

# NAAR EEN BETERE STARTPOSITIE OP DE AR- BEIDSMARKT

ONDERZOEK NAAR DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDS-  
MARKT VOOR MBO'ERS MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

RAPPORT

**seo** • economisch onderzoek

**ResearchNed**

**VU**  VRIJE  
UNIVERSITEIT  
AMSTERDAM

**Rba**

---

## AUTEURS

PAUL BISSCHOP, JUSTUS VAN KESTEREN, KOEN VAN DER VEN, TYAS PREVOO, BAS TER WEEL (SEO)  
ARDITA MUJA, MARIEKE DE VISSER (RESEARCHNED)  
MAURICE CRUL, ZAKIA ESSANHAJI (VRIJE UNIVERSITEIT)  
RUUD BAARDA (RUUD BAARDA ADVIES)

MET SUBSIDIE VAN

**NR0** NATIONAAL REGIEORGAAN  
ONDERWIJSONDERZOEK

AMSTERDAM, JULI 2021

# Samenvatting

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren een minder succesvolle arbeidsmarktintrede dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. Er zijn verschillende verklaringen voor de achterstand, die deels binnen de invloedssfeer van studenten, opleidingen en werkgevers liggen. Mbo-opleidingen zijn sterk gefocust op de stageperiode bij het versterken van de startpositie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

## Achtergrond

De overgang naar de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond verloopt minder soepel dan voor jongeren zonder migratieachtergrond. De achterstandspositie bij de arbeidsmarktintrede is het grootst voor mbo'ers. Een deel van de achterstand is te verklaren aan de hand van in data geobserveerde kenmerken zoals opleidingskeuzes, vooropleidingen, studieduur en afstudeercijfers. Een groot deel van de achterstand blijft echter na correctie voor bovengenoemde factoren nog overeind. Aanvullende verklaringen moeten gezocht worden in arbeidsmarktrelevante vaardigheden, sociale netwerken, zoekgedrag en arbeidsmarktdiscriminatie. Om te komen tot handvatten om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt te versterken, is meer inzicht nodig in de factoren die specifiek voor deze groep van belang zijn bij de overgang. Dit onderzoek gaat in op de volgende onderzoeksvraag:

*Welke factoren verklaren een succesvolle arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Het onderzoek benut literatuur, microdata van het CBS, een enquête onder mbo-afgestudeerden en interviews met mbo-opleidingen en werkgevers om de onderzoeksvraag via verschillende invalshoeken en perspectieven te belichten.

## De arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vormen zo'n 22 procent van de mbo'ers die ieder jaar een diploma van niveau 2, 3 of 4 behalen. De achterstand bij de arbeidsmarktintrede ten opzichte van mbo'ers zonder migratieachtergrond komt vooral tot uiting in de duur tot een substantiële baan na afstuderen. Met name jongens met een niet-westerse migratieachtergrond die een BOL-opleiding van niveau 2 hebben gevolgd (en niet doorstuderen) doen er lang over om een substantiële baan te vinden. Maar ook bij andere mbo-niveaus is er sprake van een achterstand in de duur tot een substantiële baan. De mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die wel een baan vinden, verdienen op uurbasis gemiddeld meer dan mbo'ers zonder migratieachtergrond met een baan. Dit heeft te maken met selectiviteit: de meest getalenteerde en best gekwalificeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vinden een baan en vaker dan mbo'ers zonder migratieachtergrond in sectoren waar hogere urenlonen verdiend worden.

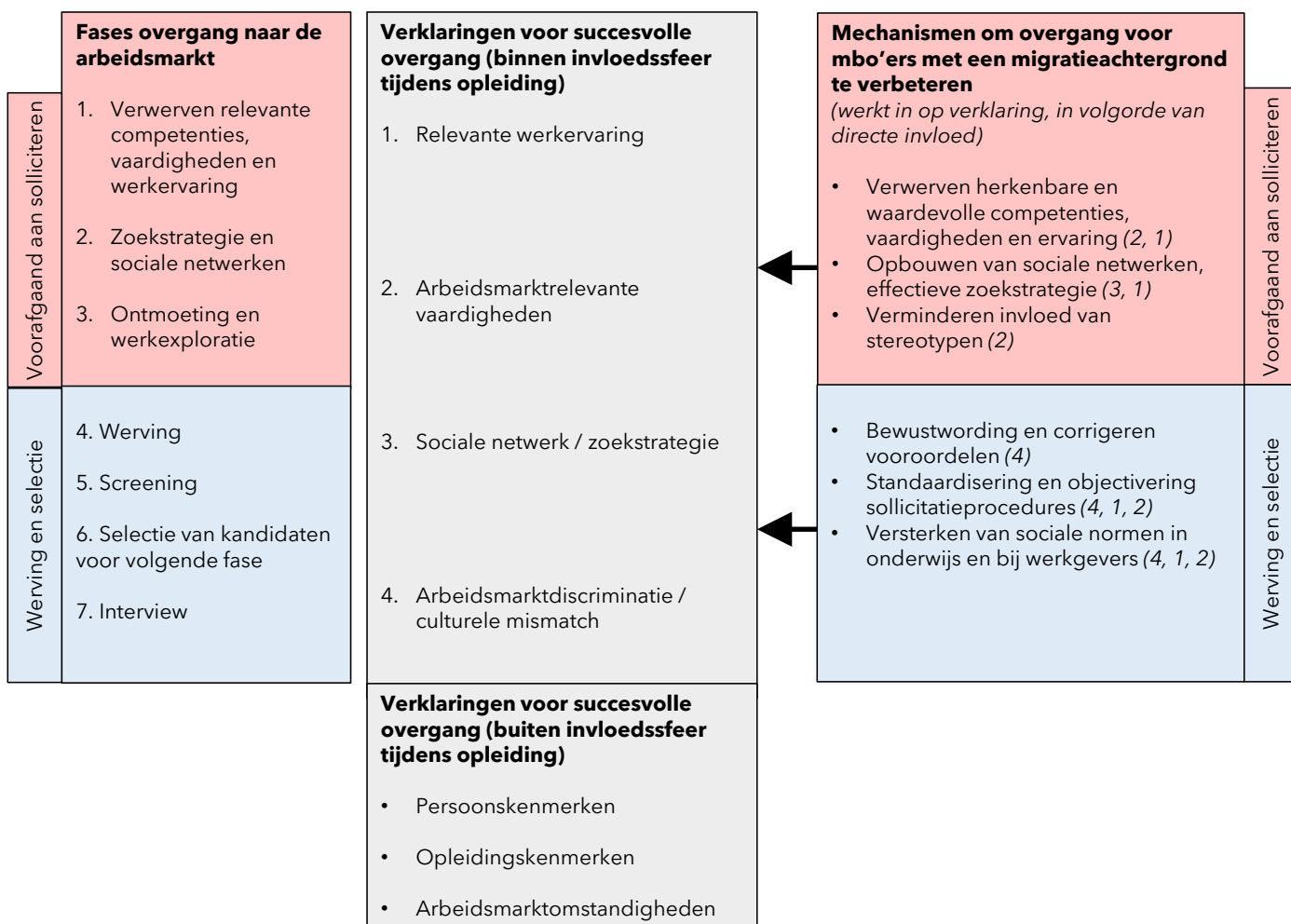
## Verklaringen en werkzame mechanismen

De empirische analyse in dit 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 gedurende de mbo-studie en de overgang naar de arbeidsmarkt vaststaan. Het gaat

dan om de arbeidsmarktomstandigheden (is er sprake van krapte, in welke mate is diversiteit 'gewoon?'), maar vooral om eerder gemaakt 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 (Figuur S.1). Uit data-analyses blijkt dat relevante werkervaring zeer belangrijk is voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ten aanzien van arbeidsmarktrelevante vaardigheden zorgen met name sollicitatievaardigheden, taalbeheersing en communicatievaardigheden voor goede kansen. De omvang van het sociale netwerk en het type sociale netwerk bepalen deels 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. Dit blijkt volgens de geïnterviewden samen te hangen met de ervaren personeelstekorten in de sector.

Figuur S.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: SEO/ ResearchNed / Vrije Universiteit / RBA (2021)

Op grond van de literatuur kunnen zeven fases afgeleid worden in de overgang naar de arbeidsmarkt van een mbo'er. Figuur S.1 noemt te zeven fasen en onderscheidt ze in een stadium voorafgaand aan het solliciteren en een stadium tijdens de werving en selectie. Bij de twee stadia (voorafgaand aan solliciteren en werving en selectie) horen in totaal zes mechanismen om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt te verbeteren. De zes onderscheiden mechanismen bieden verschillende verklaringen voor een succesvolle (dan wel minder succesvolle) arbeidsmarktintrede (zie rechterkant van Figuur S.1).

### **Inspanningen van mbo-opleidingen en werkgevers voor gelijke kansen**

Mbo-opleidingen en werkgevers spannen zich in voor gelijke kansen en een betere overgang naar de arbeidsmarkt voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. De inspanningen richten zich op de zes mechanismen uit Figuur S.1.

De stage wordt door mbo-opleidingen erkend als belangrijk schakelpunt bij het versterken van de arbeidsmarktintrede. Opleidingen steken veel energie in de stagevoorbereiding en -begeleiding en gaan daarin regelmatig verder dan de verplichte aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Dit betreft een generieke aanpak die geldt voor iedere student binnen de opleiding. Voor mbo'ers met een migratieachtergrond van de eerste generatie zijn er bij sommige opleidingen extra taallessen. Opleidingen verschillen in hun opvatting of de verantwoordelijkheid voor het zoeken van de (eerste) stage grotendeels bij studenten gelegd moet worden. Door de stagematching bij de opleidingen te beleggen, worden negatieve ervaringen als gevolg van stagediscriminatie door de opleiding geminimaliseerd en krijgen studenten gelijke kansen op werkervaring. Tegelijkertijd missen studenten op deze manier waardevolle sollicitatie-ervaringen.

Opleidingen proberen de sociale netwerken van mbo-studenten te verbeteren door nauw samen te werken met verschillende partijen binnen en buiten de organisatie: BPV-coördinatoren, studiebegeleiders, docenten, werkgevers en ouders. Door bedrijven al in een vroeg stadium in de opleiding te betrekken, geven opleidingen gelijke kansen op ontmoetingen met werkgevers. Dit kan vooral goed uitpakken voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, die buiten hun opleiding minder snel in aanraking komen met toekomstige werkgevers.

Sommige opleidingen zetten in op het versterken van het zelfvertrouwen en zelfbeeld van studenten, waardoor studenten zich realiseren dat ze zelf invloed hebben op hun stage- en baankansen. Dergelijke soft-skills trainingen houden niet op bij de opleiding; ook diverse werkgevers investeren in programma's gericht op het verbeteren van soft-skills die waardevol zijn op de arbeidsmarkt (vooral netwerken, jezelf kunnen presenteren).

Grotere organisaties hebben steeds meer aandacht voor beleid over diversiteit en inclusie (D&I-beleid). In het beleid wordt vastgelegd hoe de organisatie omgaat met aspecten rondom diversiteit. Door ook partners en relaties te betrekken bij het beleid, reikt het D&I-beleid verder dan de organisatie zelf. In het D&I-beleid is plek voor concrete maatregelen ten aanzien van werving en selectie, zoals hoe geborgd wordt dat een onwenselijke bias bij werving en selectie geminimaliseerd wordt en hoe de communicatie rondom vacatures vormgegeven wordt zodat deze aansluit bij diverse doelgroepen.

# Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Gevolgde aanpak	2
1.3 Definities	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Literatuur en werkzame mechanismen	6
2.1 Een achterstand bij de overgang naar de arbeidsmarkt	6
2.2 Oorzaken van de achterstand	8
2.3 Verkleinen van de achterstand	11
2.4 Programma's en bewezen effectiviteit	16
3 De arbeidsmarkt op na een mbo-diploma	23
3.1 Startpositie van mbo'ers met een migratieachtergrond	23
3.2 Uitsplitsingen naar opleidingsrichting	28
3.3 De positie van mbo'ers met een migratieachtergrond in perspectief	32
3.4 Conclusies	34
4 Factoren die een goede startpositie verklaren	35
4.1 Arbeidsmarktomstandigheden	35
4.2 In registratiedata waargenomen verklaringen	37
4.3 Arbeidsmarktrelevante vaardigheden	46
4.4 Sociale netwerken en zoekstrategie	48
4.5 Arbeidsmarktdiscriminatie	48
4.6 Conclusies	50
5 Op zoek naar aangrijpingspunten voor verbetering	52
5.1 Inspanningen van mbo-opleidingen	52
5.2 Inspanningen van het bedrijfsleven	59
5.3 Conclusies	61
Literatuur	63
Bijlage A	
Lijst van geïnterviewde personen	67
Bijlage B	
Regressieresultaten	68

# 1 Inleiding

De overgang naar de arbeidsmarkt verloopt voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond minder soepel dan voor mbo'ers zonder migratieachtergrond. Dit onderzoek benut verschillende bronnen om het probleem te ontleden en te komen tot aangrijpingspunten voor verbetering.

## 1.1 Achtergrond

Hoewel het onderwijsniveau van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond de afgelopen jaren is verhoogd, 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., 2020b; Meng et al., 2016). In het mbo is de kloof 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., 2020b).

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. (2020b) laten zien dat een deel van de verschillen echter overeenind 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 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.

Dit rapport bevat de eerste resultaten van onderzoek op het tweede thema: de overgang naar de arbeidsmarkt vanuit het mbo. Het onderzoek gaat nader in op de eerste van in totaal vier geformuleerde onderzoeksvragen:

*Welke factoren verklaren een succesvolle arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond?*

De overige drie onderzoeksvragen hebben betrekking op de werking van interventies/programma's ter versterking van de overgang van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Hiervoor loopt

---

<sup>1</sup> Het project wordt gesubsidieerd door NRO en heeft vier onderzoeksvragen. De volgende onderzoeksvragen komen in een later stadium van het onderzoek aan bod: 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? Door middel van de evaluatie van interventies en programma's die zich richten op de versterking van de overgang naar de arbeidsmarkt door mbo'ers met een migratieachtergrond worden deze vragen beantwoord.



een traject waarin een aantal interventies/programma's wordt geëvalueerd die in potentie kansrijk zijn bij de versterking van de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Dit traject loopt parallel aan de onderzoeksactiviteiten die in dit rapport gepresenteerd worden. De beantwoording van de overige drie onderzoeksvragen wordt gepresenteerd in separate rapportages.

## 1.2 Gevolgde aanpak

In dit rapport staat de overgang naar de arbeidsmarkt van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond centraal. Om de onderzoeksvraag - *Welke factoren verklaren een succesvolle arbeidsmarktintrede van mbo-afgestudeerden met een (niet-westerse) migratieachtergrond?* - te kunnen beantwoorden, zijn meerdere informatie- en kennisbronnen benut.

- **Literatuurstudie**  
De belangrijkste literatuur met betrekking tot het onderwerp is verzameld en geanalyseerd. Het gaat zowel om wetenschappelijke literatuur als om onderzoeksrapporten. Daarnaast is een inventarisatie gemaakt van lopende programma's die zich richten op diverse potentiële werkzame mechanismen. Het gaat zowel om wetenschappelijke literatuur als om onderzoeksrapporten. Daarnaast is een inventarisatie gemaakt van lopende programma's die zich richten op diverse potentiële werkzame mechanismen.
- **Analyses CBS Microdata**  
Het onderzoek gebruikt diverse geanonimiseerde microdatabestanden om de overgang van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en factoren die deze overgang beïnvloeden in beeld te brengen en te analyseren. Het gaat om een koppeling van de diplomaregistraties van DUO met databestanden over in Nederland werkzame personen, afkomstig van o.a. de Belastingdienst en het UWV. Met de koppeling is informatie geanalyseerd van alle mbo'ers met een migratieachtergrond die tussen 2008-2009 en 2018-2019 een mbo-diploma behaalden. De analyses geven een gedetailleerd inzicht op de invloed van factoren die in centrale bronnen geregistreerd zijn.
- **Secundaire analyses op enquêtedata**  
Er zijn nadere analyses gedaan op een enquête die in het kader van NRO beleidsgericht onderwijsonderzoek door SEO is uitgezet in 2019. De enquête is ingevuld door 2.094 personen die in 2017-2018 een mbo-diploma behaalden, waaronder 206 personen met een niet-westerse migratieachtergrond. De enquête diende om meer grip te krijgen op het 'onverklaarde deel' van de achterstand bij de overgang naar de arbeidsmarkt, en richtte zich op factoren die niet meetbaar zijn met registratiedata, zoals ervaren discriminatie en zoekgedrag.
- **Interviews met mbo-medewerkers**  
In het voorjaar van 2021 zijn 15 gesprekken gehouden met medewerkers van negen verschillende mbo-instellingen. Bij de selectie van respondenten is ingezet op opleidingsrichtingen waarin relatief en absoluut gezien veel mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond studeren: Economie en administratie, Handel en ondernemerschap, Informatie en communicatietechnologie en Zorg en welzijn. Er is gesproken met diverse medewerkers in het mbo: domeinleiders, stagecoördinatoren, BPV-coördinatoren en docenten. Centraal stond in hoeverre de opleidingen de problemen bij de overgang naar de arbeidsmarkt van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond herkennen en erkennen, wat volgens hen verklaringen ervoor zijn en wat de school eraan doet om het probleem tegen te gaan. Daarmee is inzichtelijk welke rol de mbo-opleiding heeft in het succesvol geleiden van mbo'ers met een migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt.
- **Groepsgesprekken en interviews met werkgevers**  
In totaal zijn er twee groepsgesprekken geweest met werkgevers die ervaring hebben met stagiairs uit het mbo en mbo-opgeleid personeel. De werkgevers voor deze groepsgesprekken zijn geworven door SBB. Daarnaast zijn zes individuele gesprekken gehouden met organisaties die ook met mbo-stagiairs en mbo-opgeleid

personeel werken.<sup>2</sup> De werkgevers voor deze gesprekken zijn geworven via de contacten bij mbo-instellingen, opgedaan tijdens de interviews. De gesprekken gingen over de werving en selectie van mbo-stagiairs en -werknemers en de ervaringen met mbo'ers met een migratieachtergrond. Door ook werkgevers in het onderzoek te betrekken is een completer beeld ontstaan van welke factoren voor de groep mbo'ers met een migratieachtergrond samenhangen met succes op de arbeidsmarkt.

## 1.3 Definities

Twee begrippen die in dit onderzoek (en ook in de onderzoeksvraag) centraal staan zijn belangrijk om nader te af te bakenen: 'mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond' en 'een succesvolle arbeidsmarktintrede'.

### **Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond**

Het mbo bestaat uit vier niveaus en twee verschillende leerwegen. Dit onderzoek richt zich op de afgestudeerden (gediplomeerden) van de opleidingen die opleiden tot een startkwalificatie op de arbeidsmarkt: BOL- en BBL-opleidingen van niveau 2, 3 en 4. Veel mbo-gediplomeerden studeren na het behalen van hun diploma door in een andere mbo-opleiding of in het hbo. Met name onder mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond is het aandeel doorstudeerders groot. In het onderzoek staan afgestudeerden centraal die na diplomering de arbeidsmarkt betreden en dus niet doorstuderen. Daarnaast wordt in het onderzoek aandacht besteed aan de stages tijdens de opleiding, omdat die belangrijk zijn voor later arbeidsmarktsucces.

Bij de definitie van migratieachtergrond sluiten we (zoveel mogelijk) aan bij de gangbare CBS-definitie: *'iemand met een migratieachtergrond is een persoon van wie ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren'*.<sup>3</sup> Personen die zelf in het buitenland zijn geboren, zijn personen met een migratieachtergrond van de eerste generatie. Personen die zelf in Nederland zijn geboren, maar van wie minimaal één van de ouders in het buitenland is geboren, zijn personen met een migratieachtergrond van de tweede generatie. Ook met betrekking tot *niet-westers* volgt dit onderzoek de definitie van het CBS: onder niet-westers vallen landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (uitgezonderd Indonesië en Japan) en Turkije. Als één van de ouders van de mbo-afgestudeerde in deze landen is geboren, dan wordt deze persoon aangeduid als iemand met een niet-westerse migratieachtergrond. Op een aantal plekken in het onderzoek worden jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vergeleken met jongeren zonder migratieachtergrond. Met de laatste groep worden jongeren bedoeld van wie beide ouders in Nederland zijn geboren.

In de praktijk zijn jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in het mbo grotendeels oververtegenwoordigd in specifieke opleidingen en opleidingsrichtingen. Om die reden richt het onderzoek zich specifiek op BOL-opleidingen en opleidingen die vallen binnen bepaalde opleidingsrichtingen.

### **Succesvolle arbeidsmarktintrede**

De arbeidsmarktintrede wordt in dit onderzoek geoperationaliseerd aan de hand van meerdere elementen:

- Arbeidsmarktstatus: heeft de afgestudeerde een betaalde baan of geen betaalde baan?
- Snelheid waarmee de baan gevonden is: hoeveel maanden heeft de afgestudeerde erover gedaan om een baan te vinden?
- Loon: hoe hoog is het bruto (uur)loon van de afgestudeerde in de startbaan?

<sup>2</sup> Het oorspronkelijke plan was dat er vijf groepsgesprekken met werkgevers zouden plaatsvinden. Agendatechnisch bleek dit in juni 2021 niet mogelijk, waardoor de laatste drie groepsgesprekken zijn vervangen door individuele gesprekken.

<sup>3</sup> Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-verstaat-het-cbs-onder-een-allochtoon->



- Contractsoort: welke contractvorm heeft de startbaan (vast of tijdelijk contract versus oproep-/uitzendcontract)?
- Aansluiting bij opleiding: in hoeverre sluit de startbaan aan bij gevolgde opleiding?

In de kwantitatieve analyses in dit onderzoek wordt hoofdzakelijk gekeken naar vier uitkomstmaten:

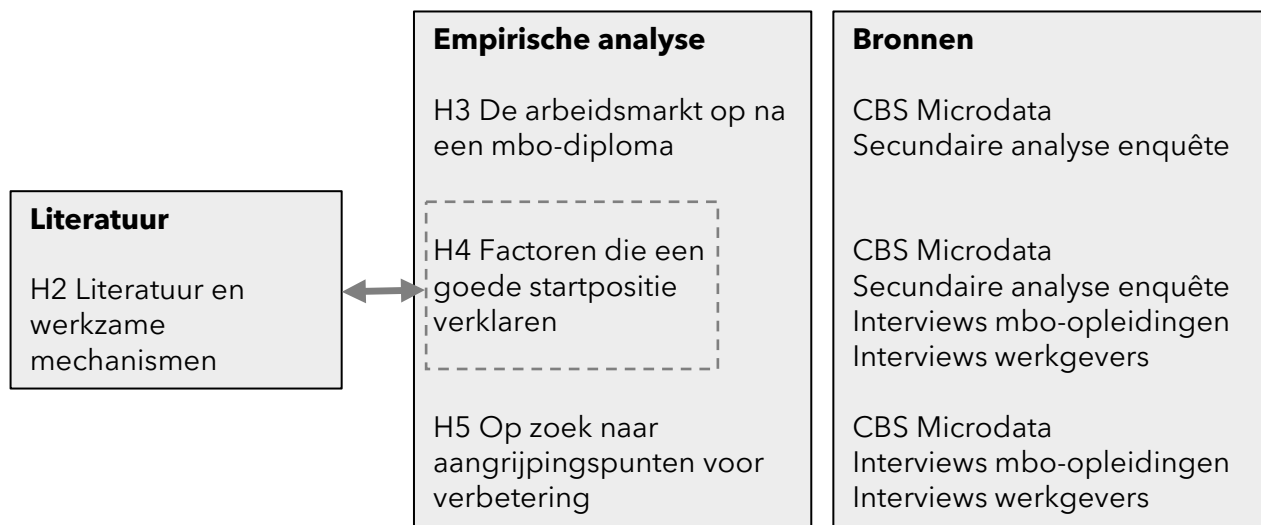
- Het aandeel afgestudeerden met een baan als werknemer in loondienst of als zelfstandige zes maanden na afstuderen (percentage). *De inkomenssituatie is gemeten in december van het jaar van afstuderen;*
- Het uurloon van werknemers in loondienst vijftien maanden na afstuderen (gemiddelde). *Het uurloon is gemeten in september van het jaar na afstuderen. Het is gelijk aan het bruto maandloon gedeeld door de in die maand gewerkte uren;*
- De duur tot een 'substantiële baan' in maanden (mediaan). *Een substantiële baan is een baan met een uurloondrempel (afhankelijk van het mbo-niveau van de afgestudeerde), van minimaal drie dagen in de week, uitgezonderd uitzend-, oproep- en nulurencontracten;*
- Het subjectieve oordeel over de inhoudelijke aansluiting tussen de opleiding en de werksituatie één jaar na afstuderen (gemiddelde op schaal van 1 tot en met 5, waarbij 1 = zeer slecht en 5 = zeer goed). *Het oordeel heeft betrekking op zowel de horizontale aansluiting (naar richting) als de verticale aansluiting (naar niveau) en is uitgevraagd in een enquête onder mbo-afgestudeerden van het studiejaar 2017-2018.*

De uitkomstmaten zijn op groepsniveau gemeten, waarbij telkens verschillen tussen groepen studenten (bijvoorbeeld afgestudeerden met een migratieachtergrond versus afgestudeerden zonder migratieachtergrond) of opleidingen worden uitgelicht.

## 1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 van deze rapportage geeft een overzicht van de literatuur over de overgang naar de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond en presenteert een theoretisch kader aan de hand waarvan werkzame mechanismen voor versterking van de positie afgeleid kunnen worden. Hoofdstuk 3 bevat een nadere blik op de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde mbo'ers met een migratieachtergrond. In Hoofdstuk 4 wordt vervolgens geanalyseerd welke factoren samenhangen met een succesvolle arbeidsmarktintrede voor mbo'ers met een migratieachtergrond. Het hoofdstuk grijpt terug op de werkzame mechanismen zoals gepresenteerd in Hoofdstuk 2. Daarnaast wordt gekeken naar verschillende opleidingsrichtingen: welke factoren zijn specifiek in deze richtingen bepalend voor de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde mbo'ers met een migratieachtergrond? Hoofdstuk 5 laat zien wat mbo-opleidingen en werkgevers in de praktijk doen om de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een migratieachtergrond te verbeteren. Figuur 1.1 laat schematisch zien hoe het rapport is opgebouwd.

Figuur 1.1 Schematische weergave rapport



Bron: SEO / ResearchNed / Vrije Universiteit / RBA (2021)

## 2 Literatuur en werkzame mechanismen

De literatuur benoemt verschillende oorzaken voor het verschil in de startpositie op de arbeidsmarkt tussen mbo'ers met en zonder migratieachtergrond. Op basis hiervan kan een zestal werkzame mechanismen afgeleid worden, aan de hand waarvan de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond versterkt kan worden.

Deze literatuurstudie inventariseert wat er reeds bekend is over de achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overstap naar de arbeidsmarkt ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond. Het beschrijft achtereenvolgens antwoorden op vier onderzoeksvragen:

- In hoeverre is er in Nederland sprake van een achterstand van mbo'ers met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt? (Paragraaf 2.1)
- Wat is er bekend over de oorzaken van deze achterstand? (Paragraaf 2.2)
- Wat zijn mogelijke mechanismen aan de hand waarvan de achterstand verkleind kan worden? (Paragraaf 2.3)
- Welke programma's lopen er die de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond proberen te versterken en zijn die programma's ook effectief? (Paragraaf 2.4)

De literatuurstudie is geschreven aan de hand van de meest relevante rapporten en artikelen, gebaseerd op de Nederlandse context. Waar relevant wordt ook verwezen naar materiaal uit de ons omringende landen of van internationale organisaties als de OESO of CEDEFOP.

De focus bij de arbeidsmarktintrede ligt in dit hoofdstuk op de baankans (arbeidsparticipatie). De literatuur (zie o.a. Bisschop et al., 2020b) laat zien dat op dit vlak de achterstand voor mbo'ers met een migratieachtergrond het grootst is. Bij de empirische analyses in Hoofdstuk 3 is meer aandacht voor de baankenmerken van banen waarin mbo'ers terechtkomen.

### 2.1 Een achterstand bij de overgang naar de arbeidsmarkt

Alle jongeren, inclusief jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, hebben in meer of mindere mate te maken met problemen, zoals intredewerkloosheid, bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt, omdat het tijd kost om alle schoolverlaters direct aan een passende baan te koppelen (Meng et al., 2016). Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben gemiddeld een moeilijkere overgang naar de arbeidsmarkt dan mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond. Dat uit zich in verschillende indicatoren.<sup>4</sup> Ze bieden zich minder vaak aan op de arbeidsmarkt, en als ze zich aanbieden, vinden ze minder snel een baan en hebben ze minder vaak een vaste baan (Meng et al., 2010). De moeilijkere overgang is nog problematischer in economisch slechte tijden.

---

<sup>4</sup> De overgang naar de arbeidsmarkt wordt doorgaans afgemeten aan een aantal indicatoren: het wel of niet hebben van betaald werk (arbeidsparticipatie) en het niet hebben van betaald werk maar wel daarnaar op zoek zijn (werkloosheid) zijn veel voorkomend. Daarnaast gaat het vaak over baankenmerken zoals het contractsoort, de beloning (jaarinkomen, maandloon of uurloon) en de aansluiting tussen het onderwijs en de baan qua opleidingsniveau (verticale match) en qua opleidingsrichting (horizontale match). Ook wordt regelmatig gekeken naar de tijdsdimensie: 'hoe lang duurt het voordat de afgestudeerde betaald werk vindt?'. In de literatuurstudie is 'de overgang naar de arbeidsmarkt' breed benaderd en zijn alle bovengenoemde indicatoren meegenomen.

De werkloosheid onder BOL-gediplomeerde jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond liep gedurende de financiële crisis zelfs op tot meer dan dertig procent (Meng et al., 2014).

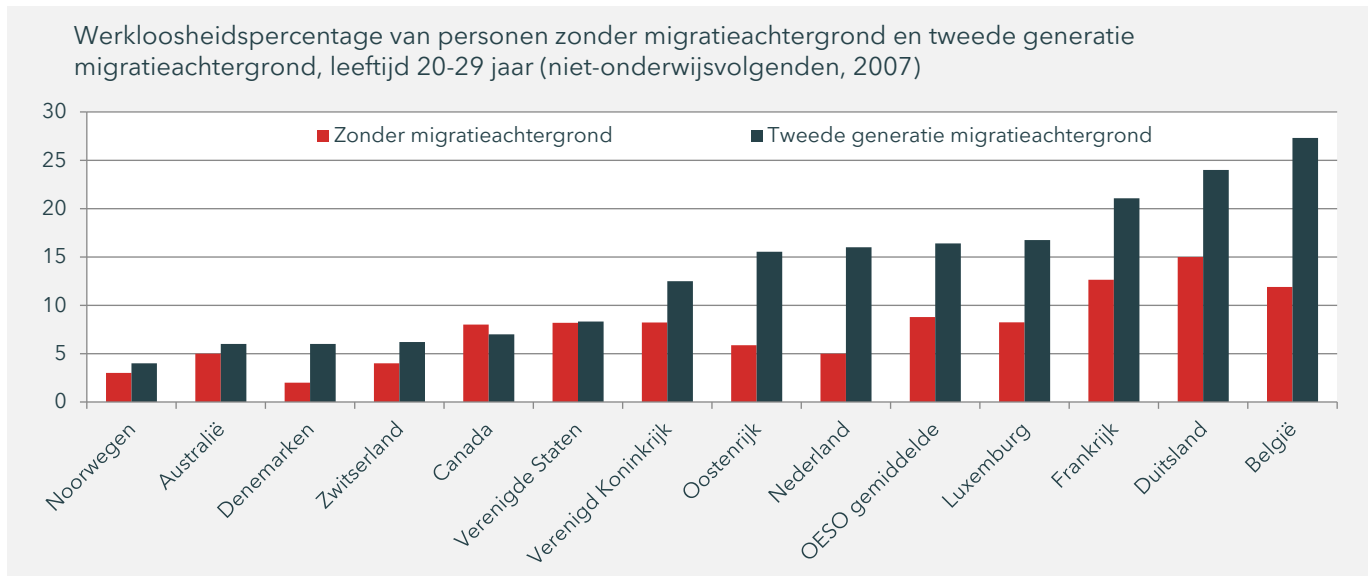
In recent onderzoek laten Bisschop et al. (2020a) zien dat het verschil in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen tussen mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond en mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond tussen de 15 en 25 procentpunt ligt, afhankelijk van (met name) het niveau van het mbo-diploma en het land van herkomst van de mbo-afgestudeerde. Zo is de achterstand voor jongens van Marokkaanse herkomst en meisjes van Antilliaanse afkomst in niveau 2 het grootst. Jongeren met een migratieachtergrond vinden dus minder vaak werk. Ze gaan vaker terug naar het onderwijs, maar belanden ook vaker in een uitkering of hebben vaker geen (formeel) inkomen (Bisschop et al., 2020b).

Niet alleen bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt lopen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond tegen een achterstand aan, ook in hun verdere loopbaan blijft er sprake van verschillen in arbeidsmarkt-succes (Bisschop et al., 2020a). Na tien jaar zijn de verschillen in arbeidsparticipatie voor de meeste herkomstgroepen weliswaar kleiner, maar nog steeds is er een aanzienlijke achterstand die voor sommige herkomstgroepen en mbo-niveaus kan oplopen tot boven de 20 procentpunt. Voor jongens van Marokkaanse herkomst en meisjes van Marokkaanse en Turkse herkomst neemt het verschil zelfs toe.

In een internationale context is de achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt in Nederland groot. De achterstand van personen met een migratieachtergrond manifesteert zich in meer landen, zo blijkt uit Figuur 2.1 uit Liebig & Widmaier (2009). Er zijn verschillen zichtbaar tussen kinderen zonder migratieachtergrond en kinderen met een migratieachtergrond in Nederland en vergelijkbare landen zoals België, Duitsland, Frankrijk en de Scandinavische landen. Echter is in Nederland het verschil tussen jongeren zonder migratieachtergrond en jongeren met migratieachtergrond het grootst. In landen die een langere geschiedenis hebben met immigratie, zoals de Verenigde Staten, Canada en Australië, is de achterstand voor jongeren met een migratieachtergrond veel kleiner (of niet aanwezig) dan in Europese landen (zie ook Tabel 4.2 in Heath, 2010). De achterstand voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in Nederland is structureel en hardnekkig.

Recente inzichten laten zien dat in Nederland de achterstand van mbo'ers met een migratieachtergrond in arbeidsparticipatie zes maanden na afstuderen ten opzichte van mbo'ers met zonder migratieachtergrond in de eerste coronaperiode is toegenomen (Zwetsloot et al., 2020). Dit geldt specifiek voor meisjes in BOL-niveau 2 en jongens in BBL-niveau 2.

Figuur 2.1 Nederland kent een groot verschil in arbeidsparticipatie tussen jongeren met migrantenouders en jongeren zonder migrantenouders



Noot: Werkloosheid is in deze studie gedefinieerd als percentage van de bevolking, niet als percentage van de beroepsbevolking. Dit sluit aan bij de definitie van ‘aandeel met werk’ (maar dan het complement) die in dit rapport wordt gebruikt. Er zijn geen recentere gegevens bekend.

Bron: Liebig & Widmaier (2009)

## 2.2 Oorzaken van de achterstand

De achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overstap naar de arbeidsmarkt heeft verschillende oorzaken. Deze paragraaf bespreekt de oorzaken zoals ze in de literatuur genoemd worden. Het maakt onderscheid tussen oorzaken die aan de hand van registratiedata te onderscheiden zijn (2.2.1) en oorzaken die niet waarneembaar zijn in objectief meetbare indicatoren (2.2.2 tot en met 2.2.4). Laatstgenoemde oorzaken zijn ingedeeld in drie categorieën: arbeidsmarktrelevante vaardigheden (2.2.2), sociale netwerken (2.2.3) en arbeidsmarktdiscriminatie (2.2.4).

### In registratiedata waargenomen verklaringen

Er zijn verschillende oorzaken aan te wijzen voor de achterstand. Een deel van de achterstand is te verklaren door factoren die waarneembaar zijn in registratiedata.<sup>5</sup> De factor die daarvan het meest bijdraagt aan de achterstand zijn keuzes in het onderwijs (Bisschop et al., 2020b). Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zijn namelijk oververtegenwoordigd in opleidingsrichtingen met een minder goed arbeidsmarktperspectief, zoals kantoorautomatisering, administratieve dienstverlening en zakelijke dienstverlening en/of richtingen die onder druk staan van technologische verandering. Ook kiezen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker voor een BOL-opleiding dan een BBL-opleiding, wat een slechter arbeidsmarktperspectief heeft (e.g. Meng et al., 2010). Een andere factor die een deel van de achterstand verklaart is de thuissituatie tijdens afstuderen. Die factor is voornamelijk bij vrouwen met een Surinaamse, Antilliaanse of Arubaanse achtergrond van belang in het verklaren van de achterstand (Bisschop et al., 2020b). In deze groepen zitten relatief veel alleenstaande moeders, wat gepaard gaat met een lagere arbeidsparticipatie. Daarnaast is de sociaaleconomische status van ouders nog van belang,

<sup>5</sup> Onder registratiedata wordt informatie verstaan die in centrale bronnen geregistreerd wordt, feitelijke informatie weergeeft en over iedere student beschikbaar is. Denk daarbij aan gegevens van de Belastingdienst, DUO, het UWV, de Basisregistratie personen of verzekeringsmaatschappijen die door het CBS verzameld worden.

voornamelijk bij vrouwen van Marokkaanse of Turkse komaf (Bisschop et al., 2020a). Voor deze groepen verklaart de lage sociaaleconomische status van ouders een deel van de achterstand bij de overgang naar de arbeidsmarkt in termen van arbeidsparticipatie.

## Arbeidsmarktrelevante vaardigheden

Het grootste deel van de achterstand kan echter niet verklaard worden door in registratiedata waarneembare factoren (e.g. Bisschop et al., 2020). Dit deel wordt in de literatuur ook wel de 'ethnic penalty' genoemd.

Een aantal studies noemt een gebrek aan bepaalde arbeidsmarktrelevante vaardigheden als oorzaak van de slechtere overgang en verklaring voor de 'ethnic penalty'. Voor een goede aansluiting met de arbeidsmarkt zijn 'werkzoekvaardigheden' nodig zoals het schrijven van een motivatiebrief, het opstellen van een cv en het goed kunnen voeren van een sollicitatiegesprek (OECD, 2010). In een onderzoek van Andriessen et al. (2012) noemen migranten (een gebrek aan) werkzoekvaardigheden zelfs een belangrijkere oorzaak van hun slechte arbeidsmarktsituatie dan discriminatie.

Andere studies signaleren dat er een verschil is werknemersvaardigheden tussen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren zonder migratieachtergrond (De Levita et al., 2010; Van Zenderen et al., 2011). Werknemersvaardigheden is een containerbegrip. Het komt neer op persoonlijke kwaliteiten, gewoonten, attitudes en sociale vaardigheden, maar ook communicatieve vaardigheden, motivatie en zelfvertrouwen. Jongeren met een migratieachtergrond tonen bijvoorbeeld over het algemeen minder initiatief en hebben een meer afwachtende houding. Werkgevers zijn van mening dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond minder bekend zijn met de sociale gedragingen die passen binnen hun organisatie (De Jong et al., 2017).

## Sociale netwerken en zoekstrategie

Een andere veelgenoemde oorzaak van de ethnic penalty is het sociale netwerk van jongeren. Lancee (2012) maakt in navolging van Putnam onderscheid tussen twee vormen van sociale netwerken, namelijk 'bonding social capital' en 'bridging social capital'. Bonding social capital verwijst naar het netwerk van iemand binnen zijn eigen (etnische) gemeenschap, dat gekenmerkt wordt door korte lijntjes en een hoge mate van vertrouwen. Bridging social capital verwijst naar het netwerk wat iemand juist buiten zijn eigen (etnische) gemeenschap heeft, wat minder gebaseerd is op korte lijntjes en vertrouwen, maar een grotere spanwijdte heeft en toegang kan bieden tot andersoortige hulpbronnen en arbeidsmarktinformatie waar de betreffende persoon zelf niet over beschikt. Voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond is vooral bridging social capital belangrijk. Omdat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld gezien minder vaak werk hebben is het moeilijker om via die sociale contacten in de eigen gemeenschap (bonding social capital) aan werk te komen (Schröder, 2010).

Drever en Hoffmeister (2008) geven aan dat voor migranten in Duitsland het persoonlijke netwerk belangrijk is bij het vinden van werk, maar dat het werk via dit netwerk vaker zwaar fysiek werk is of in ongezonde arbeidsomstandigheden. Het zijn vooral jonge migranten die geen goede vriend of kennis hebben met een Duitse achtergrond die hen via het sociale netwerk aan werk kunnen helpen. Het werk dat de migranten vinden komt vooral door bonding social capital en is kwalitatief minder goed. Seibel en van Tubergen (2013) voegen daaraan toe dat migranten die meer contact hebben met personen zonder migratieachtergrond, ook meer gebruikmaken van formele kanalen om aan werk te komen. Bridging social capital kan dus leiden tot meer mogelijkheden om via formele kanalen werk te vinden, terwijl bonding social capital vaker kwalitatief minder goed werk oplevert.



## Arbeidsmarktdiscriminatie

Een andere oorzaak voor de ethnic penalty is arbeidsmarktdiscriminatie. In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen twee vormen van arbeidsmarktdiscriminatie: *statistische discriminatie* en *voorkeursdiscriminatie*. Werkgevers die simpelweg een afkeer hebben van bepaalde groepen en daardoor deze groepen niet aannemen of op een andere manier benadelen, doen aan voorkeursdiscriminatie (Becker, 1957). Statistische discriminatie is discriminatie die voortkomt uit incomplete informatie en risicomijding (Aigner & Cain, 1977; Arrow, 1973). Een werkgever moet tijdens een sollicitatie een keuze maken op basis van onvolledige informatie zoals de (werkelijke) productiviteit van een sollicitant. Omdat hij de (werkelijke) productiviteit niet precies kent, gaat hij uit van de veronderstelde gemiddelde productiviteit van de etnische groep waartoe de sollicitant behoort. Die wordt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vaak lager verondersteld (e.g., Andriessen et al., 2010).

In een lab-setting hebben Baert en De Pauw (2014) door middel van een vignetstudie onderzocht welke van de twee vormen in Vlaanderen voorkomt. Werkgevers zijn stellingen voorgelegd over fictieve sollicitanten met een Belgische en een niet-Belgische naam. De werkgevers gaven aan dat ze verwachtten dat hun werknemers en klanten het minder prettig zouden vinden om samen te werken met de werknemers met een niet-Belgische naam. De werkgevers gaven ook aan dat ze er zelf geen moeite mee hadden. De onderzoekers vinden geen aanwijzing dat de werkgevers denken dat de productiviteit verschilt tussen de sollicitant met de Belgische en niet-Belgische naam. De resultaten wijzen er daarmee op dat voorkeursdiscriminatie een belangrijker rol speelt dan statistische discriminatie. Tevens toont het aan dat werkgevers aangeven rekening te houden met veronderstelde voorkeuren van werknemers en klanten ('customer based discrimination'). Hierbij moet wel de kanttekening geplaatst worden dat dit onderzoek heeft plaatsgevonden in een gecontroleerde lab-setting en niet in een *real life setting*.

Ander onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie richt zich vooral op werving en selectie in *real life settings*. In Nederland zijn verschillende studies verricht naar dit onderwerp. In het onderzoek *Liever Mark dan Mohammed* van het SCP (Andriessen et al., 2010) is arbeidsmarktdiscriminatie op twee manieren onderzocht. Via correspondentietests zijn fictieve cv's en sollicitatiebrieven verstuurd, die alleen verschillen in naam en etnische achtergrond. De resultaten daarvan laten zien dat sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kans hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder migratieachtergrond. Daarnaast zijn acteurs die zich voordeden als sollicitant op gesprek geweest, waarbij de acteurs instructies hebben gekregen zodat ze zoveel mogelijk op elkaar leken. De resultaten laten zien dat er sprake is van ongelijke bejegening. Op deze tweede methode, *in-person tests*, is kritiek dat er nooit sprake kan zijn van twee sollicitanten die helemaal gelijk zijn, behalve qua naam en etnische achtergrond. De resultaten van de *in-person tests* zijn daarom moeilijker te duiden (Heckman, 1998).

Ander Nederlands onderzoek komt van Blommaert et al. (2014) en Thijssen et al. (2019).<sup>6</sup> Blommaert et al. (2014) maken gebruik van bestaande profielen en cv's, maar voegen daar fictieve namen aan toe. Uit hun onderzoek naar de mate waarin deze op online vacaturebanken geplaatste cv's worden bekeken door werkgevers, blijkt dat cv's met Arabische namen minder vaak door de screeningfase komen (het bekijken van het volledige cv na een snelle profielcheck), maar dat er geen verschil is in het aantal uitnodigingen voor een gesprek na het zien van het volledige cv. Dat duidt erop dat een niet-Nederlandse naam door werkgevers gebruikt wordt als negatief screeningsinstrument. In totaal hadden sollicitanten met een Nederlandse naam 60 procent meer kans om uitgenodigd te worden dan sollicitanten met een Arabische naam. Thijssen et al. (2019) stuurden in hun studie fictieve sollicitatiebrieven en vonden dat sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker gediscrimineerd worden dan sollicitanten met een westerse migratieachtergrond. Ook zagen ze dat er sprake is van etnische hiërarchie, wat betekent dat er binnen de groep niet-westerse migratieachtergrond ook verschillen zijn. Sollicitanten met een Antilliaanse

<sup>6</sup> Daarnaast werken Blommaert en Wolbers in 2021 aan een veldexperiment waarin de invloed van herkomst bij sollicitatieprocedures wordt onderzocht.

achtergrond hebben de kleinste kans op een reactie op hun sollicitatiebrief, gevolgd door sollicitanten met een Marokkaanse achtergrond, Turkse achtergrond en Surinaamse achtergrond. In een vervolgstudie onderzoeken Thijssen et al. (2021) de rol van statistische discriminatie. In een internationaal vergelijkende studie, met fictieve sollicitanten die reageerden op bestaande vacatures, vinden zij weinig bewijs voor de statistische discriminatietheorie. De mate van discriminatie is niet geringer indien een cv meer informatie bevat die indicatief is voor een hogere arbeidsproductiviteit. Daarnaast vinden zij geen invloed van de gemiddelde sociaaleconomische positie van de etnische groep - een indicator voor de mogelijke arbeidsproductiviteit van een groep - waartoe de sollicitant behoort. Al met al lijkt daarom discriminatie vooral voort te komen uit negatieve voorkeuren van werkgevers.

Ook internationaal zijn dergelijke studies met fictieve sollicitanten uitgevoerd, bijvoorbeeld in België en Duitsland. Baert et al. (2013) laten met Belgische data zien dat er bij vacatures die moeilijk vervuld kunnen worden geen discriminatie voorkomt, maar bij vacatures die gemakkelijker vervuld kunnen worden juist wel. In Duitsland is de kans om teruggebeld te worden voor een stageplek 14 procent kleiner voor sollicitanten met een Turkse naam dan voor sollicitanten met een Duitse naam (Kaas & Manger, 2012). Bij kleine bedrijven is het verschil groter dan bij grotere bedrijven, hetgeen mogelijk duidt op objectievere selectiemechanismen en betere ondersteuning van HR bij grotere bedrijven.

Hoewel moeilijker aan te tonen, zijn er ook aanwijzingen voor arbeidsmarktdiscriminatie in studies met afgestudeerden. In Nederland moeten jongeren met een migratieachtergrond tot vier keer vaker solliciteren voor een stageplek dan jongeren zonder migratieachtergrond (ROA, 2018). In Klooster et al. (2020) geeft één op de vijf hbo-studenten met een migratieachtergrond in interviews aan dat er soms sprake is van discriminatie. Dat uit zich bijvoorbeeld in het verplicht af moeten doen van een hoofddoek of in denigrerende opmerkingen. Ook een meerderheid van de ondervraagde werkgevers denkt dat er discriminatie plaatsvindt, maar geen van de werkgevers noemt concrete voorbeelden binnen hun eigen organisatie. Bij het meldpunt stagediscriminatie van SBB kunnen mbo-studenten aangeven dat zij geconfronteerd zijn met discriminatie tijdens hun stage. Dit betreft niet alleen discriminatie vanwege etnische achtergrond, maar ook andere vormen van discriminatie zoals vanwege geloof, geslacht, leeftijd of geaardheid. In studiejaar 2018-2019 zijn er 62 meldingen geweest. Ook uit een al wat ouder onderzoek naar stagediscriminatie (Dolfing & Van Tubergen, 2005) blijkt dat proefpersonen met een Marokkaanse migratieachtergrond die telefonisch solliciteerden naar een stageplaats in het mbo, vaker werden afgevoerd dan proefpersonen zonder migratieachtergrond.

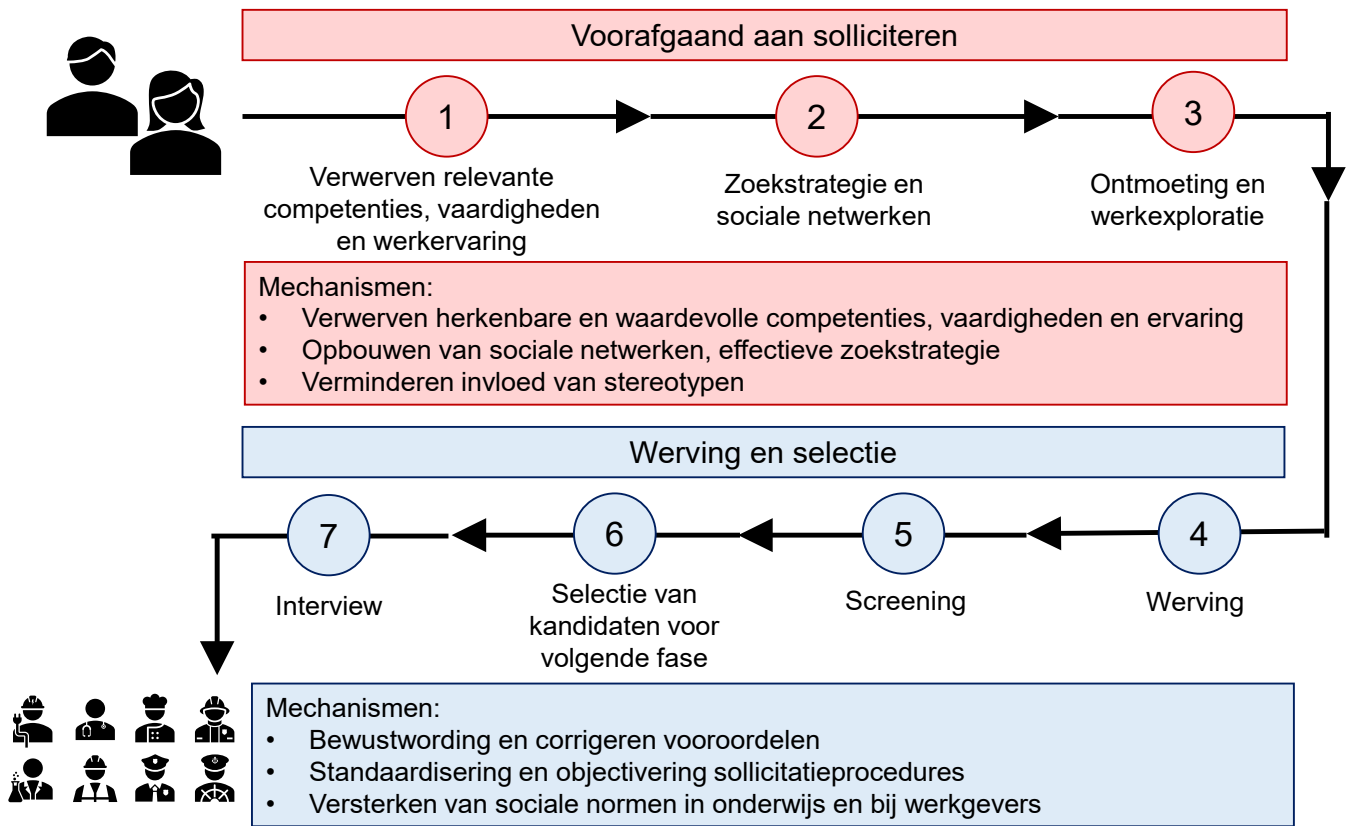
Recentelijk is onderzoek gedaan naar stagediscriminatie op het mbo in Utrecht (Andriessen et al., 2021). Daarbij zijn fictieve sollicitaties gestuurd en persoonlijke ervaringen opgehaald via een vragenlijst onder mbo-studenten. Een kwart van de Utrechtse mbo-studenten geeft aan discriminatie te hebben ervaren of hierover een vermoeden hebben tijdens het zoeken naar een stage. Via de fictieve sollicitaties hebben de onderzoekers aangetoond dat sollicitanten met een naam die kan verwijzen naar een migratieachtergrond minder kans hebben op een stageplaats dan sollicitanten die op basis van hun naam geen migratieachtergrond lijken te hebben. Er zijn verschillen naar sector, zo wordt er in de sector Zorg en Welzijn helemaal niet gediscrimineerd, terwijl dat in de ICT met name het geval lijkt.

## 2.3 Verkleinen van de achterstand

Iedere mbo'er doorloopt een aantal stappen op weg naar een baan na afstuderen. Op basis van de literatuur hebben we de stappen in beeld gebracht en daaraan potentieel werkzame mechanismen gekoppeld. Figuur 2.2 geeft die stappen en mechanismen schematisch weer. De stappen zijn niet noodzakelijk volgtijdelijk, zo zijn het verwerven van relevante competenties, vaardigheden en werkervaring en ontmoeting en werkexploratie stappen die doorlopend plaatsvinden in de schoolloopbaan. De stage in het mbo is een belangrijk moment die aangrijpt op verschillende fasen die in Figuur 2.2 genoemd worden. Zo doet een student tijdens de stage relevante competenties,

vaardigheden en werkervaring op, versterkt de student zijn/haar sociale netwerk, vormt zich een beroepsbeeld, krijgt misschien voor het eerst te maken met arbeidsmarktdiscriminatie en kan een eerste stap zetten naar een eerste echte baan na afstuderen. De stage is daarmee een belangrijk schakelpunt voor de mbo'er. Daarnaast is er sprake van interactie tussen de verschillende elementen: doordat een student relevante competenties opdoet, verbetert hij/zij de zoekstrategie en wordt de student sterker in het solliciteren.

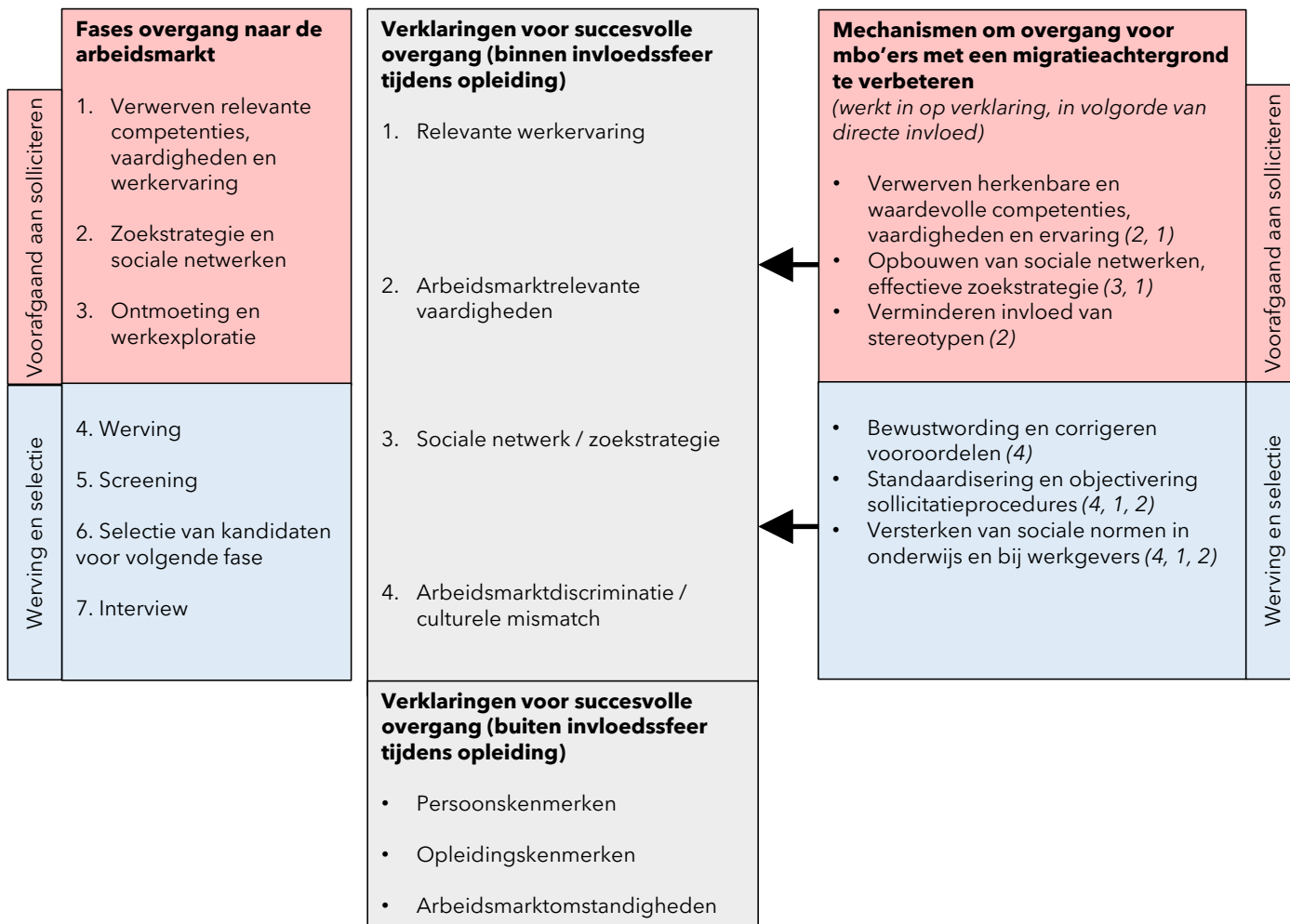
Figuur 2.2 Fases van de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt



Bron: SEO/ ResearchNed / Vrije Universiteit / RBA (2020)

De genoemde mechanismen en fases in Figuur 2.2 haken deels in op de in Paragraaf 2.2 genoemde categorieën oorzaken van de achterstand bij de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en in het algemeen de verklaringen voor een succesvolle arbeidsmarktintrede voor deze groep. Figuur 2.3 laat het verband zien tussen de verklaringen voor een succesvolle arbeidsmarktintrede en mechanismen om de arbeidsmarktintrede voor mbo'ers met een migratieachtergrond te verbeteren.

Figuur 2.3 Verband tussen verklaringen voor een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt en mechanismen ter verbetering van de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een migratieachtergrond



Bron: SEO/ ResearchNed / Vrije Universiteit / RBA (2021)

Figuur 2.2 maakt onderscheid in een fase voorafgaand aan solliciteren en een fase van werving en selectie. Bij elke fase past een set aan mechanismen, die aangrijpingspunten vormen voor het verbeteren van het arbeidsmarktperpectief van jongeren met een migratieachtergrond. Deze worden hieronder verder uitgewerkt.

## Mechanismen voorafgaand aan solliciteren

In deze fase is overwegend de student zelf aan zet, maar ook het onderwijs en werkgevers (via stageplekken en ontmoetingskansen) zijn hierin belangrijk. Gedurende de schoolloopbaan verwerft de student *relevante competenties, vaardigheden en werkervaring*. Hoe meer en hoe beter de competenties en vaardigheden ontwikkeld zijn, en hoe beter ze aansluiten bij hetgeen in het werkveld gevraagd wordt, hoe groter de baankansen. Bij competenties en vaardigheden gaat het naast cognitieve vaardigheden nadrukkelijk ook om werknemersvaardigheden zoals communicatie, kunnen samenwerken, stressbestendigheid en afspraken nakomen. Gedurende stages, maar ook in bijbanen, doet de student werkervaring op en ontwikkelen studenten bovengenoemde competenties en vaardigheden. De kans om aan een geschikte baan te komen wordt groter naarmate de student een *goede zoekstrategie en een sterk sociaal netwerk* heeft. De zoekstrategie heeft ermee te maken welke kanalen een student gebruikt om een baan te zoeken en hoe die worden ingezet. Het sociale netwerk is één van die kanalen. Hoe sterker dat netwerk, hoe groter de kans is om in aanraking te komen met een werkgever voor een gewilde baan. In de stap *ontmoeting en werkexploratie* gaat het erom dat studenten nagaan welk beroep en welke werkgever goed bij hen passen.

Contact met de werkgever kan ervoor zorgen dat het beroepsbeeld versterkt wordt, maar ook dat de invloed van stereotypen verminderd wordt. De contactmomenten komen al aan de orde tijdens LOB-lessen in het vmbo of in het mbo, en worden versterkt en geïntensiveerd tijdens stages. In de fase voorafgaand aan solliciteren onderscheiden we drie mechanismen waarop kan worden aangegrepen bij het versterken van de positie van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

- **Verwerven herkenbare en waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring**

Arbeidsmarktrelevante skills, zoals 'soft-skills', zijn uitermate belangrijk bij het vinden van een baan, zeker voor personen met een migratieachtergrond. Onderzoek van Wolgast et al. (2018) laat zien dat indien er twijfels zijn of iemand bij de cultuur van een organisatie past, er meer vragen worden gesteld over persoonlijkheidskenmerken. Sollicitanten met een migratieachtergrond zijn daarentegen vaak juist ingesteld op het overtuigen van de werkgever dat zij over de juiste kennis en vaardigheden ('hard-skills') beschikken (Siebers, 2017).

Met betrekking tot werkervaring is vooral mainstream werkervaring van belang. Dat is werkervaring (veelal buiten het sociale netwerk van de jongere) die breed herkenbaar is voor werkgevers (Meng et al., 2016; ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018).

- **Opbouwen van sociale netwerken, effectieve zoekstrategie**

Personen met een migratieachtergrond gebruiken soms andere zoekstrategieën dan personen zonder migratieachtergrond, waardoor een deel van de vacatures en werkgevers voor hen buiten beeld blijven. Zo zoeken personen met een migratieachtergrond vaker via intermediairs en sociale netwerken binnen de eigen gemeenschap, terwijl veel werkgevers werven via advertenties en informele kanalen werven (Bisschop et al., 2020b; Diversiteit in Bedrijf, 2018). Uit andere studies blijkt dat personen met een migratieachtergrond minder vaardig zijn in het vinden van vacatures via websites en dat ze een minder gestructureerde zoekstrategie hebben (Olde Monnikhof & Buis, 2000; Siebers, 2017). Het werken aan een effectieve zoekstrategie die beter aansluit bij de wervingsstrategieën van het werkveld en het versterken van sociale netwerken zouden kunnen bijdragen aan betere baankansen voor mbo'ers met een migratieachtergrond.

- **Verminderen invloed van stereotypen**

Stereotypen kunnen ervoor zorgen dat mbo-studenten met een migratieachtergrond minder goed uit de verf komen bij bijvoorbeeld ontmoetingen met werkgevers. Selffulfilling prophecy is een belangrijk fenomeen ten aanzien van stereotypen en de overgang naar de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat personen anticiperen op het gedrag dat iemand zal vertonen volgens het stereotype (College voor de Rechten van de Mens, 2013). Een persoon kan anders benaderd worden en zich juist door de andere benadering gaan gedragen conform het stereotype. Stereotype threat betekent dat alleen al het bestaan van het stereotype ervoor zorgt dat leden van de gestereotypeerde groep zich anders gaan gedragen (e.g. Bertrand & Duflo, 2016). Een negatief stereotype zou voor een hoger stressniveau, een verhoogde zelfmonitoring en een onderdrukking van opgewekte negatieve gedachten en emoties kunnen zorgen, waardoor positieve competenties minder naar voren komen. Daarnaast zorgt stereotypering ervoor dat mbo-studenten zich minder aangesproken voelen door wervingsteksten waarin persoonlijkheidskenmerken worden genoemd (Siebers, 2017).

Negatieve stereotypen zijn hardnekkig en moeilijk te veranderen. Het verminderen van de invloed moet gezocht worden in het bewustzijn van het gebruik van stereotypen. Daarom is er vooral een rol weggelegd voor het onderwijs en voor werkgevers. Het College voor de Rechten van de Mens (2013) wijst op enkele theorieën aan de hand waarvan het effect van stereotypen verminderd kan worden. De contacthypothese gaat ervan uit dat meer contact

en grotere vertrouwdheid leidt tot minder stereotypering, doordat er een beter beeld ontstaat van de verscheidenheid binnen de groep. Hoe intensiever het contact, hoe sterker de kans op een vermindering van de invloed van stereotypen. Een stage met veel inhoudelijke en intensieve face-to-face-contacten is in dat licht erg kansrijk in het verminderen van de invloed van stereotypen. Het verminderen van de invloed van stereotypen is moeilijker bij ontmoetingen via videobellen.

