu helpt bij het zoeken van een baan? Had je hierin graag meer ondersteuning gewild? Zo ja, wat voor ondersteuning?
  - Heb je stage gelopen? Zo ja, was dit verplicht vanuit je studie/opleiding? Hoe vond je je stage?
    - In hoeverre denk je dat het lopen van een stage je nu helpt bij het vinden van een baan?

D. Werkervaring – 10 min.

- Welke *werk(ervaring)* heb je?
  - Werk je op dit moment? Wat voor baan heb je? Voor hoeveel uur per week? Ben je blij/tevreden met je werk? Waarom wel/niet? In hoeverre sluit deze baan aan bij je opleidingsniveau/richting?
  - *Als X niet werkt of een baan zoekt:* sinds wanneer ben je op zoek naar een baan?
  - Wat voor baan zou je graag willen? Waarom? In hoeverre sluit de baan die je zou willen aan bij je opleidingsrichting/niveau of werkervaring?
  - Wat voor bijbanen en/of vrijwilligerswerk heb je gedaan?
    - Heeft corona hier invloed op gehad? (*bijvoorbeeld dat je een baan bent kwijtgeraakt*)
- Wat heb je tot nu toe gedaan om de baan te krijgen die je graag zou willen? (e.*g. netwerkgesprekken, open sollicitaties etc.*)
  - Kun je een schatting geven van hoe vaak je op vacatures hebt gereageerd?
  - Kun je een schatting geven hoe vaak je bent uitgenodigd voor een gesprek?

E. Veerkracht – 10 min.

- In hoeverre voel je je ondersteund door mensen om je heen?
  - Kan je terugvallen op je familie (ouders/verzorgers, broer/zus of eventueel anderen, zoals grootouders of ooms/tantes)? Waarom wel/niet? In hoeverre zijn ze op de hoogte van hoe het met jou gaat? In hoeverre kan je met je familie bespreken hoe je je voelt?
  - Kan je terugvallen op vrienden? Waarom wel/niet? In hoeverre zijn ze op de hoogte van hoe het met jou gaat? In hoeverre kan je met je vrienden spreken over hoe je je voelt?
  - Heb je op dit moment een relatie? Kan je terugvallen op je vriend/vriendin? Waarom wel/niet? In hoeverre is hij/zij op de hoogte van hoe het met jou gaat? In hoeverre kan je met je vriend/vriendin bespreken over hoe je je voelt?
  - Kan je terugvallen op mensen anders dan je familie of vrienden, zoals mensen die je kent van sport, geloofsgemeenschap, hobby, school, buurt? In hoeverre kan je met hen bespreken hoe je je voelt? In hoeverre zijn ze op de hoogte met hoe het met jou gaat?
  - Is er iets wat juist minder goed lukt door je relatie/familie/vrienden (denk hierbij aan het behalen van goede schoolresultaten, drank-/drugsgebruik, vrienden die een slechte invloed hebben)? *(In andere woorden: Zijn er dingen waarmee je relatie/familie/vrienden je in de weg staan?)*

F. Ondersteuning bij het zoeken naar een baan – 10 min

- In hoeverre word je ondersteund door mensen uit je omgeving bij het zoeken van een baan?
  - Zo ja, hoe ziet deze ondersteuning eruit? Wat vind je hiervan? (In andere woorden: *wat doen ze precies om je te helpen?)* (Doorvragen naar ondersteuning van mensen uit het sociaal netwerk die onder D belangrijk voor jongere blijken te zijn).
- Ontvang je ondersteuning vanuit de gemeente/UWV (*overheidsinstantie die je o.a. kan helpen bij het zoeken naar een baan*) bij het zoeken van een baan? (e.g. jongerenloket, job coaching etc.).
  - Zo ja, hoe ziet deze ondersteuning eruit? Wat vind je van deze ondersteuning? Raad je deze ondersteuning aan bij andere werkzoekende jongeren? Waarom wel/niet?
- Ben je tevreden met de ondersteuning die je nu krijgt? Zou je meer ondersteuning willen krijgen? Zo ja, welke ondersteuning zou voor jou fijn zijn?

G. Coronacrisis – 10 min

- Wat is volgens jou het effect van de coronacrisis op jouw zoektocht naar een baan? Merk je een verschil in het proces van het zoeken naar een baan voor en tijdens de coronacrisis?

    - Zo ja, wat is er veranderd tijdens de coronacrisis? (*Denk bijvoorbeeld aan baangarantie – verschil in het aantal vacatures voor en tijdens de coronacrisis*)
- Hoe ervaar je het proces van het zoeken naar een baan die je graag wilt? Heb je er vertrouwen in dat je zo'n soort baan zal vinden?
    - In hoeverre beïnvloedt de coronacrisis dit toekomstbeeld?

H. Afsluiten – 5 min

Afspraken maken voor het volgende interview, e.g. wanneer en op welke manier contact opnemen. Respondent bedanken voor deelname.

“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 winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2021-07
ISBN 978-12-3456-789-0

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 © 2021 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit magazine mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roeterstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl