

VERSTERKING VAN DE STARTPOSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

INTERVENTIES EN WERKZAME MECHANISMEN VOOR MBO-
STUDENTEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek

Rba

ResearchNed

VU  **VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

AUTEURS

KOEN VAN DER VEN, TYAS PREVOO, HARRIËT PRINS, BAS TER WEEL (SEO ECONOMISCH ONDERZOEK)
ROOS GEURTS, ARDITA MUJA, MARIEKE DE VISSER (RESEARCHNED)
MAURICE CRUL, ZAKIA ESSANHAJI (VRIJE UNIVERSITEIT)
RUUD BAARDA (RUUD BAARDA ADVIES)

MET SUBSIDIE VAN

NATIONAAL REGIEORGaan ONDERWIJSONDERZOEK

PROJECTNUMMER 40.5.20497.007

AMSTERDAM, JANUARI 2024

Samenvatting

Jongeren met een migratieachtergrond ervaren belemmeringen bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Acht interventies zijn onderzocht die deze belemmeringen verminderen, gericht op jongeren en/of werkgevers. Zowel interventies voor jongeren als voor werkgevers kunnen positieve impact hebben, maar duurzame opschaling en monitoring van resultaten zijn essentieel voor succes. Het vergroten van de bekendheid van het succes van interventies, het objectiveren van sollicitatieprocedures en het betrekken van diverse belanghebbenden voor een effectieve aanpak is aan te bevelen.

Het onderzoek

Jongeren met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met belemmeringen bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. De achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt kan gedeeltelijk worden verklaard aan de hand van in data geobserveerde kenmerken zoals de opleidingskeuzes, vooropleidingen, studieduur en afstudeercijfers. Beschikbare onderzoeken wijzen op verschillen in arbeidsmarktrelevante vaardigheden, zoekgedrag, netwerken en arbeidsmarktdiscriminatie als verklaring voor het onverklaarde deel in de startpositie na een mbo-opleiding.

Dit onderzoek richt zich op het evalueren van (acht) interventies om de arbeidsmarkttoetreding van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond te verbeteren. Daarbij zijn de effectiviteit, impact en potentie voor opschaling onderzocht. De interventies zijn geselecteerd na het uitvoeren van een haalbaarheidsstudie, waarbij bereidheid en mogelijkheid tot onderzoeken doorslaggevend waren. Daarnaast zijn twee interventies op verzoek van het ministerie van OCW toegevoegd en hebben de onderzoekers zelf een interventie ontworpen in overleg met NRO. De volgende interventies zijn onderzocht:

1. Kandidatenmarkt (vanuit de voorstudie);
2. Play to Work (vanuit de voorstudie);
3. Selecteren zonder vooroordelen (vanuit de voorstudie);
4. Stagemakelaar (verzoek ministerie van OCW);
5. Stagematching (verzoek ministerie van OCW);
6. Storytelling arbeidskansen (vanuit de voorstudie);
7. Vignettenstudie bij werkgevers (opgezet door onderzoekers); en
8. Netwerklunches (uitvloeisel van Vrijdagmiddag Couscous vanuit de voorstudie).

De inzichten uit de afzonderlijke evaluaties zijn gebundeld en nader geanalyseerd om de onderzoeksvragen van het overkoepelend onderzoek te beantwoorden. Deze analyse heeft plaatsgevonden door dwarsverbanden te leggen tussen de interventies op aspecten als de doelgroep, fase van overgang onderwijs-arbeidsmarkt waarop wordt aangegrepen met de interventie, verklaringen voor succesvolle overgang, mechanismen waarlangs de interventie (potentieel) werkt en de impact die het heeft bewerkstelligd. Middels meerdere co-creatiesessies met relevante stakeholders zijn de belangrijkste resultaten gevalideerd.

Doelgroepen, mechanismen en impact

Er is momenteel een breed pakket aan interventies beschikbaar, die op verschillende manieren gericht zijn op het versterken van de startpositie op de arbeidsmarkt van mbo-studenten. Dat gaat via het verbeteren van de relevante werkervaring, arbeidsmarktrelevante vaardigheden, sociale netwerken/zoekstrategie of via het verminderen van bestaande arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch. Grofweg zijn de interventies in te delen in interventies die vooral gericht zijn op de student en interventies die meer gericht zijn op de werkgever. We zien dat interventies gericht op jongeren zich voornamelijk richten op de eerste drie verklaringen. Interventies gericht op werkgevers richten zich voornamelijk op de verklaring en bewustwording van mogelijke arbeidsmarktdiscriminatie.

Tabel S.1 Interventies gericht op werkgevers richten zich op het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie en culturele mismatch, interventies gericht op jongeren zijn meer divers

Verklaringen voor succesvolle overgang (binnen invloedssfeer tijdens opleiding)	Gericht op jongeren				Gericht op werkgevers en jongeren		Gericht op werkgevers	
	Stagemakelaar	Netwerklunches	Storytelling Arbeidskansen	Kandidatenmarkt	PlayToWork	Stagematching	Training Selecteren zonder vooroordelen	Gestructureerde cv-beoordeling
1. Relevante werkervaring	+					+		
2. Arbeidsmarktrelevante vaardigheden	+	+	+	+		+/-		
3. Sociale netwerken/zoekstrategie	+	+		+	+	-		
4. Arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch	+?	+?			+	+	+	+

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

De impact die de interventies weten te bewerkstelligen is niet altijd hard vast te stellen. Het empirische bewijs van de impact en effecten is minder ‘hard’ dan een zuivere effectmeting. Desalniettemin zien we dat zowel de interventies gericht op jongeren als de interventies voor werkgevers een positieve impact kunnen hebben op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Deelnemers aan interventies geven over het algemeen aan enthousiast en tevreden te zijn over hun deelname. Jongeren met een migratieachtergrond verwerven relevante competenties, vaardigheden of werkervaring via het verkrijgen van een stage of het vergroten van zelfvertrouwen en zelfinzicht; ze bouwen (mogelijk) aan hun sociale netwerk of hebben een effectievere zoekstrategie doordat ze eenvoudiger in contact komen met werkgevers of laagdrempeliger kunnen solliciteren; er is (mogelijk) minder invloed van stereotypen door het verbeterde contact tussen werkgevers en de doelgroep.

De interventies gericht op werkgevers zorgen voor standaardisering en objectivering van sollicitatieprocedures. Het komt ook voor dat een interventie (Stagematching) minder positief uitpakt. De oorzaak is dat het op voorhand niet duidelijk is dat de interventie (mbo-scholen verzorgen de matching tussen student en stagebedrijf) een verbetering van de situatie oplevert (mbo-scholen weten niet altijd wat een goede match is).

Verduurzaming

Sommige van de onderzochte interventies zijn maatwerk, andere hebben een meer generieke aanpak. Van maatwerktrajecten is duidelijk dat ze moeilijker opschaalbaar zijn dan trajecten met een meer generieke aanpak. Veel interventies zijn echter nog wel relatief kleinschalig en leunen op enkele sleutelpersonen. Dit maakt de interventies kwetsbaar, maar is tegelijkertijd ook een kracht omdat diepgaande kennis over de werkzame mechanismen wordt opgedaan.

Andere belangrijke randvoorwaarden voor duurzaam succes van interventies zijn duidelijkheid over de doelgroep, digitale bereikbaarheid, heldere aanpak en resultaten, goede begeleiding, relatie met het onderwijs en samenwerking met andere partijen. Het monitoren van resultaten van de interventies is ook cruciaal om de aanpak bij te sturen, dat gebeurt bij de onderzochte interventies nog maar weinig. Het feit dat er nog maar weinig goed gedragen interventies te vinden zijn die al duurzaam zijn opgeschaald, benadrukt de noodzaak van dit onderzoek.

Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek zijn er concrete aanbevelingen opgesteld voor mbo-instellingen, werkgevers, de interventies die zijn onderzocht en beleidsmakers.

Mbo-instellingen	Werkgevers	Interventies	Beleidsmakers
<ul style="list-style-type: none"> • Wees bekend met de beschikbare interventies • Sommige interventies zijn ook zelf op te zetten • Financiële ondersteuning en facilitering zijn cruciaal voor verduurzaming van interventies 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectievere sollicitatieprocedure kan leiden tot betere werknemers • De meeste aangedragen aanpassingen zijn kosteloos en ook geschikt voor kleine organisaties • Het tegengaan van arbeidsmarkt-discriminatie moet gedragen worden in alle lagen van de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg dat de interventie aansluit bij bestaande sollicitatieprocedures en weinig aanpassingen vereisen • Vergroot bekendheid onder de doelgroep en maak inzichtelijk wat de opbrengsten zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventueel is het SBB een geschikte partner om de bekendheid van de interventies te vergroten, zeker in het bereiken van kleine bedrijven • Bij erkenning van leerbedrijven zou (verplichting tot) objectief selecteren een plek kunnen krijgen, wat spillover- effecten kan hebben voor selectie van reguliere werknemers

Inhoudsopgave

Samenvatting		i	
1	Inleiding	1	
	1.1	Achtergrond	1
	1.2	Deelrapportage	2
	1.3	Onderzoeksopzet	3
	1.4	Definities	5
	1.5	Leeswijzer	5
2	Acht interventies ter versterking van de arbeidsmarktpositie	6	
	2.1	Stagemakelaar	7
	2.2	Netwerklunches	8
	2.3	Storytelling Arbeidskansen	9
	2.4	Kandidatenmarkt	10
	2.5	PlayToWork	11
	2.6	Training selecteren zonder vooroordelen	12
	2.7	Stagematching	13
	2.8	Gestructureerde cv-beoordeling (vignettenstudie)	14
3	Doelgroepen, werking en impact van interventies	16	
	3.1	Doelgroep	16
	3.2	Fases, verklaringen en mechanismen	17
	3.3	Impact	21
	3.4	Conclusies	23
4	Verduurzaming van de interventies	25	
	4.1	Randvoorwaarden voor verduurzaming	25
	4.2	Ruimte voor verbetering	28
	4.3	Co-creatiesessie	29
	4.4	Conclusies	30
5	Conclusie onderzoek	31	
	5.1	Beantwoording onderzoeksvragen	31
	5.2	Reflectie: roadmap voor een 'ideale' interventie	32
	5.3	Aanbevelingen	33
Referenties		35	

1 Inleiding

Jongeren met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met belemmeringen bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Factoren als gebrekkige vaardigheden en netwerken, gedrag bij het zoeken naar werk en discriminatie dragen bij aan deze belemmeringen. Dit onderzoek evalueert (acht) interventies om de arbeidsmarkttoetreding van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond te verbeteren, waarbij de effectiviteit, impact en potentie voor opschaling centraal staan.

1.1 Achtergrond

Hoewel het onderwijsniveau van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond de afgelopen jaren is gestegen, vertaalt deze ontwikkeling zich niet goed naar een soepelere intrede op de arbeidsmarkt (CBS, 2020). Diverse onderzoeken tonen aan dat de overgang naar de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond minder goed verloopt dan die van jongeren zonder migratieachtergrond (o.a. Bisschop et al., 2020; Meng et al., 2016). In het mbo is de kloof tussen deze groepen groter dan in het hbo en wo: mbo'ers met een migratieachtergrond zijn vaker werkloos en doen er langer over om een baan te vinden die aansluit bij de opleiding (Bisschop et al., 2020). Deze kloof is tijdens de coronapandemie verder vergroot (Bussink et al., 2022).

De achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt kan gedeeltelijk worden verklaard aan de hand van in data geobserveerde kenmerken zoals de opleidingskeuzes, vooropleidingen, studieduur en afstudeercijfers. Bisschop et al. (2020) laten zien dat een deel van de verschillen echter overeind blijft als gecontroleerd wordt voor deze kenmerken. Onderzoeken wijzen op verschillen in arbeidsmarktrelevante vaardigheden, zoekgedrag, netwerken en arbeidsmarktdiscriminatie als verklaring voor dit onverklaarde verschil in de startpositie na een mbo-opleiding.

De ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zetten zich gezamenlijk in voor jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang van school naar werk. Via het onderzoeksprogramma 'Gelijke kansen richting de toekomst' van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) willen de ministeries meer zicht krijgen op de mogelijkheden om de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond bij deze overgang te versterken.

Dit programma is onderverdeeld in twee thema's. Het eerste thema gaat in op de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond in het vmbo. Het tweede thema richt zich op de intrede op de arbeidsmarkt vanuit het mbo. Een manier om de startpositie van jongeren te versterken is via interventies die zich (onder meer) richten op de eerdergenoemde arbeidsmarktrelevante kenmerken. Dergelijke interventies staan centraal in dit onderzoek, dat zich richt op het tweede thema: de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit het mbo. De volgende onderzoeksvragen staan centraal in dit onderzoek:

1. Hoe werken interventies om de arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken?

2. Welke impact en effecten hebben deze interventies op de arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond?
3. Lenen succesvolle interventies zich voor opschaling en/of een transfer, en zo ja, onder welke condities?

Deze onderzoeksvragen zijn beantwoord door middel van evaluatie van interventies en programma's die zich richten op de versterking van de overgang naar de arbeidsmarkt van mbo'ers met een migratieachtergrond. Daarvoor zijn interventies/programma's geselecteerd die in potentie kansrijk zijn bij de versterking van de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Deze rapportage doet verslag van de aanpak van de evaluatie van de interventies, beschrijft elke interventie in het kort en beschrijft de uitkomsten van de evaluaties middels het beantwoorden van de drie bovengenoemde onderzoeksvragen. Van (de evaluatie van) de afzonderlijke interventies zijn separate rapportages verschenen. In Hoofdstuk 2 zijn deze evaluaties samengevat en zijn verwijzingen opgenomen naar de volledige rapportages.

1.2 Deelrapportage

Eerder is een deelrapportage verschenen (Bisschop et al., 2021) die antwoord geeft op de onderzoeksvraag die voorafgaat aan de onderzoeksvragen die centraal staan in het huidige rapport, namelijk: Welke factoren verklaren een succesvolle arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond? De hoofdbevindingen uit deze eerste deelrapportage vatten we hieronder samen.

De empirische analyse in het voorgaande onderzoek identificeert een aantal verklaringen voor een succesvolle, dan wel minder succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ten eerste is er een aantal verklaringen die te maken hebben met factoren die gedurende de mbo-studie en de overgang naar de arbeidsmarkt niet beïnvloedbaar zijn. Het gaat dan om de arbeidsmarktomstandigheden (is er sprake van krapte, in welke mate is diversiteit 'gewoon?'), maar vooral om eerder gemaakte opleidingskeuzes. Zo biedt een BOL-opleiding een minder goed perspectief op een succesvolle intrede en zijn sommige opleidingsrichtingen zoals Economie en administratie en Media en vormgeving veel minder kansrijk dan opleidingsrichtingen als Techniek en procesindustrie en Veiligheid (en sport).

De bepalende factoren voor een succesvolle arbeidsmarktintrede die wél binnen de invloedssfeer van de student, de opleiding of de werkgever liggen, kunnen worden ingedeeld in vier categorieën: relevante werkervaring, arbeidsmarktrelevante vaardigheden, het sociale netwerk/de zoekstrategie en arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch. Relevante werkervaring bleek zeer belangrijk te zijn voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ten aanzien van arbeidsmarktrelevante vaardigheden zorgen met name sollicitatievaardigheden, taalbeheersing en communicatievaardigheden voor goede kansen bij de arbeidsmarktintrede. De omvang van het sociale netwerk en het type sociale netwerk bepalen deels het succes bij de arbeidsmarktintrede, omdat ze de zoekstrategie van mbo'ers beïnvloeden. Ten slotte is er in sommige regio's en sectoren sprake van meer arbeidsmarktdiscriminatie dan in andere regio's en sectoren. Geïnterviewden gaven aan dat dit samenhangt met de ervaren personeelstekorten in de sector.

Op deze uitkomsten is voortgebouwd in de evaluaties waar het huidige rapport verslag van doet, door aan deze variabelen aandacht te besteden bij het bestuderen van de interventies.

1.3 Onderzoeksofzet

Uitgangssituatie huidig onderzoek

De kern van het huidige onderzoek is de evaluatie van mogelijk kansrijke interventies. Als uitgangspunt voor de interventies is gebruikgemaakt van een overzicht van het Verwey Jonker Instituut dat al eerder is opgesteld en een voorstudie vormt voor het huidige onderzoek.¹ In deze voorstudie zijn 31 interventies beschreven.

Met behulp van deskresearch zijn deze 31 interventies geanalyseerd om vast te stellen of ze passen in het voorgenomen onderzoek. Daarbij zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Looptijd: loopt de interventie nog steeds?
- Omvang: heeft de interventie voldoende deelnemers?
- Opschaalbaarheid: is de interventie in potentie opschaalbaar?
- Doelgroep: is de interventie gericht op het versterken van de positie van mbo'ers met een (niet-westerse) migratieachtergrond?

Op basis van deze criteria blijven dertien van deze interventies over die in aanmerking komen voor de volgende stap in het onderzoek.

Nadere selectie van interventie

De dertien interventies die in de eerste stap van dit onderzoek zijn geselecteerd, zijn in de tweede fase van het onderzoek nader geanalyseerd. Deze analyse is uitgevoerd door allereerst met contactpersonen van elk van de interventies een afspraak te maken voor het uitvoeren van een haalbaarheidsstudie. Het doel van de haalbaarheidsstudie was meerledig:

- verzamelen van nadere informatie over de interventie zelf (wat is de aanpak, wat is de doelgroep, sinds wanneer wordt de interventie aangeboden, hoeveel deelnemers zijn er (geweest) en wat zijn de ervaringen?);
- peilen van de bereidheid van de contactpersonen om aan het onderzoek mee te werken; en
- nagaan of de interventie in principe te onderzoeken zou zijn binnen de doelstellingen en looptijd van het huidige onderzoek.

Nadat een gesprek heeft plaatsgevonden met de contactpersoon en deze (al dan niet onder voorbehoud) positief is over deelname aan het onderzoek, is een eerste uitwerking gemaakt van een onderzoeksplan en is dit voorgelegd aan de contactpersoon. Tegelijkertijd zijn de uitkomsten van de afzonderlijke haalbaarheidsstudies besproken in het onderzoeksteam, om waar mogelijk ervoor te zorgen dat een variatie aan interventies (en werkzame mechanismen) onderdeel is van studie.

In de fase van de haalbaarheidsstudie zijn meerdere interventies afgevallen. Redenen hiervoor zijn dat het programma eindigde, de initiatiefnemers niet mee willen of kunnen werken aan het onderzoek of dat het programma (nagenoeg) stilligt vanwege de COVID-19 pandemie. Na afronding van de haalbaarheidsstudies kunnen vijf interventies worden geëvalueerd.

Deze vijf zijn aangevuld met drie andere interventies. Twee daarvan zijn toegevoegd op verzoek van het ministerie van OCW vanwege gericht beleid dat aansluit bij het thema van het onderzoek. De derde interventie is door de onderzoekers zelf ontworpen in overleg met NRO. Er is voor gekozen om een interventie op te zetten en te onderzoeken op het gebied van werving en selectie. De aanleiding hiervoor is tweeledig: het geplande aantal van

¹ Dit overzicht en bijbehorende typering van de interventies is te vinden op de bijbehorende onderzoekspagina van NRO: <https://www.nro.nl/onderzoeksprojecten/programmeringsonderzoek-en-praktijkbegeleiding-voor-evaluatieonderzoek-interventies-overgang-mbo-arbeidsmarkt>

tien interventies om te evalueren is nog niet gerealiseerd en mechanismen rondom werving en selectie zijn nog onvoldoende vertegenwoordigd in het totaal aan interventies, terwijl dit op basis van het vooronderzoek wel een belangrijke invalshoek lijkt te zijn.

Op deze wijze is er een totaal van acht interventies om te evalueren:

1. Kandidatenmarkt (vanuit de voorstudie);
2. Play to Work (vanuit de voorstudie);
3. Selecteren zonder vooroordelen (vanuit de voorstudie);
4. Stagemakelaar (verzoek ministerie van OCW);
5. Stagematching (verzoek ministerie van OCW);
6. Storytelling arbeidskansen (vanuit de voorstudie);
7. Vignettenstudie bij werkgevers (opgezet door onderzoekers);
8. Netwerklunches (uitvloeisel van Vrijdagmiddag Couscous vanuit de voorstudie).

Onderzoek per interventie

Per interventie die op basis van de haalbaarheidsstudie bestudeerd kan worden, is het onderzoeksplan nader uitgewerkt. Voor de aanpak van de evaluatie per interventie, verwijzen we naar de rapportages per interventie. Voor elk onderzoeksplan gelden vier fasen als raamwerk: de probleem- en interventieanalyse, de effectmeting, de verklarende evaluatie en het opschalingsplan.

1. Probleem- en interventieanalyse

In deze fase staat het model van de CIMO-analyse centraal. CIMO-configuraties geven inzicht via welke mechanismen (M) de gebruikte interventies (I) tot gewenste uitkomsten moeten leiden (O), rekening houdend met de context (C). CIMO-configuraties zijn een weergave van de praktijktheorie van de uitvoerders. Ze worden samengesteld op basis van documentanalyse en gesprekken met praktijkexperts. Uit de CIMO-configuratie wordt duidelijk met welk doel de interventie is opgezet, wat de voornaamste doelgroep is en wat de belangrijkste uitkomstmaten zijn.

2. Impactmeting

Per interventie is een opzet uitgewerkt voor een effectmeting. Uitgangspunt daarbij is dat, indien mogelijk, een controlegroep is gevormd van een groep studenten/deelnemers met vergelijkbare kenmerken die niet deelnemen aan de interventie, zodat zo zuiver mogelijk kan worden vastgesteld wat het effect van de interventie is.²

3. Verklarende evaluatie

Als derde fase is per interventie in de onderzoeksopzet uitgewerkt hoe er een verklarende evaluatie plaatsvindt. Deze verklarende evaluatie dient ertoe om, door middel van reflectie op de gevonden effecten met betrokkenen, een duidelijker beeld te vormen van de werkzame bestanddelen (of: mechanismen) van de interventie.

4. Verduurzaming

Als vierde fase is uitgewerkt hoe een opschalingsplan gemaakt kan worden. Dit opschalingsplan moet zicht geven op de succes- en faalfactoren, aandachtspunten bij de uitvoering en manieren om de impact te maximaliseren.

² Tijdens het onderzoek is bij meerdere interventies gebleken dat het een uitdaging is om een controlegroep samen te stellen of voldoende respons te verkrijgen. Daar is zo goed en zo kwaad als dat kon mee omgegaan, bijvoorbeeld door extra uitvraagrondes. Indien dat niet mogelijk bleek is genoeg genomen met minder zeggingskracht van de evaluatie. Een les die onderzoekers hieruit getrokken hebben, is dat er voor onderzoeksmethodes gekozen moet worden die minder afhankelijk zijn van aantallen respons en/of controlegroep.

Nadat de evaluaties van individuele interventies hebben plaatsgevonden, is per interventie een onderzoeksrapportage geschreven. Deze rapportage is voorgelegd aan de contactpersonen van de interventie, zodat zij ontbrekende informatie kunnen aanvullen en feitelijke onjuistheden gecorrigeerd worden.

Integratie

De inzichten uit de afzonderlijke evaluaties zijn gebundeld en nader geanalyseerd om de onderzoeksvragen van het overkoepelende onderzoek te beantwoorden. Deze analyse heeft plaatsgevonden door dwarsverbanden te leggen tussen de interventies op aspecten als de doelgroep, fase van overgang onderwijs-arbeidsmarkt waarop het ingaat, verklaringen voor succesvolle overgang, mechanismen waarlangs de interventie (potentieel) werkt en de impact die het heeft bewerkstelligd. Als laatste is in de wetenschappelijke literatuur gekeken en met (de personen achter) de interventies gesproken over de randvoorwaarden voor duurzame voortzetting en opschaling. Hieruit zijn de belangrijkste factoren gedestilleerd waarover tijdens meerdere co-creatiesessies met relevante stakeholders verder is gesproken.

1.4 Definities

Dit onderzoek gaat over de overgang van mbo'ers, specifiek mbo'ers met een migratieachtergrond, naar de arbeidsmarkt. In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel, de eerste deelrapportage en in veel bestaande literatuur wordt gesproken van mensen zonder migratieachtergrond, mensen met een westerse migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. In februari 2022 heeft het CBS besloten over te gaan op een andere manier van publiceren hierover³, waarbij onder meer het onderscheid tussen westers en niet-westers niet meer wordt gebruikt. We maken daarom ook in deze rapportage geen gebruik meer van dit onderscheid.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk zijn de acht interventies die in dit onderzoek zijn geëvalueerd kort beschreven. Hoofdstuk 3 legt de interventies naast elkaar en kijkt naar overeenkomsten en verschillen met betrekking tot doelgroepen, werking en impact. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de factoren die van belang zijn bij de verduurzaming van interventies en signaleert de belangrijkste knelpunten. Hoofdstuk 5 concludeert.

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>

2 Acht interventies ter versterking van de arbeidsmarktpositie

In het onderzoek zijn van acht interventies de aanleiding, doelgroep, inhoud en impact onderzocht. De beknopte uitkomsten van deze evaluaties zijn in dit hoofdstuk weergegeven.

Van de acht onderzochte interventies zijn in dit hoofdstuk het 'wat', 'wie', 'waarom' en 'waartoe' op een rij gezet. Het 'wat' refereert naar wat de interventie inhoudt. Het 'wie' gaat over de doelgroep van de interventie en alle betrokken partijen. Het 'waarom' is de aanleiding waarom de interventie tot stand is gekomen. Als laatste geeft het 'waartoe' de hoofdconclusies uit de impactmeting van de interventies.

2.1 Stagemakelaar

Wat

De aanpak van de stagemakelaar bestaat uit het bieden van maatwerkbegeleiding aan studenten bij het vinden van een stage. De stagemakelaar achterhaalt met de studenten wat hun voorkeuren en vaardigheden zijn, brengt over welke houding van ze verwacht wordt, werkt aan sollicitatievaardigheden en ondersteunt bij het contact leggen met een bedrijf. Het netwerk van de stagemakelaar is hierin belangrijk.

Wie

De doelgroep is verschillend tussen Rotterdam en Startpunt Nieuw-West in Amsterdam. In Nieuw-West bestaat de doelgroep uit vmbo-leerlingen en studenten in het mbo en hbo. In Rotterdam is de aanpak gericht op mbo-2. Het gaat in beide gevallen om leerlingen/studenten die geen stageplek kunnen vinden. De stagemakelaar is een medewerker van de gemeente of mbo-instelling met een uitgebreid netwerk die goed met jongeren kan omgaan. Verder zijn bedrijven/organisaties betrokken als aanbieders van stageplekken.

Waarom

Bij de gemeente Amsterdam kwamen signalen binnen dat studenten kampten met stageproblemen. De stageproblematiek speelde ook op landelijk niveau, en het werd duidelijk dat in Amsterdam Nieuw-West een aanzienlijk deel van de studenten geen stageplek kon vinden. Het idee om ook een stagemakelaar in Rotterdam op te zetten is ontstaan na een gesprek met het ministerie van OCW waarin de werkzaamheden van stagemakelaars uit Amsterdam ter sprake kwamen. De problematiek uit Amsterdam werd herkend.

Waar toe

De mbo'ers die geholpen zijn door stagemakelaars, zijn zeer tevreden over de ondersteuning. Betrokkenen geven aan dat een deel van hen zonder hulp van de stagemakelaar zou zijn uitgevallen uit het mbo. Een bijkomend voordeel van de stagemakelaar is dat deze door het intensieve contact met bedrijven het netwerk van stagebedrijven uitbreidt. Afhankelijk van de aard en de omvang van de stageproblematiek, kan de stagemakelaar op verschillende manieren gepositioneerd worden, van meer intensief en persoonlijk, tot generieker waarbij een groter aantal studenten geholpen kan worden.

Bisschop, P., Baarda, R., & van der Ven, K. (2021). *De Stagemakelaar. Evaluatie van het project startpunt Nieuw-West Amsterdam en Albeda Rotterdam*. SEO-rapport nr. 2021-62. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. <https://www.seo.nl/publicaties/de-stagemakelaar/>

2.2 Netwerklunches

Wat

Netwerklunches zijn laagdrempelige lunches waar leerlingen of studenten (veelal met een migratieachtergrond) in gesprek gaan met lokale ondernemers. Een deel van de leerlingen maakt de lunch en serveert deze uit, terwijl andere leerlingen samen met de ondernemers aan tafel zitten en met elkaar in gesprek gaan.

Wie

Het initiatief is in het algemeen bedoeld voor Rotterdamse jongeren in een kwetsbare positie en moet helpen om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan, bij te dragen aan talentontwikkeling en te zorgen voor verruiming van het netwerk van jongeren en het vergroten van hun zelfredzaamheid. Tegelijkertijd met de jongeren nemen ook betrokken lokale deelnemers deel aan de lunches, die op hun beurt kennismaken met jongeren met wie ze anders niet snel in aanraking zouden komen. Bijkomend voordeel voor ondernemers is dat zij ook hun eigen netwerk kunnen uitbreiden door in gesprek te gaan met de andere aanwezige ondernemers.

Waarom

Het idee voor de Netwerklunches komt voort uit de lastige positie waarin veel jongeren zich bevinden. De initiatiefnemer benoemt dat jongeren vaak geen (goed) netwerk hebben en ook niet weten hoe ze moeten netwerken en bovendien te maken hebben met negatieve beelden die bestaan over jongeren met een migratieachtergrond, die hun kans op een baan of stageplek negatief beïnvloeden.

Waar toe

De Netwerklunch werkt vanuit het uitgangspunt dat in contact komen met mensen met een andere achtergrond kan bijdragen aan een bredere blik en betere kansen. De bredere blik geldt daarbij voor zowel de jongeren als de ondernemers; beide groepen komen in gesprek met iemand die ze in het dagelijks leven minder vanzelfsprekend ontmoeten. De ondernemer kan hierdoor nieuw potentieel aanboren en eventuele (voor)oordelen bijstellen. De jongere krijgt de kans om organisaties en mensen te leren kennen en te ontdekken welke loopbaanpaden, beroepen en studies er bestaan die de jongere mogelijk nog niet kende. Het streven is om zelfkennis, -inzicht en zelfvertrouwen van deelnemende jongeren te versterken. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat de ondernemers tijdens de lunch een open, wederkerig gesprek willen en kunnen voeren waardoor de leerling, als die dat nodig heeft, kan "ontdooien" en in gesprek durft en wordt aangemoedigd om initiatief te nemen.

De Netwerklunch is onderzocht bij vmbo'ers, omdat het programma gedurende het onderzoek niet bij mbo'ers is ingezet. De lage aantallen geïnterviewde deelnemers laten geen harde conclusies toe. De indruk van betrokkenen (begeleiders, docenten) is dat de jongeren door de lunch groeien in zelfvertrouwen. Ondernemers geven ook aan de gesprekken als plezierig te hebben ervaren en in sommige gevallen ook positief verrast te zijn over de ideeën, plannen en motivatie van de leerlingen.

Prevo, T., & De Visser, M. (2024). *Evaluatie Netwerklunches*. SEO-rapport nr. 2024-09. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. *Online publicatie volgt*.

2.3 Storytelling Arbeidskansen

Wat

Door middel van Storytelling, het werken met echte verhalen om veranderingen te stimuleren, richt het Storytelling Centre zijn trainingen op persoonlijke groei van deelnemers. Het centrale uitgangspunt is dat mensen via hun eigen verhaal kunnen onderzoeken waar hun kracht ligt: "Door je eigen verhaal beter te kennen, werk je aan mentale weerbaarheid en weet je beter waar je voor staat. Dat kan uiteindelijk helpen in je toekomstige stappen". Storytelling Arbeidskansen bestaat uit een programma van meerdere sessies van een paar uur per sessie. Tijdens de sessies worden vier fases doorlopen (teambuilding, creativiteit opwekken, bewustzijn creëren, verhalen maken en delen). De eerste drie fases leiden samen tot de laatste fase: verhalen maken en delen. Het doorlopen van de afzonderlijke fases is nodig om de laatste fase tot een succes te maken, zo geven de aanbieders van het programma aan. Programma's worden altijd op maat gemaakt.

Wie

Eén van de doelgroepen waar Storytelling Centre mee werkt is mbo-studenten. Andere doelgroepen zijn scholieren, werkzoekenden, mensen in een sociaal isolement, dakloze jongeren, vluchtelingen, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt maar ook de professionals die deze doelgroepen begeleiden. Het zijn met name kwetsbare groepen, of opdrachten met een maatschappelijk/sociaal karakter. Het programma is ontwikkeld door het Storytelling Centre en wordt gegeven door haar trainers. Er zijn verder geen andere partijen betrokken, behalve de mbo-instelling als opdrachtgever.

Waarom

De oprichters van Storytelling Centre komen uit de theaterwereld en leerden daar de kracht van het vertellen van verhalen kennen. Een kleine tien jaar geleden zijn zij gaan onderzoeken wat er nog meer mogelijk is met storytelling. Er was dus niet een specifiek probleem rondom jongeren en arbeidsmarktkansen dat om een oplossing vroeg en waarvoor deze interventie is ontwikkeld. Er was vooral het vermoeden dat storytelling ook buiten het theater meerwaarde kon hebben voor mensen. Het proces van het ontwikkelen van een interventie is doorgaans andersom: er is een probleem en er wordt een interventie ontwikkeld om dit op te lossen. Bij Storytelling was de methode er al en is deze toegepast op een probleem in een heel andere context.

Waar toe

De evaluatie van Storytelling Arbeidskansen heeft om diverse redenen plaatsgevonden bij een beperkte groep mbo-studenten, waarvan een klein deel een migratieachtergrond. Door deze kleine groep was het niet mogelijk om op een betrouwbare manier statistische analyses uitvoeren om de impact van de training vast te stellen. De deelnemers vinden zichzelf na deelname aan het programma vaker best creatief, durven vaker makkelijk te praten in een groep, weten vaker goed wat ze willen en voelen zich vaker op hun gemak op de opleiding. Er is gezien de kleine aantallen geen zekerheid over of dit een werkelijke verandering in plaats van een toevallig verschil betreft.

De Visser, M., & van der Ven, K. (2023). *Evaluatie Storytelling Arbeidskansen*. SEO-rapport nr. 2023-72. Amsterdam: ResearchNed en SEO Economisch Onderzoek. *Online publicatie volgt.*

2.4 Kandidatenmarkt

Wat

De Kandidatenmarkt (KM) is een stichting die jongeren (met en zonder migratieachtergrond) met een specifieke hulpvraag en middels een individueel of groepsbegeleidingstraject onder andere begeleidt bij (zaken die) de overgang naar en het behoud van een positie op de arbeidsmarkt (kunnen bemoeilijken) en bij andere sociaal-emotionele en financiële ontwikkelingsvragen. Jongeren worden in een begeleidingstraject op een laagdrempelige en vrijwillige basis zelfredzaam gemaakt zodat zij zelfstandig kunnen netwerken, solliciteren, financieel gezond blijven en een baan kunnen bemachtigen dan wel behouden.

Wie

De KM is specifiek gericht op jongeren vanaf zestien jaar die een sociaal-emotionele of financiële hulpvraag hebben. Hoewel het initieel ging om jongeren die begeleiding nodig hadden met de (over)stap naar de arbeidsmarkt en het behouden van een arbeidsmarktpositie, is de doelgroep verder uitgebreid in de loop der jaren naar jongeren die bijvoorbeeld schulden hebben of een laag zelfbeeld hebben. Daarmee richt de KM zich voornamelijk op jongeren die een kwetsbare positie hebben, zogeheten 'zorgmijders', die bij verschillende hulpinstanties buiten beeld blijven vanwege de meervoudige aard van hun hulpvraag. Onder deze jongeren zijn veelal jongeren met een migratieachtergrond. Daarbij kunnen de jongeren zichzelf aanmelden of kunnen zij aangemeld worden door roc's, gemeentes of andere hulpinstanties. Vanwege deze unieke focus op kwetsbare jongeren en de laagdrempelige, integrale aanpak van hun meervoudige hulpvraag, adviseert en traint de KM ook regelmatig andere hulpinstanties.

Waarom

Het ontstaan van de KM was een reactie op de hoge jeugdwerkloosheid die heerste ten tijde van de oprichting. In 2010 hadden veel jongeren (met name met een migratieachtergrond) moeite met het vinden van een baan en het behouden ervan. Enerzijds lag dat aan een gebrek aan de juiste skills, kennis en netwerken om een baan te vinden. Anderzijds kwam het door de geringe kansen op de arbeidsmarkt op dat moment. De KM wilde hier graag verandering in brengen door jongeren te helpen hun sociaal-communicatieve skills verder te ontwikkelen en hen bewust te maken van de wijze waarop ze hun netwerk kunnen benutten voor arbeidsmogelijkheden. Na verloop van tijd bleek dat de hulpvraag van jongeren veel meeromvattend was dan slechts het vinden en behouden van een baan: jongeren kampten bijvoorbeeld ook met schulden, een laag zelfbeeld en een gebrek aan kennis over de eigen talenten. De KM heeft de begeleiding daarom ook uitgebreid naar onder andere schuldhulpverlening en workshops om jongeren zelfverzekerder en zelfredzamer te maken.

Waar toe

Jongeren komen bij de KM om een baan te vinden, maar ook om er via de KM achter te komen welke studie en/of baan het best bij hen past en om zichzelf beter te leren kennen, specifiek als het gaat om het (h)erkennen van de eigen kwaliteiten en het creëren van een positief zelfbeeld. Voor de KM is het belangrijkste doel dat jongeren zelfredzaam worden en dat de begeleiding bijdraagt aan de identiteitsontwikkeling van jongeren door hen inzicht te geven in wat ze willen en kunnen doen maar ook vooral waar hun krachten liggen. Jongeren geven aan dat ze na hun tijd bij de KM met name meer inzicht hebben gekregen in de wijze waarop ze hun sociale netwerk kunnen benutten en dat ze zich meer bewust zijn van hun eigen talenten en kwaliteiten.

Essanhaji, Z. & Geurts, R. (2023). *Evaluatie De Kandidatenmarkt*. SEO-rapport nr. 2023-70. Amsterdam: Vrije Universiteit, ResearchNed en SEO Economisch Onderzoek. *Online publicatie volgt*.

2.5 PlayToWork

Wat

PlayToWork (PTW) is een platform dat werkgevers in contact brengt met mbo-gediplomeerden. Het is een alternatieve manier van solliciteren, specifiek gericht op mbo'ers. PTW biedt mbo-opgeleiden de mogelijkheid om te solliciteren op banen. Via het spelen van digitale spellen op een app worden gedrag, persoonlijkheid en interactie gemeten. Uit die spellen komt een profiel naar voren waarmee de gebruiker kan zien welk beroep of welke richting goed bij de gebruiker past. Via het profiel worden gebruikers gematcht aan vacatures. Naast de app kunnen mbo'ers ook solliciteren via onlinecampagnes die PTW uitzet onder de doelgroep (mbo'ers). Dat zijn bijvoorbeeld gerichte advertenties via sociale media. Via de campagne kan de mbo'er snel en gemakkelijk in contact komen met PTW en uiteindelijk de werkgever over de vacature. Verhoudingsgewijs is dit de belangrijkste route voor gebruikers om te solliciteren via PTW.

Wie

De app is specifiek gericht op (gediplomeerde) mbo'ers. Het kunnen mbo'ers zijn die werk zoeken, maar ook mbo'ers die al een baan hebben of latent (niet bewust) op zoek zijn. De app waarin spelenderwijs een soft skill profiel wordt opgebouwd is voornamelijk gericht op jongeren. Omdat het een platform is, het brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar, kan ook gezegd worden dat PTW er ook is voor werkgevers die de doelgroep van de app, jongeren met een mbo-diploma, wil bereiken. Dat wordt vaak gezien als een moeilijk bereikbare groep. PTW is een jonge organisatie die de app beheert en continu ontwikkelt. Er is veel (klant)contact met werkgevers voor werving en het soepel laten verlopen van sollicitatieprocedures. Ook houdt PTW contact met gebruikers van de app en begeleidt ze waar nodig tijdens de sollicitatieprocedures. Er zijn verder geen andere partijen betrokken.

Waarom

Het ontstaan van PTW is terug te voeren tot 2016. In 2016 was de arbeidsmarkt ruim. Werkzoekenden hadden moeite met het vinden van een baan en bedrijven konden niet goed aan de juiste kandidaten komen. De gemeente Amsterdam wilde hier iets aan doen en wilde weten hoe mbo'ers beter gematcht konden worden met bestaande vacatures door middel van technologie met een focus op soft skills. De gemeente schreef een prijsvraag uit voor welk bedrijf het beste idee had om dit probleem op te lossen: wie kan er een concept verzinnen waarmee mbo'ers zich spelenderwijs eenvoudig kunnen presenteren op basis van karakter en persoon naast werkervaring en cv? Het idee van PTW is de winnende inzending geweest.

Waar toe

Gebruikers van de app gebruiken de app om een baan te vinden, maar ook om erachter te komen wat bij hen past. Meer dan de helft van de gebruikers die deelnamen aan het onderzoek geeft aan zichzelf beter te hebben leren kennen door de spellen en dat zij door de app breder zijn gaan zoeken naar banen (in verschillende sectoren). Gebruikers geven aan het vaakst via klassieke sollicitatiekanalen zoals vacaturewebsites of uitzendbureaus hun baan te hebben gevonden. Ook zijn ze over het algemeen tevreden over het gebruik van de app, maar slechts een minderheid is tevreden over het vinden van een baan via PTW. Groei in vacatures heeft daarom op dit moment de prioriteit bij PTW. Werkgevers zien de voordelen van onder andere effectievere matching via het soft skills profiel.

Van der Ven, K., Muja, A., & Geurts, R. (2023). *Evaluatie Play to Work*. SEO-rapport nr. 2023-24. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. <https://www.seo.nl/publicaties/evaluatie-play-to-work/>

2.6 Training selecteren zonder vooroordelen

Wat

Training Selecteren zonder vooroordelen (TSZV) is een training voor werkgevers of medewerkers van organisaties die zich bezighouden met werving en selectie. Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van hun vooroordelen en dat deze vooroordelen kunnen leiden tot arbeidsdiscriminatie. In de training worden de werking en de effecten van stereotypen besproken en hoe deze effecten kunnen worden verminderd. Aan de hand van voorbeelden en opdrachten worden deelnemers zich bewust van stereotypen. Ook worden de wettelijke kaders en regelgeving op het gebied van gelijke behandeling geschetst. Daarnaast gaan deelnemers aan de slag met wat ze kunnen veranderen binnen hun organisatie. De combinatie van bewustwording, juridische aspecten en de praktische oplossingen die werkgevers kunnen oppakken, wordt gezien als sterk.

Wie

De training was in eerste instantie gericht op studenten van HR-opleidingen. Op een gegeven moment kwam er steeds meer vraag naar de training vanuit organisaties zelf en is de training zich gaan richten op iedereen die zich in een organisatie bezighoudt met werving en selectie. Organisaties van alle groottes en uit alle branches, van gemeenten tot aan commerciële partijen, doen mee aan de training. De training is ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens, maar wordt tegenwoordig verzorgd door onafhankelijke, externe trainers. Bedrijven/organisaties kunnen de training afnemen (tegen betaling). Het College wil haar onafhankelijke positie behouden en geen financiering ontvangen van bedrijven om alle vormen van belangenverstrengeling te voorkomen.

Waarom

TSZV is ontstaan naar aanleiding van signalen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van hun vooroordelen en dat deze vooroordelen kunnen leiden tot arbeidsdiscriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens heeft zich verdiept in wat volgens de wetenschappelijke literatuur de effecten zijn van stereotypering in het werving- en selectieproces en wat helpt om te selecteren zonder vooroordelen. Deze kennis is vervolgens verwerkt in een training.

Waar toe

Het streven van TSZV is het aanbieden van concrete handvatten aan deelnemende bedrijven om hun werving- en selectieprocedure aan te passen en het aanbieden van handelingsperspectief. De training kan voor deelnemende bedrijven een oplossing bieden voor discriminatie, gebrek aan diversiteit en inclusie in alle fasen van werving en selectie.

Van der Ven, K. & Pritsch, D. (2024). *Evaluatie Training Selecteren zonder Vooroordelen*. SEO-rapport nr. 2024-10. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. *Online publicatie volgt*.

2.7 Stagematching

Wat

In het Stagepact 2023-2027 en de Werkagenda MBO 2023-2027 zijn afspraken gemaakt over een aantal randvoorwaarden waar scholen zorg voor moeten dragen om te zorgen voor een goede match tussen student en stageplaats/leerbedrijf. Het deelonderzoek naar het proces van stagematching in het mbo brengt in beeld welke keuzes scholen maken bij de verdeling van verantwoordelijkheden tussen student, school en leerbedrijf bij het zoeken naar, vinden van en geselecteerd worden voor een stage.

Wie

Alle mbo-studenten moeten als onderdeel van hun opleiding stages volgen. Het is van belang dat zij hierbij relevante vaardigheden en ervaring opdoen, zowel in het zoek- en sollicitatieproces als tijdens de stage zelf. Scholen hebben een verantwoordelijkheid in het begeleiden van studenten naar deze stages, en leerbedrijven moeten studenten een goede en leerzame ervaring meegeven.

Waarom

Mbo-studenten met een migratieachtergrond hebben vaak meer moeite met het vinden van een stageplaats dan studenten zonder migratieachtergrond. In deze gevallen is vaak ook sprake van discriminatie door leerbedrijven. Eén van de mogelijke aanknopingspunten om stagediscriminatie en de gevolgen daarvan te helpen beperken, is de inrichting van het proces van stagematching in het mbo. De gedachte van matching door de school is dat wanneer scholen verantwoordelijk zijn voor het koppelen van student en leerbedrijf er minder kans bestaat op stagediscriminatie. De mogelijkheid voor een leerbedrijf om een student op oneigenlijke gronden af te wijzen - te discrimineren - is bij directe plaatsing van een student door de school niet meer aanwezig.

Waar toe

Er is veel variatie in de inrichting van het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder ruim 800 stagecoördinatoren laat zien dat voor veruit de meeste bol-studenten geldt dat zij pas na een sollicitatie bij een leerbedrijf met een stage kunnen beginnen. Matching van student en leerbedrijf door de school komt veel minder vaak voor, en vrijwel alleen in de sector Zorg, welzijn en sport.

Stagecoördinatoren geven aan dat matching door de school een mogelijkheid is om gelijke kansen te bevorderen, maar dat het tegelijkertijd ook ten koste kan gaan van het leerproces van studenten. Stagecoördinatoren van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, vrezen dat bedrijven mogelijk minder stageplaatsen aanbieden als zij zelf niet hun stagiair kunnen kiezen. Ook is het voor scholen kostbaar om zelf de stagematching op zich te nemen.

Stagecoördinatoren zijn het er niet over eens of en in hoeverre stagematching door de school een goede stagematch bevordert. Sommigen geven aan dat de school zowel student als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Anderen betwijfelen juist of de school de student altijd goed kent en geven aan dat matchen van student en leerbedrijf op basis van voorkeuren en leerdoelen een gespecialiseerde taak is die niet elke docent of begeleider kan waarmaken.

Deelonderzoek naar stagematching loopt nog. Eerste rapport gepubliceerd op <https://www.seo.nl/publicaties/het-proces-van-stagematching/>. Eindrapport volgt begin 2024.

2.8 Gestructureerde cv-beoordeling (vignettenstudie)

Wat

Dit betreft een experiment waarbij een nieuwe interventie is getest via een vignettenstudie met fictieve sollicitanten. Er zijn twee verschillende methoden onderzocht om de cv's van potentiële stagiairs aan recruiters te presenteren. Ten eerste de conventionele methode, waarbij het cv van elke sollicitant wordt beoordeeld voordat wordt bepaald of de sollicitant wordt uitgenodigd voor een gesprek. Ten tweede een meer gestandaardiseerde en gestructureerde methode, waarbij de verschillende onderdelen van het cv (in dit geval leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, werkervaring, stagebeoordelingen en talenkennis) afzonderlijk worden beoordeeld voor elke sollicitant, voordat het volledige cv van de sollicitant wordt beoordeeld.

Wie

Met hulp van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn het online experiment en een vragenlijst uitgezet onder 8.000 geregistreerde leerbedrijven die in de afgelopen twee jaar een stagiair hebben aangenomen. 446 recruiters van geregistreerde leerbedrijven hebben deelgenomen aan het onderzoek. Gedurende het experiment is hen gevraagd om de cv's te beoordelen van twaalf fictieve sollicitanten voor een stage waar ten minste mbo-niveau 2 voor nodig is: zes cv's volgens de conventionele methode en zes cv's volgens de gestructureerde methode. De volgorde van de twee methoden werd willekeurig toegewezen.

Waarom

Er zijn verschillende onderzoeken die op een empirische manier de omvang van discriminatie bij werving en selectie aantonen, maar er is geen onderzoek dat zich richt op discriminatie bij de selectie van stagiairs in Nederland. Deze experimentele studie draagt bij aan deze wetenschappelijke literatuur door het effect te testen van een gestructureerde en gestandaardiseerde methode voor het beoordelen van cv's van stagiairs op de beoordeling van het cv, het wel of niet uitnodigen van een sollicitant en het oordeel over of een sollicitant bij de organisatie past.

Wartoe

Met de conventionele methode worden sollicitanten met een tweede moedertaal (Turks of Marokkaans-Arabisch) minder vaak uitgenodigd voor een gesprek en worden zij minder vaak gezien als iemand die goed past bij de organisatie dan sollicitanten zonder tweede moedertaal. De kans dat een sollicitant met een tweede moedertaal niet wordt uitgenodigd voor een gesprek is bijna 1,7 keer groter dan voor een sollicitant zonder tweede moedertaal, wat overeenkomt met ongeveer twee procentpunt verschil. Het oordeel over het volledige cv (met een cijfer van 1 tot en met 10) verschilt niet tussen cv's van sollicitanten met en zonder tweede moedertaal. Uitsplitsingen naar moedertaal en geslacht laten zien dat vooral mannen met Marokkaans-Arabisch als tweede moedertaal negatiever beoordeeld worden dan sollicitanten zonder tweede moedertaal.

Het toepassen van de gestructureerde beoordelingsmethode verhelpt de bias deels. Met name voor de negatieve oordelen (deze kandidaat past niet bij mijn organisatie/ik zou deze kandidaat niet uitnodigen voor een gesprek) verdwijnt de eerder gevonden bias veelal door het toepassen van de gestructureerde beoordelingsmethode. Bij de positieve oordelen (deze kandidaat past bij mijn organisatie/ik zou deze kandidaat uitnodigen voor een gesprek) vinden we geen significant effect van de gestructureerde beoordelingsmethode.

Al met al impliceren de bevindingen dat zelfs een kleine, en dus haalbare, verandering in de presentatie van cv's mogelijk de bias ten opzichte van sollicitanten met een migratieachtergrond kan verminderen.

Brands, D., Coenders, M., Prins, H., Weel, B. ter (2023). *Selectie bij mbo-stages*. SEO-rapport nr. 2023-90. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. *Online publicatie volgt*

3 Doelgroepen, werking en impact van interventies

Interventies met werkgevers als primaire doelgroep hebben altijd als doel om arbeidsmarkt-discriminatie/culturele mismatch te verminderen. Interventies gericht op jongeren zijn veelzijdiger. Voor alle verklaringen van de achterstand van jongeren in de overgang naar de arbeidsmarkt is een (potentieel) impactvolle interventie beschikbaar.

In dit hoofdstuk zijn dwarsverbanden tussen de onderzochte interventies gelegd. Paragraaf 3.1 bespreekt de doelgroepen van de interventies. Paragraaf 3.2 geeft per interventie de verschillende fases, verklaringen en mechanismen die belangrijk zijn bij de overgang onderwijs-arbeidsmarkt. De relevante fases, verklaringen en mechanismen zijn in het vooronderzoek vastgesteld (Bisschop et al., 2021). De analyses in deze paragraaf zijn op basis van de veronderstelde werking van de interventies. Paragraaf 3.3 is een reflectie op de daadwerkelijke werking op basis van de uitgevoerde impactanalyses van de interventies. Paragraaf 3.4 concludeert.

3.1 Doelgroep

De onderzochte interventies kunnen twee verschillende doelgroepen hebben, jongeren en/of werkgevers. In Tabel 3.1 is per interventie aangegeven wat de primaire doelgroep is van de interventie. Vier van de acht interventies richten zich uitsluitend op jongeren. Dat zijn Stagemakelaar, Netwerklunches, Storytelling Arbeidskansen en de Kandidatenmarkt. Stagemakelaar en de Kandidatenmarkt zijn individuele begeleidingstrajecten, Netwerklunches is een workshop voor jongeren om in contact te komen met werkgevers, en Storytelling Arbeidskansen is een cursus voor jongeren voor persoonlijke groei. Er zijn bij bijvoorbeeld Netwerklunches of Stagemakelaar wel werkgevers betrokken, maar primair is de interventie gericht op jongeren.

De interventies Training Selecteren zonder vooroordelen en de gestructureerde cv-beoordeling richten zich uitsluitend op werkgevers. Met de training worden (HR-functionarissen van) organisaties zich bewust van vooroordelen en passen hun werving en selectie daarop aan, de gestructureerde cv-beoordeling is een experimentele methode om de invloed van vooringenomenheden van leerwerkbedrijven bij stagesollicitaties te verminderen.

PlayToWork en Stagematching richten zich zowel op jongeren als op werkgevers. PlayToWork doet dat door aan de ene kant jongeren inzicht te bieden in hun soft skills en ze aan de hand daarvan te laten solliciteren, en aan de andere kant zorgen ze voor werkgevers voor geschikte mbo-gediplomeerde kandidaten. Met Stagematching neemt de mbo-school de matching tussen leerwerkbedrijf (werkgever) en student (jongere) over. Beide interventies spelen dus in op de matching tussen jongeren en werkgevers.

Tabel 3.1 De primaire doelgroep van de interventies

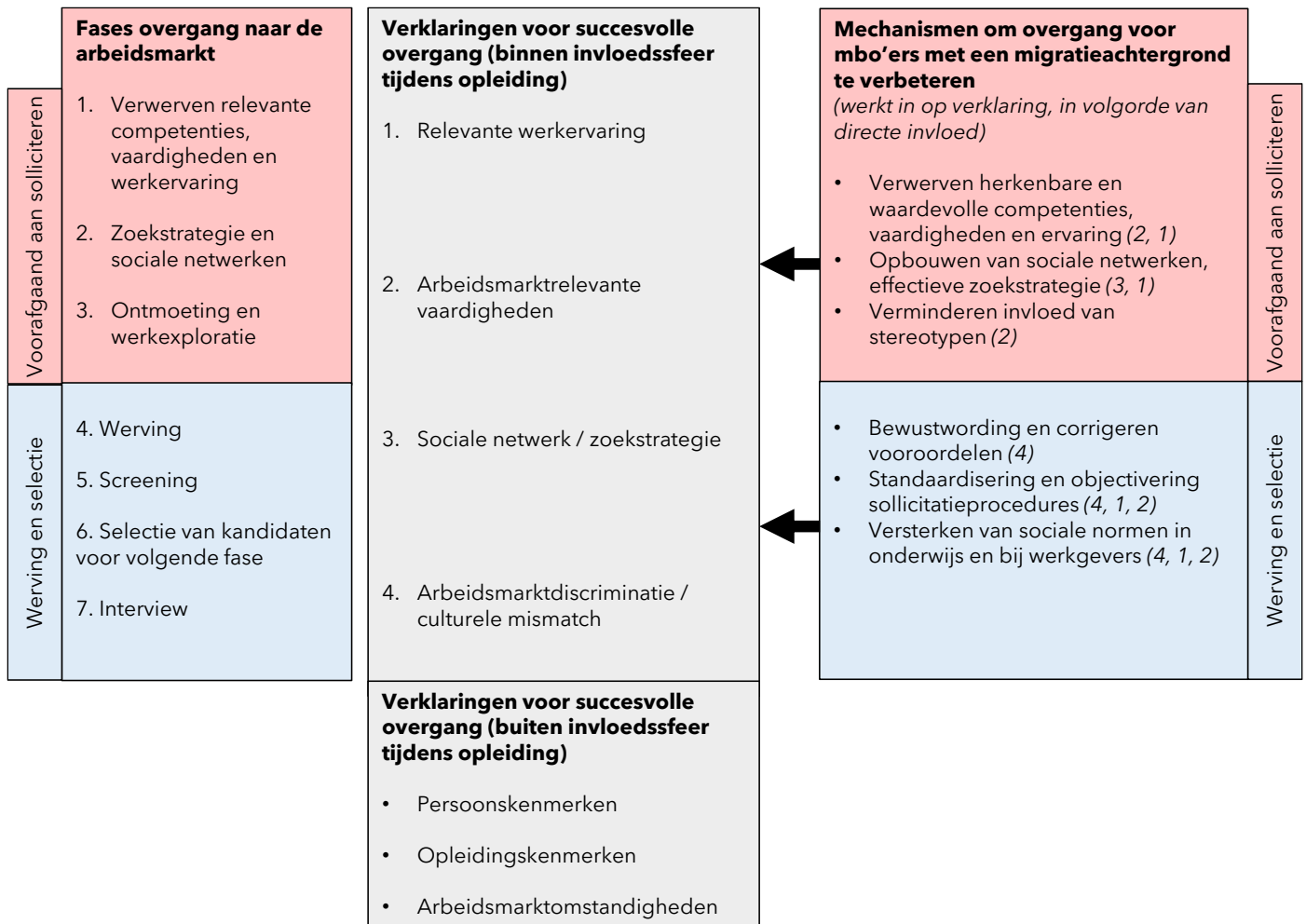
	Stagemakelaar	Netwerklunches	Storytelling Arbeidskansen	Training Selecteren zonder vooroordelen	PlayToWork	Kandidatenmarkt	Gestructureerde cv-beoordeling	Stagematching
Jongeren	x	x	x		x	x		x
Werkgevers				x	x		X	x

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

3.2 Fases, verklaringen en mechanismen

In het vooronderzoek zijn zeven fases afgeleid in de overgang naar de arbeidsmarkt van een mbo’er. Deze zijn in het linkerpaneel weergegeven van Bron: met het onderscheid tussen fases voorafgaand aan solliciteren en fases tijdens werving en selectie. Bij deze fases zijn zes mechanismen (rechterpaneel) waarmee de positie van mbo’ers met een migratieachtergrond versterkt kan worden. Verklaringen voor de minder succesvolle overgang zijn in het middelste paneel weergegeven. In het vervolg van deze paragraaf is de veronderstelde werking van de interventies gelinkt aan deze fases, verklaringen en mechanismen om verbanden hierin te achterhalen. Paragraaf 3.3 onderzoekt de daadwerkelijk gemeten impact.

Figuur 3.1 Relatie tussen fases bij de arbeidsmarktintrede, verklaringen voor een succesvolle overgang en mechanismen om de overgang voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren



Bron: Bisschop et al. (2022)

In Tabel 3.2 is te zien dat de vier interventies die jongeren hebben als doelgroep (Stagemakelaar, Netwerklunches, Storytelling Arbeidskansen, Kandidatenmarkt) alleen inhaken op de drie fases die plaatsvinden voorafgaand aan solliciteren. Bij de twee interventies die gericht zijn op werkgevers (Training Selecteren zonder vooroordelen, gestructureerde cv-beoordeling) is juist te zien dat die inhaken op de fases tijdens werving en selectie. PlayToWork en Stagematching, de interventies die op beide doelgroepen zijn gericht, haken in op zowel fases voorafgaand aan solliciteren als op fases tijdens de werving en selectie. Verder valt op dat alle interventies op minstens twee fases inhaken.

Tabel 3.2 De fases van overgang naar arbeidsmarkt waarop de interventies betrekking hebben

Fases overgang naar de arbeidsmarkt	Stagemakelaar	Netwerklunches	Storytelling Arbeidskansen	Kandidatenmarkt	PlayToWork	Training Selecteren zonder vooroordelen	Stagematching	Gestructureerde cv-beoordeling
1. Verwerven relevante competenties, vaardigheden en werkervaring	X	X	X	X			X	
2. Zoekstrategie en sociale netwerken	X	X		X	X		X	
3. Ontmoeting en werkexploratie	X	X	X	X	X		X	
4. Werving					X	X		
5. Screening					X	X		X
6. Selectie van kandidaten voor volgende fase						X	X	X
7. Interview						X		

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

Tabel 3.3 geeft de relatie tussen de interventies en de vier verklaringen voor de achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Er zijn drie interventies die helpen bij stageproblematiek. Deze interventies zorgen dan ook voor meer relevante werkervaring, één van de verklaringen voor de achterstand van mbo’ers met een migratieachtergrond wat betreft arbeidsmarktintrede. In alle vier de interventies gericht op jongeren (Stagemakelaar, Netwerklunches, Storytelling Arbeidskansen, Kandidatenmarkt) wordt gewerkt aan arbeidsmarktrelevante vaardigheden, zoals sollicitatievaardigheden, gespreksvaardigheden of zelfvertrouwen. Ook door Stagematching kunnen jongeren werken aan hun arbeidsmarktrelevante vaardigheden door de werknemersvaardigheden die ze tijdens hun stage leren. Maar tegelijkertijd leren ze niet hoe ze een sollicitatiegesprek moeten voeren, omdat dat door de stagematching wordt weggenomen.

De interventies die iets betekenen voor het sociale netwerk/de zoekstrategie van jongeren zijn de twee individuele begeleidingsinterventies (Stagemakelaar en Kandidatenmarkt), Netwerklunches en de twee matchingsinterventies PlayToWork en Stagematching. In dit geval biedt PlayToWork een nieuw kanaal dat de mbo’ers kunnen benutten om werk te vinden, terwijl Stagematching het onderdeel van een stageplek vinden juist wegneemt bij de student. Hierdoor bouwt de student niet aan zijn netwerk of maakt hij geen gebruik van enig kanaal om een stage te vinden. Vandaar dat er een ‘-’ is opgenomen in de tabel.

De vier interventies die zich (deels) richten op werkgevers, gaan allemaal in op arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch. Stagemakelaar en Netwerklunches kunnen dat ook doen, doordat de betrokken werkgevers hun beeld van jongeren met een migratieachtergrond kunnen bijstellen, doordat ze in aanraking komen met deze groep via de middagen waarop ze in gesprek gaan (Netwerklunches) of via een bemiddelde stage (Stagemakelaar).

Wanneer de resultaten van Tabel 3.2 en Tabel 3.3 samengenomen worden, is er een patroon zichtbaar. Wil je iets doen aan arbeidsmarktdiscriminatie? Dan moet je bij werkgevers zijn en bij de fases van werving en selectie. Wil je aan de slag met werkervaring, arbeidsmarktrelevante vaardigheden of de zoekstrategie? Dan moet je aan de slag met jongeren in de fases voorafgaand aan het solliciteren.

Tabel 3.3 De interventies gericht op jongeren doen wat aan de eerste drie verklaringen, de interventies gericht op werkgevers aan de laatste verklaring

Verklaringen voor succesvolle overgang (binnen invloedssfeer tijdens opleiding)	Stagemakelaar	Netwerklunches	Storytelling Arbeidskansen	Kandidatenmarkt	PlayToWork	Training Selecteren zonder vooroordelen	Stagematching	Gestructureerde cv-beoordeling
1. Relevante werkervaring	+						+	
2. Arbeidsmarktrelevante vaardigheden	+	+	+	+			+/-	
3. Sociale netwerken/zoekstrategie	+	+		+	+		-	
4. Arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch	+?	+?			+	+	+	+

Noot: De interventie heeft een ... + positieve invloed; +? mogelijk positieve invloed; - negatieve invloed; +/- positieve en negatieve invloed ... op de beschreven verklaring voor succesvolle overgang

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

Tabel 3.4 laat zien via welke mechanismen de interventies de overgang van jongeren met een migratieachtergrond beïnvloeden. Wederom is te zien dat de vier interventies die jongeren als doelgroep hebben zich uitsluitend richten op mechanismen die verband houden met de fases voorafgaand aan solliciteren. De eerste twee mechanismen komen overeen met de eerste twee fases van Figuur 3.1 en Tabel 3.2. De interventies die op die fases inhaken, zorgen (in potentie) voor impact via deze mechanismen. Het mechanisme ‘verminderen invloed van stereotypen’ komt voor bij interventies waar werkgevers in contact komen met jongeren (via bemiddelde/gematchte stages of de gespreksmiddagen).

Voor Stagematching geldt dat het zowel een positieve als negatieve impact kan hebben via de eerste drie mechanismen, vergelijkbaar met de relatie met de verklaringen in de vorige tabel. Via de stage verwerven studenten relevante competenties, maar door de stagematching leren ze minder van het zoekproces en het voeren van gesprekken. De gematchte stages kunnen bij werkgevers zorgen voor meer begrip van de doelgroep, zoals dat ook het geval kan zijn bij de bemiddelde stages via Stagemakelaar, of via de gesprekken tussen jongeren en werkgevers bij Netwerklunches.

De interventies die zich richten op werkgevers gebruiken twee van de drie mechanismen die inhaken op de fases van werving en selectie. Dat is altijd het mechanisme ‘standaardisering en objectivering sollicitatieprocedures’. Stagematching en PlayToWork doen dat via objectievere matching, Training Selecteren zonder vooroordelen en de gestructureerde cv-beoordeling via gestandaardiseerde of objectievere selectie. Training Selecteren zonder vooroordelen zorgt bovendien voor meer bewustzijn en corrigeren van vooroordelen.

Geen van de interventies maakt gebruik van het mechanisme waarbij sociale normen versterkt worden. Aangezien het een mechanisme is dat verband houdt met onderwijs en werkgevers, zou dat eerder verwacht mogen worden bij interventies die zich richten op werkgevers.

Tabel 3.4 Ook de mechanismen zijn te verdelen naar de doelgroep van de interventies

Mechanismen om overgang voor mbo'ers met een migratieachtergrond te verbeteren	Stagemakelaar	Netwerklunches	Storytelling Arbeidskansen	Kandidatenmarkt	PlayToWork	Training Selecteren zonder vooroordelen	Stagematching	Gestructureerde cv-beoordeling
Verwerven relevante competenties, vaardigheden en werkervaring	+	+	+	+			+/-	
Opbouwen van sociale netwerken, effectieve zoekstrategie	+	+		+	+		-	
Verminderen invloed van stereotypen	+	+					+	
Bewustwording en corrigeren vooroordelen						+		
Standaardisering en objectivering sollicitatieprocedure					+	+	+	+
Versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers								

Noot: De interventie heeft een ... + positieve invloed; - negatieve invloed; +/- positieve en negatieve invloed ... via het beschreven mechanisme op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

3.3 Impact

In de evaluaties van de losse interventies is gekeken in hoeverre de interventies impact hebben gehad. Vanwege verschillende onderzoekstechnische oorzaken (zie voetnoot 2) kunnen er niet altijd harde uitspraken gedaan worden over de impact. Waar er wel (voorzichtige) uitspraken zijn gedaan over de impact, is dat gekoppeld aan de mogelijke verklaringen voor de achterstand en via welke mechanismen dat is bereikt.

Tabel 3.5 geeft de koppeling tussen mechanismen en verklaringen weer op basis van de impactanalyse. Wat opvalt is dat niet alle verklaringen per interventie zoals weergegeven in Tabel 3.3 in de vorige paragraaf via de impactanalyse zijn aangetoond. Tabel 3.5 geeft daarmee een realistischer beeld van de werkzame mechanismen per interventie.

Het kan gezien worden als een soort menukaart. Indien men bijvoorbeeld arbeidsmarktdiscriminatie of culturele mismatch wil aanpakken, dan kan dat via het verminderen van de invloed van stereotypen volgens de aanpak van de Stagemakelaar, of door middel van standaardisering en objectivering van sollicitatieprocedures middels de gestructureerde cv-beoordeling of stagematching. Voor iedere verklaring van de achterstand in de overgang naar de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond is er een impactvolle interventie beschikbaar.

Tabel 3.5 De verklaringen (bovenste rij) kunnen aangepakt worden via de mechanismen (eerste kolom) volgens de aanpak van de aangegeven interventies

	1. Relevante werkervaring	2. Arbeidsmarkt-relevante vaardigheden	3. Sociale netwerken/zoekstrategie	4. Arbeidsmarkt-discriminatie/culturele mismatch
Verwerven relevante competenties, vaardigheden en werkervaring	+ Stagemakelaar	+? Storytelling Arbeidskansen + Kandidatenmarkt +? Netwerklunches		
Opbouwen van sociale netwerken, effectieve zoekstrategie		+? Netwerklunches	+ PlayToWork + Kandidatenmarkt	
Verminderen invloed van stereotypen			+? Netwerklunches	+ Stagemakelaar
Bewustwording en corrigeren vooroordelen				+ TSVZ
Standaardisering en objectivering sollicitatieprocedure	+/- Stagematching			+ Gestruct. cv-beoordeling + Stagematching
Versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers				

Bron: Evaluaties losse interventies, SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed, Vrije Universiteit & Ruud Baarda Advies

De redenering van de interventies uit Tabel 3.5 is als volgt:

- **Stagemakelaar:** Mbo'ers geven aan dat de aanpak van Stagemakelaar helpt om uitval te voorkomen doordat ze een stage hebben weten te bemachtigen. Jongeren doen daarmee relevante werkervaring op via het mechanisme 'verwerven competenties, vaardigheden en werkervaring'. Ook is het netwerk van stagebedrijven uitgebreid door het intensieve contact met bedrijven. Meer bedrijven komen in aanraking met de doelgroep en zijn bereid stages aan te bieden. Hierdoor kan er minder sprake zijn van arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch door het verminderen van de invloed van stereotypen. Uit de evaluatie is niet naar voren gekomen dat de aanpak helpt voor het verbeteren van sociale netwerken/zoekstrategie of het verkrijgen van arbeidsmarkt-relevante vaardigheden;
- **Netwerklunches:** De lage aantallen geïnterviewde deelnemers laten geen harde conclusies toe, maar over het algemeen geldt wel dat deelnemende jongeren achteraf in zelfvertrouwen lijken te zijn gegroeid. Waar zij vooraf terughoudend en verlegen waren om in gesprek te gaan met de ondernemers, gaven zij achteraf aan het gesprek als plezierig ervaren te hebben en graag een volgende keer met andere ondernemers in gesprek te willen gaan. Voor de ondernemers geldt dat zij aangeven ook zelf van de verhalen en motivatie van de leerlingen leren, wat mogelijk kan bijdragen aan vermindering van de impact van mogelijke stereotypen die zij wellicht voorheen onbewust met zich meedroegen;
- **Storytelling Arbeidskansen:** Vanwege lage aantallen kunnen geen harde conclusies getrokken worden over de impact. De interventie is potentieel in staat om het zelfvertrouwen en zelfinzicht van deelnemers te verbeteren, wat arbeidsmarkt-relevante vaardigheden zijn. Die hebben ze dan verworven via de cursus (mechanisme 'verwerven competenties, vaardigheden en werkervaring');

- **Kandidatenmarkt:** Jongeren geven aan dat ze na hun tijd bij de Kandidatenmarkt met name meer inzicht hebben in hoe ze hun sociale netwerk kunnen benutten en zich meer bewust zijn van hun eigen talenten. Dus voor zowel de verklaring arbeidsmarktrelevante vaardigheden via het verbeterde zelfinzicht ('verwerven relevante competenties') als de verklaring sociale netwerken/zoekstrategie via het beter kunnen benutten van het sociale netwerk, kan de Kandidatenmarkt effectief zijn;
- **PlayToWork:** De impact van de app is voornamelijk dat gebruikers van de app erachter komen wat bij hen past en dat ze nieuwe richtingen ontdekken. De app is voor jongeren een effectieve zoekstrategie waarmee ze werk beter kunnen zoeken en vinden. De sollicitatieprocedure via PTW is weliswaar objectiever, er kan nog steeds sprake zijn van discriminatie/vooroordelen omdat de naam van de gebruiker (bijna) altijd gedeeld wordt met de werkgever;
- **Training Selecteren zonder vooroordelen:** Hoewel vanwege lage aantallen geen harde conclusies getrokken kunnen worden, lijkt deze interventie vooral van invloed op de bewustwording van vooroordelen. Gebruikers herinneren zich goed de module over bewustwording, die wordt gezien als een eyeopener. In mindere mate is er ook invloed op het standaardiseren en objectiveren van sollicitatieprocedures, maar daar zijn verbeteringen in aan te brengen;
- **Stagematching:** Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren minder vaak voor bij opleidingen waar de school de student selecteert. Hiermee lijkt stagematching dus positief van invloed op arbeidsmarktdiscriminatie via een objectievere sollicitatieprocedure. Redenering hierachter is dat de school zowel student als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Er wordt echter ook aangegeven dat de school de student lang niet altijd goed kent en dat matchen van student en leerbedrijf een gespecialiseerde taak is die niet elke begeleider kan waarmaken. In dat geval zou de stage geen goede match zijn, met als gevolg dat er minder relevante werkervaring wordt opgedaan via de stage. Om recht te doen aan deze onzekerheid is deze opgenomen als een plus/min in Tabel 3.5;
- **Gestructureerde cv-beoordeling:** bepaalde onderzochte groepen worden vaker uitgenodigd en beter beoordeeld via de nieuwe manier van cv's beoordelen. De interventie lijkt dus effectief in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie door het objectiveren van de sollicitatieprocedure, hoewel de effecten niet groot zijn.