## Mechanismen werving en selectie

De rol van de werkgever wordt in de fase van werving en selectie belangrijker. Dat begint bij *werving*, wat gaat over wijze waarop werkgevers nieuw personeel zoeken en aannemen. Sommige wervingsmethoden boren een diverser werknemerspotentieel aan en sluiten beter aan bij de zoekstrategieën van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond dan andere wervingsmethoden. De wervingsmethode bepaalt dus de kans op een baan voor jongeren met een migratieachtergrond. *Screening* betreft het proces waarin werkgevers uit een grote groep geïnteresseerden overgaan naar een kleinere lijst van kandidaten die mogelijk geschikt zijn voor een functie. Denk daarbij aan een grote bak inkomende sollicitatiebrieven, waarbij een eerste schifting wordt gemaakt door de werkgever. Ook de wijze waarop werkgevers deze schifting doorvoeren is van grote invloed op de baankansen van jongeren met een migratieachtergrond. Uit een kleinere selectie van kandidaten wordt vervolgens een *selectie* van kandidaten gemaakt voor een volgende fase in het sollicitatieproces, meestal een eerste gesprek. Bij de selectie wordt gedetailleerder gekeken naar sollicitatiebrieven en cv's en worden eventueel referenties gecheckt. Ten slotte presenteert de kandidaat zich aan de werkgever tijdens een *job interview*. De wijze waarop de werkgever en de werknemer een dergelijk gesprek voeren is cruciaal voor de baankans in de laatste fase van het proces van werving en selectie. In deze fase onderscheiden we drie mechanismen die aangrijpingspunten bieden om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken bij de overgang naar de arbeidsmarkt:

- **Bewustwording en corrigeren vooroordelen**

Vooroordelen zorgen ervoor dat arbeidsmarktdiscriminatie een rol speelt bij de selectie van kandidaten voor een positie. Naast voorkeuren waarvan men zich bewust is, spelen ook onbewuste voorkeuren een rol. Felten en Taouanza (2018) stellen vast dat vrijwel ieder mens onbewuste vooroordelen en stereotype beelden heeft. Statistische discriminatie (discriminatie als gevolg van imperfecte informatie) kan worden tegengegaan door werkgevers ervan bewust te maken in hoeverre zij vooroordelen hebben bij de selectie van kandidaten, bijvoorbeeld via trainingen. Personen met een intrinsieke motivatie om de invloed van vooroordelen te verkleinen kunnen hun gedrag dan corrigeren.

- **Standaardisering en objectivering sollicitatieprocedures**

De literatuur beschrijft voorbeelden van sollicitatieprocedures die nadelig zijn ingericht voor jongeren met een migratieachtergrond. In het mkb, waar 71 procent van de mbo'ers na afstuderen terechtkomt (Meng et al., 2017), hanteren veel organisaties een informele procedure, waarbij vooroordelen en stereotype beelden een grotere rol kunnen spelen (Midtbøen, 2015). Grotere bedrijven of winkelketens beschikken vaker over uitgewerkte procedures voor personeelwerving.

Door processen en instrumenten te standaardiseren en objectiveren, kunnen biases richting bepaalde kandidaten worden weggenomen. De kans dat een kandidaat wordt beoordeeld op zijn of haar kwaliteiten in plaats van irrelevante kenmerken is daardoor groter.

Ook zorgen bepaalde instrumenten ervoor dat jongeren met een migratieachtergrond minder goed kunnen aantonen dat ze een goede match zijn voor de beoogde baan. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om psychologische tests



en assessments. Klaver et al. (2005) geven aan dat psychologische tests en assessments soms niet geschikt zijn voor personen met een niet-westerse culturele achtergrond, omdat er bijvoorbeeld sprake is van taalgebruik waarmee deze personen niet bekend zijn. Daarnaast kan er sprake zijn van miscommunicatie doordat verbale en non-verbale communicatie over en weer verkeerd geïnterpreteerd worden.

- **Versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers**

Een deel van het probleem kan worden opgelost door onderwijsbetrokkenen en werkgevers ervan te overtuigen dat de achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij de overgang naar de arbeidsmarkt een reëel probleem is. Door sociale normen te versterken kan een gevoel van urgentie ontstaan en kan voorkeursdiscriminatie worden tegengegaan. De kern van die aanpak is dat personen hun gedrag aanpassen aan de sociale norm. Daarbij geldt dat een context waarin discriminatie volstrekt onacceptabel is 'besmettelijk' werkt. Actoren binnen een dergelijke context versterken elkaar in de sociale normen tegen discriminatie (Felten & Touanza, 2018).

## 2.4 Programma's en bewezen effectiviteit

In het vervolg worden (lopende) programma's besproken die aangrijpen op die mechanismen om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. De programma's zijn hieronder ook geordend naar de eerder onderscheiden mechanismen. Programma's richten zich soms op meerdere mechanismen. In dat geval is het programma ondergebracht bij één van de mechanismen en is bij het andere mechanisme kort verwezen naar het programma. De genoemde lopende programma's betreffen een niet-uitputtende selectie. Het zijn interventies die niet per se gericht zijn op mbo'ers met een migratieachtergrond, maar waar mbo'ers met een migratieachtergrond wel gebruik van maken. Bijna alle genoemde programma's zijn (nog) niet geëvalueerd. Er is dus tot op heden weinig bewijs dat de programma's effectief zijn in het verkleinen van de achterstand van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

De programma's en hun eventuele bewezen effectiviteit worden in dit stuk kort benoemd, zonder uitgebreid in te gaan op de werkzame elementen van het programma. Een deel van de genoemde programma's zal in de loop van het onderzoeksprogramma worden geëvalueerd, ter beantwoording van onderzoeksvragen 2, 3 en 4 van het onderzoek (zie inleiding).

Een complicatie is dat in Nederland de variatie in migrantengroepen ten aanzien van herkomst, verblijfsduur en motief toeneemt (Jennissen et al., 2017; WRR, 2020). Dit werpt de vraag op of er meer specifieke aanpakken nodig zijn, zoals bijvoorbeeld nu voor nieuwkomers in het mbo reeds gebeurt. Dat betekent dat programma's effectief kunnen zijn voor een bepaalde groep met een migratieachtergrond, maar voor een andere groep met een migratieachtergrond niet werken.

## Verwerven waardevolle competenties, vaardigheden en gedrag

Met waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring zijn werkzoekende jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond aantrekkelijk voor een werkgever.

### Stagematching

Een stage of leerwerkplek kan ervoor zorgen dat jongeren deze competenties, vaardigheden en werkervaring opdoen (Klooster et al., 2015). Voor veel jongeren kan een stageplaats ook een arbeidsplek opleveren, als student en bedrijf het daarover eens worden. Mbo'ers moeten er rekening mee houden dat werkgevers hen tijdens de stageperiode beoordelen op een mogelijk arbeidscontract ná de opleiding. Onderwijsinstellingen kunnen een rol spelen

bij het vinden van de juiste stage, door actiever betrokken te zijn bij de matching tussen studenten en bedrijven die stageplaatsen aanbieden (Klooster et al., 2020; Schröder, 2010).

Een belangrijk aandachtspunt bij het opdoen van waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring tijdens een stage of leerwerkplek is stagediscriminatie. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond komen daardoor minder snel aan een stageplek (De Jong et al., 2017; Klooster et al., 2016) en zijn er signalen dat de stageplek van mindere kwaliteit is (Klooster et al., 2016, Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Daardoor krijgen ze minder kansen om de nodige werkervaring op te doen. Het verbeteren van kennis over en het herkennen van discriminatie bij onderwijsprofessionals kan mogelijk helpen bij het verminderen van stagediscriminatie (Klooster et al., 2016).

### Doelgroepenbeleid

Ook kan de overheid het aantal stageplekken voor een doelgroep stimuleren door een subsidie te verstrekken voor stageplaatsen voor de bewuste doelgroep (OESO, 2010). In Nederland gebeurt al iets dergelijks, maar dan voor specifieke sectoren. Werkgevers die een BBL-leerwerkplek of een BOL-stage op niveau 1 of 2 aanbieden, krijgen vanuit de Subsidieregeling Praktijkleren een algemene subsidie daarvoor. Daarbovenop ontvangen werkgevers in de sectoren landbouw, horeca en recreatie een extra subsidie als zij een leerwerkplek aanbieden om de klappen van de coronacrisis op te vangen.<sup>7</sup> Iets dergelijks zou ook mogelijk zijn voor een BOL-stageplaats of BBL-leerwerkplek voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Een vergelijkbare regeling zoals het Lageinkomensvoordeel (LIV), waarbij werkgevers een jaarlijkse tegemoetkoming krijgen om werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst te nemen, is bewezen effectief (Ter Weel et al., 2019). Een verdubbeling van het LIV zal naar verwachting voornamelijk de werkgelegenheid onder personen met een migratieachtergrond stimuleren (CPB/SCP, 2020). Bij een extra subsidie voor stageplekken voor mbo'ers met een migratieachtergrond ligt stigmatisering wel op de loer, waardoor bestaande vooroordelen over personen met een migratieachtergrond mogelijk worden versterkt. Ook kunnen andere groepen studenten zich gepasseerd voelen waardoor het bij hen negatieve emoties oproept.

### Coaching

Naast de cruciale rol van stages kan coaching ook van positieve invloed zijn op het verwerven van waardevolle competenties, vaardigheden en gedrag. Veel programma's in de praktijk zetten in op coaching. Er zijn geen studies bekend die het effect van (intensieve) coaching op de overgang naar arbeidsmarkt meten. Van der Steeg et al. (2015) vinden wel een gunstig effect van intensieve coaching op voortijdig schoolverlaten in het mbo. Eén jaar coaching leidt volgens de studie tot een reductie van het voortijdig schoolverlaten van 17 naar 10 procent. De coaching bleek vooral effectief voor jongeren uit ongunstige sociale milieus.

### Lopende programma's

Het faciliteren van stages of leerwerktrajecten komt ook terug in het programma *2GetThere* in Arnhem. Het programma is vooral gericht op jongeren die dreigen uit te vallen uit het onderwijs of die de aansluiting met de arbeidsmarkt niet lijken te maken. Door middel van peer-to-peer coaching kunnen jongeren ondersteuning krijgen bij het vinden van een studie, stage of werk. Tegelijkertijd werken jongeren samen met hun coach aan hun zelfvertrouwen en motivatie. Een ander peer-to-peer coachingsprogramma is het project *Junior Praktijk Opleiders*.

Niet alleen tijdens de stage kunnen waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring opgedaan worden, dat kan ook via training gericht op veranderingen via persoonlijke ervaringen en verhalen. *Storytelling arbeidskansen* probeert via deze methode soft-skills, zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden te verbeteren. Dat zijn arbeidsmarktrelevante vaardigheden waarin jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond regelmatig achterlopen.

<sup>7</sup> Zie <https://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren>

In het project *Stagemakelaar* helpen bemiddelaars mbo-studenten bij het vinden van een stageplaats als zij dreigen uit te vallen omdat ze geen stage kunnen vinden. Jongeren kunnen gebruikmaken van het netwerk van Stagemakelaar om alsnog een passende stage te vinden. Door de stage doen mbo-studenten werknemersvaardigheden op, die belangrijk zijn bij het vinden van een baan na de mbo-studie.

In 2021 start een pilot in het mbo waarbij mbo-scholen verantwoordelijk worden voor de stagematching om te komen tot een betere match en om stagediscriminatie tegen te gaan. In de nieuwe werkwijze ligt er minder verantwoordelijkheid bij mbo-studenten en werkgevers, en bedeeft de mbo-opleiding de stageplekken.

## Opbouwen van sociale netwerken, effectieve zoekstrategie

### Coaching en tutoring

Sociale netwerken zijn een belangrijk aandachtspunt bij de overgang van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt. Immers leiden meer contacten met werkgevers tot betere baankansen en minder invloed van stereotypen. Coachings- en mentorprogramma's kunnen ervoor zorgen dat jongeren toegang hebben tot het netwerk van de coach of mentor, maar ook kan de coach of mentor ondersteuning bieden bij de zoekstrategie (OECD, 2010). In Zweden is een mentorprogramma geanalyseerd waarbij een mentor asielzoekers helpt met contacten leggen binnen hun werkomgeving (Månsson & Delander, 2017). Zij vinden positieve effecten van het programma op het jaarinkomen van mannen (meer dan € 4.200), maar niet op het jaarinkomen van vrouwen. Dit laat zien dat mentorprogramma's wel degelijk kunnen helpen, maar niet voor iedere doelgroep.

### BPV-lessen

Onderwijsinstellingen kunnen ook een rol spelen bij het opbouwen van sociale netwerken door het belang daarvan tijdens de opleiding te benadrukken. Mbo'ers kunnen tijdens hun opleiding al aan hun netwerk werken door bijvoorbeeld opdrachten te maken over dit onderwerp of aandacht eraan te besteden tijdens de BPV-lessen (Petit & Van Esch, 2018). Een goede matching van verwachtingen speelt ook een rol. Het blijkt dat bedrijven bij de stage motivatie erg belangrijk vinden, terwijl studenten hoge verwachtingen hebben van ontwikkelingsmogelijkheden tijdens de stage (Hermanussen, 2017).

### Lopende programma's

Veel mbo-scholen zetten *Oriënterende bedrijfsbezoeken* in het kader van loopbaanleren. De bezoeken worden ook steeds vaker ingezet om negatieve beeldvorming te overbruggen. Door bedrijven en jongeren met elkaar in contact te brengen leert men elkaar kennen, waardoor het netwerk van mbo'ers versterkt wordt.

*Work-wise* is een programma gericht op kwetsbare jongeren die belemmeringen ervaren bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. Het doel is om deze jongeren te helpen bij het vinden en houden van werk. Daarbij helpt een begeleider op verschillende terreinen. De talenten, problemen en hulpbronnen uit de omgeving worden in kaart gebracht door de jongeren zelf met hulp van de begeleider.

Een ander programma gericht op het opbouwen van een netwerk is *Vrijdagmiddag couscous*. Mbo-jongeren in Rotterdam hebben vaak geen (goed) netwerk en hebben geen idee hoe ze dat op moeten bouwen. Vrijdagmiddag couscous regelt bijeenkomsten tussen jongeren en werkgevers, geïnspireerd op de Marokkaanse traditie om na het vrijdagmiddaggebed samen te komen. Werkgevers (bedrijfsleven, ondernemers, maar ook overheden en uitzendbureaus) en jongeren komen bij elkaar om elkaar te ontmoeten, verbinden, inspireren en motiveren en om de jongeren zo de kans te geven hun talenten te ontdekken en te benutten. Hier kunnen jongeren netwerken en zo betere kansen creëren op de arbeidsmarkt.

*De Kansenmakers* is een vergelijkbaar project uit Arnhem. Het is een beweging die jongeren voorbereidt op de arbeidsmarkt en organisaties helpt met het bereiken, binden, boeien en activeren van jongeren. Het probleem volgens de initiatiefnemers is dat jongeren de bedrijven niet kunnen bereiken, maar zeker ook andersom. De Kansenmakers vormt de verbinding tussen de twee groepen.

*Sollicitatiemarkt* is een platform dat jongeren aanspoort om op een andere manier te solliciteren dan via de traditionele weg van een sollicitatiebrief. Een videosollicitatie bleek voor de oprichter succesvol, en sluit vaak beter aan bij jongeren met een migratieachtergrond die taalkundig minder goed onderlegd zijn. Video-solliciteren kan gezien worden als een alternatieve, effectieve strategie om op te vallen bij werkgevers.

Het zoeken naar een baan of stageplaats gebeurt ook steeds vaker via moderne technologieën. *PlaytoWork* is een app waar mbo-opgeleiden via *serious-gaming* een profiel ontwikkelen waarin naast het bekende diploma ook scores op soft-skills een plaats krijgen. Werkgevers kunnen voor hun vacatures selecteren uit de profielen in de app, waarbij de herkomst van de app-gebruikers geen rol speelt. De app dient als alternatief voor een traditioneel assessment en schakelt de rol van herkomst grotendeels uit.

## Verminderen invloed stereotypen

### Rolmodellen

Jongeren kunnen ontmoedigd raken om te solliciteren omdat ze denken dat werkgevers hun productiviteit te laag inschatten vanwege stereotype beelden (statistische discriminatie). Bertrand en Duflo (2016) noemen dat *stereotype threat*. Rolmodellen kunnen de invloed van dit stereotype zelfbeeld bij jongeren verminderen. Een mentor met dezelfde achtergrond fungeert als rolmodel omdat hij of zij het levende bewijs is dat succes mogelijk is (Crul, 2007). Dat kan helpen bij het geloof in eigen kunnen van jongeren (Klooster et al., 2020). Ook ondernemers met een migratieachtergrond kunnen dienen als rolmodel (OECD, 2016).

### Invloed mbo-opleiding

De mbo-school speelt ook een rol in het verminderen van de invloed van stereotypen, bijvoorbeeld door bedrijven tijds op school uit te nodigen, zorg te dragen voor een diverse personeelssamenstelling en de begeleiding van ouderejaarsstudenten (Klooster et al., 2020).

### Lopende programma's

Lokale antidiscriminatiebureaus hebben een methodiek 'Beeldebepalend' ontwikkeld, waarmee ze trainingen geven aan mbo-docenten en -studenten. In de trainingen wordt ingezet op bewustwording van stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie en wordt geleerd hoe je als docent of student kunt reageren als er (waarschijnlijk) sprake is van stagediscriminatie in het mbo.

## Bewustwording en corrigeren vooroordelen

Door middel van bewustwording en corrigeren van vooroordelen kunnen de negatieve gevolgen van (voornamelijk) statistische discriminatie tegengegaan worden. Daarbij is het van belang de werkelijke productiviteit van een jongere aan het daglicht te brengen, in plaats van de productiviteit die werkgevers verwachten bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Mentoren kunnen jongeren helpen om dit te doen door bewustwording hierover in hun netwerk van werkgevers te verspreiden (OESO, 2010). Hulsegge et al. (2020) geven daarnaast aan dat bewustwording alleen niet genoeg is. Er moeten ook handvatten geboden worden (trainingen) om onbewuste vooroordelen geen impact te laten hebben wil het daarin effectief zijn.

### Faciliteren ontmoetingen

Een andere manier is om kennismaking tussen jongeren en werkgevers te faciliteren voordat selectie plaatsvindt. Dergelijke ontmoetingen kunnen ook de invloed van stereotypen tegengaan, doordat een werkgever personen met een migratieachtergrond anders gaat benaderen. Door een dialoog ontstaat empathie jegens de andere, 'onbekende' groep, wat leidt tot een afname van vooroordelen (Taouanza et al., 2016). Ook is het zo dat door meer contactmomenten selectie kan plaatsvinden op basis van kennis van de jongere in plaats van (negatieve) beeldvorming over de groep (Panteia, 2016).

Over het actief bij elkaar brengen van hbo-studenten en werkgevers zijn alle betrokken partijen enthousiast, blijkt uit onderzoek van Klooster et al. (2020). Dergelijke initiatieven bieden gelijke kansen aan alle studenten, mits de studenten zich hebben voorbereid op de gesprekken. De intensiteit van het contact lijkt ook een belangrijke factor voor succes (Hulsegge et al., 2020). Een stage werkt bijvoorbeeld beter dan een korte speeddate om vooroordelen te corrigeren.

### Lopende programma's

Het College voor de Rechten van de Mens heeft een training ontwikkeld om onder andere werkgevers te helpen zich bewust te worden van stereotypen en vooroordelen. De training *Selecteren zonder vooroordelen* is bedoeld voor P&O'ers, recruiters (medewerkers van uitzendbureaus) en managers die regelmatig met wervings- en selectieprocessen te maken hebben. Doel van de training is werkgevers bewust te maken van hun stereotypen om discriminatie bij de werving en selectie van arbeidskrachten tegen te gaan. Het werkzame mechanisme is bewustwording. Het idee erachter is dat wanneer je erkent dat je vooroordelen en stereotypen hebt dat je in kunt zetten op verandering.

Het eerder besproken *Vrijdagmiddag couscous* heeft een tweeledige werking. Ten eerste brengt het jongeren in contact met werkgevers, zodat zij hun netwerk kunnen uitbreiden om hun meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Ten tweede zorgt het ervoor dat werkgevers een ander beeld krijgen van de jongeren waarmee de negatieve beeldvorming wordt overbrugd.

## Standaardisering en objectivering sollicitatieprocedures

Met standaardisering van de sollicitatieprocedures wordt bedoeld dat van tevoren duidelijk is waarop sollicitanten beoordeeld worden, hoe beslissingen worden genomen en wat de onderbouwing daarvan is. Dit zorgt voor meer transparantie van het proces en stimuleert een gelijke behandeling van sollicitanten, omdat van iedere sollicitant dezelfde informatie op dezelfde wijze wordt vergaard (e.g. Agerström & Rooth, 2009; Deros & Ryan, 2019; Hulsegge et al., 2020). Wanneer er verantwoording afgelegd moet worden, bijvoorbeeld door de onderbouwing van beslissingen te geven, wordt de procedure objectiever (Cook, 2016).

### Anoniem solliciteren

Het anonimiseren van de sollicitatieprocedure heeft voor- en nadelen. In Nederland zijn meerdere onderzoeken verricht die laten zien dat door anoniem solliciteren, discriminatie tegen wordt gegaan (Andriessen et al., 2010, Blommaert et al., 2014, Thijssen et al., 2019). Ook tijdens een grootschalige proef in Den Haag lijkt dit het geval. Coenders et al. (2016) tonen aan dat de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek bij sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond steeg van 5,3 procent naar 9,4 procent met anoniem solliciteren. Echter geven de onderzoekers aan dat de resultaten niet causaal geïnterpreteerd mogen worden, omdat er geen sprake was van een gerandomiseerd experiment.

Een nadeel van anoniem solliciteren is dat discriminatie mogelijk wordt uitgesteld naar een latere fase in de sollicitatieprocedure (Rinne, 2018), bijvoorbeeld tijdens het sollicitatiegesprek wanneer de etniciteit bekend wordt.

Daarnaast kunnen anonieme cv's alsnog impliciete informatie delen over de sociale groep, bijvoorbeeld door het type extracurriculaire activiteiten (Deros & Ryan, 2019). De literatuur is dus niet eenduidig over de baten van anoniem solliciteren.

### **Stagematching door opleiding**

Daarnaast kan de manier waarop de matching rondom stages plaatsvindt invloed hebben op de kansen van mbo'ers met een migratieachtergrond. Door de matching bij opleidingen te beleggen, worden mogelijke bewuste of onbewuste discriminatie bij de werving door werkgevers (grotendeels) uitgeschakeld. De opleiding draagt zorg voor een objectieve procedure waarin iedere student gelijke kansen heeft op de gewilde stageplek.

### **Lopende programma's**

In de training *Selecteren zonder vooroordelen* worden werkgevers zich niet alleen bewust van hun vooroordelen en stereotypen, ze worden ook uitgedaagd om hun eigen wervings- en selectieprocedure onder de loep te nemen. Wat zijn valkuilen en waar liggen de oplossingen? Op welke manier kan het gehele wervings- en selectieproces beter gestructureerd worden? Afhankelijk van de vraag bekijken de deelnemers eigen vacatureteksten en oefenen ze met gesprekstechnieken. Hiermee geeft de training handvatten om discriminatie tijdens de sollicitatieprocedure te minimaliseren.

*Open Hiring* is te omschrijven als een baan zonder sollicitatiegesprek. Het houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek, cv of bemoediging van de overheid. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. Al werkend in de job zal blijken of de persoon en de functie een goede match zijn. De VU heeft een kwalitatief effectonderzoek uitgevoerd waarbij verhalen van betrokkenen centraal staan (Bishesar, Bosselaar & Oostburg, 2020). Daaruit blijkt dat Open Hiring een positieve invloed heeft gehad op het leven van de meeste deelnemers. Er is geen sprake van een 'harde' effectmeting.

*TalentZ* biedt de mogelijkheid om anoniem te solliciteren op een baan of stage. Werkgevers kunnen vacatures plaatsen op de website. Studenten of werknemers worden op basis van hun opleiding, reisafstand en werkervaring gekoppeld aan vacatures. In de regel gebeurt solliciteren anoniem, maar werkgevers mogen zelf bepalen of er voor een vacature juist niet-anoniem gesolliciteerd kan worden. Het is niet duidelijk of TalentZ ook is geëvalueerd.

De pilot stagematching die in 2021 naar verwachting start, is in zekere zin ook een standaardisering van een sollicitatieprocedure, maar dan voor mbo-stages. De werkgever heeft geen invloed meer op welke kandidaten gekozen worden, die verantwoordelijkheid komt bij mbo-scholen te liggen.

## Versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers

### **Diversiteitsbeleid**

Naar het versterken van sociale normen om de overgang van jongeren met een migratieachtergrond te verbeteren is geen wetenschappelijk onderzoek gedaan. Wel lijkt op basis van expert opinion dat het opnemen van een diversiteitsstatement in de missie van een organisatie mogelijk positief kan uitpakken, mits dat statement ook wordt uitgedragen door het hoger management, er middelen en tijd beschikbaar voor worden gesteld, het wordt gemonitord in het medewerkerstevredenheidsonderzoek en er voldoende draagvlak is (Hulsegge et al., 2020). Een quotum opleggen is mogelijk ook effectief, mits er draagvlak voor is, maar kan ook stigmatiserend werken waardoor het juist stereotypering in de hand werkt (Hulsegge et al., 2020).

Daarnaast kan diversiteitsbeleid een rol spelen bij het versterken van sociale normen bij werkgevers. Diversiteitsbeleid dient zich niet alleen te richten op diversiteit in het werknemersbestand, maar ook op het creëren van een inclusief werkklimaat (Ellemers et al., 2018). Dat wil zeggen dat men binnen een organisatie gelijk behandeld wordt,



dat verschillen gewaardeerd worden en dat iedereen betrokken wordt bij besluitvorming. Etnische minderheden vinden een organisatie aantrekkelijker als een werkgever in de vacaturetekst een statement opneemt over hun inspanning met betrekking tot diversiteit (CPB/SCP, 2020). Ellemers et al. (2018) geven echter ook aan dat er maar weinig interventies op het gebied van diversiteitsbeleid systematisch zijn geëvalueerd, dus de effectiviteit is niet bewezen.

### **Beïnvloeden sociale normen**

In het algemeen kan discriminatie worden tegengegaan door een context te creëren waarin meer mensen zich uitspreken tegen discriminatie. Dat kan via (sociale) mediacampagnes. In een theoriegestuurde evaluatie onderzoeken Felten et al. (2016) of sociale mediacampagnes effectief zijn in het tegengaan van discriminatie. Ze stellen eerst een aantal voorwaarden op waardoor de kans dat de campagne breed wordt opgepikt toeneemt. De onderzoekers stellen vast dat de sociale norm van invloed is op een ieders eigen houding en dat het inspelen op sociale normen daarmee *potentieel effectief* is. Als discriminatie door de meeste mensen onacceptabel gevonden wordt, dan sluiten veel mensen zich bij die mening aan en ontstaat er een olievlekwerking. Het onderzoek gaat verder vooral in op de voorwaarden waaronder een campagne effectief *kan* zijn, en biedt geen empirisch bewijs voor de effectiviteit van sociale mediacampagnes.

### **Lopende programma's**

Met de campagne *KIESMIJ*, gestart in november 2020, werken verschillende partners waaronder de MBO Raad en werkgeversorganisaties samen om stagediscriminatie onder de aandacht te brengen en tegen te gaan. Het bespreekbaar maken van het probleem moet ertoe leiden dat het probleem breed erkend wordt. Ook biedt de website [KIESMIJ.nl](http://KIESMIJ.nl) handvatten voor het omgaan met stagediscriminatie.

Ook de website [www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl](http://www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl) van de Rijksoverheid probeert aandacht te vragen voor het probleem van discriminatie, onder andere rond stages in het mbo.

## 3 De arbeidsmarkt op na een mbo-diploma

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vormen een grote groep binnen de mbo'ers die jaarlijks de arbeidsmarkt opstromen. Hun startpositie is slechter dan die van mbo'ers zonder migratieachtergrond. Met name jongens met een niet-westerse migratieachtergrond en een BOL-diploma van niveau 2 ervaren een grote achterstand.

Het mbo is met jaarlijks ruim 70 duizend gediplomeerden groter dan het hbo en het wo in aantal gediplomeerden. Veel mbo-gediplomeerden studeren na hun mbo-diploma door in een andere mbo-opleiding of in het hbo. Iets meer dan 40 procent (mbo 2) en 60 procent (mbo 3 en mbo 4) van de afgestudeerden betreedt de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2020b). Onder hen is ook een grote groep mbo'ers met een migratieachtergrond. In 2019-2020 had 28 procent van de afgestudeerden een migratieachtergrond, vier vijfde van hen (22 procent van het totaal) een niet-westerse migratieachtergrond. Dit hoofdstuk belicht hun startpositie op de arbeidsmarkt.<sup>8</sup> Dat gebeurt aan de hand van meerdere indicatoren:

- De duur tot een 'substantiële baan' in maanden (mediaan). *Een substantiële baan is een baan met een uurloondrempel, van minimaal drie dagen in de week, uitgezonderd uitzend-, oproep- en nulurencontracten;*
- Het aandeel gediplomeerden met een baan als werknemer in loondienst of als zelfstandige zes maanden na afstuderen (percentage);
- Het uurloon van werknemers in loondienst vijftien maanden na afstuderen (gemiddelde);
- Het subjectieve oordeel over de inhoudelijke aansluiting tussen de opleiding en de werksituatie één jaar na afstuderen (gemiddelde op schaal van 1 tot en met 5, waarbij 1 = zeer slecht en 5 = zeer goed).

De studenten die na het behalen van hun diploma doorstuderen in een andere mbo-opleiding of een opleiding in het hoger onderwijs, zijn in deze gegevens niet meegenomen. De meest recente gegevens zijn van december 2019 (aandeel met een baan) en september 2020 (duur tot een substantiële baan en uurloon). De coronapandemie, die in Nederland begon in februari 2020, heeft daardoor alleen invloed op de resultaten van het uurloon vijftien maanden na afstuderen van afgestudeerden uit 2018-2019 en op de resultaten van afgestudeerden uit 2018-2019 die niet binnen 9 maanden een substantiële baan hebben gevonden.

### 3.1 Startpositie van mbo'ers met een migratieachtergrond

#### Conclusies

- Mbo'ers met een migratieachtergrond volgen meestal een BOL-opleiding. De arbeidsmarktintrede van BBL-afgestudeerden is echter gunstiger dan die van BOL-afgestudeerden.
- Jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding van niveau 2 hebben afgerond, hebben een minder goede arbeidsmarktintrede dan jongeren die met een diploma van niveau 3 of niveau 4 de arbeidsmarkt opstromen.
- Jongeren met een Marokkaanse achtergrond vinden het minst snel een substantiële baan.

<sup>8</sup> De analyses zijn specifiek gericht op de arbeidsmarktpositie van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond en de ontwikkeling daarin. In Bisschop et al (2020b) wordt de arbeidsmarktpositie op een vergelijkbare manier in beeld gebracht, alleen zijn die analyses gericht op het verschil tussen de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond en mbo'ers zonder migratieachtergrond.

De meeste mbo-jongens met een migratieachtergrond die de arbeidsmarkt opstromen hebben een BOL-opleiding gevolgd, zo blijkt uit Tabel 3.1 die een drietal indicatoren voor de startpositie uitlicht. BOL-niveau 4 is de meest gevolgde opleidingsvorm. De tabel laat zien dat er voor jongens een groot verschil bestaat tussen BOL-opleidingen en BBL-opleidingen in de overgang naar de arbeidsmarkt. Met een BBL-opleiding hebben jongens veel sneller een substantiële baan en verdienen ze ook een hoger uurloon. Veel jongeren met een migratieachtergrond vinden vrijwel direct na hun BBL-opleiding een baan die als substantiële baan gekenmerkt kan worden, met name na een BBL-opleiding van niveau 3 of 4. De zoektocht naar een eerste baan is voor jongens met een BOL-diploma veel langer. Veel jongens met een migratieachtergrond en een BOL-diploma niveau 2 vinden nooit een substantiële baan. Dat komt tot uiting in de hoge mediane duren in Tabel 3.1. De minst gunstige positie hebben jongens met een Marokkaanse achtergrond die met een BOL-diploma van niveau 2 de arbeidsmarkt op stromen.

Tabel 3.1 Mbo-jongens met een migratieachtergrond: succesvoller na BBL, maar vaker in BOL-opleidingen

Jongens	Werkzaam 6 maanden na afstuderen	Gemiddelde uurloon 15 maanden na afstuderen	Mediane duur tot een substantiële baan in maanden	Aantal afstudeerders 2017-2018 en 2018-2019
<i>Marokkaanse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	61%	€ 11,30	36,1	1.112
Mbo BOL 3	73%	€ 12,90	12,7	646
Mbo BOL 4	78%	€ 12,80	8,9	1.365
Mbo BBL 2	84%	€ 13,70	1,8	161
Mbo BBL 3	93%	€ 15,70	0,5	145
Mbo BBL 4	97%	€ 16,20	0,5	38
<i>Turkse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	68%	€ 11,50	27,0	1.090
Mbo BOL 3	77%	€ 13,20	10,9	827
Mbo BOL 4	82%	€ 13,20	6,6	1.755
Mbo BBL 2	80%	€ 13,70	2,4	277
Mbo BBL 3	92%	€ 14,80	0,5	237
Mbo BBL 4	95%	€ 15,60	0,5	69
<i>Surinaamse/Antilliaanse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	70%	€ 10,57	28,0	1.363
Mbo BOL 3	83%	€ 12,76	8,0	906
Mbo BOL 4	84%	€ 12,68	7,4	1.690
Mbo BBL 2	88%	€ 12,13	2,0	295
Mbo BBL 3	92%	€ 13,91	0,5	232
Mbo BBL 4	91%	€ 15,51	0,5	90
<i>Overig niet-westers</i>				
Mbo BOL 2	74%	€ 11,30	24,8	2.005
Mbo BOL 3	81%	€ 12,10	11,0	1.020
Mbo BOL 4	82%	€ 12,30	9,7	2.389
Mbo BBL 2	85%	€ 12,70	1,0	307
Mbo BBL 3	94%	€ 14,10	0,5	255
Mbo BBL 4	92%	€ 14,90	0,5	110

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

Meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond doen minder vaak BBL dan jongens met een niet-westerse migratieachtergrond. De groep die een BOL-opleiding van niveau 4 heeft gevolgd is daarentegen weer relatief groot (Tabel 3.2). De meisjes met een migratieachtergrond die wel een BBL-opleiding hebben gevolgd, vinden snel werk. Het aandeel met werk na een BOL-opleiding van niveau 2 is echter laag: 33 tot 46 procent, afhankelijk van de herkomstgroep. Er springt geen specifieke herkomstgroep uit, alle meisjes met een BOL-diploma van niveau 2 hebben het aanvankelijk moeilijk op de arbeidsmarkt. De uurlonen van degenen die wél werk hebben liggen ook lager dan die van jongens met een migratieachtergrond. De startposities van meisjes die een BOL-diploma van niveau 3 hebben gehaald en die van meisjes die een BOL-diploma van niveau 4 hebben gehaald verschillen weinig van elkaar.

Tabel 3.2 Grote verschillen in startpositie tussen studenten met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding van niveau 2 hebben gevolgd en studenten die een opleiding van niveau 3 of 4 hebben gevolgd

Meisjes	Werkzaam 6 maanden na afstuderen	Gemiddelde uurloon 15 maanden na afstuderen	Mediane duur tot een substantiële baan in maanden	Aantal afgestudeerden 2017-2018 en 2018-2019
<i>Marokkaanse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	72%	€ 11,90	19,7	1.618
Mbo BOL 3	88%	€ 13,64	4,8	869
Mbo BOL 4	88%	€ 13,07	5,0	2.330
Mbo BBL 2	75%	€ 11,53	5,5	52
Mbo BBL 3	92%	€ 14,16	0,5	58
Mbo BBL 4	92%	€ 15,02	0,5	43
<i>Turkse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	72%	€ 10,67	23,0	1.503
Mbo BOL 3	81%	€ 13,16	8,0	927
Mbo BOL 4	87%	€ 12,80	5,5	2.557
Mbo BBL 2	57%	€ 12,01	20,0	88
Mbo BBL 3	89%	€ 13,57	0,5	84
Mbo BBL 4	94%	€ 15,45	0,5	68
<i>Surinaamse/Antilliaanse achtergrond</i>				
Mbo BOL 2	66%	€ 10,57	22,0	1.321
Mbo BOL 3	80%	€ 12,49	9,0	1.074
Mbo BOL 4	86%	€ 12,62	9,0	2.662
Mbo BBL 2	86%	€ 11,54	1,0	90
Mbo BBL 3	85%	€ 13,60	0,5	98
Mbo BBL 4	94%	€ 15,64	0,5	75
<i>Overig niet-westers</i>				
Mbo BOL 2	62%	€ 10,62	24,3	2.187
Mbo BOL 3	83%	€ 13,08	5,0	1.166
Mbo BOL 4	84%	€ 12,41	7,0	3.149
Mbo BBL 2	79%	€ 11,35	2,6	105
Mbo BBL 3	94%	€ 12,83	0,5	105
Mbo BBL 4	91%	€ 14,96	0,5	92

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

Afgaande op de enquête onder mbo-afgestudeerden van 2017-2018, ervaren studenten met een niet-westerse migratieachtergrond dat de aansluiting tussen werk en de opleiding beter is naarmate de gevolgde opleiding een

hoger mbo-niveau heeft . Tabel 3.3 laat zien dat het verschil tussen BOL-niveau 3 en BOL-niveau 4 bij jongens erg groot is. Ondanks het geringe aantal respondenten is dit verschil statistisch significant.

Tabel 3.3 Hoe hoger het gevolgde mbo-niveau, hoe beter de inhoudelijke aansluiting ervaren wordt

Jongens	Inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en huidige werksituatie (5 puntsschaal waarbij 1=zeer slecht en 5=zeer goed)	Aantal	Meisjes	Inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en huidige werksituatie (5 puntsschaal waarbij 1=zeer slecht en 5=zeer goed)	Aantal
<i>Niet-westerse migratieachtergrond totaal</i>			<i>Niet-westerse migratieachtergrond totaal</i>		
Mbo BOL 2	n.v.w.		Mbo BOL 2	3,25	17
Mbo BOL 3	3,19	16	Mbo BOL 3	3,50	18
Mbo BOL 4	4,11	18	Mbo BOL 4	3,68	15
Mbo BBL 2	n.v.w.		Mbo BBL 2	n.v.w.	
Mbo BBL 3	n.v.w.		Mbo BBL 3	n.v.w.	
Mbo BBL 4	n.v.w.		Mbo BBL 4	n.v.w.	

Noot: n.v.w. = niet voldoende waarnemingen

Bron: Koppeling enquête onder mbo-afgestudeerden 2017-2018 en CBS Microdata, bewerking SEO (2021)

Tabel 3.1 en Tabel 3.2 wijzen op een kwetsbare positie voor mbo’ers met een migratieachtergrond die met een BOL-diploma de arbeidsmarkt betreden. Om die reden focussen we ons in het vervolg van deze paragraaf en ook in volgende hoofdstukken voornamelijk op de positie van jongeren die een BOL-opleiding hebben gevolgd.

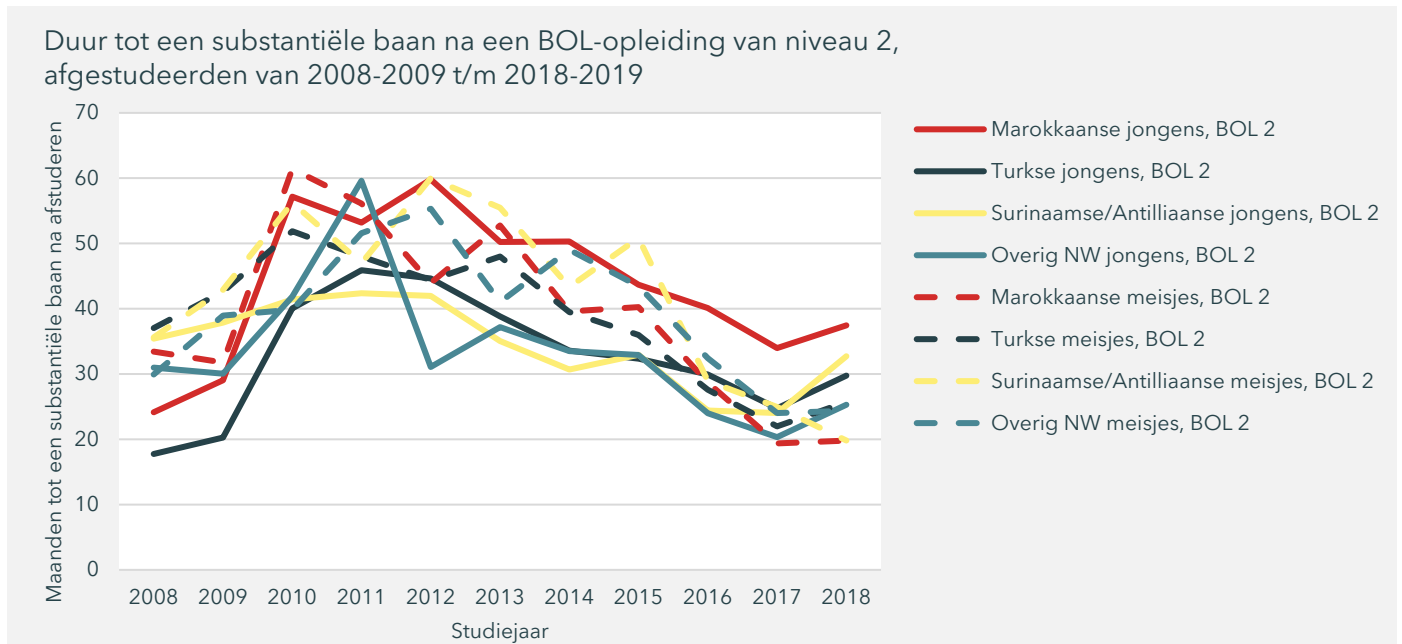
**Ontwikkeling in startpositie over cohorten**

Figuur 3.1 laat duidelijk zien dat de duur tot een substantiële baan voor jongeren met een BOL-diploma van niveau 2 kan oplopen in crisistijd. Jongens met een Marokkaanse achtergrond vinden het minst snel een baan na hun studie mbo niveau 2. Van de mbo’ers met een migratieachtergrond die in 2018-2019 een diploma behaalden deden jongens er langer over om een substantiële baan te vinden dan meisjes.

Voor jongens met een BOL-diploma van niveau 3 kan de mediane duur tot een substantiële baan van jaar tot jaar sterk verschillen (Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

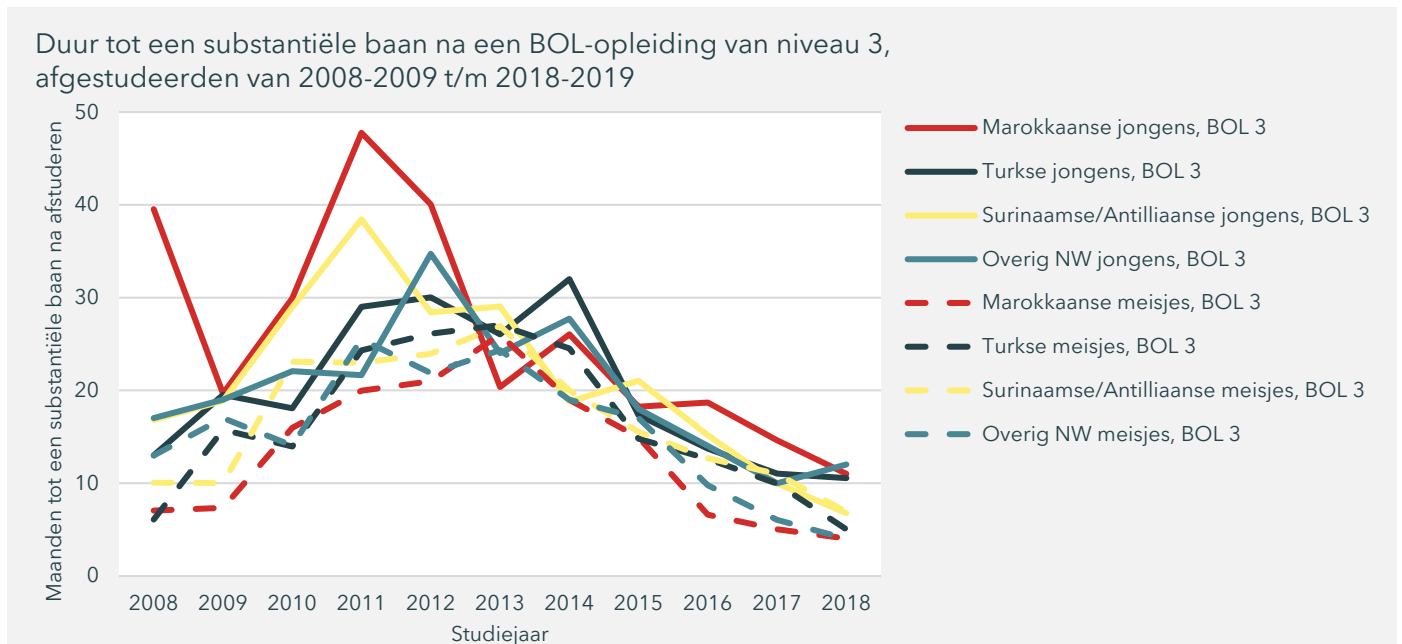
Figuur 3.2). De afgelopen jaren is de duur tot een substantiële baan voor jongeren met een mbo-3 diploma gedaald. Jongens doen er na een BOL-opleiding van niveau 3 doorgaans langer over om een baan te vinden dan meisjes.

Figuur 3.1 De duur tot een baan loopt voor jongeren met een BOL-niveau 2 diploma behoorlijk op in crisistijd



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

Figuur 3.2 Duur tot substantiële baan is voor alle BOL 3 groepen met migratieachtergrond verkort

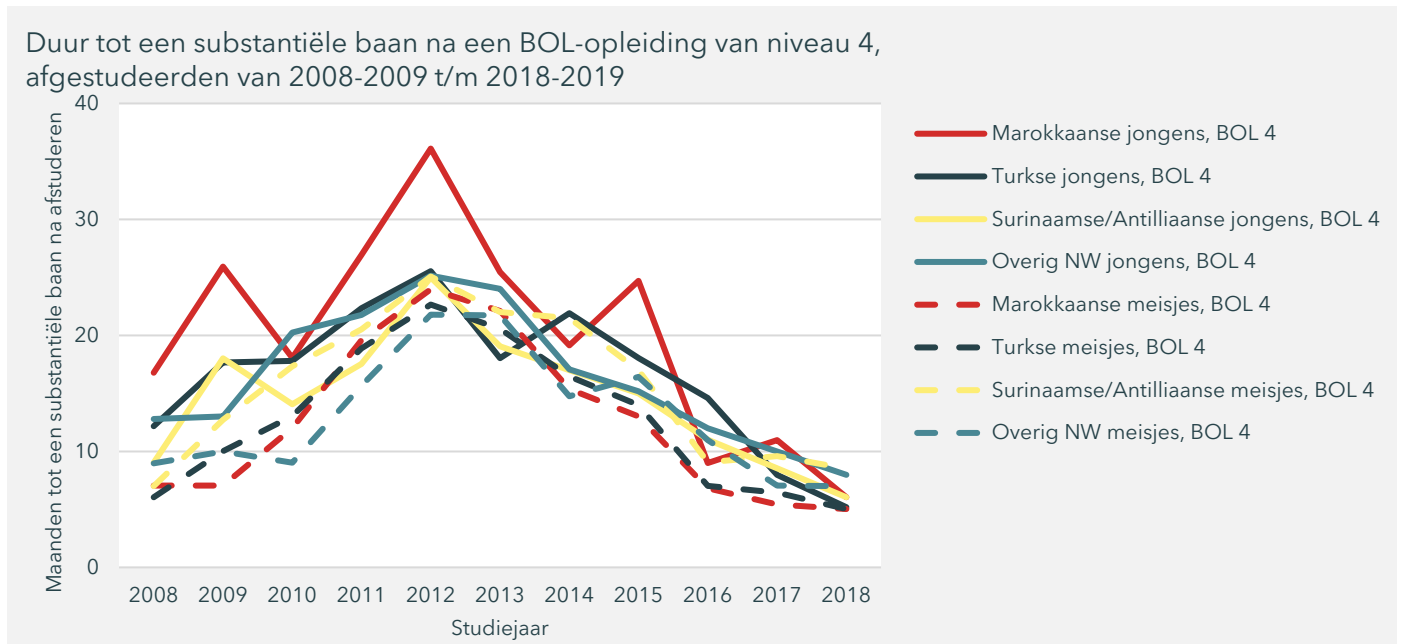


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Figuur 3.3 laat zien dat jongens met een Marokkaanse achtergrond en een BOL-diploma van niveau 4 relatief lang zoeken naar een baan na hun studie, met name in crisisjaren op de arbeidsmarkt. Dat is zowel ten opzichte van meisjes met een BOL-diploma van niveau 4 als ten opzichte van jongens met een andere achtergrond het geval. In 2018-2019 is de duur tot een substantiële baan voor Marokkaanse jongens met een BOL-niveau 4 diploma wel weer gedaald. Dit geldt voor vrijwel alle herkomstgroepen: de duur tot een substantiële baan is in meer recente jaren verbeterd.



Figuur 3.3 Ook de duur tot een substantiële baan van BOL 4 jongeren is sterk verkort



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

### 3.2 Uitsplitsingen naar opleidingsrichting

#### Conclusies

- De meeste mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond volgen een opleiding in de richting Economie en administratie, Handel en ondernemerschap, Informatie en communicatietechnologie en Zorg en welzijn.
- De positie van mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond die een opleiding in de richting Zorg en welzijn hebben gevolgd is het gunstigst en bovendien het minst afhankelijk van de conjunctuur.
- In alle veel gevolgde richtingen zijn er grote verschillen tussen het arbeidsmarktperspectief van afgestudeerden mbo niveau 2 en het arbeidsmarktperspectief van afgestudeerden mbo niveau 3 of 4.

Verschillen in opleiding spelen een aanzienlijke rol bij de wijze waarop mbo’ers de overstap naar de arbeidsmarkt maken, en bij mbo’ers met een migratieachtergrond is dat niet anders (zie Hoofdstuk 3). Dit hoofdstuk gaat na in welke opleidingsrichtingen relatief veel mbo’ers met een migratieachtergrond studeren (4.1) en gaat vervolgens voor de belangrijkste opleidingsrichtingen na hoe de startpositie van mbo’ers met een migratieachtergrond eruit ziet na een studie in één van die opleidingsrichtingen (4.2). Paragraaf 4.3 beschrijft ten slotte de factoren die van invloed zijn op de startpositie van mbo’ers met een migratieachtergrond en die specifiek gelden voor de verschillende opleidingsrichtingen.

#### Opleidingsrichtingen van mbo’ers met een migratieachtergrond

Het mbo bestaat uit verschillende grotere en kleinere opleidingsrichtingen. De verdeling van studenten over de opleidingsrichtingen is niet gelijk, de verdeling van studenten met een migratieachtergrond over de opleidingsrichtingen evenmin. Tabel 3.4 laat zien in welke opleidingsrichtingen relatief en absoluut gezien veel studenten met een migratieachtergrond studeren. De cijfers (over afgestudeerden in 2017-2018 en 2018-2019) tonen aan dat in absolute zin de meeste studenten met een migratieachtergrond een opleiding volgen in de richtingen Zorg en welzijn, Economie en administratie en Handel en ondernemerschap. Afgezet tegen het aandeel studenten zonder migratieachtergrond (derde kolom), studeren relatief veel mbo’ers met een migratieachtergrond in de richtingen

Handel en ondernemerschap (38 procent), Economie en administratie (36 procent) en Transport, scheepvaart en logistiek (27 procent). Maar ook in de sectoren Informatie- en communicatietechnologie (26 procent) en Zorg en welzijn (25 procent) studeren relatief veel mbo'ers met een migratieachtergrond af.

Duidelijk zijn de verschillen tussen sectoren in het aantal jongens en het aantal meisjes. Er zijn sectoren die met name in trek zijn bij jongens (Informatie- en communicatietechnologie, Techniek en procesindustrie, Veiligheid en sport) en andere opleidingsrichtingen hebben dan weer een groot aandeel meisjes (Zorg en welzijn, Uiterlijke verzorging). Deze verschillen zijn er zowel voor studenten mét als zonder migratieachtergrond.

Tabel 3.4 Zorg en welzijn en Economie en administratie zijn de opleidingsrichtingen waarin de meeste mbo'ers met een migratieachtergrond studeren

Opleidingsrichting	Aantal BOL-studenten met een NW achtergrond	Aandeel van totaal BOL-studenten met een NW achtergrond	Aandeel BOL-studenten met een NW achtergrond van totaal BOL-studenten	Aantal jongens BOL 2	Aantal jongens BOL 3	Aantal jongens BOL 4	Aantal meisjes BOL 2	Aantal meisjes BOL 3	Aantal meisjes BOL 4
Afbouw, hout en onderhoud	164	0%	8%	74	36	18	<10	<10	29
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	410	1%	16%	<10	49	106	16	82	157
Bouw en infra	260	1%	12%	41	<10	173	<10	<10	45
<b>Economie en administratie</b>	<b>8.860</b>	<b>24%</b>	<b>36%</b>	<b>809</b>	<b>589</b>	<b>2.306</b>	<b>1.458</b>	<b>715</b>	<b>2.983</b>
<b>Handel en ondernemerschap</b>	<b>4.508</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>1.270</b>	<b>531</b>	<b>663</b>	<b>920</b>	<b>450</b>	<b>674</b>
Horeca en bakkerij	984	3%	12%	201	39	152	248	91	253
<b>Informatie en communicatietechnologie</b>	<b>2.629</b>	<b>7%</b>	<b>26%</b>	<b>440</b>	<b>787</b>	<b>1.306</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>50</b>
Media en vormgeving	1.241	3%	12%	71	92	446	50	56	526
Mobiliteit en voertuigen	369	1%	18%	244	77	47	<10	<10	<10
Techniek en procesindustrie	1.289	3%	15%	394	333	540	<10	<10	14
Toerisme en recreatie	836	2%	18%	<10	68	85	<10	247	436
Transport, scheepvaart en logistiek	1.523	4%	27%	429	289	349	18	12	426
Uiterlijke verzorging	755	2%	15%	42	11	<10	220	306	175
Veiligheid en sport	1.310	3%	11%	422	344	295	93	73	83
Voedsel, natuur en leefomgeving	295	1%	3%	38	33	56	45	43	80
<b>Zorg en welzijn</b>	<b>12.098</b>	<b>32%</b>	<b>25%</b>	<b>1.095</b>	<b>120</b>	<b>656</b>	<b>3.545</b>	<b>1.915</b>	<b>4.767</b>
<b>Totaal</b>	<b>37.531</b>	<b>100%</b>	<b>22%</b>	<b>5.572</b>	<b>3.401</b>	<b>7.202</b>	<b>6.626</b>	<b>4.028</b>	<b>10.702</b>

Noot: Aantallen over afgestudeerden 2017-2018 en 2018-2019. Vanwege de CBS-regels zijn niet alle aantallen weergegeven. Aantallen met minder dan 10 zijn weergegeven als '<10', en deze aantallen zijn ook niet opgeteld in de totalenrij.  
Bron: CBS Microdata (2021)

De volgende paragrafen gaan in op de vier opleidingsrichtingen waarin in absolute zin de meeste mbo'ers met een migratieachtergrond studeren. Dit zijn de dikgedrukte opleidingsrichtingen in Tabel 3.2: Economie en administratie, Handel en ondernemerschap, Informatie- en communicatietechnologie en Zorg en welzijn.

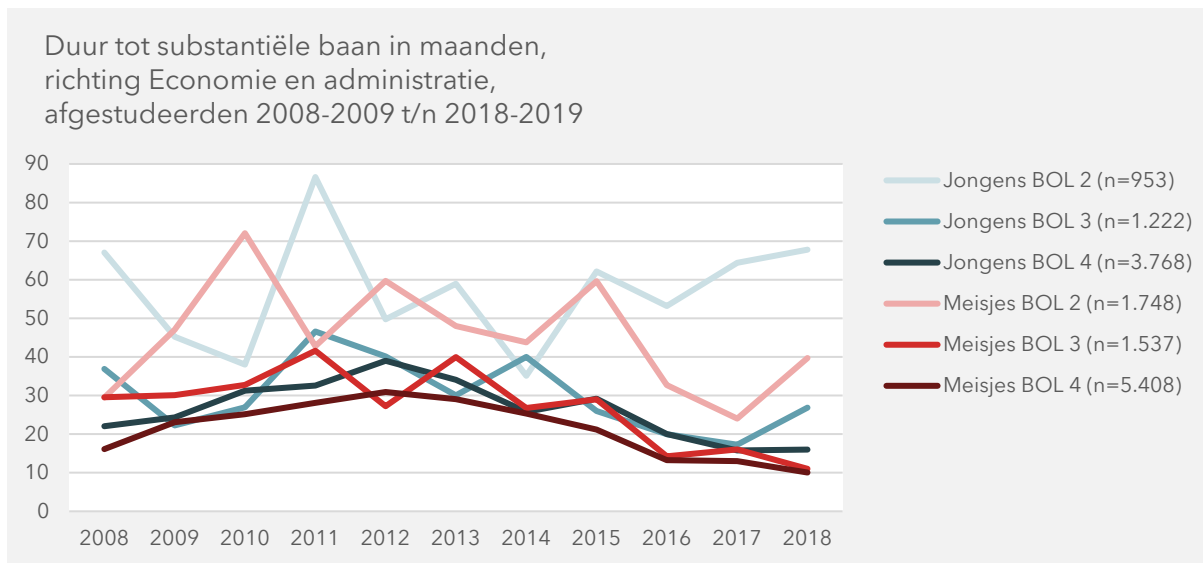
## Startpositie per opleidingsrichting

Deze paragraaf presenteert de startpositie per opleidingsrichting van mbo'ers met een migratieachtergrond. In de figuren wordt de mediane duur tot een substantiële baankans uitgelicht.

### Economie en administratie

De opleidingsrichting Economie en administratie is een richting waarin de baankansen voor een behoorlijk deel afhankelijk zijn van de economische situatie. In de periode 2008-2013 hebben afgestudeerden met een migratieachtergrond in deze richting een relatief lange duur tot een substantiële baan gehad (Figuur 3.4). Met name jongens en meisjes met een migratieachtergrond die met een BOL-diploma van niveau 2 de arbeidsmarkt opgingen hadden in deze jaren een moeilijke periode. De arbeidsmarkt heeft sinds zich enkele jaren hersteld, en dat is te zien in de duur tot een substantiële baan van afgestudeerden van niveau 3 en 4 in de richting Economie en administratie. Ook de situatie van meisjes met een diploma BOL-niveau 2 herstelde zich, maar is in het meest recente jaar weer verslechterd. Jongens met een migratieachtergrond die met een diploma Economie en administratie van BOL-niveau 2 de arbeidsmarkt op stroomden, hebben niet geprofiteerd van de verbeterde economische situatie. De afgelopen drie cohorten is hun duur tot een substantiële baan structureel veel langer dan die van andere mbo-afgestudeerden.

**Figuur 3.4** De duur tot een substantiële baan van afgestudeerden in de richting Economie en administratie is afgenomen, maar er zijn grote verschillen tussen niveaus

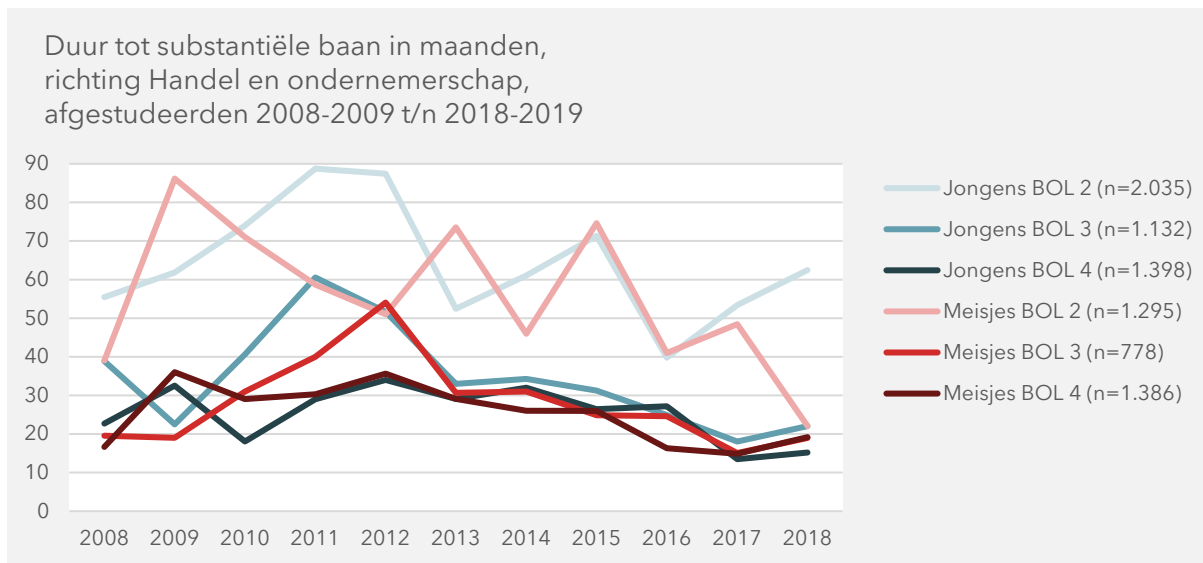


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

### Handel en ondernemerschap

De duur tot een substantiële baan voor afgestudeerden met een migratieachtergrond die met een BOL-diploma in de richting Handel en ondernemerschap de arbeidsmarkt zijn opgestroomd, is de afgelopen jaren over het algemeen ook korter geworden. Met name van studenten met een BOL-diploma van niveau 3 is de duur afgenomen. De situatie met betrekking tot de arbeidsmarktkansen voor afgestudeerden BOL-niveau 2 verschilt in de richting Handel en ondernemerschap (net als in de richting Economie en administratie) van jaar tot jaar. Wel is de duur tot een substantiële baan voor deze groep structureel veel langer dan voor de groep afgestudeerden met een BOL-diploma van niveau 3 of 4.

**Figuur 3.5** Grote verschillen in duur tot een substantiële baan tussen verschillende mbo-niveaus in de richting Handel en Ondernemerschap

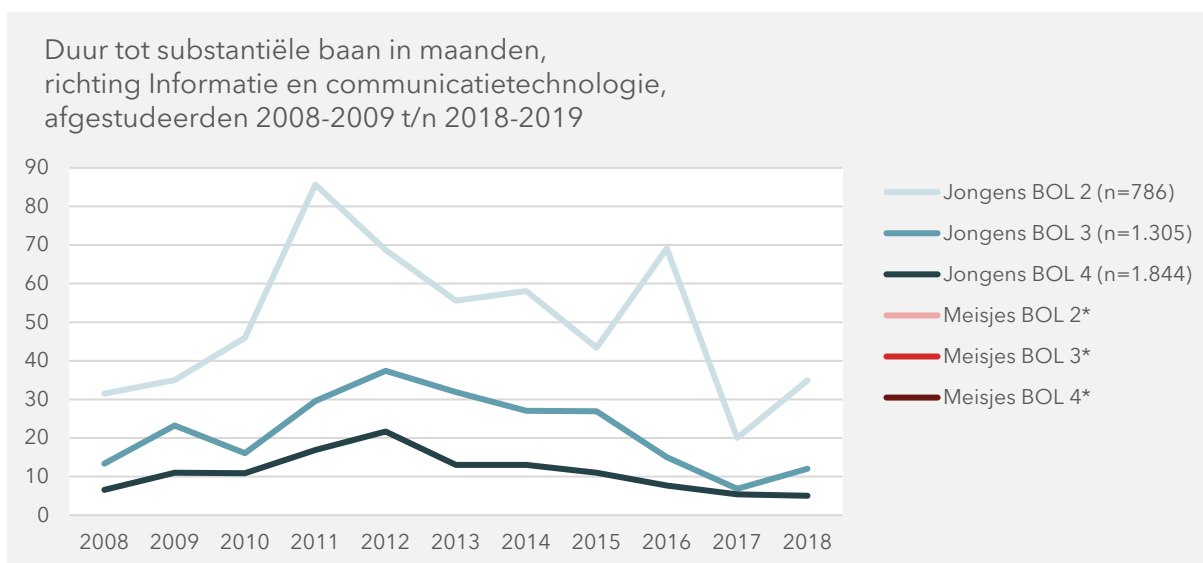


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

**Informatie en communicatietechnologie**

De baankansen voor hbo’ers en wo’ers met een diploma in de richting ICT zijn al jaren zeer groot (Bisschop et al., 2020c). Er is veel vraag naar hoogopgeleid ICT-personeel. Figuur 3.6 laat zien dat de hoge baankans in mindere mate geldt voor mbo’ers met een migratieachtergrond die een BOL-opleiding in de richting Informatie- en communicatietechnologie hebben afgerond. De afgelopen jaren is de duur tot een substantiële baan van mbo’ers met een migratieachtergrond in deze richting wel afgenomen, maar er zijn grote verschillen zichtbaar tussen het perspectief van afgestudeerden in BOL-niveau 2, BOL-niveau 3 en BOL-niveau 4. De gegevens in Figuur 3.6 hebben alleen betrekking op jongens. Het aantal meisjes met een migratieachtergrond dat een mbo-studie in de richting Informatie- en communicatietechnologie heeft afgerond, is te laag om uitsplitsingen voor te laten zien.