3.4 Conclusies

Op basis van bovenstaande komen we tot de volgende conclusies:

- De onderzochte interventies dekken alle fases van de overgang naar de arbeidsmarkt af. Eveneens zijn alle verklaringen voor een succesvolle overgang aanwezig. Bij de mechanismen om de overgang te verbeteren is alleen het mechanisme 'versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers' niet vertegenwoordigd. De interventies samen geven dus een bijna volledig dekkend beeld van de mogelijkheden;
- Interventies met werkgevers als primaire doelgroep hebben altijd als doel om arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch te verbeteren. Dat gebeurt dan tijdens de fases van werving en selectie. Arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch kan ook verbeterd worden als bijvangst door (verbeterd/geïntensiveerd) contact tussen werkgevers/stagebedrijven en jongeren met een migratieachtergrond;
- Interventies gericht op jongeren zijn veelzijdiger. Enerzijds richten deze interventies zich op de kanalen waarmee jongeren solliciteren, anderzijds zorgen ze voor relevante werkervaring via stages. Deze interventies vinden vooral plaats voorafgaand aan het solliciteren;
- We zien dat zowel de interventies gericht op jongeren, als de interventies voor werkgevers een positieve impact kunnen hebben op de overgang. Ook is er voor elke verklaring van de achterstand van jongeren in de overgang

naar de arbeidsmarkt een (potentieel) impactvolle interventie beschikbaar. De impact die in de evaluaties is aangetoond, is minder uitgebreid dan vooraf vastgesteld in samenspraak met de stakeholders die te maken hebben met de interventies. Echter is het bewijs voor sommige interventies minder 'hard', waardoor we voorzichtig moeten zijn met harde conclusies trekken.

4 Verduurzaming van de interventies

Belangrijke randvoorwaarden voor succesvolle interventies zijn duidelijkheid over de doelgroep, digitale bereikbaarheid, heldere aanpak en resultaten, goede begeleiding, relatie met het onderwijs en samenwerking met andere partijen. Monitoring en mogelijkheden voor opschaling zijn ook cruciaal voor verduurzaming. Er is binnen de interventies ruimte voor verbetering, zoals het vergroten van zichtbaarheid, feedback en evaluatie en het optimaliseren van digitale tools en samenwerking met andere instanties.

Voor dit hoofdstuk is gebruikgemaakt van literatuur die zicht biedt op de mogelijkheden voor het realiseren van succesvolle interventies. Uit deze geraadpleegde literatuur zijn diverse factoren bekend die een interventie succesvol kunnen maken. Daarnaast zijn de onderzochte interventies geanalyseerd en is vergeleken onder welke randvoorwaarden de interventies resultaten weten te bereiken. Daarbij zijn aspecten betrokken die zowel door de projectleiding van de interventies zelf zijn genoemd alsook bevindingen van de onderzoekers die de verschillende interventies onderzocht hebben.

4.1 Randvoorwaarden voor duurzaam succes

In diverse maatschappelijke sectoren (zoals onderwijs, jeugd en arbeidsintegratie) is literatuuronderzoek gedaan naar mogelijkheden en randvoorwaarden om succesvolle interventies beter te verankeren. Binnen het jeugdwereld zijn bijvoorbeeld heeft het Nederlands Jeugdinstituut een landelijke erkenningsprocedure ontwikkeld om effectieve interventies in een database op te slaan.⁴ Daaruit blijkt dat duidelijkheid over de verschillende aspecten van een interventie cruciaal zijn om deze interventie succesvol te maken. Op het terrein van arbeidsintegratie binnen het VIA-traject (Verdere integratie op de Arbeidsmarkt) zijn de aanpakken en resultaten van de diverse interventies geanalyseerd voor de verschillende deelprojecten om arbeidsintegratie te bevorderen (Walz et al., 2021). Binnen het mbo is een inventarisatie gemaakt op welke wijze interventies ten behoeve van kwetsbare jongeren verankerd kunnen worden, waarbij de verschillende lagen in het onderwijs elk hun eigen taken en verantwoordelijkheden hebben (Nederlands Jeugdinstituut & ECBO, 2021).

Omdat de interventies verschillende doelen hebben en via verschillende mechanismen werken, zijn er veel richtingen waarin een interventie gevolgen kan hebben en verschillende manieren waarop die interventie het best opgeschaald kan worden. Op basis van onder andere deze literatuur en de geanalyseerde interventies zijn randvoorwaarden bepaald. De mechanismen van de interventie zullen over het algemeen effectiever zijn, wanneer aan deze randvoorwaarden voldaan wordt. Waar een randvoorwaarde van specifiek belang is voor een bepaald mechanisme, is dat beschreven.

- **Bekendheid en toegankelijkheid.** De interventie moet bekend zijn en het moet gemakkelijk zijn om deel te nemen (Gelinck et al., 2018, pag. 36; Walz et al., 2021, pag. 42). Het moet ook duidelijk zijn voor welke doelgroep de interventie geschikt is.⁵ De onderzochte interventies zijn goed uitgekristalliseerd, zodat op

⁴ <https://www.nji.nl/interventies/quickscan-interventie-met-potentie>

⁵ Zie voetnoot 4

hoofdpijnen duidelijk is waarop de interventie betrekking heeft. Er is vaak een aparte website of locatie waar de interventie wordt uitgevoerd. Vaak blijkt daar al uit voor welke leeftijdsgroep de interventie geschikt is. Hier zitten diverse nuances bij. Zo zijn er interventies die zich richten op werkgevers en die daarmee niet bedoeld zijn voor jongeren. Andere interventies zijn juist gericht op jongeren, maar dan weer juist de wat oudere jongeren en minder geschikt voor jongeren onder de 16 jaar. Deze aspecten zijn gevonden bij de interventies Storytelling, PlayToWork en Kandidatenmarkt. Waar Netwerklunches in de huidige vorm alleen in Rotterdam plaatsvinden en op enkele middelbare scholen worden gehouden, zou dezelfde formule – mits breder bekend en vindbaar – ook eenvoudig ingezet kunnen worden in andere steden of voor mbo-studenten.

- **Digitaal bereikbaar.** Toegankelijkheid gaat niet alleen om de mogelijkheid om deel te nemen, maar gaat ook om bereikbaarheid en vindbaarheid. De digitale toegang tot een website (of app) moet helder en duidelijk zijn. In de aanpak moeten de website/app en sociale media goed verankerd zijn. Dat zijn kanalen die jongeren weten te gebruiken. De meeste interventies zijn vindbaar via websites. Een deel van de interventies is gericht op het bevorderen van kansgelijkheid via sociale media of er is een app ontwikkeld, waar PlayToWork een sprekend voorbeeld van is. Interventies als de gestructureerde cv-beoordeling door werkgevers en Stagematching zijn niet digitaal bereikbaar. De gestructureerde cv-beoordeling is nog niet in de praktijk gebracht en scholen verschillen nog sterk in hoe zij het stagematchingsproces inrichten. Over de inrichting van het stagematchingsproces zijn pas recentelijk in het Stagepact afspraken gemaakt. De voortgang daarvan zal de komende tijd gemonitord worden.
- **De aanpak is helder en levert resultaten op.** Succesvolle interventies hebben een goed beeld van de beoogde opbrengst en wat daarvoor nodig is (zoals financiële ondersteuning).⁶ Er is ervaring opgedaan met de aanpak en er zijn heldere verwachtingen van de manier waarop zij resultaten willen bereiken en hebben bereikt. Er is veelal een goed beeld van de tevredenheid over deelname en de geboden interventie, maar bij deze – vaak kleinschalige – interventies is er lang niet altijd zicht op de (langetermijn)uitkomsten van de interventie voor de deelnemers. De evaluaties die zijn uitgevoerd binnen dit onderzoek dragen daaraan bij. Een ander vereiste voor succes is dat er een routinematige manier van werken is ontwikkeld waardoor men in het algemeen de beoogde doelgroep succesvol weet te bereiken. Dit zien we terug bij alle interventies. Door een gebrek aan inzicht in (langetermijn)resultaten is het afbakenen van de doelgroep tot deelnemers die er het meest baat bij zullen hebben echter niet altijd goed mogelijk.
- **Begeleiding.** De deelnemers moeten voldoende begeleid worden om de interventie succesvol te doorlopen. Er wordt maatwerk geleverd indien nodig. De begeleiding moet adequaat en professioneel zijn (NJI & ECBO, 2021, p.11-13; Van de Ven et al., 2023, p. 30-31). Dat draagt bij aan mechanismen die relevant zijn voor interventies met jongeren, zoals verwerven van relevante competenties etc. en een betere zoekstrategie. De begeleiding binnen de interventies is over het algemeen goed georganiseerd. Een groot deel van de interventies wordt uitgevoerd met goed getrainde en empathische professionals die gericht en actief de beoogde doelgroep kunnen begeleiden. Een deel van de interventies beschikt over trainers met een migratieachtergrond, zoals bijvoorbeeld bij Stagemakelaar of Kandidatenmarkt. Sommige interventies zijn via digitale voorzieningen bereikbaar, zoals PlayToWork, en zijn daardoor minder afhankelijk van de professionaliteit van de begeleiding. Ook zijn er interventies die een vrij grote mate van flexibiliteit kennen wat betreft het moment en de werkwijze, zoals Stagemakelaar, Storytelling, de Kandidatenmarkt en Netwerklunches. Dat laatste betekent dat de begeleiding flexibel moet kunnen omgaan met de wensen van de doelgroep. Een te grote flexibiliteit in de begeleiding kan ook een risico vormen voor de continuïteit en kwaliteit van de begeleiding en beoogde impact. Een te grote nadruk op digitale bereikbaarheid kan als nadeel hebben dat jongeren die hierin niet vaardig zijn niet bereikt worden, wat bijvoorbeeld bij Kandidatenmarkt een risico is.

⁶ Zie voetnoot 4

- **Relatie met het mbo.** Indien er een relatie met het mbo is, moet dat goed verankerd zijn binnen het onderwijsprogramma, zoals bij het onderdeel voorbereiding op beroepspraktijkvorming of burgerschap. Wanneer er een directe relatie is met het mbo en de interventie binnen de instelling wordt uitgevoerd, is het van belang dat er overeenstemming is over de doelen, inhoud en voortgang. Zo is de mbo-instelling op de hoogte en kan er eventueel bijgestuurd worden, wat bijdraagt aan een effectievere interventie. Diverse interventies vinden plaats binnen het mbo (zoals Stagemakelaar of Stagematching) of zouden ermee kunnen samenwerken (zoals PlayToWork, Storytelling, Kandidatenmarkt of Netwerklunches). Interventies met een minder sterke relatie zijn veelal interventies die te maken hebben met het verbeteren van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Na diplomering zijn mbo-instellingen immers minder nauw betrokken bij de jongeren (hoewel ze hun handen er niet vanaf trekken). Maar ook bij jongeren kan het van belang zijn dat de interventie enige afstand houdt van de mbo-instelling om een zekere vertrouwelijkheid te behouden, zoals bij Storytelling en Kandidatenmarkt.
- **Samenwerking met andere partijen.** Samenwerking en afstemming met andere partijen zijn van belang om interventies te laten slagen (Walz et al., 2021, pag. 47; NJI & ECBO, 2021, passim). Het gaat dan om samenwerking met het onderwijs en het bedrijfsleven en waar nodig de lokale overheid, jeugdhulp en andere partijen. Bij de interventies blijkt dit ook van groot belang, zoals bij Stagemakelaar, de Kandidatenmarkt (beide in hun rol als bemiddelaar) en PlayToWork (als bemiddelaar tussen werkzoekende en werkgever). Bij Stagematching en Netwerklunches wordt ook het belang van een stabiel netwerk van betrokken partijen zichtbaar. Het succesvol matchen van studenten aan beschikbare stages vergt dat scholen een netwerk van bedrijven hebben waar zij goede contacten mee hebben. Voor de organisatie van Netwerklunches is een vaste stroom van ondernemers nodig om met de jongeren aan tafel te zitten. Een goede samenwerking zal positief uitpakken voor mechanismen waar meerdere partijen bij betrokken zijn, zoals verwerven van relevante werkervaring (via een stage) of het verminderen van invloeden van stereotypen (bij werkgevers door contact met jongeren).
- **Monitoring.** De resultaten moeten goed onderzocht en gemonitord worden. In diverse literatuur (o.a. ECBO, 2021, pag. 17; SER & Min. SZW, 2021, pag. 43-56) wordt dat belang benadrukt. Bij de meeste interventies in dit onderzoek is monitoring nog in een beginstadium van ontwikkeling of helemaal afwezig. Door de beperkte monitoring vindt er nog weinig bijstelling van de aanpak plaats.
- **Opschaling.** De meeste interventies zien mogelijkheden om op te schalen. De interventies zien weinig tot geen juridische beperkingen voor wat betreft eigenaarschap. Om verder op te schalen zal bij meerdere interventies meer deskundig personeel nodig zijn, zoals bijvoorbeeld bij Stagemakelaar, Storytelling en Training Selecteren zonder Vooroordelen. Soms zijn er kosten verbonden aan het uitbreiden van de mogelijkheden. Dit speelt onder andere bij PlayToWork, wanneer de app als white label aan andere partijen wordt verkocht (PlayToSchool). Bij de meeste interventies is de inzet qua tijdsduur relatief beperkt, maar soms kan een interventie wel enkele weken, maanden of zelfs jaren duren zoals bij Kandidatenmarkt het geval is, met gevolgen voor de opschaalbaarheid. Als er sprake is van maatwerk wordt er voor (groepen van) kandidaten bekeken wat de beste mogelijkheden zijn. Maatwerk en opschaling gaan doorgaans niet hand in hand. Storytelling heeft de afgelopen tijd een snelle groei doorgemaakt. Zij hebben vooral baat bij verdere doorontwikkeling voordat grotere opschaling mogelijk is. Bij Stagematching geldt dat scholen bewuste keuzes maken - afgestemd op de regio en/of de sector waar hun studenten werkzaam zullen zijn - om af te wijken van een standaard matching door de school. Het invoeren van één standaard stagematchingsproces voor alle mbo-studenten ligt daarmee dus niet voor de hand.