**Figuur 3.6** Jongens met een migratieachtergrond en een diploma van niveau 4 in de richting Informatie- en communicatietechnologie komen snel aan het werk, jongens met een diploma van niveau 2 minder snel



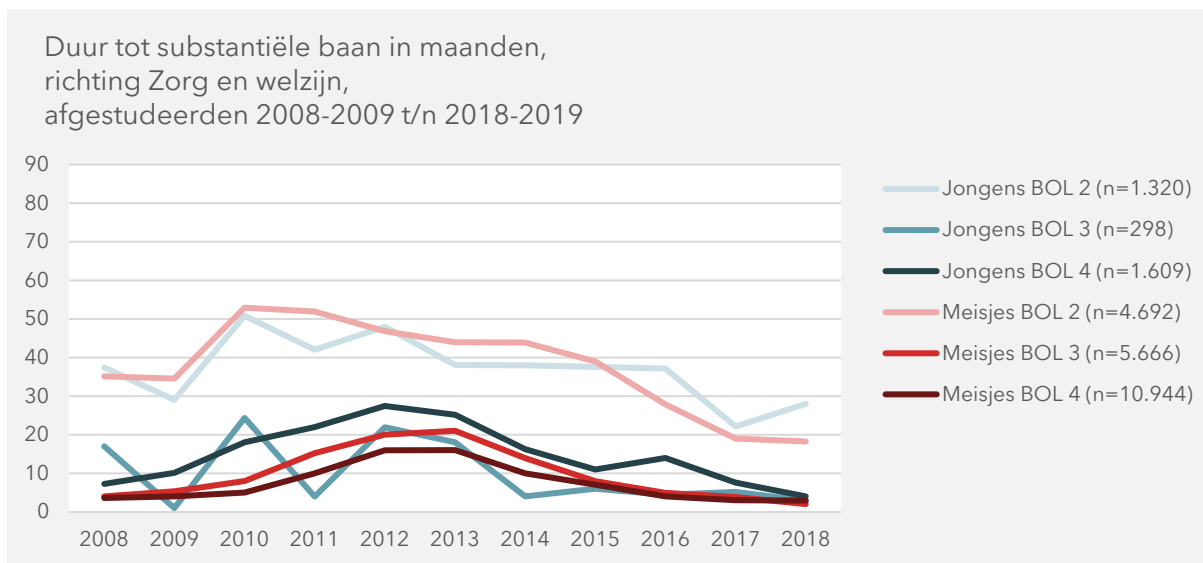
Noot: In de richting Informatie- en communicatietechnologie studeren relatief weinig meisjes af. Vanwege de lage aantallen kunnen in verband met de CBS-regelgeving geen resultaten getoond worden.

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

**Zorg en welzijn**

In de opleidingsrichting Zorg en welzijn is de duur tot een substantiële baan voor jongeren met een migratieachtergrond relatief kort. Er is wederom een groot verschil in baankansen tussen mbo'ers met een migratieachtergrond die BOL-niveau 3 of 4 hebben gevolgd en mbo'ers met een migratieachtergrond die BOL-niveau 2 hebben gevolgd. Hoewel de baankansen van laatstgenoemden wel verbeterd zijn, liggen ze nog achter bij die van afstudeerders met een BOL-diploma van niveau 3 of 4. De opleidingsrichting heeft voor niveau 3 en 4 een korte duur tot een substantiële baan in het perspectief, die bovendien relatief weinig te lijden heeft onder een economische crisis.

**Figuur 3.7** Relatief korte duur tot een substantiële baan voor afgestudeerden in de richting Zorg en welzijn, wel verschil tussen BOL-niveau 2 en BOL-niveau 3 of 4



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

### 3.3 De positie van mbo'ers met een migratieachtergrond in perspectief

**Conclusies**

- De achterstand in de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond is het grootst bij afgestudeerden met een BOL-diploma van niveau 2.
- De achterstand komt tot uiting in een lagere baankans en een langere duur tot een substantiële baan.
- Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die na een mbo-opleiding een baan hebben gevonden, hebben doorgaans wel een hoger uurloon dan jongeren zonder migratieachtergrond.

Wanneer we pas-afgestudeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vergelijken met pas-afgestudeerden zonder migratieachtergrond, zien we dat degenen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk hebben zes maanden na afstuderen. Tabel 3.5 laat zien dat voor jongens de achterstand kleiner is bij BBL dan bij BOL en ook kleiner is in de hogere mbo-niveaus.

Wat betreft uurloon laat de tabel juist zien dat jongens met een niet-westerse migratieachtergrond een hoger uurloon hebben na afstuderen. De resultaten met uurloon vormen een contrast met eerdere resultaten met betrekking tot het jaarinkomen van afgestudeerden met en zonder migratieachtergrond. Uit andere studies blijkt namelijk dat het jaarinkomen van afgestudeerden met een migratieachtergrond lager is dan dat van studenten zonder migratieachtergrond (zie Bisschop et al., 2020b). Afgestudeerden met een migratieachtergrond werken minder uren dan

afgestudeerden zonder migratieachtergrond, waardoor het hogere uurloon zich niet vertaalt naar een hoger inkomen op maand- of jaarbasis. Het verschil in uurloon tussen jongens met en zonder migratieachtergrond is groter bij BBL dan bij BOL, maar kleiner voor mbo-niveau 4 dan voor niveau 2 of 3.

De mediane duur tot een substantiële baan is tot slot langer voor de groep jongens met een niet-westerse migratieachtergrond, maar verschilt alleen significant bij BOL-afgestudeerden.

Tabel 3.5 Jongens met een niet-westerse migratieachtergrond hebben hogere uurlonen direct na afstuderen

Jongens	Werkzaam zes maanden na afstuderen			Gemiddelde uurloon 15 maanden na afstuderen			Mediane duur tot een substantiële baan		
	Geen	Niet-westers	verschil (%-punt)	Geen	Niet-westers	verschil	Geen	Niet-westers	verschil
	Migratieachtergrond			Migratieachtergrond			Migratieachtergrond		
Mbo BOL 2	85%	69%	-16 ***	€ 10,50	€ 11,10	€ 0,66 ***	14,5	27,8	13,3 ***
Mbo BOL 3	91%	79%	-12 ***	€ 11,90	€ 12,70	€ 0,77 ***	7,7	10,8	3,1 ***
Mbo BOL 4	90%	82%	-8 ***	€ 12,50	€ 12,70	€ 0,18 **	5,0	8,0	3,0 ***
Mbo BBL 2	93%	84%	-9 ***	€ 11,90	€ 12,90	€ 0,97 ***	1,0	1,9	0,9
Mbo BBL 3	97%	92%	-5 ***	€ 13,60	€ 14,40	€ 0,86 ***	0,5	0,5	0,0
Mbo BBL 4	98%	93%	-5 ***	€ 14,70	€ 15,40	€ 0,66 ***	0,5	0,5	0,0

Noot: Resultaten over afstudeercohorten 2017-2018 en 2018-2019. Het verschil in uitkomsten is onderzocht met een t-test voor werkzaam en uurloon en een chi-kwadraat test voor mediane duur, \*\*\* sign. 1%, \*\* sign. 5%, \* sign. 10%.

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

De resultaten voor meisjes komen in grote lijnen overeen met de resultaten voor jongens (zie Tabel 3.6). Meisjes met een niet-westerse achtergrond zijn minder vaak werkzaam zes na afstuderen dan meisjes zonder migratieachtergrond. De verschillen zijn kleiner bij hogere mbo-niveaus.

Meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond verdienen gemiddeld een hoger uurloon dan meisjes zonder migratieachtergrond. Dat verschil is groter bij BBL dan bij BOL, en ook groter voor niveau 2 dan voor niveau 3 en vooral niveau 4.

De duur tot een substantiële baan is significant langer voor meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond met een BOL-niveau 2 diploma, dat verschil is echter veel kleiner dan bij jongens. Voor BOL-niveau 2 en 3 is er geen significant verschil. Wat betreft de duur voor BBL hebben meisjes met een migratieachtergrond een kortere mediane zoekduur bij niveau 2 dan meisjes zonder migratieachtergrond.

Tabel 3.6 Ook bij meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond zijn de uurlonen hoger na afstuderen

Meisjes	Werkzaam zes maanden na afstuderen			Gemiddelde uurloon 15 maanden na afstuderen			Mediane duur tot een substantiële baan		
	Geen	Niet-westers	verschil (%-punt)	Geen	Niet-westers	verschil	Geen	Niet-westers	verschil
	Migratieachtergrond			Migratieachtergrond			Migratieachtergrond		
Mbo BOL 2	82%	67%	-15 ***	€ 10,20	€ 10,90	€ 0,79 ***	19,5	22,4	2,9 **
Mbo BOL 3	92%	83%	-9 ***	€ 12,40	€ 13,10	€ 0,71 ***	6,1	6,1	0,0
Mbo BOL 4	90%	86%	-4 ***	€ 12,50	€ 12,70	€ 0,18 ***	6,1	6,1	0,0
Mbo BBL 2	88%	74%	-14 ***	€ 10,60	€ 11,60	€ 0,93 ***	9,0	4,2	-4,8 **
Mbo BBL 3	97%	90%	-7 ***	€ 12,70	€ 13,50	€ 0,74 ***	0,5	0,5	0,0
Mbo BBL 4	98%	93%	-5 ***	€ 15,10	€ 15,30	€ 0,21	0,5	0,5	0,0

Noot: Resultaten over afstudeercohorten 2017-2018 en 2018-2019. Het verschil in uitkomsten is onderzocht met een t-test voor werkzaam en uurloon en een chi-kwadraat test voor mediane duur, \*\*\* sign. 1%, \*\* sign. 5%, \* sign. 10%.  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

### 3.4 Conclusies

#### Mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren een achterstand bij de arbeidsmarktintrede

Mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond vormen zo’n 22 procent van de mbo’ers die ieder jaar een diploma in niveau 2, 3 of 4 behalen. Bij de overgang naar de arbeidsmarkt hebben zij een achterstand in de duur tot een substantiële baan ten opzichte van mbo’ers zonder migratieachtergrond. Met name jongens met een niet-westerse migratieachtergrond die met een BOL-diploma van niveau 2 de arbeidsmarkt opstromen en mbo’ers met een Marokkaanse achtergrond ervaren een relatief slechte overgang naar de arbeidsmarkt. Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond die wel een baan vinden, verdienen op uurbasis doorgaans meer dan afgestudeerden zonder migratieachtergrond.

#### Verschillen tussen BOL-niveau 2 en BOL-niveau 3 en 4

Veel mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond volgen een opleiding in de richting Economie en administratie, Handel en ondernemerschap, Informatie- en communicatietechnologie en Zorg en welzijn. Binnen deze richtingen zijn er grote verschillen in het arbeidsmarktperspectief tussen afgestudeerden die een BOL-diploma van niveau 2 hebben behaald en afgestudeerden die met een BOL-diploma van niveau 3 of 4 de arbeidsmarkt op komen. Het arbeidsmarktperspectief van afgestudeerden in de richting Zorg en welzijn is van deze vier richtingen het gunstigst.



## 4 Factoren die een goede startpositie verklaren

Veel verschillende factoren hebben invloed op hoe goed mbo-afgestudeerden terecht komen op de arbeidsmarkt. Vanuit data-analyses blijkt de gekozen opleiding de belangrijkste factor te zijn. Werkervaring via een stage of een bijbaan is ook van belang, en dat geldt extra voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

Hoe goed iemand terecht komt op de arbeidsmarkt na het behalen van het mbo-diploma, is afhankelijk van vele factoren. Een goede startpositie hangt samen met kenmerken van de mbo'er die vaststaan, zijn of haar kennis en vaardigheden, zijn of haar keuzes en de keuzes van andere partijen uit de omgeving. Dit hoofdstuk presenteert een beeld van de factoren die voor afgestudeerde mbo'ers met een migratieachtergrond samenhangen met een goede startpositie op de arbeidsmarkt. De informatie komt uit verschillende bronnen: uit microdata van het CBS, uit een enquête onder afgestudeerde mbo'ers, uit interviews met personen werkzaam in het mbo en uit groeps gesprekken met werkgevers die ervaring hebben met mbo-opgeleid personeel.

Het hoofdstuk is verder ingedeeld naar type factor dat invloed kan hebben op de startpositie, conform de indeling van Paragraaf 2.2 waar het gaat over de oorzaken van de achterstand. Deze indeling wordt voorafgegaan door een paragraaf over de invloed van arbeidsmarktomstandigheden op de positie van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond.

De figuren zijn afgeleid uit regressieanalyses over de groep afgestudeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die niet doorstudeert, waarin is gecorrigeerd voor factoren die niet in de figuur zijn weergegeven.<sup>9</sup> In dit hoofdstuk is ook gekeken naar 'heterogene effecten': hangen factoren voor de groep jongeren met een migratieachtergrond anders samen met arbeidsmarktsucces dan voor de groep jongeren zonder migratieachtergrond? Dit is gedaan door in de regressie interactietermen tussen de verschillende factoren en de herkomst op te nemen.

### 4.1 Arbeidsmarktomstandigheden

#### Conclusies

- De duur tot een substantiële baan voor mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond kan in tijden van een ruime arbeidsmarkt behoorlijk oplopen, met name voor afgestudeerden met een BOL-diploma van niveau 2.
- In de zorg en de ICT is regionaal sprake van arbeidstekorten. De kansen voor afgestudeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn daar groter. In de administratieve sector zijn minder tekorten en vinden studenten dan ook moeilijker een stage, terwijl de laatste stage vaak de toegangkaart is tot de eerste baan na de mbo-opleiding.

<sup>9</sup> In de regressieanalyses is van alle mbo-afgestudeerden in schooljaar 2008-2009 tot en met 2018-2019 bepaald na hoeveel maanden zij een substantiële baan hebben gevonden. Voor degenen die in december 2020 nog geen baan hebben gevonden is via een duuranalyse hun zoekduur gesimuleerd. In dat duurmodel hebben we gecontroleerd voor de volgende kenmerken: jaar, geslacht, leeftijd, herkomst, niveau mbo, opleidingsrichting, leerweg en werkervaring. Vervolgens is gekeken naar de geschatte coëfficiënten van die duurregressie om de samenhang tussen de zoekduur en de verschillende karakteristieken te bepalen. Ook de analyses met betrekking tot de uitkomstmaten uurloon 15 maanden na afstuderen en werkzaam zes maanden na afstuderen zijn gedaan met regressieanalyses, waarbij gecorrigeerd is voor bovengenoemde factoren.

- Ook de mate waarin diversiteit in een sector en regio 'gewoon' is, speelt mee bij de kansen op een succesvolle arbeidsmarktintrede voor mbo'ers met een migratieachtergrond.

De figuren in Hoofdstuk 3 laten zien dat de duur tot een substantiële baan voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond de afgelopen jaren is verbeterd. Deze ontwikkeling is hand in hand gegaan met de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen. Afgestudeerden die in 2018-2019 afstudeerden en in 2019 de arbeidsmarkt opstroomden, hadden sneller een baan dan afgestudeerden die in 2011-2012 of 2012-2013 afstudeerden en in 2012 of 2013 de arbeidsmarkt betraden. Studenten die afstuderen in 'conjunctuurgevoelige' opleidingen hebben meer last van een economische neergang. Aan de andere kant zijn er opleidingsrichtingen die minder gevoelig zijn voor de conjuncturele situatie, zoals Zorg en welzijn.

### Uit interviews met opleidingen

Zowel kenmerken van de arbeidsmarkt als de conjunctuur spelen een grote rol in de toeleiding van studenten naar de stage- en arbeidsmarkt, geven geïnterviewden bij mbo-instellingen aan. Als studenten kiezen voor een opleiding met matige arbeidsmarktkansen, zoals in delen van de administratieve sector, moeten studenten extra investeren om de schaarsere stage- en arbeidsmarktplaatsen te verwerven. Studenten worden dan ook meer concurrenten van elkaar. In sectoren waar sprake is van schaarste aan arbeidskrachten, bijvoorbeeld binnen de ICT en de zorg, zijn vaak veel baankansen en komt discriminatie nauwelijks voor in de ervaring van de opleidingen. Volgens een van de geïnterviewden komt het vaak voor dat de laatste stageplek de werkplek wordt:

*"De arbeidsnood in onze sector is zo groot dat de meeste studenten met hun laatste stage een baan hebben. Als ze in ieder geval hebben kunnen laten zien dat ze een goede arbeidskracht zijn. Hun migratieachtergrond houdt werkgevers niet tegen hen aan te nemen."*

Geconstateerd wordt ook dat er regionale verschillen kunnen optreden in arbeidsmarktkansen. Zo is er in een grootstedelijke regio juist een overschot aan ICT-stagiairs. Het ROC in deze regio moest veel investeren om alle stagiairs geplaatst te krijgen, waarbij er ook voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond een extra hindernis ontstond om in deze regio een stageplek te krijgen. Wanneer het economisch wat minder gaat en er meer aanbod dan vraag is aan arbeidskrachten, kan het zijn dat er minder baankansen zijn en de kans op discriminatie toeneemt. De startpositie van studenten is in die zin ook afhankelijk van de periode waarin zij de arbeidsmarkt betreden. Eén van de geïnterviewden merkt op dat ook de coronapandemie de kansen beïnvloedt:

*"Wat betreft het speciale traject voor anderstaligen (in de zorg). Het is ontzettend druk, zeker in coronatijd en deze studenten (de anderstaligen) kosten meer energie. Je ziet dan dat zorgorganisaties zeggen: nou in plaats van vijf plekken bieden we er drie aan."*

In het algemeen kunnen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond de gunstige situatie op de arbeidsmarkt vertalen in een relatief goede startpositie; als ze hun stage goed doen, hebben ze vaak bij afstuderen al een baan.

Niet alleen of er een grote vraag is naar werknemers in bepaalde sectoren speelt een rol, ook de mate van diversiteit van de omgeving lijkt een relevante factor te zijn. Een deel van de geïnterviewde medewerkers van opleidingen geeft aan dat de diversiteit in hun regio (bijvoorbeeld de Brainport-regio) erg groot is, waardoor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ook meer kansen hebben. Diversiteit is daar de norm. Ditzelfde wordt benoemd voor opleidingen in handel en retail die in gebieden gevestigd zijn met veel internationale ketens en klanten. Een ander voorbeeld betreft de kinderopvang. Bij vestigingen die veel kinderen van ouders met een niet-westerse migratieachtergrond opvangen is er juist plaats voor stagiaires met een niet-westerse migratie-achtergrond. Soms kunnen zij daarbij ook als tolk optreden voor ouders die het Nederlands niet voldoende machtig zijn. Andere

geïnterviewden zien ook dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond het vaak moeilijker hebben met het vinden van een stageplek of tijdens hun stage in regio's waar minder diversiteit is. Het herkennen en waarderen van diversiteit, lijkt daarmee een belangrijke factor te zijn voor de kansen voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

## 4.2 In registratiedata waargenomen verklaringen

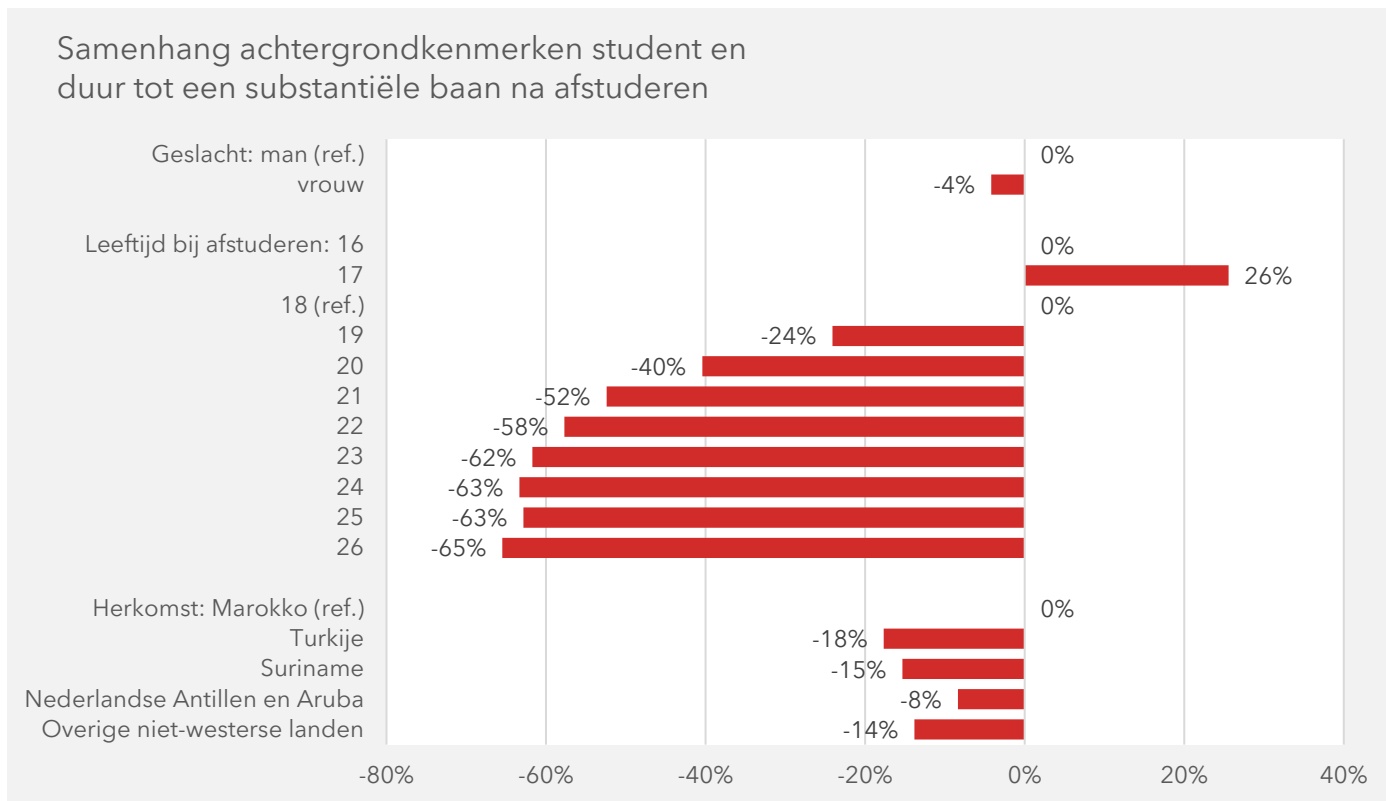
### Conclusies

- Meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond met een diploma in de richting Zorg en welzijn en Economie en administratie vinden sneller een baan dan jongens die een mbo-studie in deze richting hebben gevolgd. Bij mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond is dat verband andersom. Jongeren met een Marokkaanse achtergrond vinden minder snel een baan dan jongeren met een andere niet-westerse migratieachtergrond.
- De opleidingskeuze is een belangrijke voorspeller voor een succesvolle arbeidsmarktintrede, ook voor mbo'ers met een migratieachtergrond. Economie en administratie, Media en vormgeving en Handel en ondernemerschap zijn opleidingsrichtingen die vaak leiden tot een slechte overgang naar de arbeidsmarkt.
- Ook werkervaring hangt sterk samen met de overgang naar de arbeidsmarkt. Dit effect is sterker voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor jongeren zonder migratieachtergrond.

### Persoonskenmerken

Gecorrigeerd voor overige factoren is er bij mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond een klein verschil tussen jongens en meisjes in hoe snel men een baan vindt (Figuur 4.1). Meisjes met een migratieachtergrond vinden iets sneller een substantiële baan dan jongens met een migratieachtergrond. De leeftijd bij afstuderen doet er ook toe: hoe hoger de leeftijd van de afgestudeerde, hoe korter de duur tot een substantiële baan. Vanaf 23 jaar is er weinig verschil meer in de snelheid waarmee men een substantiële baan vindt. Opvallend is het verschil naar herkomstgroep: mbo-afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond hebben, gecorrigeerd voor de in de microdata geobserveerde factoren, een langere zoekduur dan andere mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond. Het verschil met jongeren met een Turkse achtergrond is het grootst: 18 procent. De leeftijd is bepalender voor de duur tot een substantiële baan dan het geslacht of de herkomstgroep.

Figuur 4.1 Mbo'ers met een Marokkaanse achtergrond vinden minder snel een substantiële baan



Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze figuur zijn weergegeven in Bijlage B  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Als mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond eenmaal een baan hebben, dan volgt uit analyses dat het uurloon van mannen hoger is dan dat van vrouwen. Ook is het uurloon van mbo'ers met een Marokkaanse achtergrond hoger dan dat van mbo'ers met een andere herkomst.

**Uitsplitsingen naar opleidingsrichting**

In de opleidingsrichtingen Economie en administratie en Zorg en welzijn vinden meisjes met een migratieachtergrond doorgaans sneller een substantiële baan (Tabel 4.1) dan jongens. Het verschil is met name in de opleidingsrichting Zorg en welzijn opvallend: 18 procent. In de overige twee opleidingsrichtingen is er geen sprake van een significant verschil.

Het voordeel van een hogere leeftijd bij het vinden van een baan is het sterkst bij de opleidingsrichting Handel en ondernemen en het minst sterk bij de richting Zorg en welzijn (niet in tabel weergegeven).

De nadelige positie van mbo'ers met een Marokkaanse achtergrond komt terug in de analyses over de verschillende opleidingsrichtingen. Met name na een studie in de richting Economie en administratie, Handel en ondernemerschap en Zorg en welzijn zoeken jongeren met een Marokkaanse achtergrond langer naar een baan dan jongeren met een andere migratieachtergrond. Na een mbo-studie in de richting Informatie- en communicatietechnologie is het verschil tussen de herkomstgroepen kleiner.

Tabel 4.1 In de richtingen Econome en administratie en Zorg en welzijn vinden meisjes met een migratieachtergrond sneller een substantiële baan

Kenmerk	Economie en administratie	Handel en ondernemerschap	Informatie en communicatietechnologie	Zorg en welzijn
<b>Geslacht</b>				
Man (ref.)	0%	0%	0%	0%
Vrouw	-11%	n.s.	n.s.	-18%
<b>Herkomst</b>				
Marokko (ref.)	0%	0%	0%	0%
Turkije	-23%	-17%	n.s.	-15%
Suriname	-18%	-23%	-16%	-14%
Nederlandse Antillen en Aruba	n.s.	n.s.	n.s.	-9%
Overig niet-westers	-17%	-13%	n.s.	-21%

Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze tabel zijn weergegeven in Bijlage B  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

**Heterogene effecten**

De relatie tussen geslacht en duur tot een substantiële baan is anders voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor jongeren zonder een migratieachtergrond. Meisjes zonder migratieachtergrond hebben een 22 procent langere duur dan jongens zonder migratieachtergrond, maar voor meisjes en jongens met een niet-westerse migratieachtergrond vinden we dat effect niet. Dit houdt in dat, gecorrigeerd voor overige factoren, geslacht niet significant samenhangt met de duur tot een baan voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, maar wel voor jongeren zonder migratieachtergrond. Er is geen verschil in de samenhang tussen het geslacht en het uurloon 15 maanden na afstuderen of de baankans zes maanden na afstuderen als we jongens en meisjes zonder migratieachtergrond vergelijken met jongens en meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond.

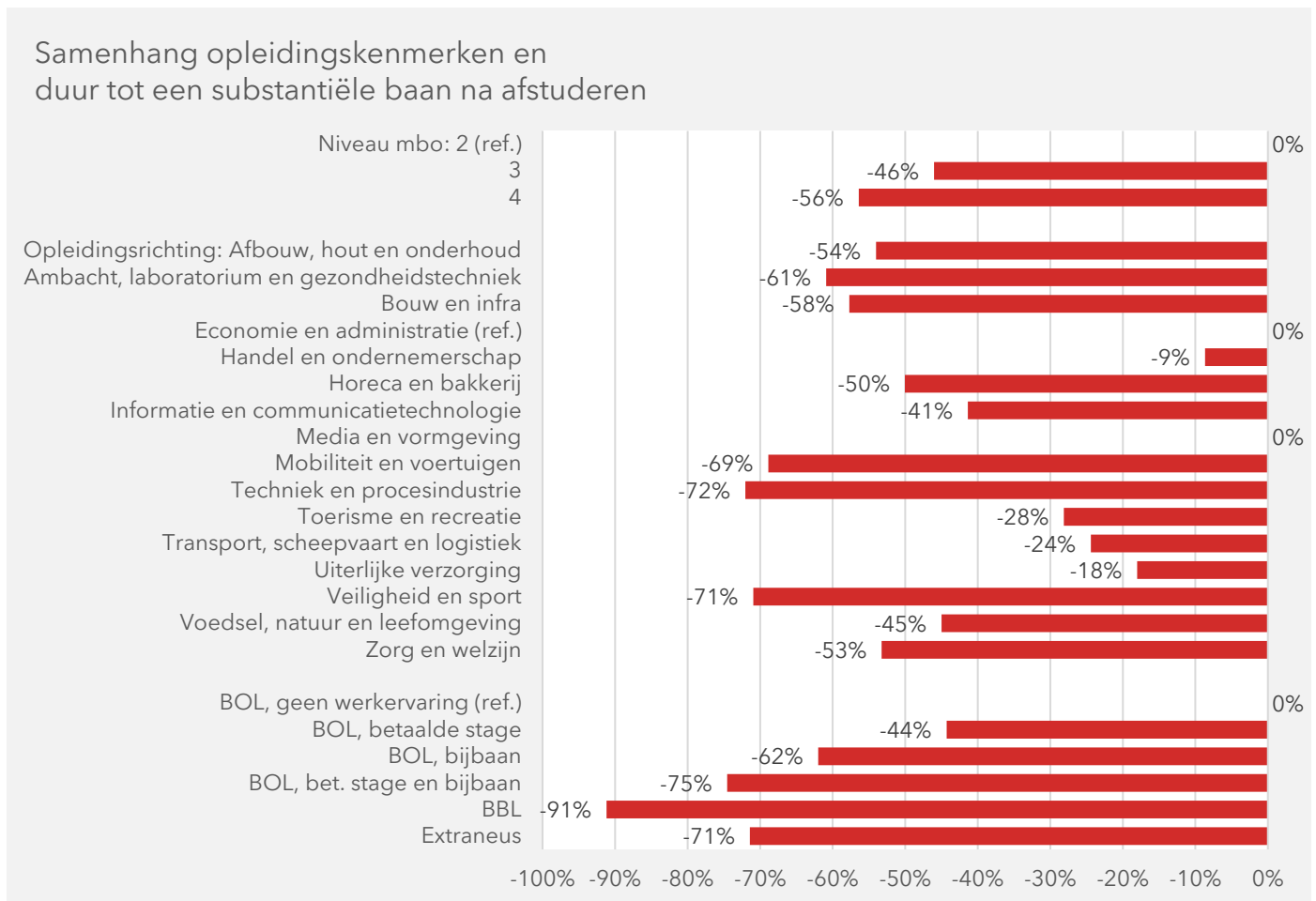
De analyses met betrekking tot de leeftijd bij afstuderen laten andere resultaten zien. De duur tot een substantiële baan hangt in het algemeen negatief samen met de leeftijd, dat wil zeggen dat deze duur korter is voor afgestudeerden die ouder zijn. Voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat patroon ook, maar is het minder uitgesproken. Oudere afgestudeerden met een migratieachtergrond hebben wel een kortere duur ten opzichte van 18-jarigen, maar minder kort dan oudere afgestudeerden zonder migratieachtergrond. Wat betreft de kans op werk zes maanden na afstuderen zien we een ander patroon voor jongeren zonder migratieachtergrond dan voor jongeren met een migratieachtergrond. Bij jongeren zonder migratieachtergrond geldt: hoe ouder, hoe minder vaak werkzaam zes maanden na afstuderen. Bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond geldt het tegenovergestelde. Wat betreft de relatie tussen leeftijd bij afstuderen en het uurloon zijn er tussen de twee groepen geen duidelijke verschillen.

**Opleidingskenmerken**

De tabellen in paragraaf 3.1 lieten al zien dat er een groot verschil is in hoe snel afgestudeerden met een BBL-diploma een substantiële baan vinden en hoe snel afgestudeerden met een BOL-diploma aan een substantiële baan komen. Het grote verschil komt nogmaals ten uiting in Figuur 4.2. Gecorrigeerd voor overige in microdata geobserveerde factoren vinden afgestudeerden met een BBL-diploma 91 procent sneller een substantiële baan dan afgestudeerden met een BOL-diploma zonder werkervaring. Er bestaat ook een groot verschil tussen mbo-niveaus: afgestudeerden van niveau 3 en niveau 4 vinden veel sneller een baan dan afgestudeerden van niveau 2. Die grote

verschillen zijn ook te zien in de studierichtingen. Drie opleidingsrichtingen springen er in negatieve zin uit: jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding in de richting Economie en administratie, Handel en ondernemerschap of Media en vormgeving hebben gevolgd, hebben een achterstand in de startpositie als het gaat om het vinden van een substantiële baan. De opleidingsrichtingen waarmee mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond relatief snel een substantiële baan vinden, zijn Techniek en procesindustrie, Mobiliteit en voertuigen en Veiligheid en sport.

**Figuur 4.2** Mbo'ers met een migratieachtergrond en een mbo-opleiding in de richting Economie en Administratie en Media en Vormgeving vinden minder snel een substantiële baan



Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze figuur zijn weergegeven in Bijlage B  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Afgestudeerden met een diploma in de richting Media en vormgeving hebben van alle studierichtingen het laagste uurloon, gevolgd door Uiterlijke verzorging en Toerisme en recreatie. Daarentegen verdienen werkende afgestudeerden met een migratieachtergrond die een opleiding hebben gevolgd in de richtingen Techniek en procesindustrie, Afbouw, hout en onderhoud, Zorg en welzijn, Veiligheid en sport of Bouw en infra relatief veel op uurbasis. Een BBL-opleiding staat ook garant voor een hoger uurloon dan een BOL-opleiding.

**Uitsplitsingen naar opleidingsrichting**

Het verschil tussen mbo-niveaus in de mate waarin afgestudeerden met een migratieachtergrond snel een substantiële baan vinden is het grootste in de opleidingsrichting Zorg en welzijn, zo blijkt uit Tabel 4.2. Een mbo'er met een diploma van niveau 4 vindt daar 75 procent sneller een substantiële baan dan een mbo'er met een diploma van

niveau 2. In die opleidingsrichting is ook het verschil tussen niveau 2 en niveau 3 groot. Ook binnen de richting Informatie- en communicatietechnologie is er sprake van aanzienlijke verschillen tussen niveaus.

Binnen alle opleidingsrichtingen hebben studenten die een betaalde stage hebben gevolgd, een bijbaan hebben gehad of een BBL-opleiding hebben gevolgd, een gunstigere baan kans dan de studenten met een BOL-opleiding, zonder betaalde stage of bijbaan.

Tabel 4.2 **Forse verschillen tussen mbo-niveaus in duur tot een substantiële baan bij mbo'ers met een migratieachtergrond die een opleiding in de richting Zorg en welzijn hebben gevolgd**

Kenmerk	Economie en administratie	Handel en ondernemerschap	Informatie en communicatietechnologie	Zorg en welzijn
<b>Niveau</b>				
Mbo 2 (ref.)	0%	0%	0%	0%
Mbo 3	-26%	-27%	-36%	-68%
Mbo 4	-37%	-37%	-63%	-75%
<b>Opleidingsrichting</b>				
n.v.t.				
<b>Leerweg en werkervaring</b>				
BOL, geen werkervaring (ref.)	0%	0%	0%	0%
BOL, betaalde stage	-27%	n.s.	-62%	-46%
BOL, bijbaan	-62%	-62%	-67%	-57%
BOL, bet. stage en bijbaan	-71%	-64%	-82%	-77%
BBL	-86%	-85%	-93%	-94%
Extraneus	-65%	-68%	-74%	-66%

Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze tabel zijn weergegeven in Bijlage B

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

**Heterogene effecten**

Een diploma van een hoger mbo-niveau hangt samen met een kortere duur tot een substantiële baan. Een diploma op mbo niveau 4 levert een 51 procent kortere duur op dan een diploma op mbo niveau 2. Wanneer een jongere met een niet-westerse migratieachtergrond een niveau-4-diploma haalt, is het verschil nog groter (63 procent). Het verschil tussen niveau 4 en niveau 2 is voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dus extra groot. Ook bij de uitkomstmaat werkzaam zes maanden na afstuderen zien we dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond extra profiteren van een hoger mbo-niveau.

Wat betreft de gevolgde opleidingsrichting zijn er verschillende resultaten. Zo zijn er enkele richtingen waarin jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond een relatief ongunstige startpositie hebben ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond. Het gaat hierbij om de richtingen Bouw en infra, Transport, scheepvaart en logistiek en Zorg en welzijn. In andere woorden, met een diploma in de richting Zorg en welzijn hebben mbo'ers met een migratieachtergrond weliswaar een gunstige positie, maar de positie van jongeren zonder migratieachtergrond met een diploma in die richting is in verhouding met de andere opleidingsrichtingen nog gunstiger. Precies bij deze richtingen zien we ook dat het uurloon relatief laag is in vergelijking met het uurloon van jongeren zonder migratieachtergrond.

Bij andere opleidingsrichtingen zien we juist dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond het wat betreft duur tot een baan naar verhouding iets beter doen ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond.



Voorbeelden van deze opleidingsrichtingen zijn: Horeca en bakkerij, Informatie- en communicatietechnologie en Veiligheid en sport.

Verder blijkt dat een BBL-opleiding samenhangt met een kortere duur voor afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond in vergelijking met afgestudeerden zonder migratieachtergrond, bovenop de kortere duur die BBL-afgestudeerden in het algemeen al ervaren.

## Werkervaring

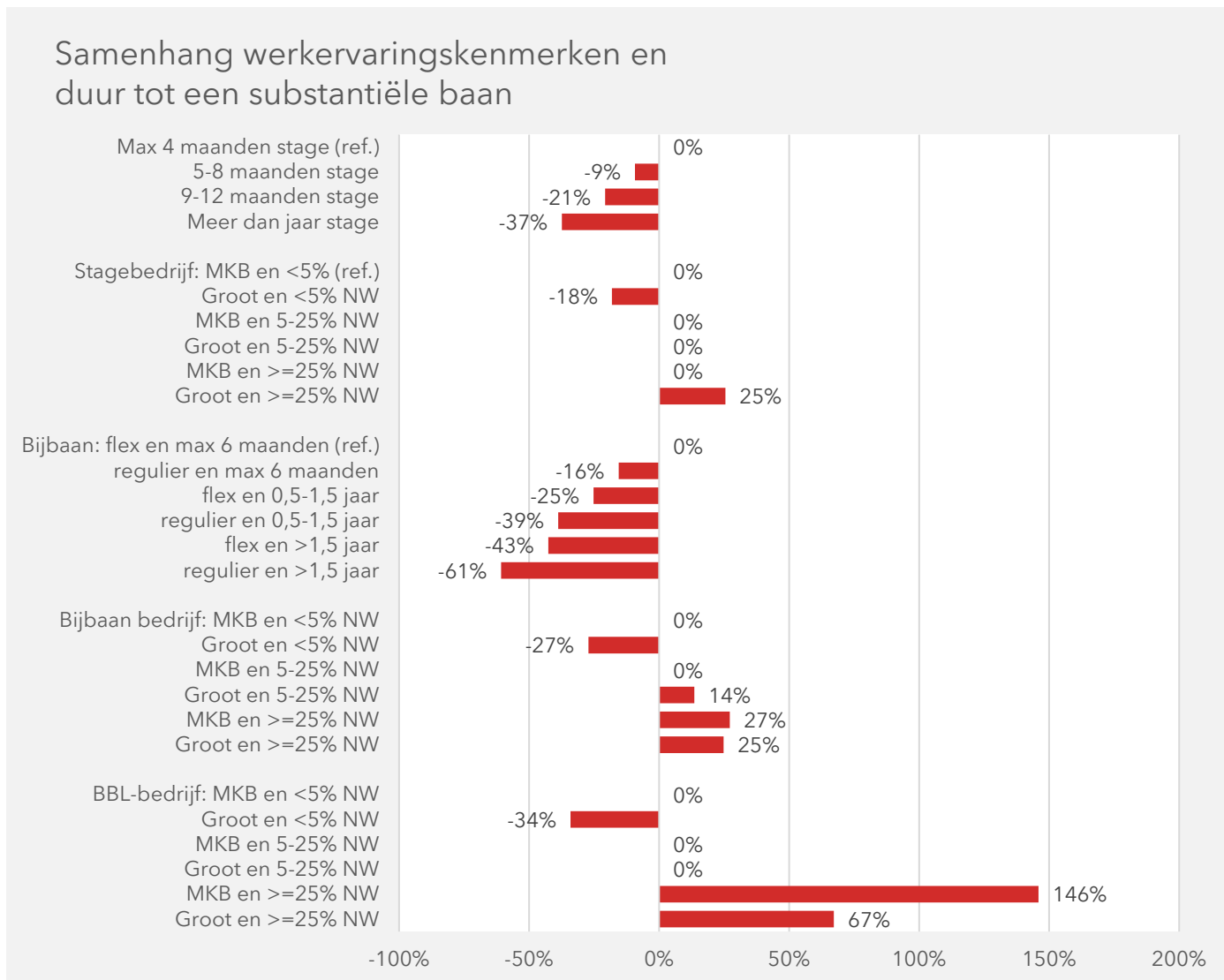
Figuur 4.3 laat zien dat meer werkervaring voor mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond samenhangt met een kortere duur tot een substantiële baan.<sup>10</sup> Een langere stage gaat gepaard met een kortere duur, evenals een langere bijbaan. De contractsoort van de bijbaan maakt ook uit: studenten met een regulier (vast of tijdelijk) dienstverband vinden sneller een baan dan studenten die via een oproep- of nulurencontract een bijbaan hadden.

De meest opvallende uitkomst is dat ook het type werknemerspopulatie van het stagebedrijf of het bedrijf van de bijbaan samenhangt met duur tot een substantiële baan voor mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond. De jongeren die een bijbaan hadden bij een bedrijf met veel werknemers met een migratieachtergrond, komen over het algemeen minder snel aan een substantiële baan. Hetzelfde geldt voor de jongeren die stage hebben gelopen bij een grote organisatie met een hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond. Ook BBL-afgestudeerden bij een leerwerkbedrijf met een hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond komen minder snel in een substantiële baan terecht na het behalen van hun mbo-diploma.

---

<sup>10</sup> Om de kenmerken van de stage, bijbaan of BBL-plek beter te kunnen onderzoeken, zijn daarvoor aparte regressieanalyses gedaan. In essentie dezelfde regressie als beschreven in voetnoot 9, maar dan voor de drie opties, zijnde stage, bijbaan of BBL, een aparte regressie, waaraan de kenmerken van de stage, bijbaan of BBL-plek respectievelijk zijn toegevoegd.

Figuur 4.3 Werkervaring bij een organisatie met veel werknemers met een migratieachtergrond hangt samen met een langere duur tot een substantiële baan na het behalen van een mbo-diploma



Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze figuur zijn niet weergegeven in Bijlage B  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Een bijbaan of een BBL-leerwerkplek bij een grote organisatie hangt voor mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond samen met een hoger uurloon na de mbo-opleiding, blijkt uit verdere regressieanalyses.

### Uitsplitsingen per opleidingsrichting

Tabel 4.3 laat zien dat een lange stage met name in de opleidingsrichtingen Informatie en communicatietechnologie en Zorg en welzijn voor mbo'ers met een migratieachtergrond gepaard gaat met een kortere duur tot een substantiële baan na de studie. De verschillen tussen stagebedrijven in omvang en de samenstelling naar herkomst van de werknemerspopulatie verklaren slechts voor een klein deel de verschillen in de duur tot een substantiële baan. Alleen in de opleidingsrichting Zorg en welzijn hebben studenten die stage hebben gelopen bij een grote organisatie met een hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond te maken met een langere duur tot een substantiële baan.

Tabel 4.3 Een langere duur tot een substantiële baan voor studenten die stage hebben gelopen bij een grote organisatie in de zorg met een hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond

Kenmerk	Economie en administratie	Handel en ondernemerschap	Informatie en communicatietechnologie	Zorg en welzijn
<b>Stage</b>				
Max 4 maanden stage (ref.)	0%	0%	0%	0%
5-8 maanden stage	-14%	n.s.	n.s.	-13%
9-12 maanden stage	-18%	n.s.	n.s.	-24%
Meer dan een jaar stage	-28%	-35%	-40%	-41%
<b>Stagebedrijf</b>				
MKB en <5% NW (ref.)	0%	0%	0%	0%
Groot en <5% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
MKB en 5-25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Groot en 5-25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
MKB en >=25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Groot en >=25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	35%

Noot: NW = niet-westerse migratieachtergrond. De regressieresultaten onderliggend aan deze tabel zijn niet weergegeven in Bijlage B.

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

Het type bijbaan is met name belangrijk voor mbo'ers met een migratieachtergrond in de richting Handel en ondernemerschap (Tabel 4.4). Een langere duur en een regulier (tijdelijk of vast) dienstverband van de bijbaan hangen samen met een kortere duur tot een substantiële baan. Ook voor de andere sectoren geldt dat het type bijbaan van belang is. In de opleidingsrichting Informatie- en communicatietechnologie is dat belang relatief het kleinst.

De werknemerspopulatie van de bijbaan hangt in de richtingen Handel en ondernemerschap en Zorg en welzijn samen met de duur tot een substantiële baan. Mbo'ers met een migratieachtergrond met een bijbaan bij een grote organisatie zonder veel werknemers met een migratieachtergrond vinden sneller een substantiële baan dan mbo'ers met een migratieachtergrond die een bijbaan hadden bij een organisatie met juist een relatief hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond.

Tabel 4.4 De werknemerspopulatie van het bedrijf van de bijbaan maakt alleen uit voor de duur tot een substantiële baan in de richting Zorg en welzijn

Kenmerk	Economie en administratie	Handel en ondernemerschap	Informatie en communicatietechnologie	Zorg en welzijn
<b>Bijbaan</b>				
flex en max 6 mnd (ref.)	0%	0%	0%	0%
regulier en max 6 mnd	n.s.	-39%	n.s.	-14%
flex en 0,5-1,5 jr	-20%	-40%	-23%	-24%
regulier en 0,5-1,5 jr	-35%	-60%	-33%	-35%
flex en >1,5 jr	-41%	-60%	-41%	-44%
regulier en >1,5 jr	-62%	-76%	-52%	-59%
<b>Bijbaan bedrijf</b>				
MKB en <5% NW (ref.)	0%	0%	0%	0%

Groot en <5% NW	n.s.	-57%	n.s.	-32%
MKB en 5-25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Groot en 5-25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
MKB en >=25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	36%
Groot en >=25% NW	n.s.	n.s.	n.s.	38%

Noot: De regressieresultaten onderliggend aan deze tabel zijn niet weergegeven in Bijlage B  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

**Heterogene effecten**

Een betaalde stage, een relevante bijbaan of de combinatie van een betaalde stage en relevante bijbaan leiden dus tot een kortere duur tot een baan. Die samenhang is bij jongeren zonder migratieachtergrond niet anders dan bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Een relevante bijbaan of een betaalde stage in combinatie met een relevante bijbaan lijken juist wel extra te helpen voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om de kans op werk zes maanden na afstuderen. Dat wil zeggen dat een relevante bijbaan voor jongeren met een migratieachtergrond een gunstiger effect lijkt te hebben dan voor jongeren zonder migratieachtergrond.

Inzoomend op alleen de jongeren die tijdens hun opleiding een betaalde stage hebben gehad, zien we dat een langere stage samenhangt met een kortere duur tot een baan na de studie. Voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond is dat extra het geval. Dat zien we ook terug bij de uitkomstmaat kans op werk zes maanden na afstuderen, maar niet bij het uurloon 15 maanden na afstuderen. De duur is ook korter voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor jongeren zonder migratieachtergrond wanneer de stage bij een MKB-bedrijf heeft plaatsgevonden (ten opzichte van grootbedrijf) en wanneer het aandeel niet-westerse medewerkers bij het stagebedrijf kleiner is.

Binnen de groep jongeren die een relevante bijbaan hebben gehad tijdens hun opleiding, zien we dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond extra baat hebben bij de duur van die bijbaan. Hoe langer ze een bijbaan hebben gehad, des te beter pakt dat uit voor de duur tot een baan en die relatie is sterker dan de relatie bij jongeren zonder migratieachtergrond. Deze resultaten worden gestaafd door de resultaten met betrekking tot de uitkomstmaat kans op werk na afstuderen. Ook het contractsoort binnen de bijbaan is voor jongeren met een migratieachtergrond van belang. In termen van de startpositie na afstuderen profiteren zij meer van een regulier contract (vast of tijdelijk) dan jongeren zonder migratieachtergrond.

De werknemerspopulatie (in termen van het aandeel werknemers met een migratieachtergrond) van het bedrijf van de stage of bijbaan is voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond niet meer of minder van invloed op de startpositie dan voor jongeren zonder migratieachtergrond.

**Uit interviews**

Ook geïnterviewden zien opgedane werkervaring als een relevante factor voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Daarbij zien de geïnterviewden de stage(s) als een cruciale leerervaring voor studenten om zich te ontwikkelen tot een succesvol startend werknemer. Analoog hieraan wordt het hebben van een bijbaan door sommigen genoemd als belangrijke opstap naar een stage. Daarbij noemen de verschillende scholen wel uitdrukkelijk dat de match tussen bijbaan en stage van belang is. Zo benoemde een van de geïnterviewden dat dit op niveau 2 vaak juist niet het geval is:

*“Ze hebben geen ervaring, geen enkele bijbaan gehad, of een bijbaan die niet aansluit op de opleiding (zoals pizzabezorger). Ze moeten ook ontdekken dat ze niet direct in een leidinggevende functie kunnen beginnen. We moeten ze echt aan de hand nemen. We zetten bepaalde typen docenten in die studenten goed kunnen*

*begeleiden en niet afstandelijk zijn. Docenten hebben een goede antenne voor studenten die ondersteuning nodig hebben en bespreken dat met elkaar.”*

Als studenten geen bijbanen hebben of bijbanen hebben (gehad) die niet aansluiten bij hun opleiding, is er bij een deel van hen onvoldoende kennis over en bewustzijn van de opleiding qua inhoud en qua omgangsvormen. Aangezien jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaker op niveau 2 een opleiding volgen, hebben zij ook vaker met deze mismatch te maken. Ook doen zich er hier opnieuw verschillen voor tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond die in Nederland geboren en getogen zijn en studenten die recentelijk in Nederland zijn komen wonen. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die kortgeleden in Nederland zijn komen wonen, hebben soms al werkervaring in de opleidingsrichting opgedaan in het herkomstland. Dit kan echter door taalbarrières niet altijd in een voordeel voor een passende stage of baan in Nederland vertaald worden. Al met al wordt specifiek de match tussen eerder opgedane werkervaring en de opleidingsrichting of gewenste baanrichting gezien als een andere belangrijke factor die een goede startpositie kan verklaren.

De ROC's die aan dit onderzoek deelnemen zien de stage als de cruciale stap in de voorbereiding voor de arbeidsmarkt en richten zich daarom daar sterk op. Daarmee wordt, zo benoemen de geïnterviewden, de basis gelegd voor een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt.

## 4.3 Arbeidsmarktrelevante vaardigheden

### Conclusies

- Een goede beheersing van de Nederlandse taal is een belangrijk vereiste in sommige beroepen. Met name mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond van de eerste generatie lopen hier nog weleens tegenaan. Een gebrekkige taalbeheersing komt al naar voren in het CV en motivatiebrief van een sollicitant. Werkgevers geven aan dat een eerste impressie heel belangrijk is.
- Vanuit een culturele achtergrond hebben jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond volgens werkgevers soms meer moeite met netwerken en communiceren ze moeilijker met ouderen of met personen in hogere functies.

Werkhouding is belangrijk voor werkgevers en is mede bepalend voor succes op de arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond. Uit de enquête onder afgestudeerden uit 2017-2018 volgt dat studenten die van zichzelf vinden dat ze taken soepel aanpakken, vaker een baan hebben en vaker een substantiële baan hebben één jaar na afstuderen. Afgestudeerden met een migratieachtergrond die aangeven het te haten om in het middelpunt van de belangstelling te staan, hebben minder vaak een substantiële baan één jaar na afstuderen.

### Uit interviews met opleidingen

Het taalniveau van studenten met een niet-westerse achtergrond wordt vaak aangehaald als reden waarom zij meer moeite ervaren met het vinden van een stageplek of baan. Bij het onderwerp 'taal' wordt er door de geïnterviewden onderscheid gemaakt tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond die in Nederland geboren zijn en nieuwkomers: studenten die in AZC's verblijven of pas recent een verblijfsvergunning hebben gekregen. De laatste groep heeft gemiddeld genomen een grotere taalachterstand, omdat ze (relatief) recent naar Nederland zijn gekomen.

### Uit interviews met werkgevers

#### Taal

Ook meerdere werkgevers erkennen dat onvoldoende taalbeheersing regelmatig voorkomt. Dat komt al tot uiting bij CV's en motivatiebrieven. Volgens werkgevers beseffen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond

(maar ook zonder migratieachtergrond) onvoldoende dat een eerste impressie via een CV en motivatiebrief heel belangrijk is. CV's en motivatiebrieven met taal- en spelfouten worden al gauw opzij geschoven.

Belangrijk ten aanzien van studenten in de kinderopvang zijn de ontwikkelingen rond de taaleisen van pedagogisch medewerkers. Vanuit de overheid zijn die taaleisen verhoogd, van niveau 2F (niveau mbo-3) naar minimaal niveau 3F (niveau mbo-4). Veel bekwame medewerkers, die goed zijn in mimiek en communicatie met kinderen en ouders, lopen hier tegenaan. Dat geldt volgens de geïnterviewde werkgevers niet per se voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, ook medewerkers zonder migratieachtergrond hebben hier soms moeite mee. Binnen een BBL-traject in de kinderopvang merkt de geïnterviewde op dat nieuwkomers stuklopen op de taalbeheersing. De woordenschat is niet genoeg, waardoor schrijven lastig is en gesprekken in grotere groepen moeilijker gevolgd kunnen worden. In potentie goede medewerkers maken hierdoor hun opleiding niet af.

Een paar werkgevers in de technische sector gaan wel genuanceerd om met deze taaleisen. Daar waar taal en communicatie cruciaal zijn voor bepaalde functies (zoals verkoop en marketing), geldt de taaleis voor andere functies (zoals magazijnwerk) minder. Aangegeven wordt dat door personeelstekort de eisen voor dergelijke functies ook lager zijn.

### **Cultuur en omgangsvormen**

Een ander punt waar men soms tegenaan is gelopen, is dat stagiairs of werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond weigerden intieme zorg te verlenen bij cliënten van het andere geslacht. Bij een andere organisatie is voorgekomen dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond weigerden te werken met iemand van het andere geslacht. Dergelijke voorbeelden zijn wel zeldzaam, zo benadrukken de geïnterviewde werkgevers. In de ouderenzorg komt het voor dat studenten een te lange hoofddoek dragen, of moeite hebben met korte mouwen. Vanwege de hygiëne wordt hen dan gevraagd hun kleding aan te passen. Na een individueel gesprek zijn er wat dat betreft eigenlijk nooit problemen, is de ervaring van de werkgever.

Cultuurverschillen kwamen volgens een dienstverlener in de financiële sector ook bij hbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond aan het licht. Het viel bij die organisatie op dat zij minder deden aan netwerken met collega's en werkrelaties en het moeilijker vonden om ouderen of medewerkers in een zwaardere functie aan te spreken of tegen te spreken. In die organisatie zijn dergelijke aspecten met name van belang bij doorgroei vanuit het middenmanagement. Het is volgens de organisatie onduidelijk of dit ook een probleem is voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, aangezien zij doorgaans op andere posities zitten dan in het middenmanagement. Een andere organisatie herkent dit geluid en geeft aan dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond minder goed weten hoe ze zich moeten presenteren, minder kennis hebben van de (onuitgesproken) verlangde arbeids-ethos en werkcultuur, en zich bescheidener opstellen.

Die bescheidenheid kan ook positief uitgelegd worden: in de zorg merkt men dat studenten met een Eritrese, Somalische of Ethiopische achtergrond vaak respectvoller zijn richting ouderen dan andere studenten. Dat compenseert volgens een werkgever voor hun mindere taalbeheersing. De werkgever geeft aan dat studenten met een migratieachtergrond van de tweede generatie uit de stad *“vaak al wat gebekter zijn.”* Dezelfde werkgever geeft aan dat stagiairs met een migratieachtergrond soms vaker te laat komen, maar dat dit ook komt doordat ze vaker in een moeilijke thuissituatie zitten, waarin ze zorgtaken hebben voor kleinere kinderen of ouderen.

### **Relatie werkgevers met de school**

Diverse geïnterviewde werkgevers geven aan een goede relatie met de school van belang te vinden. De belangstelling hiervoor heeft verschillende motieven: naast een algemene maatschappelijke betrokkenheid gaat het ook om het tijdig werven van personeel en een directe manier om goed duidelijk te maken wat het werken in het bedrijf

precies inhoudt. Sommige bedrijven weten ook dat de opleiding hen nadrukkelijk ziet als positief voorbeeld van maatschappelijke betrokkenheid.

## 4.4 Sociale netwerken en zoekstrategie

### Conclusies

- Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond die in hun zoektocht naar een baan hebben geïnformeerd bij hun laatste stagewerkgever, hebben meer succes in het vinden van een baan. Bovendien zijn ze positiever over de aansluiting tussen de baan en hun opleiding.

Het netwerk van mbo-afgestudeerden bepaalt voor een deel hoe men na het behalen van een diploma een baan zoekt. Mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond die hun CV naar vacaturebanken hebben gestuurd en die zich hebben ingeschreven bij een uitzendbureau, hadden één jaar na afstuderen minder vaak een substantiële baan dan degenen die dit niet hadden gedaan, zo blijkt uit de secundaire analyses op een enquête onder mbo-afgestudeerden. Deze personen ervoeren ook een minder goede aansluiting tussen onderwijs en het werk. Aan de andere kant hadden afgestudeerden die bij hun laatste stageplek hadden geïnformeerd vaker een substantiële baan. De afgestudeerden die via deze zoekstrategie op zoek gingen naar een baan, waren ook positiever over de aansluiting van hun baan met het gevolgde onderwijs.

Bij de organisatie van de laatste stageplek informeren naar een baan blijkt specifiek voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond effectief in het vinden van werk. Voor mbo'ers zonder migratieachtergrond wordt dat verband in de enquête niet gevonden. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die social media hadden gebruikt bij het vinden naar een baan, vonden minder vaak een baan dan mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die dit niet hebben gedaan.

## 4.5 Arbeidsmarktdiscriminatie

### Conclusies

- Arbeidsmarkt- en stagediscriminatie zijn moeilijk aan te tonen. Geïnterviewden bij mbo-opleidingen kennen individuele gevallen waarin dit gebeurt is. Soms is het duidelijk dat studenten met een Arabische naam vaker moeten solliciteren voor een stageplek dan andere studenten.
- Soms is er sprake van een mismatch met een culturele achtergrond tussen een werkgever en stagiairs en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat komt tot uiting in de communicatie.
- Werkgevers geven aan arbeidsmarktdiscriminatie niet te herkennen vanuit hun eigen context. Tekortsectoren zijn volgens werkgevers minder vatbaar voor discriminatie: alle handjes zijn hard nodig.
- Toch zijn er enkele individuele gevallen bekend (bij andere werkgevers) waarin discriminatie een rol heeft gespeeld. Het gaat dan bijvoorbeeld om patiënten in de zorg die niet gewassen willen worden door iemand met een migratieachtergrond of een meisje met een hoofddoek dat niet geplaatst wordt bij een kinderopvangorganisatie in een klein dorp na druk van ouders.

### Uit interviews met opleidingen

Verschillende geïnterviewden geven aan dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond het mbo instromen met al een reeks aan negatieve ervaringen zoals discriminatie, al dan niet op de arbeidsmarkt. Ze schetsen twee gevolgen; studenten verliezen enerzijds het vertrouwen in hun eigen kunnen en anderzijds het vertrouwen in bedrijven om hen een stageplek te gunnen. Deze ervaringen en overtuigingen kunnen hen belemmeren bij het vinden van een stage of een baan. Daarbij ervaren de geïnterviewden dat studenten soms minder zicht hebben op



hoe zij zelf invloed zouden kunnen uitoefenen in het verkrijgen van een stageplek, en dat studenten vaak nog niet geleerd hebben hoe zij constructief met tegenslagen kunnen omgaan.

Verschillende mbo-scholen (h)erkennen dat discriminatie een rol speelt op de arbeids- en stagemarkt, maar niet binnen alle sectoren (b)lijkt dit een (grote) rol te spelen. De ervaringen met arbeidsmarkt- en stagediscriminatie die wel door de meeste mbo-scholen en sectoren herkend worden, hebben met name betrekking op discriminatie vanwege de naam en het uiterlijk enerzijds, en taal en communicatie anderzijds.

### **Naam en uiterlijk**

Een gedeelde ervaring die herkend wordt binnen verschillende sectoren, is dat bedrijven terughoudender zijn in het uitnodigen van studenten die een 'buitenlandse' (achter-)naam hebben. Zo beschrijft een van de geïnterviewden ook een van zijn indrukken binnen zijn opleidingen:

*"Ik merk wel dat daar wel onderscheid gemaakt wordt. Als Mohammed belt dan is er geen plek, maar als Albert belt dan is er wel plek. Je ziet dat daar wel neiging toe is bij het aannemen van stagiaires".*

De ervaring daarbij is dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker meer moeite moeten doen om een stageplek te bemachtigen dan hun medestudenten zonder migratieachtergrond. In een enkel geval is dit ook concreet aangetoond, zo vertelt een vertegenwoordiger van een ROC:

*"Een aantal jaar geleden is een onderzoek gedaan binnen een opleiding van dit college. Daaruit bleek dat studenten met een migratieachtergrond 3,9 keer meer brieven moesten sturen om uitgenodigd te worden voor een gesprek (voor een stageplek)"*

Volgens sommige scholen liggen vooroordelen van de bedrijven en organisaties eraan ten grondslag dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kansen krijgen op de stagemarkt. De vooroordelen hebben niet alleen betrekking op de naam, maar gaan volgens sommige scholen ook over het uiterlijk en het voorkomen van studenten (hoe ze zich kleden en opstellen).

### **Communicatie**

Een andere veel terugkerende ervaring is de wijze van communicatie van studenten en bedrijven. Aan de ene kant gaat het om de communicatie- en presentatievaardigheden van studenten zelf. Studenten zouden stageplekken mislopen, omdat zij vanuit cultuur of opvoeding minder snel op de voorgrond treden of iemand in een hogere positie dan zichzelf aanspreken terwijl dit voor hun stage en ontwikkeling van essentieel belang is. Eén van de geïnterviewden maakte dit een aantal keer mee en benoemt waar dit misliep:

*"Afgelopen paar jaar heb ik wel enkele casussen gehad op de werkplek, waar werkbegeleiders moeite hadden in de communicatie met de studenten. De studenten zijn van huis uit niet gewend op de voorgrond te treden of weerwoord te geven en vragen te stellen. Van verpleegkundigen wordt verwacht dat zij dat wel doen. Daar komt dan kritiek op."*

Aan de andere kant gaat het ook om de wijze van communicatie van bedrijven. Zo herkennen sommige scholen dat er vaak sprake is van gebrekkige communicatie tussen studenten en bepaalde bedrijven die het moeilijk vinden om met culturele diversiteit om te gaan. In het verlengde daarvan komt het volgens sommige mbo-scholen ook voor dat bedrijven moeite hebben met de verschillende communicatiewijzen van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Volgens een van de vertegenwoordigers van de ROC's gaat het in de praktijk om de toon en wijze van formuleren, waarbij voorbereiding op de werkcultuur van belang is:

*“Het grootste verschil zit in het taalgebruik van studenten met een migratieachtergrond. Dat krijgen we ook terug van bedrijven. Studenten met een migratieachtergrond praten anders, bijvoorbeeld in de toon. De klank heeft invloed op de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Die eerste indruk is natuurlijk van groot belang. Tijdens de (BPV-)begeleiding leren we ze skills aan, werknemersvaardigheden: voorbereiden gesprek, wat doe je als je binnenkomt, de normale essentiële zaken. En dat werkt. Bij bol bereiden we ze goed voor. Die voorbereiding is essentieel.”*

De wijze van communiceren van studenten kan ertoe leiden dat bedrijven hen minder snel kansen bieden.

### **Uit interviews met werkgevers**

De organisaties waarmee gesproken is, herkennen de problematiek van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie over het algemeen niet binnen hun eigen context. Waar dit wel herkend wordt, worden een aantal keer voorbeelden genoemd van stagiairs of medewerkers die vanwege het dragen van een hoofddoek, ergens geen positie konden krijgen.

In de zorg zijn er volgens een geïnterviewde werkgever zoveel tekorten, dat iedereen die er kan en wil werken, een plek krijgt. De impressie is dat arbeidsmarktdiscriminatie iets is dat in andere sectoren speelt. De betreffende organisatie geeft aan dat de cliëntenpopulatie - mensen met een verstandelijke beperking - zelf regelmatig met discriminatie en uitsluiting te maken heeft. Hierdoor heeft de organisatie een zekere ‘ervaring’ en zelfbewustheid opgebouwd rondom het thema.

Een medewerker van een grote kinderopvangorganisatie legt uit dat stage- en arbeidsmarktdiscriminatie in de sector vaker voorkomt bij kleinere organisaties in dorpen. Het is voor die organisaties soms moeilijker om stagiairs of werknemers met een hoofddoek te plaatsen, vanwege druk vanuit ouders. Grotere organisaties hebben in een dergelijk geval altijd uitwijkmogelijkheden naar een andere locatie en zijn minder afhankelijk van een kleine groep ouders die eventueel weg zou lopen. Daardoor kunnen zij zichzelf makkelijker uitspreken tegen discriminatie. Voor kleinere organisaties ligt dit anders, hun afhankelijke positie maakt dat ze eerder tegemoetkomen aan de wensen van (individuele) ouders.

Sommige werkgevers in de technische sector willen dat hun bedrijf toegankelijk is voor iedereen. Motivatie om in het bedrijf te werken is bij hen naast voldoende kennis van de Nederlandse taal de belangrijkste criteria. Mede door personeelstekorten in sommige sectoren en toegenomen diversiteit is het voor een deel van de geïnterviewden vanzelfsprekend dat kandidaten met een niet-westerse achtergrond gelijke kansen krijgen.

Daarbij wordt soms ook onderscheid naar het opleidingsniveau. Een mbo’er begint bij één van de geïnterviewden in een startersfunctie, waarbij men nog niet direct verantwoordelijk is voor het klantcontact. Pas wanneer er enige ervaring is opgebouwd worden mbo’ers geleidelijk wel verantwoordelijk voor dit soort contacten. Dit instroombeleid geldt evengoed voor mbo-personeel met een migratieachtergrond.

Daarnaast constateren diverse werkgevers dat er rekening gehouden dient te worden met een diversiteit van instroomgroepen: naast groepen met een niet-westerse achtergrond gaat het ook om vrouwen (in sommige sectoren), ouderen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen uit achterstandswijken. Dit geheel maakt dat werkgevers flexibel moeten zijn en rekening zouden moeten houden met al deze verschillende groeperingen.

## **4.6 Conclusies**

De startpositie op de arbeidsmarkt van mbo’ers met een niet-westerse migratieachtergrond is afhankelijk van diverse factoren, die mogelijk met elkaar interacteren.

**De stand van de arbeidsmarkt bepaalt kansen**

Een krappe arbeidsmarkt biedt meer kansen voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, in het algemeen maar ook ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond. In het algemeen komen mbo'ers eerder aan een baan in tekortsectoren, zoals de zorg, de techniek en de ICT. Werkgevers hebben minder te kiezen, waardoor het risico op arbeidsmarktdiscriminatie kleiner is. Ook de mate waarin werkgevers gewend zijn aan een diverse werknemerspopulatie maakt uit voor de kansen voor afgestudeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Diversiteit in een organisatie wordt dan de norm.

**Opleidingskeuzes zijn belangrijk**

Uit data-analyses volgt dat opleidingskeuzes een belangrijke factor zijn. Een BOL-opleiding biedt een minder goed perspectief dan een BBL-opleiding. Een opleiding in de richting Economie en administratie of Media en vormgeving biedt een minder goed perspectief dan een opleiding in de richting Techniek en procesindustrie of Veiligheid en sport. Naast deze algemene invloed van de opleidingsrichting zijn bepaalde opleidingsrichtingen specifiek kansrijk voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond in vergelijking met mbo'ers zonder migratieachtergrond. Het gaat hierbij om de richtingen Horeca en bakkerij, Informatie- en communicatietechnologie en Veiligheid en sport.

**Werkervaring extra relevant voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond**

Werkervaring is de andere factor die in data-analyses sterk samenhangt met een gunstig arbeidsmarktperspectief. Dat geldt voor iedere mbo'er, maar voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond nog sterker dan voor mbo'ers zonder migratieachtergrond. Dit benadrukt het belang van een relevante bijbaan tijdens de studie en een lange stageperiode. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond profiteren hier extra van. Geïnterviewden noemen het gebrek aan relevante werkervaring als reden waarom mbo-studenten geen kennis hebben van in de sector gangbare en gewenste omgangsvormen. Daarmee heeft het invloed op de mate waarin ze relevante werknemersvaardigheden opdoen.

**Taalbeheersing en communicatievaardigheden verhogen kansen**

Onderdeel van die werknemersvaardigheden is de communicatie richting bedrijven. De toon die mbo'ers met een migratieachtergrond soms gebruiken, heeft invloed op de eerste indruk. Tegelijkertijd worstelen bedrijven soms met de communicatie met mbo-stagiairs met een niet-westerse migratieachtergrond en vinden het soms moeilijk om de juiste snaar te raken.

**Jongeren met een migratieachtergrond solliciteren vaker**

Sommige opleidingen herkennen dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond moeilijker aan een stage komen dan jongeren zonder migratieachtergrond. Sommige werkgevers hebben volgens de mbo-opleidingen negatieve associaties met mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ten aanzien van hun voorkomen (hoofddoek) en communicatiestijl. Werkgevers waarmee gesproken is, herkennen het probleem van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie niet vanuit hun eigen context, maar kennen wel individuele voorbeelden uit hun omgeving. Volgens een werkgever zijn grotere organisaties beter in staat zich uit te spreken tegen discriminerende verzoeken vanuit klanten dan kleinere werkgevers, omdat ze minder afhankelijk zijn van individuele klanten.

## 5 Op zoek naar aangrijpingspunten voor verbetering

Relevante werkervaring en een leerzame stage zijn van extra belang voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Opleidingen zetten dan ook zwaar in op de stagevoorbereiding. Daarnaast werken opleidingen onder andere aan taalondersteuning en aandacht voor cultuurverschillen om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken.

De analyses met betrekking tot heterogene effecten in Hoofdstuk 4 leveren inzicht op in de mate waarin factoren voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond meer of minder samenhangen met een succesvolle startpositie dan voor mbo'ers zonder migratieachtergrond.

Zo is duidelijk dat een relevante bijbaan en een langere stage voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond nog sterker samenhangen met een goede startpositie voor mbo'ers zonder migratieachtergrond. Mbo'ers met een migratieachtergrond hebben extra baat bij relevante werkervaring. In enkele sectoren, zoals Horeca en bakkerij, Informatie- en communicatietechnologie en Veiligheid en sport, lijkt de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond relatief goed te zijn ten opzichte van mbo'ers zonder migratieachtergrond. Deze drie opleidingen bieden in het algemeen al een relatief goede startpositie op de arbeidsmarkt ten opzichte van enkele opleidingsrichtingen waarin veel mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond studeren.

Daarnaast spannen mbo-opleidingen en werkgevers zich in voor gelijke kansen voor mbo'ers. De volgende paragrafen geven een beeld van wat mbo-opleidingen op dat vlak ondernemen en hoe werkgevers gelijke kansen waarborgen. De informatie is gebaseerd op de interviews met mbo-opleidingen en werkgevers en ingedeeld op basis van de zes te onderscheiden mechanismen uit Figuur 2.2 aan de hand waarvan de arbeidsmarktintrede kan worden verbeterd.

### 5.1 Inspanningen van mbo-opleidingen

#### Conclusies

- Opleidingen besteden veel aandacht aan de stagevoorbereiding en -begeleiding enerzijds door in te zetten op de presentatievaardigheden en de beheersing van de Nederlandse taal, anderzijds door de studenten sollicitatievaardigheden bij te brengen.
- Opleidingen verschillen in de mate waarin ze studenten verantwoordelijkheid geven voor de sollicitatie op de stageplek. Het voordeel van deze verantwoordelijkheid dichtbij studenten te leggen is dat de studenten waardevolle ervaringen opdoen. Het voordeel van stagematching door de school is dat de kans op afwijzing en negatieve ervaringen bij de eerste stage geminimaliseerd wordt.
- Specifiek voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond van de eerste generatie ondersteunen opleidingen met extra taallessen.
- Mbo-opleidingen werken aan de sociale netwerken van studenten door nauw samen te werken met verschillende partijen: intern met BPV-coördinatoren, studiebegeleiders en docenten, extern met werkgevers en ouders van studenten.
- Bovenop de LOB-lessen wordt door sommige opleidingen ingezet op het versterken van het zelfvertrouwen en het zelfbeeld van studenten. Daarmee leren studenten dat ze zelf invloed hebben op hun stage- en baankansen.

## Verwerven herkenbare en waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring

### Stagevoorbereiding en -begeleiding

De ROC's die aan dit onderzoek deelnemen zien de stage als de cruciale stap in de voorbereiding voor de arbeidsmarkt en richten zich daar daarom sterk op. Daarmee wordt, zo benoemen de geïnterviewden, de basis gelegd voor een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt. Binnen de verschillende sectoren en opleidingen wordt dan ook veel aandacht besteed aan een goede stagevoorbereiding voor alle studenten; de inspanningen zijn minder gericht op specifiek het moment van instroom op de arbeidsmarkt *na* de opleiding. Er wordt veel energie gestoken in het goed laten verlopen van stages om zo studenten te leren hoe het is om te werken en hen zich te laten ontwikkelen tot een toekomstige werknemer die goed aan de start verschijnt. Er wordt door verschillende scholen vooral gestreefd naar een positieve en leerzame ervaring, zodat studenten daar de eerste stap zetten om hun kansen te vergroten op de arbeidsmarkt. De meeste acties die door de geïnterviewden genoemd werden, hebben daarom ook vooral betrekking op het vinden en lopen van een stage.

De voorbereiding op een stage is in vrijwel alle gevallen een integraal onderdeel van de opleiding en het curriculum. Bij de voorbereiding gaat het enerzijds om voorbereiding in termen van communicatie en taalgebruik, waarbij alle studenten binnen verschillende vakken leren hoe zij zichzelf moeten presenteren bij een sollicitatiegesprek of op stage. Bovendien wordt aandacht besteed aan de beheersing van de Nederlandse taal, zodat studenten op het gewenste taalniveau kunnen functioneren, wat vaak een vereiste is voor een stageplek en meer zicht kan bieden op het verkrijgen van een werkplek.

Anderzijds gaat de voorbereiding over de praktische vaardigheden die nodig zijn voor het zoeken van een stage en, in het verlengde daarvan, een werkplek. Hierbij gaat het om vaardigheden zoals het opstellen van een CV, het schrijven van een sollicitatiebrief en het benaderen van een bedrijf met een mogelijke stageplek middels een telefoongesprek of bezoek. Sommige scholen monitoren structureel hoe dit sollicitatieproces verloopt om zo zicht te krijgen op de studenten die mogelijk een initiële achterstand oplopen. Deze studenten kunnen dan bij sommige opleidingen een beroep doen op extra begeleiding. Een van de geïnterviewden legde uit hoe de voorbereiding er bij hen uitziet:

*"We beginnen op tijd met het begeleiden, voorbereiden en van alles toelichten om uiteindelijk aan een stage te komen. Denk aan alle organisatorische kanten, alsook aandacht besteden aan brieven schrijven, een CV opstellen en dergelijke. Studenten houden wekelijks bij wat ze allemaal doen: ze houden een logboek bij en wij kijken hoe de vorderingen zijn. We houden dan in de gaten wie op schema loopt en wie niet. Doorgaans loopt een aantal studenten achter op schema, omdat ze het spannend vinden om te bellen of minder snel een bedrijf benaderen. Sommige studenten ontdekken dan voor het eerst dat hun medestudenten ineens concurrenten blijken te zijn bij het vinden van een stageplek. Bij die studenten waar een achterstand ontstaat in het vinden en actief zoeken naar een stageplek, die krijgen extra begeleiding."*

Het verschilt per opleiding of de voorbereiding op een stage zich louter richt op taalondersteuning of ook sterk ingaat op praktische vaardigheden. Sommige opleidingen hebben daar een heldere taakverdeling en proactieve samenwerking binnen het team voor. Desalniettemin merken scholen dat de stagevoorbereiding, in welke vorm dan ook, voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond effectief ondersteunend is in het zoeken, vinden en krijgen van een stageplek.

Opleidingen hebben diverse pragmatische oplossingen in het vinden van een stageplek voor alle studenten, zoals onderstaand voorbeeld laat zien.

*“De opleiding benadrukt niet te veel op één potentiële stageplek te focussen met als risico te worden afgevoerd met alle bijbehorende teleurstelling. In plaats daarvan stimuleren zij alle studenten om direct naar 10 bedrijven een sollicitatie te sturen. Als dit geen resultaat geeft wordt het aantal sollicitaties direct verhoogd naar 30 mogelijke stagebedrijven.”*

Rondom het begeleiden richting een stage zijn twee duidelijk te onderscheiden opvattingen over *de manier waarop*. De ene is dat een school er bewust voor kiest om de student, onder begeleiding, zoveel mogelijk zelf te laten doen in het zoeken van en het solliciteren naar een stageplaats. De overweging hierbij is dat het leerzaam is om al vroeg in de opleiding ervaring op te doen en initiatief te moeten nemen. Op deze manier kunnen studenten in een veilige omgeving oefenen en feedback krijgen op hun werkwijze. De andere opvatting is dat het, om de eerste ervaring zo goed mogelijk te laten zijn, gewenst is om als school het zoeken van stageplaatsen en de matching te verzorgen voor de student. Op deze manier wordt de kans op afwijzingen en negatieve ervaringen bij het zoeken van een stageplaats grotendeels verkleind, wat goed is voor het zelfvertrouwen van de student, aldus deze opleidingen.

Werkgevers zijn hier niet altijd enthousiast over. Zo meent een geïnterviewde werkgever dat studenten moeten leren dat zij zelf ook verantwoordelijkheid moeten dragen in het werkende leven en dat er niet altijd iemand is die hen vertelt wat ze moeten doen. Een geïnterviewde werkgever legt uit dat in de kinderopvangsector veel gewerkt wordt met matching door de opleiding. Bij kleinere kinderopvangorganisaties wordt vaker gewerkt met matching door de werkgever. Door het kleine aantal werknemers is de persoonlijke match belangrijker, waardoor de werkgever hier zelf graag aan het stuur blijft. Daarnaast kan een intakegesprek bij stagewerkgevers de match versterken, zo is de overtuiging van een werkgever: de werkgever weet precies hoe je ervoor kan zorgen dat je met bepaalde eigenschappen (bijvoorbeeld timiditeit) toch een geslaagde stage bij de betreffende organisatie kan lopen.

Hoewel de opvattingen van de geïnterviewden bij opleidingen sterk verschillen, zijn er zeker ervaringen dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond meer moeite hebben met het vinden van een passende plek. Ook geldt dat een deel van de opleidingen nauwelijks meemaakt dat zich in de praktijk problemen voordoen bij het vinden van een stageplek.

Hoewel de geïnterviewden vooral het belang benadrukken van stagevoorbereiding en -begeleiding, is er in het curriculum ook aandacht voor het specifiek klaarstomen van de studenten voor de arbeidsmarkt. Dit heeft de vorm van loopbaanoriëntatie waarin verschillende thema's aan bod komen. Het gaat dan onder meer om welke competenties een afgestudeerd professional moet bezitten, het uitnodigen van bedrijven (waaronder uitzend- en detachingsbureaus) om te vertellen wat voor werk ze doen en het delen van vacatures. Op deze manieren trachten de scholen aan verwachtingsmanagement te doen door voor de studenten een beeld te schetsen van de huidige arbeidsmarkt, en welke mogelijkheden hun diploma hen kan bieden. Daarbij maakt het overigens wel uit om welk niveau en welke opleidingsvariant het gaat. Studenten die op mbo-2 niveau studeren, stromen vaak nog eerst door in het mbo alvorens zij gaan werken. Bovendien kunnen goed functionerende studenten die een BBL-opleiding volgen vaak ook blijven werken bij hun werkgever, waardoor zij sneller aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Diverse ROC's merken op dat deze aandacht voor de loopbaan na de studie (ook) belangrijk is om eventueel vertekende beelden over hoe bepaalde functies en de arbeidsmarkt eruit zien, bij te stellen.

### **Taalondersteuning**

De geïnterviewden geven aan dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker meer begeleiding nodig hebben bij hun taalontwikkeling dan studenten zonder migratieachtergrond. Een belangrijke actie vanuit de ROC's is dan ook het bevorderen van de taalbeheersing. Hoewel hier binnen de opleiding al structureel aandacht voor is voor zowel studenten met als zonder een niet-westerse migratieachtergrond, bieden vrijwel alle scholen daarnaast ook extra taalondersteuning aan. Hier kunnen alle studenten gebruik van maken; de geïnterviewden



hebben echter de indruk dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hier over het algemeen vaker gebruik van maken. Sommige opleidingen verplichten studenten deel te nemen aan zo'n extra programma.

Voor deze groep (nieuwkomers) is het mogelijk om extra lessen Nederlands te volgen (bijvoorbeeld Nederlands als tweede taal, 'NT2'). Scholen verschillen in hoe zij deze taalondersteuning vormgeven, of zij dit specifiek richten op één groep en of zij studenten al dan niet verplichten om deel te nemen aan een extra taalprogramma. Het kader hieronder schetst een programma dat door een ROC werd ingericht, als illustratie van een traject om studenten met een niet-westerse migratieachtergrond verder te begeleiden naar werk.

---

*Een ROC heeft binnen Zorg en Welzijn een speciaal traject voor anderstaligen opgezet, waarbij bij het voortraject eigenlijk al sprake is van een baangarantie. Hiervoor zijn een nauwe samenwerking en veel contact tussen ROC en zorgorganisaties van groot belang. Zorgorganisaties zijn partner hierin omdat zij willen beschikken over voldoende en goed opgeleid personeel. Onderdeel van het traject is een taal cursus voor werkbegeleiders waarin ze leren hoe ze kunnen communiceren met stagiairs en wat nodig is voor een goede begeleiding. Daarnaast worden bijeenkomsten met werkbegeleiders georganiseerd waarbij uitleg gegeven wordt over taalmoeilijkheden van studenten en mogelijke cultuurverschillen die optreden.*

---

Diverse mbo-scholen hebben daarnaast inmiddels afzonderlijke beroepsopleidingen en trajecten voor met name vluchtelingen en andere nieuwkomers, waar wordt ingezet op taalondersteuning in combinatie met het volgen van een beroepsopleiding. Deze ondersteuning, die vaak al een integraal onderdeel is van de desbetreffende opleidingen, zorgt ervoor dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond tijdens hun studie hun taalbeheersing sterk kunnen verbeteren.

Een deel van deze opleidingen wordt door ROC's in samenwerking met gemeenten georganiseerd. Dat zijn vooral mensen met een bijstandsuitkering waarbij de herkomstgemeente extra middelen aan de school verstrekt om een intensieve voorbereiding op de beroepsopleiding te realiseren. Gemeenten verstrekken deze middelen alleen als studenten een opleiding volgen die kansrijk is op de Nederlandse arbeidsmarkt. In deze voortrajecten krijgen deze groepen extra (beroepsgericht) Nederlandse taallessen aangeboden en een kennismaking met de Nederlandse arbeidsmarkt. Bij deze opleidingen beginnen studenten veelal met een BOL-leerroute en na 2 jaar een BBL-route. Dit sluit in de ervaring van de geïnterviewden goed aan bij de wens van veel vluchtelingen en andere nieuwkomers om snel economisch zelfstandig te zijn. Wel merken zij op dat gemeenten soms onderling verschillende regelingen hebben en een ROC heeft meestal met meerdere gemeenten te maken; dit kan een complicerende factor zijn voor de ROC's.

## Sociale netwerken

### **Afstemming binnen de opleiding**

Samenwerking binnen de school betreft vooral de zorg- en ondersteuningsstructuur binnen verschillende opleidingen. Het gaat om de kennisuitwisseling en samenwerking tussen teamleden om studenten te ondersteunen en stimuleren in hun ontwikkeling. De BPV-coördinator, studiebegeleiders en docenten van afzonderlijke vakken ondersteunen studenten gezamenlijk. Zo verwijzen ze studenten onderling naar elkaar door als blijkt dat studenten tegen bepaalde obstakels aanlopen of behoefte hebben aan (extra) begeleiding. Het kan bijvoorbeeld gaan om de behoefte aan ondersteuning op taalgebied, waarvoor de student doorverwezen wordt naar een docent Nederlands. Deze continue kennisuitwisseling tussen en monitoring door de verschillende teamleden zorgt ervoor dat studenten een zo adequaat mogelijke individuele begeleiding ontvangen. De eerste stap van de student is vaak richting de eigen mentor. Daarnaast maken in een deel van de gevallen ook ambulante begeleiders, pedagogisch medewerkers of (school)maatschappelijk werkers deel uit van de reguliere zorgstructuur op het ROC. Sommige ROC's benoemen



dat zij vaker bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zien dat zij een rugzak vol ervaringen hebben die belemmerend kan werken in hun ontwikkeling richting de arbeidsmarkt. Juist dan, zo zeggen zij, is het goed dat de lijnen naar professionele zorgverleners kort zijn om jongeren goed te kunnen ondersteunen en er niet meteen extern doorverwezen hoeft te worden. Een geïnterviewde beschrijft dat er een plek is op school waar studenten altijd naartoe kunnen om met een begeleider te spreken en hun hart te luchten. Zo werkt de school aan een goede relatie en vertrouwensbasis met studenten. Privéproblemen, die van grote invloed kunnen zijn op de kansen van jongeren, komen dan ook eerder op tafel. Tot slot wordt benoemd dat het goed is te investeren in een divers samengesteld docententeam, dat laagdrempelig is en een sfeer biedt waarin studenten zich veilig voelen.

Het beeld ontstaat dat op niveau 2 de mogelijkheden tot ondersteuning nadrukkelijker aanwezig zijn dan op niveau 3 en 4. Docenten geven aan dat studenten op niveau 2 vaker extra begeleiding nodig hebben. Docenten hebben ook vaker een meer pedagogische relatie met deze groep, terwijl op niveau 4 docenten een wat meer vakmatige insteek hebben en iets minder de nadruk leggen op relatie met de student. Een geïnterviewde benoemt dat jongeren die op niveau 2 studeren vaak dichterbij de straatcultuur, met alle bijbehorende invloeden zoals een lagere motivatie voor school, staan dan jongeren die niveau 3 en 4 studeren.

### **Korte lijstjes met bedrijven**

Naast het belang van teamleden en studenten die structureel goed met elkaar in contact staan, speelt ook het netwerk van studenten, docenten en bedrijven een belangrijke rol in het verklaren van een relatief goede arbeidsmarktpositie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond bij de geïnterviewde opleidingen. Zij beschrijven een sterk netwerk van erkende stagebedrijven dat ingezet wordt om studenten en bedrijven met elkaar in contact te brengen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door bedrijven op de scholen uit te nodigen of door stagemarkten te organiseren, zodat studenten binnen de eigen vertrouwde en veilige omgeving kennis kunnen maken met potentiële stageverwerkgevers. Volgens een geïnterviewde werkte dat effectief, maar is dit door de coronapandemie deels beperkt:

*“Vroeger hadden we vaak een stagemarkt, dan kwamen bedrijven op een middag naar school. Soort speed-dating, nu met corona lukt niet. Bedrijven kozen dan die middag al stagiairs uit. Dat werkte heel goed, willen we weer gaan doen. Studenten kunnen dan het gesprek in de veilige omgeving voeren. Dat geeft ook zelfvertrouwen.”*

Verschillende geïnterviewden benoemen dat zij veel tijd en energie steken in het onderhouden van hun netwerk met bedrijven. De bedrijven worden bezocht, uitgenodigd op de scholen en er is steeds afstemming over wat goed gaat en wat verbeterd kan worden. Geïnterviewden ervaren dat deze structurele samenwerking met bedrijven, door het binden van bedrijven aan de opleiding, resulteert in een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel voor het plaatsen van studenten voor een stage- of werkplek. Een goede matching van studenten aan bedrijven is cruciaal, omdat dit de betrokkenheid en verantwoordelijkheid vanuit bedrijven vergroot. Eén geïnterviewde zegt hier ook over:

*“We vragen ook weleens aan bedrijven of ze bij ons komen lunchen. Als we samen verantwoordelijk zijn voor de toekomst van en het plaatsen van die studenten dan krijg je ook een stukje meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid vanuit de bedrijven. Er wordt dan minder gelet op verschillen maar komt de nadruk te liggen op: wie krijgt hier een kans?”*

Door de structurele samenwerking van bedrijven met mbo-scholen en stagebegeleiders is er sprake van wederzijds vertrouwen, waardoor studenten makkelijker van een stageplek voorzien kunnen worden. De warme en persoonlijke contacten tussen scholen en bedrijven in het netwerk worden door de geïnterviewden gezien als behulpzaam bij het bieden van een stage aan jongeren. Dit maakt het ook mogelijk om in te schatten welke bedrijven passen bij jongeren die iets extra's nodig hebben. Een enkele school kiest tevens bewust voor stagebedrijven die in de nabije

omgeving gevestigd zijn, zodat de school en het bedrijf eenvoudig en snel bij elkaar over de vloer kunnen komen voor contact over de begeleiding en ontwikkeling van studenten.

Tot slot wordt door verschillende geïnterviewden opgemerkt dat de match tussen student en stagebegeleider mogelijk nog belangrijker is dan die tussen student en bedrijf als geheel. Matchen door BPV-begeleiders zorgt ervoor dat bedrijven vertrouwen hebben in de studenten die opleidingen aanbieden. Hoewel dit een generiek middel is om studenten te helpen bij het vinden van een stageplek, ervaren de geïnterviewden in de praktijk dat dit effectief en belangrijk is voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond om een stageplek te bemachtigen. Indien er al aarzeling bestaat bij een bedrijf rondom het aannemen of begeleiden van een student met een niet-westerse migratieachtergrond, vermindert of verdwijnt deze door warme contacten tussen de school en het bedrijf. Waar nodig stimuleert de opleiding bedrijven actief om te denken in kansen en niet 'de deur dicht te gooien' voor studenten met een migratieachtergrond. Bovendien bieden opleidingen soms extra hulp aan door een bedrijf bijvoorbeeld van tevoren in te lichten over dat een student minder vaardig is in de Nederlandse taal of door met studenten mee te gaan naar een stageplek. Het investeren in een sterk formeel en informeel netwerk met organisaties en bedrijven is volgens de geïnterviewden van groot belang om de startpositie van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren.

De omvang van bedrijven speelt ook een rol. Bij grote instellingen zoals bijvoorbeeld in de zorg, is er specifieke expertise aanwezig en kan effectief met de opleiding worden samengewerkt. Er is binnen de zorginstelling iemand aanwezig die zich bezighoudt met de plaatsing van stagiairs. Binnen bijvoorbeeld de administratieve sector is er vaker sprake van kleinere bedrijven die een groter belang hechten aan precieze match tussen stagiair en werkgever. Er is dan nog meer sprake van maatwerk, wat extra aandacht vraagt van opleidingen binnen het netwerk van bedrijven. Dat betekent ook dat voor studenten de voorbereiding op dit soort stageplekken van extra belang is.

### **Samenwerking met ouders**

Tot slot investeren scholen niet alleen in goed contact met studenten en bedrijven, maar benoemt een deel van de scholen ook het belang van actief investeren in contact met ouders. Hoewel dit vaak een generieke aanpak is, benoemen geïnterviewden dat ouders met een niet-westerse migratieachtergrond graag betrokken willen zijn ondanks mogelijke taal- en communicatieproblemen. Een deel van de studenten lijkt zich soms te schamen voor deze problemen bij hun ouders, zo zegt een geïnterviewde. Het contact kan daardoor niet altijd gemakkelijk gelegd worden en zichtbare betrokkenheid ontbreekt soms. Investeren in contact met de ouders wordt benoemd als een manier om ook de (sociale) omgeving van studenten te kunnen inzetten om hen te ondersteunen. Een belangrijk aspect in het contact met ouders is omgaan met verwachtingen. Sommige ouders kennen het Nederlandse onderwijssysteem minder goed waardoor ze niet altijd duidelijk weten en soms onder- of overschatten wat er wel en niet met een mbo-diploma bereikt kan worden.

## **Verminderen invloed van stereotypen**

Ook ondersteuning in de persoonlijke ontwikkeling en het verwerken van eerdere negatieve ervaringen spelen een belangrijke rol in het verklaren van een relatief goede arbeidsmarktpositie van de uitstromende studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Door het (bovenop bestaande LOB-lessen) intensief investeren in het zelfvertrouwen en zelfbeeld, het reflectievermogen, de proactieve houding en de veerkracht van studenten, zorgen scholen ervoor dat studenten leren hoe zij zelf een rol kunnen spelen in het verkrijgen van een stageplek en later een baan. Het zorgt er tevens voor dat wanneer bepaalde inspanningen van studenten zich niet vertalen in een stage- of werkplek, studenten minder snel uit het veld geslagen raken maar doorgaan met de zoektocht naar een stageplek. Verschillende geïnterviewden geven dan ook aan dat ze zien dat studenten op den duur 'vanzelf' tot bloei komen door deze begeleiding, waardoor zij vaak er ook in slagen om succesvol de arbeidsmarkt te betreden.

Een geïnterviewde geeft aan dat het belangrijk is voor studenten om gezien te worden, en dat het voor het vinden van werk belangrijk is dat studenten leren naar zichzelf te kijken en te reflecteren:

*“We helpen studenten met zelfbeeld en gesprekken voeren, feedback geven en ontvangen. Studenten hebben veel behoefte om gezien te worden. Ze moeten leren om naar hun eigen rol te kijken; wat kan ik zelf anders doen?”*

Daarnaast wordt aandacht besteed aan normen en waarden en (ongeschreven) regels die van belang zijn in een werkcultuur: op tijd komen, jezelf goed kunnen presenteren, mondig zijn, vragen durven stellen et cetera. Geïnterviewden benoemen dat ze zich daar sterk op richten in het begeleiden van studenten, waarbij een vertegenwoordiger van de scholen stelde:

*“Bedrijven willen iemand die gemotiveerd is, een bepaald niveau heeft, maakt niet zoveel uit welke opleiding het precies was. Bedrijven zoeken mensen die zichzelf kunnen presenteren, die durven te bellen et cetera. Wij zetten daar dus ook veel op in.”*

Door zich juist te verplaatsen in de bedrijven waarvoor studenten uiteindelijk gaan werken, zorgen de scholen ervoor dat de studenten met de nodige voorbereiding over bedrijfsculturen klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. Zo wordt studenten van een opleiding in de richting Zorg en welzijn duidelijk gemaakt dat er in de zorg zelfstandigheid en een proactieve houding van hen gevraagd worden.

Andersom proberen sommige scholen in een training voor werkbegeleiders, werkbegeleiders bewust te maken van de cultuurverschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond. Een van de geïnterviewden gaf aan dat een dergelijke training bijdraagt aan het voorkomen van conflicten of een mismatch tussen student en leerbedrijf.

Een werkgever noemt dat studenten meer getraind kunnen worden in hoe zij zichzelf en hun goede kwaliteiten kunnen presenteren. De beheersing van een tweede taal kan een kwaliteit zijn, waar iemand zijn voordeel mee kan doen. Het wordt nu nog meer als een beperking gezien. De sleutel hiervoor ligt volgens de werkgever bij school en bij studenten zelf. Ook een werkgever in de ouderenzorg noemt het een voordeel dat stagiairs met een migratieachtergrond bijzonder ervaringen en inzichten meebrengen.

### **Arbeidsmarktdiscriminatie**

Binnen enkele scholen wordt aandacht besteed aan de werk- en bedrijfscultuur en wat daarbinnen de (on-)geschreven regels zijn, zodat studenten zich kunnen voorbereiden op de cultuur binnen hun mogelijke stageplek en daarmee hun kansen kunnen vergroten. Er zijn ook scholen die docenten hebben die zich specifiek richten op (te verwerven) werknemersvaardigheden.

Sommige scholen ondernemen diverse acties rondom de communicatie- en presentatievaardigheden van studenten en het vergroten van hun kennis en bewustzijn van de werkcultuur, zoals ook beschreven onder de kop ‘Aandacht voor (zelf)vertrouwen en cultuur(verschillen)’.

In het verlengde van het begeleiden van studenten bij hun persoonlijke ontwikkeling, valt ook het begeleiden en ondersteunen bij eventuele ervaringen met discriminatie. Een specifieke actie die daarom wordt ingezet door scholen is het bespreekbaar maken van discriminatie. Bij een school wordt dit in een lessenreeks gegoten en wordt het thema in de klas behandeld. Hierbij komt (onder andere) aan bod waar studenten tegenaan lopen en hoe ze hiermee kunnen omgaan. Daarnaast bieden de mbo-scholen laagdrempelige begeleiding en worden studenten

aangemoedigd het met hun mentor te delen als ze zich gediscrimineerd voelen. Een geïnterviewde merkte ook een verschil op tussen studenten van de verschillende niveaus in ervaringen met discriminatie en of zij dit benoemen:

*“Bij niveau 2 kost het meer moeite om bedrijven aan ons te binden; daardoor hebben studenten vaker moeite met het vinden van een stageplek. Als je zou vragen of ze worden gediscrimineerd, dan zou je bij niveau 4 zeggen dat ze dat meer meemaken maar dat komt ook omdat ze mondiger zijn”*

Dat verschil wordt door de geïnterviewde verklaard in een verschil in houding, waarbij studenten op niveau 4 mogelijk wat pro-actiever en mondiger zijn waardoor zij ervaringen met discriminatie eerder articuleren dan studenten op niveau 2. Op de verschillende scholen nemen de opleidingen vervolgens zelf contact op met de bedrijven, waarbij de houding en het contact vaak constructief van aard is. In plaats van een schuldige aan te wijzen gaat de school vaker het gesprek aan met de stagebieder. Het goede gesprek is bij alle opleidingen het startpunt, maar uit de gesprekken blijkt dat er verschillen zijn in hoe met mogelijke discriminatie wordt omgegaan. Het komt voor dat – bij voldoende geschikte alternatieve stageplekken – studenten met een niet-westerse achtergrond niet gekoppeld worden aan bedrijven waarvan bekend is dat dat een moeilijke match oplevert. Het komt ook voor dat een dergelijke houding van een leerbedrijf door de opleiding niet geaccepteerd wordt en dat de opleiding in dat geval zal overwegen dat bedrijf helemaal geen stagiairs meer te leveren.

## 5.2 Inspanningen van het bedrijfsleven

### Conclusies

- Bedrijven helpen werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond door via speciale programma's verder te investeren in relevante competenties en vaardigheden.
- Door middel van centraal Diversiteit & Inclusie beleid proberen grotere organisaties een open cultuur te creëren waarin iedereen zich welkom kan voelen. Er wordt gestreefd naar een objectievere manier van werving en selectie. Door partners ook aan de eigen diversiteitsstandaarden te houden, breiden de sociale normen van organisatie zich uit.

## Verwerven herkenbare en waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring

### Investeren in soft-skills

Binnen het centrale Diversiteit & Inclusie beleid (D&I-beleid) bij een financiële organisatie is plaats voor een programma dat hbo'ers met een migratieachtergrond klaarstoomt voor doorgroei binnen de organisatie. In het programma wordt onder andere gewerkt aan de benodigde soft-skills. Ook bij een andere geïnterviewde organisatie wordt bij mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van soft-skills: minder bescheiden zijn, meer zelfreflectie, leren hoe je jezelf en je kwaliteiten kunt presenteren. Door middel van *job shadowing* (meelopen met andere functies) probeert men ook inzicht te genereren in andere beroepen, wat van eenieder gevraagd wordt en wat de werkcultuur is.

Ook een werkgever in de techniek geeft persoonlijkheidstrainingen voor alle medewerkers van het bedrijf. Werknemers en de aanwezige mbo-stagiairs, ook met een migratieachtergrond, maken hier gebruik van.

### Begeleiding

Eén organisatie werkt met een koppeling van een stagiair aan een rolmodel in het bedrijfsleven, waar mogelijk ook iemand met een migratieachtergrond, om gelijke kansen te bevorderen. Het is volgens de organisatie belangrijk dat werkgevers meer bekend zijn met werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond en dat er binnen de

organisatie altijd iemand is die hen kan begeleiden, op wie ze kunnen terugvallen en die ze wegwijs maakt. Dit kan worden versterkt als er ondersteuning is van iemand uit het bedrijf met dezelfde migratieachtergrond.

De begeleiding van stagiairs is cruciaal, zo onderschrijft een geïnterviewde werkgever in de zorg. Ze vraagt zich af waarom in omliggende landen meer anderstaligen werken in de zorg dan in Nederland. Als verklaring ziet ze dat in Nederland te weinig duidelijke werkafspraken worden gemaakt binnen organisaties. In de zorg is men volgens de werkgever richting stagiairs en werknemers soms te weinig expliciet over verwachtingen ten aanzien van kleding, omgaan met werken tijdens de Ramadan, het meebrengen van een gebedskleed, et cetera. Daardoor ontstaat een handelingsverlegenheid en wordt er een beeldvorming gecreëerd die onderhuids irritaties tussen collega's veroorzaakt. Door duidelijke afspraken te maken en 'moeilijke' onderwerpen (bijvoorbeeld kledingvoorschriften of het bereiden van varkensvlees voor cliënten) structureel te bespreken bij aanvang van een stage of dienstverband, voorkom je als organisatie onduidelijkheden en spanningen, zo is de overtuiging van de werkgever. Stagiairs en werknemers leren zo ook beter wat ervoor nodig is om succesvol te zijn op de werkvloer.

## Bewustwording en corrigeren vooroordelen en standaardisering en objectivering sollicitatieprocedures

Een aantal geïnterviewde organisaties heeft een centraal D&I-beleid of werkt daaraan. Bijvoorbeeld bij een dienstverlener in de financiële sector: door het aanbrengen van diversiteit in de communicatie (minder masculiene woorden en verschillende mensen in beeld) wordt er getracht herkenning te bieden voor alle groepen. En ook met een diversiteitscriterium in producten en samenwerkingen wordt geprobeerd om diversiteit na te streven.

Een ander onderdeel van D&I-beleid bij een organisatie in de apothekbranche is een training aan alle managers om niet op naam of afkomst te selecteren bij de werving en selectie. Op die manier wordt bewustzijn gecreëerd. De organisatie uit de hypotheekbranche wil leider worden in de sector als het gaat om D&I en verwacht dat ook partners dit uitdragen.

Een bedrijf in de techniek volgt een andere aanpak. Zij streven een inclusieve personeelssamenstelling na door dit als een impliciete kernkwaliteit van het bedrijf te beschouwen. Naar schatting bestaat het bedrijf inmiddels ongeveer voor de helft uit mensen uit een niet-westerse migratieachtergrond. Ze willen wel goed voorbeeld zijn maar hiermee niet te specifiek op de voorgrond treden.

## Versterken van sociale normen

Wat volgens de dienstverlener in de financiële sector vooral helpt, is commitment van de top die zich regelmatig uitspreekt tegen discriminatie, maatregelen neemt (bijvoorbeeld mogelijkheden om discriminatie laagdrempelig te melden) en een open cultuur creëert waarbinnen het debat over diversiteit gevoerd kan worden. Een dergelijk commitment dient als een belangrijk signaal naar de rest van de organisatie.

D&I-beleid eindigt niet bij de organisatie van het beleid zelf. De geïnterviewde organisatie in de financiële sector werkt voor mbo-geschoold personeel samen met een uitzendbureau bij de werving en selectie. De organisatie geeft de kaders door aan de hand waarvan het uitzendbureau kandidaten selecteert. Eén van de criteria is diversiteit. De organisatie verlangt van andere organisaties waarmee zij werkt (IT- of cateringorganisaties) dat zij gecommitteerd zijn aan diversiteit, net als zijzelf dat zijn. Door dit soort kaders door te geven probeert de organisatie diversiteit in de sector te stimuleren:

*"Diversiteit is een realiteit waar iedereen mee te maken heeft."*

Ten slotte helpt het volgens een werkgever in de zorg om successen te benoemen. Zo noemt ze een voorbeeld uit haar vorige baan in de bouw:

*“Toen iemand zei ‘Ik heb laatst toch een goede Marokkaanse medewerker gehad!’, begon het ook te lopen bij collega-ondernemingen in de bouw.”*

## 5.3 Conclusies

Mbo-opleidingen en werkgevers spannen zich via verschillende manieren in om gelijke kansen voor mbo'ers te waarborgen.

### **De stage als schakelpunt**

Een langere stage binnen de opleiding, juist aan het einde van de opleiding, vergroot de kansen voor jongeren op een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt. Jongeren gaan vaak aan de slag bij hun laatste stagewerkgever.

Opleidingen erkennen het belang van de stage bij het versterken van de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Er gaat in de opleidingen dan ook relatief veel aandacht uit naar de stagevoorbereiding. Dat gebeurt via LOB-lessen waarin onder andere geleerd wordt hoe je het best een CV of een sollicitatiebrief kunt opstellen. Maar opleidingen gaan verder in de stagevoorbereiding dan LOB-lessen.

Opleidingen verschillen soms van opvatting over hoe de stagevoorbereiding het best vormgegeven kan worden: laat je veel verantwoordelijkheden bij de student zodat hij of zij de nodige sollicitatie-ervaring opdoet of minimaliseer je als opleiding de kans op teleurstelling en zorg je voor maximale toegankelijkheid tot stages?

### **Aandacht voor werknemersvaardigheden en zelfvertrouwen**

Opleidingen proberen de arbeidsmarktkansen van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te vergroten door in te spelen op werknemersvaardigheden. Via extra taalondersteuning (in ieder geval voor nieuwkomers) wordt geprobeerd mbo'ers op het niveau te krijgen dat gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. Daarnaast zetten sommige opleidingen intensief in op het versterken van het zelfbeeld, zelfvertrouwen en het vermogen van studenten op zichzelf te kunnen reflecteren, mede naar aanleiding van stage-ervaringen. Ten slotte komen de meer basale zaken aan bod: hoe belangrijk het is om op tijd te komen, afspraken na te komen en dat je als stagiair of werknemer vragen moet durven te stellen.

### **Vergroten netwerk door betrekken van partijen uit de omgeving**

Door partijen uit de omgeving van studenten (ouders, bedrijven en verschillende functies binnen het ROC) dichtbij te houden, proberen opleidingen de positie van mbo'ers in de voorbereiding op de arbeidsmarkt te versterken. Dat is doorgaans generiek beleid, dat geldt voor iedere student binnen de opleiding. De baten ervan zijn echter potentieel groter voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, omdat zij doorgaans een minder sterk sociaal netwerk hebben en minder hulp vanuit huis krijgen bij het zoeken naar een stage of een baan.

### **D&I-beleid bedrijven dat zich verspreidt als een olievlek**

Grotere organisaties proberen gelijke kansen te bieden door beleid te formuleren omtrent diversiteit en inclusie (D&I). Dat kan worden gezien als een gerichte investering om de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren, naast het generieke beleid. In het D&I-beleid wordt onder andere aandacht gevraagd voor de wijze van werven en selecteren en bewustwording van onbedoelde bias daarin. Door ook partners uit de omgeving van de organisatie te betrekken in het D&I-beleid, proberen bedrijven de sociale norm in de werkomgeving te beïnvloeden.

### **Algemene oplossingsrichtingen en afwegingen**

Om gelijke kansen voor mbo'ers te bevorderen, zetten opleidingen overwegend in op het wegwerken van achterstanden in relevante competenties bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Het gaat dan onder andere om taalbeheersing, presentatievaardigheden, sollicitatievaardigheden, netwerken en feedback op stage-ervaringen. Indien dit succesvol gebeurt, dan lijkt het voldoende te zijn om de achterstand te verkleinen in sectoren waarin op de regionale arbeidsmarkt een tekort aan personeel wordt ervaren. In sectoren met een ruimere regionale arbeidsmarkt is dit soms niet genoeg: hier kan arbeidsmarktdiscriminatie voor ongelijke kansen zorgen.

Om ook in die sectoren de achterstand bij de arbeidsmarktintrede weg te werken, moeten mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond extra ondersteuning krijgen. Dat kan op meerdere manieren. Ten eerste door meer te investeren in de competenties van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dan in de competenties van jongeren zonder migratieachtergrond. Ten tweede door het verschil in sociale netwerken bij de eerste stage weg te nemen door als mbo-instelling de stagematching tussen studenten en stagewerkgevers in eigen hand te nemen. In de praktijk gebeurt dit bij een aantal mbo-opleidingen al, waarbij de werkgever meestal alsnog het laatste woord heeft over de match, op basis van een kennismakingsgesprek. Stagediscriminatie tijdens de stageperiode wordt hiermee echter niet weggenomen, en tegenstanders van deze werkwijze geven aan dat studenten op deze manier de relevante sollicitatie-ervaringen missen.

Een laatste potentiële werkwijze om gelijke kansen bij stages te bevorderen, is door een roulatiesysteem op te zetten bij de verdeling van stageplekken. Door bedrijven te monitoren op welke studenten zij aannemen ten opzichte van de studenten die solliciteren, kan in beeld worden gebracht in hoeverre zij kansen bieden voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. De mbo-opleiding kan sturen op de groep studenten die solliciteert bij het stagebedrijf. Zo kan een bedrijf dat weinig kansen biedt voor mbo'ers met een migratieachtergrond, het jaar erop te maken krijgen met een grotere groep sollicitanten met een migratieachtergrond. Een variant hierop is om een stagebedrijf het ene jaar een bepaald type jongeren de stage te laten invullen en het jaar daarop een ander type. Op die manier wordt gestimuleerd dat het stagebedrijf studenten met een niet-westerse migratieachtergrond een kans biedt en faciliteert je als opleiding ontmoetingen tussen mbo'ers met een migratieachtergrond en het bedrijf.



# Literatuur

- Agerström, J. & Rooth, D.O. (2009). Implicit prejudice and ethnic minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower*, 30, 43-55.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Ilr Review*, 30(2), 175-187.
- Andriessen, I., van Rooij, M., Day, M., van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut
- Andriessen, I., E. Nievers, E. & J. Dagevos (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: A. Rees en O. Ashenfelter (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment*. IZA Discussion Paper.
- Baert, S., & De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?. *Economics Letters*, 125(2), 270-273.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, M. & Duflo, E. (2016). *Field experiments on discrimination*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Bishesar, R., Bosselaar, H., & Oostburg, M. (2020). *Open Hiring: zijn wie je bent. Eindrapportage effectonderzoek Open Hiring*. Amsterdam: Vrije Universiteit
- Bisschop, P., ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020a). Ethnic employment gaps of graduates in the Netherlands. *De Economist*, 168(4), 577-598.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020b). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P. & Zwetsloot, J. (2020c). Studie & Werk 2020. De arbeidsmarktpositie van hbo- en wo-alumni. SEO-rapport 2020-46. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- CBS (2020). Jaarrapport Integratie 2020. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cook, M. (2016). *Personnel selection: Adding value through people - A changing picture*. John Wiley & Sons.
- CPB/SCP (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt*.
- Coenders, M. T. A., Walz, G., Braakman, M., & Blommaert, E. C. C. A. (2016). *Monitor anoniem solliciteren en netwerkbijeenkomsten*.
- College voor de Rechten van de Mens (2013). Literatuuronderzoek. *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

- Crul, M. (2007). Student mentoring among migrant youth. A promising instrument. In *International Conference "Education, diversity and excellence"*, *Upplands Väsby* (Vol. 26, p. 28).
- De Jong, M., Logger, J., Peschar, O., Van Beelen-Slijper, J., Strooper, J. & Walraven, G. (2017). *Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work*. Amsterdam: Hogeschool InHolland.
- De Levita, B., Brix, A. & Nijhof, W. (2010). *Soft skills allochtone jongeren: Hoe kunnen instanties de ontwikkeling van werknemersvaardigheden versterken?* In opdracht van het Ministerie van SZW. Amsterdam: RadarAdvies.
- Derous, E. & Ryan, A.M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29, 113-130.
- Diversiteit in Bedrijf (2018). Divers werven en selecteren. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
- Dolfing, M., & Van Tubergen, F. (2005). Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1(4), 407-422.
- Drever, A. I., & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and social networks in a job-scarce environment: The case of Germany. *International Migration Review*, 42(2), 425-448.
- Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W. S., & van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409-428.
- Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale mediacampagnes tegen discriminatie. Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H., & Taouanza, I. (2018). Wat werkt bij het verminderen van Discriminatie. Kennisplatform Integratie & Samenleving
- Heath, A. (2010). Main determinants of educational and labour market outcomes. In: *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, 115-127.
- Heath, A. & Cheung, S. (eds.) (2007). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Market*, Proceedings of the British Academy No. 137, Oxford University Press for the British Academy, Oxford.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of economic perspectives*, 12(2), 101-116.
- Hermanussen, J. Christoffels, I. & Cuppen, J. (2017) *Stagematching in het mbo. Verschillende perspectieven*. Den Bosch: ECBO.
- Hulsegge, G., Emmert, S. B., Verhoeft, H., Thijs, C., & Hosseini, Z. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten* (No. TNO 2020 R10976). TNO.
- Inspectie van het Onderwijs (2018). De Staat van het onderwijs 2018. Onderwijsverslag over 2016-2017. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M. & Bovens, M. (2018), *De nieuwe verscheidenheid, toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland.*, Verkenning, nr. 38. Den Haag: WRR
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German economic review*, 13(1), 1-20.
- Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2015). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

- Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond*. ROA Rapport (No. 004). Maastricht University: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market*. Amsterdam University Press.
- Liebig, T., & Widmaier, S. (2009). *Children of immigrants in the labour markets of EU and OECD countries: An overview*.
- Månsson, J., & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51-59. McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P., & Quinn, E. (2009). Discrimination in Recruitment: Evidence from a field experiment.
- Meng, C. M., Huijgen, T. G., & Ramaekers, G. W. M. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis: doorleren of werk zoeken?* ROA report nr. 2010/2. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Meng, C. M., Verhagen, A. M. C., & Huijgen, T. G. (2014). *Van opleiding naar arbeidsmarkt*. In: Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- 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.
- Meng, C., Bles, P., Veth, J., Huijgen, T., & Levels, M. (2017). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016*. ROA. ROA Reports Nr. 007. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Midtbøen, A.H. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193-214.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*.
- OECD (2010). *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2016). *Towards a framework for fair and effective integration of migrants into the labour market*. OECD, ILO, World Bank & IMF. OECD Publishing.
- Olde Monnikhof, M. & Buis, T. (2000). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het werving- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Panteia (2016). *Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking*. Zoetermeer: Panteia.
- Petit, R. & Van Esch, W. (2018). *Sociaal kapitaal in het mbo: investeren in relaties en netwerken*. Geraadpleegd via: <https://www.leraar24.nl/422588/sociaal-kapitaal-in-het-mbo-investeren-in-relaties-en-netwerken/>
- Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). *Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. SEO-rapport, (2018-100).
- Rinne, U. (2018). *Anonymous job applications and hiring discrimination*. IZA World of Labor.
- ROA (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*, ROA Factsheet F 2018/17

- Schröder, L. (2010). Labour Market Characteristics and their Impact on the Integration of Immigrants' Offspring. In: *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, 129-145.
- Seibel, V., & Van Tubergen, F. (2013). Job-search methods among non-western immigrants in the Netherlands. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11(3), 241-258.
- Siebers, H. (2017). Naar een inclusieve organisatie van de Gemeente Eindhoven: Verbeterruimte in de instroom en in de verticale doorstroom van diverse medewerkers. Tilburg: Tilburg University.
- Taouanza, I., Felten, H., & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeekkomsten tegen vooroordelen en stereotypen*.
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2), 141-176.
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021 in druk). Is there evidence for statistical discrimination against ethnic minorities in hiring? Evidence from a cross-national field experiment. *Social Science Research*, 93(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102482>
- Van Rooijen, M. & De Winter-Kocak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Van der Steeg, M., Van Elk, R. & Webbink, D. (2015). *Zorgt intensieve coaching voor minder voortijdig schoolverlaten? Empirisch bewijs van een gerandomiseerd experiment*. CPB Discussion Paper 224. Den Haag: CPB.
- Van Zenderen, K.L.J., Maier, R. M., De Graaf, W.A.W. & Knijn, G.C.M. (2011). *Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters*. Stichting Instituut Gak: Hilversum.
- Werff, S. van der, Vervliet, T. & Ter Weel, B. (2019). *Effectmeting LIV*. SEO-rapport 2019-78. Amsterdam: SEO
- Wolgast, S., Björklund, F. & Bäckström, M. (2018). Applicant Ethnicity Affects Which Questions Are Asked in a Job Interview. The Role of Expected Fit. *Journal of Personnel Psychology*, 17, 66-74.
- WRR (2020). *Samenleven in verscheidenheid, beleid voor de migratiesamenleving*. Rapport 103.
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., van Rooijen, M., Bisschop, P. & Van der Ven, K. (2020). De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Achtergronddocument bij monitor 1. SEO-rapport 2020-98. Amsterdam: SEO.

# Bijlage A Lijst van geïnterviewde personen

## Mbo-opleidingen:

- Fanny Zandvliet, Opleidingsmanager, ROC Nova College
- Kurt van Katwijk, Manager BPV-bureau Unit Economie, ROC Nova College
- Maaïke Verkooijen, Opleidingsmanager Zakelijke Dienstverlening, ROC Gilde
- Eric Botter, Domeinleider Economie, ROC Da Vinci College
- Damir Ibrovic, Teamleider, Summa College
- Robert Wolters, Teammanager Retail & Business Academy, ROC Gilde
- Jacqueline van Leur, Docent en praktijkbegeleider, ROC Midden Nederland
- Marie-Louise Gerards-Bakx, Docent en Zorgcoach, Summa College
- Mohammed Baanioui, Docent en Teamcoördinator, Summa College
- Pien Bouwmans, BPV-coördinator, ROC Nijmegen
- Marlon de Wilde, Stageconsulent bij de ICT-academie, Koning Willem I College
- Wytze Bijleveld, Docent, ROC Midden Nederland
- Mariëtte Hermsen, Opleidingsmanager Zorg, ROC Nova College
- Sanne Spanjers-Veldman, Teamleider, Summa College
- Arie Dorsman, BPV-coördinator, Zadkine
- Tessa van der Sanden, BPV-coördinator Zorg en Welzijn, ROC West-Brabant
- Jetske van Woerden, Strategisch Projectleider Geïntegreerde Trajecten, ROC Midden Nederland

## Werkgevers:

- Sanne Dekker, ABN-AMRO
- Agnies Lobbezoo, ABN-AMRO
- Annelies de Hoog, 's-Heerenloo
- Marja Guitoneau, Mentorprogramma Friesland
- Marrit Boelens, Mentorprogramma Friesland
- Ireen van Vuuren, Brocacef / BENU
- Demet Sharif, Brocacef / BENU
- Karin Nabuurs, Kober Kinderopvang
- Anette Tacx, Catharina Ouderenzorg
- Wilma Jansen, VBZKAM
- Robert-Jan Steegman, Nestinox
- Wijnand Vergeest, Partners in Bedrijf
- Willy Swinkels, Swinkelsglas / Koenraed
- Patrick van Loon, Technische Unie

# Bijlage B Regressieresultaten

Tabel B.1 Regressieresultaten hoofdstuk 3 en hoofdstuk 5

Uitkomstmaat: Duur tot substantiële baan in maanden	Regressie Hoofdstuk 3			Regressie Hoofdstuk 5			Regressie Hoofdstuk 5 inclusief interactie- termen		
Niet-westerse migratieachtergrond?	Ja			Ja			Ja		
Zonder migratieachtergrond?	Nee			Ja			Ja		
Observaties	97.192			655.375			655.375		
Controle voor mbo-instelling?	Ja			Ja			Ja		
Controle voor jaar?	Ja			Ja			Ja		
	<b>Beta</b>	<b>S.E.</b>		<b>Beta</b>	<b>S.E.</b>		<b>Beta</b>	<b>S.E.</b>	
Herkomst: Nederlands (ref.)	n.v.t.			0			n.v.t.		
Niet-westers	n.v.t.			-0,497	0,033	***	n.v.t.		
Geslacht: Man (ref.)	0			0			0		
Vrouw	0,027	0,010	**	-0,131	0,004	***	0,149	0,011	***
Leeftijd bij afstuderen: 16	-0,382	0,290		-0,162	0,075	*	-0,227	0,299	
17	-0,145	0,055	**	-0,140	0,015	***	0,002	0,057	
18 (ref.)	0			0			0		
19	0,176	0,024	***	0,147	0,007	***	0,025	0,024	
20	0,330	0,023	***	0,349	0,007	***	-0,029	0,024	
21	0,474	0,023	***	0,535	0,007	***	-0,077	0,024	**
22	0,549	0,023	***	0,694	0,007	***	-0,164	0,024	***
23	0,613	0,024	***	0,803	0,008	***	-0,210	0,025	***
24	0,640	0,025	***	0,841	0,009	***	-0,220	0,026	***
25	0,632	0,026	***	0,865	0,009	***	-0,253	0,027	***
26	0,679	0,027	***	0,865	0,010	***	-0,209	0,028	***
Herkomst: Marokko (ref.)	0			n.v.t.			n.v.t.		
Turkije	0,124	0,012	***	n.v.t.			n.v.t.		
Suriname	0,106	0,013	***	n.v.t.			n.v.t.		
Antillen en Aruba	0,056	0,016	***	n.v.t.			n.v.t.		
Overig niet-westers	0,095	0,012	***	n.v.t.			n.v.t.		
Niveau mbo: 2 (ref.)	0			0			0		
3	0,394	0,011	***	0,428	0,004	***	-0,012	0,012	
4	0,530	0,011	***	0,479	0,005	***	0,081	0,012	***
Opleidingsrichting: Afbouw, hout en onderhoud	0,496	0,048	***	0,350	0,012	***	0,154	0,045	***
Ambacht, laboratorium en gezondheids-techniek	0,599	0,037	***	0,387	0,015	***	0,253	0,039	***
Bouw en infra	0,549	0,038	***	0,676	0,009	***	-0,106	0,039	**
Economie en administratie (ref.)	0			0			0		
Handel en ondernemerschap	0,058	0,017	***	-0,056	0,008	***	0,135	0,018	***
Horeca en bakkerij	0,443	0,023	***	0,263	0,008	***	0,225	0,023	***

Informatie en communicatietechnologie	0,341	0,022	***	0,131	0,010	***	0,235	0,024	***
Media en vormgeving	-0,010	0,039		-0,155	0,012	***	0,190	0,030	***
Mobiliteit en voertuigen	0,745	0,027	***	0,687	0,009	***	0,098	0,028	***
Techniek en procesindustrie	0,813	0,020	***	0,766	0,008	***	0,092	0,021	***
Toerisme en recreatie	0,211	0,026	***	-0,046	0,012	***	0,286	0,028	***
Transport, scheepvaart en logistiek	0,178	0,023	***	0,400	0,009	***	-0,145	0,022	***
Uiterlijke verzorging	0,127	0,026	***	-0,070	0,010	***	0,240	0,028	***
Veiligheid en sport	0,789	0,019	***	0,380	0,008	***	0,444	0,021	***
Voedsel, natuur en leefomgeving	0,381	0,126	**	0,489	0,026	***	0,078	0,046	
Zorg en welzijn	0,485	0,013	***	0,636	0,006	***	-0,144	0,014	***
Leerweg en werkervaring: BOL geen werkervaring	0			0			0		
BOL betaalde stage	0,373	0,027	***	0,347	0,014	***	0,030	0,031	
BOL bijbaan	0,617	0,021	***	0,611	0,011	***	0,009	0,024	
BOL bet. stage en bijbaan	0,873	0,021	***	0,896	0,011	***	-0,008	0,024	
BBL	1,549	0,023	***	1,456	0,011	***	0,104	0,025	***
Extraneus	0,799	0,023	***	0,962	0,011	***	-0,166	0,025	***
Constante	-4,125	0,071	***	-3,659	0,023	***	n.v.t.		



Tabel B.2 Regressieresultaten hoofdstuk 4

Uitkomstmaat: Duur tot substantiële baan in maanden	Regressie Economie en administratie			Regressie Handel en ondernemen			Regressie Informatie en communicatietechnologie			Regressie Zorg en welzijn		
Niet-westerse migratieachtergrond?	Ja			Ja			Ja			Ja		
Zonder migratieachtergrond?	Nee			Nee			Nee			Nee		
Observaties	18.703			11.361			4.741			28.957		
Controle voor mbo-instelling?	Ja			Ja			Ja			Ja		
Controle voor jaar?	Ja			Ja			Ja			Ja		
	Beta	S.E.		Beta	S.E.		Beta	S.E.		Beta	S.E.	
Geslacht: Man (ref.)	0			0			0			0		
Vrouw	0,083	0,020	***	0,009	0,026		-0,085	0,112		0,126	0,023	***
Leeftijd bij afstuderen: 16	n.v.t.			-0,404	0,710		n.v.t.			n.v.t.		
17	-0,243	0,157		-0,348	0,160	*	-0,741	0,423		-0,070	0,114	
18 (ref.)	0			0			0			0		
19	0,063	0,060		0,324	0,068	***	0,054	0,126		0,108	0,045	*
20	0,263	0,058	***	0,482	0,066	***	0,313	0,119	**	0,230	0,043	***
21	0,465	0,058	***	0,705	0,066	***	0,451	0,119	***	0,231	0,044	***
22	0,517	0,059	***	0,940	0,067	***	0,619	0,120	***	0,208	0,044	***
23	0,623	0,061	***	0,982	0,070	***	0,558	0,123	***	0,237	0,045	***
24	0,569	0,064	***	1,018	0,075	***	0,658	0,126	***	0,267	0,046	***
25	0,523	0,068	***	1,113	0,081	***	0,742	0,128	***	0,213	0,048	***
26	0,580	0,073	***	1,367	0,089	***	0,567	0,142	***	0,290	0,049	***
Herkomst: Marokko (ref.)	0			0			0			0		
Turkije	0,186	0,027	***	0,133	0,040	***	0,072	0,061		0,102	0,020	***
Suriname	0,141	0,031	***	0,186	0,043	***	0,126	0,061	*	0,094	0,023	***
Antillen en Aruba	0,061	0,048		0,030	0,059		0,092	0,083		0,060	0,029	*
Overig niet-westers	0,134	0,029	***	0,096	0,039	*	0,046	0,058		0,143	0,020	***
Niveau mbo: 2 (ref.)	0			0			0			0		
3	0,211	0,034	***	0,218	0,034	***	0,312	0,064	***	0,709	0,023	***
4	0,323	0,030	***	0,324	0,033	***	0,704	0,064	***	0,850	0,021	***
Leerweg en werkervaring: BOL geen werkervaring	0			0			0			0		
BOL betaalde stage	0,224	0,071	**	0,198	0,123		0,681	0,105	***	0,374	0,044	***
BOL bijbaan	0,672	0,053	***	0,676	0,056	***	0,777	0,087	***	0,525	0,036	***
BOL bet. stage en bijbaan	0,875	0,053	***	0,719	0,065	***	1,184	0,087	***	0,898	0,035	***
BBL	1,378	0,070	***	1,314	0,061	***	1,887	0,129	***	1,704	0,041	***
Extraneus	0,729	0,055	***	0,