Uit bovenstaande kunnen we concluderen dat zowel de literatuur als de evaluaties van de interventies uitkomen op ongeveer dezelfde set randvoorwaarden. Niet alle randvoorwaarden zijn van belang voor iedere interventie. Het is contextafhankelijk welke relevant zijn. Belangrijke aspecten daarin zijn de rol van het mbo, en of het een kleinschalige/maatwerk of een grootschalige/generieke interventie betreft.

4.2 Ruimte voor verbetering

Binnen de interventies is ook verkend of en hoe er aan verbeteringen kan worden gewerkt. Deze mogelijkheden zijn of expliciet benoemd door medewerkers van de interventie zelf of kwamen aan het licht na analyse van de onderzoekers. De onderzoekers hebben deze bevindingen voorgelegd aan de medewerkers van de interventie.

Het valt op dat sommige interventies meer zicht zouden willen hebben op de mogelijkheden om bij deelnemers of bedrijven deze interventie nog succesvoller in te zetten. Enkele interventies opperen om dat te doen via meer feedback/evaluatie. Dat sluit aan bij één van de gevonden randvoorwaarden voor verduurzaming. Monitoring is cruciaal in het bijstellen van de aanpak.

Een daarmee samenhangend aspect is dat de meerwaarde van de interventie beter zichtbaar en bruikbaar gemaakt kan worden. Dat hangt samen met de aspecten bekendheid, toegankelijkheid en digitale bereikbaarheid uit de vorige paragraaf, maar ook met de algehele effectiviteit van de interventie. Verduurzaming (of opschaling) zou dus kunnen beginnen met de zichtbaarheid van de interventies en verbeteringen in het inzichtelijk en meetbaar maken van impact en effectiviteit. Medewerkers van interventies hebben daar zelf uitgesproken ideeën over, zoals:

- Sommige interventies willen nog duidelijker maken waar zij op gericht zijn zoals Kandidatenmarkt;
- Zij willen meer bekendheid krijgen en onder andere zichtbaarder zijn op sociale media. Dit geldt onder andere voor PlayToWork;
- Het gebruik van digitale tools bij interventies kan verder worden geoptimaliseerd zodat deelnemers een groter leereffect ervaren. Een aspect daarbij is bijvoorbeeld dat beter anoniem solliciteren ook goed kan gedijen in een beter gestructureerde ICT-omgeving. Dat zou bijdragen aan een objectievere sollicitatieprocedure. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is het professionaliseren van de digitale ondersteuning. Dit geldt voor PlayToWork en de gestructureerde cv-beoordeling;
- Er moet goed gekeken worden naar de mate waarin de interventie in de praktijk uitgevoerd kan worden. Bij de Training Selecteren zonder Vooroordelen zijn de praktische handvatten soms te ingrijpend (bijvoorbeeld qua benodigde tijd) waardoor ze niet toegepast worden. 'Light' of 'second-best' versies zouden een uitkomst kunnen bieden;
- De geanalyseerde interventies omvatten vaak ook andere ondersteunende activiteiten/doelen zoals: na een intakefase het juiste maatwerk bieden (bij Kandidatenmarkt), sollicitatie- of cv-training geven of een stagemarkt of netwerkevent organiseren (zoals blijkt uit Stagematching, Stagemakelaar of Netwerklunches), hulp bieden naast toeleiding naar arbeid ook bij andere sociaal-emotionele en maatschappelijke hulpvragen zoals het omgaan met schulden of het vinden van een huis (bij Kandidatenmarkt), het onderhouden van een groot netwerk van bedrijven (bij Stagemakelaar, Stagematching en Netwerklunches). Verbetering op het ene terrein zou niet ten koste mogen gaan van minder aandacht op het andere terrein. Tabel 3.4 toont aan dat de onderzochte interventies voor meerdere mechanismen een rol spelen. Versterking van het ene mechanisme zou niet mogen leiden tot verzwakking van een ander;
- Er is een verschil tussen interventies voor wat betreft het onderscheid in maatwerk en generieke, grootschalige toepassing. Bij sommige interventies wordt maatwerk gebruikt en wordt een relatief kleine groep bediend. Maatwerkachtige interventies kunnen dan niet zomaar met dezelfde tijdsinvestering voor een grotere groep ingezet worden, zoals bij Storytelling, Kandidatenmarkt of deels bij de aanpak bij Stagemakelaar. Bij deze laatste interventie is de caseload een knelpunt als er bij de Stagemakelaar te veel deelnemers zijn. Dat gaat ten koste van de mate waarin maatwerk geleverd kan worden. Bij andere interventies geldt dat ze meer gestandaardiseerd en grootschalig kunnen worden aangeboden, waardoor de omvang van de te bereiken doelgroep snel kan worden vergroot. Dat is bijvoorbeeld bij Stagematching, PlayToWork en de aanpak bij de gestructureerde cv-beoordeling bij werkgevers. Voor Netwerklunches geldt dat deze vanwege de beperkte omvang van de organisatie slechts kleinschalig wordt ingezet, maar de redelijk eenvoudige opzet en beperkte

gevraagde investering van deelnemers (zowel jongeren als ondernemers) maken het wel mogelijk om de formule elders te herhalen en zo op te schalen;

- Zoals in Hoofdstuk 3 is benoemd is het dichterbij brengen van een interventie bij een mbo-instelling minder voor de hand liggend bij interventies die vooral op de arbeidsmarkt zijn gericht. Dit is wel goed mogelijk bij interventies die sterk gericht zijn op jongeren (zoals Storytelling of Netwerklunches) en gericht zijn op voorbereiding op of uitvoering van een stage (zoals Stagematching en Stagemakelaar). Dat sluit ook aan bij de onderwijstaak van de mbo-instelling, waar het verwerven van relevante competenties, vaardigheden en werkervaring onderdeel van is. Soms kan een dergelijke interventie beter op enige afstand van een mbo-instelling worden uitgevoerd, omdat een veilige en anonieme omgeving de voorkeur heeft, zoals dat bij Storytelling of Kandidatenmarkt aan de orde kan zijn;
- Het vinden van meer (personeels)vacatures die voor matching in aanmerking komen zodat de interventie aantrekkelijker wordt voor de doelgroep. Dat komt ten goede aan de effectiviteit van de interventie (wat leidt tot een effectievere zoekstrategie), in dit geval PlayToWork;
- Bij verschillende interventies worden concrete mogelijkheden genoemd om de procedures te verbeteren met betrekking tot het objectiveren van de wervings- en sollicitatieprocedures. Mogelijkheden zijn meer nadruk op sociale en vakbekwaamheidsvaardigheden en minder op de persoonsgerichte informatie en deze meer anoniem aanbieden. Dit wordt genoemd bij de gestructureerde cv-beoordeling en PlayToWork;
- De meeste interventies grijpen in op individueel of bedrijfsniveau. Een aantal interventies die op stelselniveau inwerken vereist nadere doordenking met een goede weging van voor- en nadelen om te komen tot verbetering van het gebruik daarvan, zoals bijvoorbeeld bij Stagematching of de gestructureerde cv-beoordeling voor efficiëntere manieren van selecteren bij werkgevers.

4.3 Co-creatiesessie

Om kennisdeling en -benutting te bevorderen is een co-creatiesessie gehouden waar zowel betrokkenen van de verschillende interventies aanwezig waren als vertegenwoordigers van diverse andere relevante stakeholders (zoals medewerkers van het ministerie van OCW, het ministerie van SZW, S-BB en de MBO Raad). In deze sessie zijn de verschillende interventies toegelicht en de resultaten van het onderzoek gedeeld en is gediscussieerd aan de hand van stellingen over mogelijke oplossingsrichtingen.

Voor de interventies die gericht zijn op de student zijn bijvoorbeeld de keuze tussen maatwerk en een uniforme aanpak besproken en de knelpunten bij opschaling. Bij maatwerk kan worden afgestemd op de individuele student, waardoor een persoonlijke aanpak mogelijk is. Dit kan de student extra motiveren en kan ook voor de professional interessanter/uitdagender zijn. Voordelen van een uniforme aanpak zijn bijvoorbeeld dat het bereik groter kan zijn, dat het betaalbaarder is, dat specialisten meer studenten kunnen helpen en dat het makkelijker te organiseren is.

Eén van de conclusies is dat het afhankelijk is van het op te lossen probleem of maatwerk of een uniforme aanpak meer gewenst is. Als de oorzaak buiten de student ligt, is een uniforme aanpak vaak meer gewenst, bijvoorbeeld de Netwerklunches. Als de oorzaak meer bij de student ligt, is maatwerk nuttiger, zodat de interventie op het individu kan worden afgestemd, zoals bij Stagemakelaar. Het is dan van belang om erop te letten dat er geen negatief imago aan maatwerk komt te hangen, want dat zou ervoor kunnen zorgen dat studenten het gevoel hebben dat ze iets fout doen als ze de interventie nodig hebben. Als tussenoplossing is gesuggereerd bij groepen studenten waar maatwerk geschikt voor is, kleinere subgroepen te maken waardoor er op kleinere schaal een uniforme aanpak mogelijk is. Dat komt de organiseerbaarheid en betaalbaarheid ten goede.

Mogelijke knelpunten bij opschaling zijn dat niet elke interventie één-op-één gekopieerd kan worden naar een andere context. Het is dus van belang dat er goed wordt nagedacht over mogelijke aanpassingen aan het concept, zodat het aansluit bij de nieuwe doelgroep. Dat betekent dat er veel communicatie en evaluatie nodig zijn evenals voldoende tijd, capaciteit en middelen. Bij interventies binnen het onderwijs spelen verschillende managementlagen een rol bij het succesvol invoeren en benutten van kansrijke interventies. Een interessante suggestie is om bij opschaling te werken met een team waarbij een contactpersoon van de interventie samen met een vertegenwoordiger van de doelgroep samenwerkt om een optimale inzet van de interventie in een nieuwe omgeving te realiseren.

In het middagprogramma lag de focus op de interventies die gericht zijn op de werkgever. Hier is onder andere gediscussieerd over de voorwaarden die nodig zijn om ervoor te zorgen dat werkgevers gelijke kansen in hun sollicitatieprocedure kunnen creëren en over de rol van de mbo-instellingen. Hier is bijvoorbeeld besproken dat veel bedrijven hun sollicitatieproces wel zouden willen verbeteren, maar niet weten hoe. Het is, zeker voor het MKB zonder grote HR-afdeling, van belang om de juiste, praktisch inzetbare gereedschappen en handvatten te bieden om hiermee aan de slag te gaan. Daarnaast kan het helpen om het belang voor de werkgever te benadrukken: door een objectiever sollicitatieproces wordt het makkelijker om de juiste kandidaat te vinden. Veel werkgevers hechten aan het ervaren van een goede "klik" met een kandidaat en dat objectievere gereedschappen hierop moeten aansluiten. Mbo-instellingen hebben ook een rol. Zij moeten helderheid scheppen over de normen en die naar buiten uitdragen en handhaven.

4.4 Conclusies

Op basis van bovenstaande komen we tot de volgende conclusies:

- Belangrijke randvoorwaarden voor succesvolle interventies zijn duidelijkheid over de doelgroep, digitale bereikbaarheid, heldere aanpak en resultaten, goede begeleiding, relatie met het onderwijs en samenwerking met andere partijen. Aan de hand van deze randvoorwaarden kunnen bestaande interventies nadenken over verbeteringen. Voor nieuwe interventies kan het een leidraad zijn bij de opzet van de interventie;
- Het monitoren van resultaten en mogelijkheden voor opschaling zijn cruciaal voor verduurzaming. Monitoring gebeurt nog weinig bij de onderzochte interventies, maar is van groot belang om de aanpak bij te sturen. Opschaling van de interventie zorgt ook voor verduurzaming. Bij opschaling komen er echter aspecten als beschikbaarheid van personeel of financiering kijken;
- Belangrijk daarbij is of een interventie meer gericht is op maatwerk (wat moeilijker opschaalbaar is) of dat er gekozen is voor een uniforme aanpak (die makkelijker opschaalbaar is). Het hangt af van het op te lossen probleem of maatwerk gekozen moet worden boven een uniforme aanpak. Maatwerk is bijvoorbeeld nuttiger als de oorzaak van het probleem (meer) bij de student ligt, zodat dit op het individu afgestemd kan worden;
- Interventies geven zelf ook verbeterpunten aan, die veelal aansluiten bij de bovenstaande randvoorwaarden. Er is binnen de interventies ruimte voor verbetering, zoals het vergroten van zichtbaarheid, feedback en evaluatie, en het optimaliseren van digitale tools en samenwerking met andere instanties;
- Benadrukt is dat (MKB-)bedrijven baat hebben bij heldere, praktisch inzetbare interventies, waarbij het belang van de interventie voor de werkgever duidelijk moet zijn.

5 Conclusie onderzoek

De interventies richten zich zowel op jongeren als op werkgevers, waarbij positieve impact op de arbeidsmarktintrede aannemelijk is. Voor een 'ideale' interventie zijn diverse aspecten belangrijk, zoals maatwerk voor jongeren en betrokkenheid van werkgevers om discriminatie te voorkomen. Ook wordt nadruk gelegd op samenwerking tussen betrokken partijen en monitoring voor effectiviteit en duurzaam succes.

Dit onderzoek geeft antwoord op drie onderzoeksvragen die hieronder zijn uitgewerkt. Daarna volgt een reflectie op de resultaten door het schetsen van een 'ideale' interventie.

5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

1. Hoe werken interventies om de arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een (niet-westerse) migratieachtergrond te versterken?

Er is momenteel een breed pakket aan interventies beschikbaar, dat op verschillende manieren gericht is op het versterken van de startpositie op de arbeidsmarkt van mbo-studenten. Dat gaat via het verbeteren van de relevante werkervaring, arbeidsmarktrelevante vaardigheden, sociale netwerken/zoekstrategie of via het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch. Grofweg zijn de interventies in te delen in interventies die gericht zijn op de student en interventies die meer gericht zijn op de werkgever. We zien dat interventies gericht op jongeren zich voornamelijk richten op de eerste drie verklaringen. Interventies gericht op werkgevers richten zich voornamelijk op de verklaring van arbeidsmarktdiscriminatie.

2. Welke impact en effecten hebben deze interventies op de arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond?

Vooropgesteld is het bewijs van impact en effecten voor sommige interventies minder 'hard', waardoor we voorzichtig moeten zijn met het trekken van conclusies. Desalniettemin zien we dat zowel de interventies gericht op jongeren, als de interventies voor werkgevers een positieve impact kunnen hebben op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Deelnemers aan interventies geven over het algemeen aan enthousiast en tevreden te zijn over hun deelname. Jongeren met een migratieachtergrond verwerven relevante competenties, vaardigheden of werkervaring via het verkrijgen van een stage of het vergroten van zelfvertrouwen en zelfinzicht; ze bouwen (mogelijk) aan hun sociale netwerk of hebben een effectievere zoekstrategie doordat ze makkelijker in contact komen met werkgevers of laagdrempeliger kunnen solliciteren; er is (mogelijk) minder invloed van stereotypen door het verbeterde contact tussen werkgevers en de doelgroep.

De interventies gericht op werkgevers zorgen voor standaardisering en objectivering van sollicitatieprocedures. Het komt ook voor dat een interventie (Stagematching) minder positief uitpakt. Dat komt omdat het op voorhand niet duidelijk is dat de interventie (mbo-scholen verzorgen de matching tussen student en stagebedrijf) een verbetering van de situatie oplevert (mbo-scholen weten niet altijd wat een goede match is).

3. Lenen succesvolle interventies zich voor opschaling en/of een transfer, en zo ja, onder welke condities?

Sommige van de onderzochte interventies zijn maatwerk, andere hebben een meer generieke aanpak. Van maatwerktrajecten is duidelijk dat ze moeilijker opschaalbaar zijn dan trajecten met een meer generieke aanpak. Veel interventies zijn echter nog wel relatief kleinschalig en leunen op enkele sleutelpersonen. Dit maakt de interventies kwetsbaar, maar is tegelijkertijd ook een kracht. We hebben gemerkt dat de interventies gerund worden door enthousiaste betrokkenen die zich met veel energie en betrokkenheid inzetten voor dit doel, wat bijdraagt aan het begrijpen van de werkzame mechanismen.

Andere belangrijke randvoorwaarden voor duurzaam succes van interventies en bijbehorende instrumenten zijn duidelijkheid over de doelgroep, digitale bereikbaarheid, heldere aanpak en resultaten, goede begeleiding, relatie met het onderwijs en samenwerking met andere partijen. Het monitoren van resultaten van de interventies is ook cruciaal om de aanpak bij te sturen, dat gebeurt bij de onderzochte interventies nog maar weinig. Het feit dat er nog maar weinig goed gedragen interventies te vinden zijn die al duurzaam zijn opgeschaald, benadrukt de noodzaak van dit onderzoek.

Voor de inzet van interventies bij werkgevers is het van belang om praktische handvatten te bieden die haalbaar en aantrekkelijk zijn om daadwerkelijk iets te veranderen in het sollicitatieproces, zeker voor kleine werkgevers. Tegelijkertijd ligt er ook een rol bij de mbo-instelling om duidelijke normen te stellen en die ook te handhaven richting stagebedrijven.

Verbeterpunten van de interventies liggen enerzijds op de bekendheid, toegankelijkheid en bereikbaarheid. Dat zit hem vooral in bekendheid van (de mogelijkheden van) de interventie. Anderzijds is het verbeteren van de effectiviteit van de interventie een veelbesproken verbeterpunt. Daarbij zijn verschillende aspecten belangrijk die samenhangen met de verduurzaming van de interventies, zoals monitoring, de relatie met het mbo, opschaling en de wisselwerking tussen doelen/activiteiten.

De conclusies zijn geldig voor een bredere groep

Hoewel het onderzoek expliciet gericht is op jongeren met een migratieachtergrond, zijn de conclusies breder toepasbaar. De meeste onderzochte interventies richten zich niet specifiek op jongeren met een migratieachtergrond, maar eerder op jongeren met een hulpvraag zoals bij Stagemakelaar of Kandidatenmarkt. De Training Selecteren zonder vooroordelen heeft als doel arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, waarbij discriminatie bewust breed gedefinieerd is en niet alleen op migratieachtergrond. Ook bestaan de respondenten van de verschillende deelonderzoeken uit een bredere groep dan de doelgroep van dit onderzoek. Wel is het zo dat een substantieel deel van de deelnemers van de interventies een migratieachtergrond heeft, wat de noodzaak voor dit onderzoek extra benadrukt.

5.2 Reflectie: roadmap voor een 'ideale' interventie

Het onderzoek maakt duidelijk dat er diverse aspecten spelen om kansen voor jongeren met een migratieachtergrond te vergroten en dat er geen alomvattende interventie bestaat die alle aspecten tegelijkertijd kan beïnvloeden. Er is geen 'one size fits all'. Wel is het interessant om de contouren te schetsen van een dergelijke interventie op basis van alle resultaten:

- De interventie gaat zowel aan de slag met jongeren, als met werkgevers, om zo een oplossing te bieden voor alle mogelijke verklaringen van de achterstand. Dat gebeurt al bij de twee interventies (Stagematching en PlayToWork) die werken aan de matching tussen beide doelgroepen. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn dat jongeren op een informele manier kennismaken met bedrijven, zodat ze erachter komen wat bij hen past.

En zo kunnen werkgevers hun beeld van de doelgroep bijstellen. Het daaropvolgende sollicitatieproces zou gebaat zijn bij zo veel mogelijk anonimiteit en objectiviteit (op basis van matching);

- Idealiter wordt er in de interventie op basis van de behoefte van de jongeren gekeken waar deze het meest mee geholpen is. Dat kan zijn zowel voorafgaand aan solliciteren zijn, als tijdens de sollicitatiefase. Belangrijk hierbij is de balans tussen maatwerk en uniformiteit, bijvoorbeeld door maatwerk aan groepjes aan te bieden (de ene groep focust op A, de andere groep op B). Laagdrempeligheid en een goede aansluiting bij de belevingswereld van de jongere zijn ook belangrijk. Het werken met een app is hiervan een goed voorbeeld;
- Werkgevers worden betrokken op een dusdanige manier dat arbeidsmarktdiscriminatie tegengegaan wordt. In het onderzoek is vooral het standaardiseren en objectiveren van sollicitatieprocedures naar voren gekomen, maar dat hoeft zicht niet daartoe te beperken. Idealiter volgen werkgevers een training ter bewustwording van het probleem en krijgen ze praktische handvatten om mee aan de slag te gaan, zoals dat bij Training Selecteren zonder vooroordelen gebeurt. De gestructureerde cv-beoordeling zou daar één van die praktische handvatten kunnen zijn;
- Belangrijk hierbij is de samenwerking tussen betrokken partijen: mbo-scholen, werkgevers, begeleiders, jongeren en koepelorganisaties in een informerende en aanjagende rol. De juiste mensen moeten aangehaakt zijn die voldoende middelen ter beschikking krijgen. Er moet een duidelijke website zijn waar alle informatie op vindbaar is, om helderheid te geven en deelnemers en stakeholders te enthousiasmeren. Een onafhankelijk onderzoeksbureau kan de monitoring verzorgen.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek zijn er concrete aanbevelingen opgesteld voor mbo-instellingen, werkgevers, de interventies die zijn onderzocht en beleidsmakers.

Mbo-instellingen

- Het is belang dat mbo-instellingen bekend zijn met de interventies die in hun eigen regio beschikbaar zijn. Dit vergt een actieve rol van de mbo-instellingen. Het helpt als de interventies daarbij extra aandacht besteden aan de randvoorwaarden bekendheid en toegankelijkheid en digitaal bereikbaar. Als mbo-instellingen weten welke interventies werken en waar ze zitten, kunnen ze hun studenten doorverwijzen naar deze programma's.
- Voor een directe samenwerking tussen mbo-instellingen en interventies, zijn met name de interventies die gericht zijn op stages relevant. Stages vormen een belangrijk onderdeel van een mbo-opleiding. Ook hierbij geldt dat de vindbaarheid van de interventies belangrijk is. Wanneer er een samenwerkingsverband wordt aangegaan tussen een mbo-instelling en een interventie is het belangrijk om korte lijntjes te houden.
- Mbo-instellingen zouden interventies kunnen ondersteunen/helpen door hen op de kaart te zetten bij werkgevers/bedrijven. Mbo-instellingen hebben een netwerk met het werkveld wat betreft stages en leerwerkplekken. Als ze interventies toegang kunnen geven tot dit netwerk kan de interventie zich mogelijk verder ontwikkelen. Mbo-instellingen krijgen er onder andere het volgende voor terug: vergroten stagekansen, mogelijk betere doorstroom naar arbeidsmarkt onder afgestudeerden, studenten leren arbeidsmarktrelevante vaardigheden, vergroten sociale netwerk van mbo'ers.
- Sommige interventies zijn ook zelf op te zetten door de mbo-instelling zelf. Te denken valt aan het organiseren van ontmoetingen tussen jongeren en werkgevers, zoals bij de netwerkklanches, of het aanstellen van een stagemakelaar.
- Financiële ondersteuning en facilitering zijn cruciaal voor de duurzaamheid van de interventies. Het wegvallen van financiële steun en facilitering kan leiden tot het niet voortzetten van interventies.
- Er zijn geen interventies die zich richten op het versterken van sociale normen. Mogelijk biedt dat wel oplossingen, bijvoorbeeld wat betreft stages en docenten die lesgeven aan laatstejaars.

Werkgevers

- Een objectievere sollicitatieprocedure kan leiden tot betere werknemers.
- De meeste aangedragen aanpassingen zijn vrijwel kosteloos, zoals aanpassingen in de werving en selectie. Deelname aan bewustwordingscampagnes of -trainingen kost mogelijk wel geld, dat zou een investering betekenen.
- Jongeren vinden het spannend om in contact te komen met werkgevers. Daarom zijn sommige interventies informeler ingestoken, wees daar bewust van.
- De meeste interventies waarbij een rol is weggelegd voor werkgevers zijn ook geschikt voor kleinere organisaties, zoals deelname aan Netwerklunches, PlayToWork of de gestructureerde CV-beoordeling.
- Het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie moet in alle lagen van de organisatie gedragen worden. Alleen het aanpassen van de sollicitatieprocedure zal niet de oplossing zijn. Directie/bestuur moet het faciliteren en aanpassingen aanjagen, inclusiviteit uitdragen en discriminatie veroordelen. Op de werkvloer moet inclusiviteit geaccepteerd, omarmd en uitgedragen worden. Dan kan arbeidsmarktdiscriminatie duurzaam uitgebannen worden. Eventueel kan iemand binnen de organisatie verantwoordelijkheid hiervoor krijgen.

Interventies

- Zorg dat de interventie aansluit bij bestaande sollicitatieprocedures en weinig aanpassingen vereist
- Vergroot bekendheid onder de doelgroep en maak inzichtelijk wat de opbrengsten zijn.
- Bij interventies waar een rol is weggelegd voor werkgevers: bedenk wat werkgevers eraan hebben en breng dat over. Zo zou bij de netwerklunches overwogen kunnen worden om andere vormen te stimuleren, zoals een stagemarkt waarbij studenten zich kunnen profileren voor een werkplek en de werkgevers op zoek kunnen naar een stagiair of starter. Dat kan voor werkgevers interessanter zijn dan een lunch. Tegelijkertijd lijkt een informele setting belangrijk, omdat studenten het spannend of eng vinden om met werkgevers in contact te komen. Dat gaat gemakkelijker tijdens een informele setting.
- Uit de literatuur blijkt dat personen met een migratieachtergrond minder vaardig zijn in het vinden van vacatures via websites en dat deze een minder gestructureerde zoekstrategie hebben. Dat aspect kan meer naar voren komen. Het werken aan een effectieve zoekstrategie die beter aansluit bij de wervingsstrategieën van het werkveld, kan bijdragen aan betere baankansen.
- Interventies zouden kunnen kijken of ze meer kunnen inzetten op het versterken van sociale normen in het onderwijs en bij werkgevers. Door sociale normen te versterken kan een gevoel van urgentie ontstaan en kan voorkeursdiscriminatie worden tegengegaan.

Beleidsmakers

- Eventueel is het SBB een geschikte partner om de bekendheid van de interventies te vergroten. Dat zou kunnen via een informatieve hand-out die het SBB uitzet binnen hun netwerk. Zeker in het bereiken van kleine bedrijven, die geen aparte recruitmentafdeling hebben, kan SBB een rol spelen.
- Bij de erkenning van leerbedrijven zou een module ingevoerd kunnen worden die ingaat op het objectief selecteren van stagiairs. Dat zou middels spillover-effecten een positieve invloed kunnen hebben op de werving en selectie van reguliere werknemers.

Referenties

- Bisschop, P., Kesteren, J. van, Ven, K. van der, Prevoo, T., Weel, B. ter., Muja, A., Visser, M. de, Crul, M., Essanhaji, Z. & Baarda, R. (2021) Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2021-64. Amsterdam: SEO
- 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.
- Bussink, H. Vervliet, T., ter Weel, B. (2022). The short-term effect of the COVID-19 crisis on employment probabilities of labour-market entrants in the Netherlands. *De Economist*, 170(2), 279-303.
- CBS (2020). Jaarrapport Integratie 2020. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gelinck, R. (red.) (2018). Evaluatie Erkenning Interventies. Kenniscentrum Sport, RIVM Centrum Gezond Leven, Nederlands Jeugdinstituut, Trimbos-instituut, Vilans, Movisie, Nederlands Centrum Jeugdgezondheid.
- Meng, C., van Broekhoven, K., Sijbers, E., & Huijgen, T. (2016). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015. (ROA Reports; No. 002). Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Nederlands Jeugdinstituut & ECBO (2021). Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in kwetsbare posities. Een literatuurverkenning naar werkzame elementen. Utrecht: Nederlandse Jeugd Instituut (NJI) & ECBO.
- SER & Min. SZW (2021). Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden. Den Haag: SER/Ministerie van SZW.
- Van de Ven, H., Donker, A., Wesseling, W., Van de Haterd, J., De Jong, E., Metwally, L., & Van As, A. (2023). Succesvolle aanpakken voor mbo-studenten in een kwetsbare positie. Onderzoeksverslag. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut en ECBO.
- Walz, G., Witkamp, A., Hippert, N., & Ruig, L. de (2021). Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Derde rapport: uitvoering, opbrengsten en impact van het programma. Projectnummer P0143. Leiden: De Beleidsonderzoekers.



“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 2024-06

ISBN 978-90-5220-374-4

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 © 2024 SEO Amsterdam.

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

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl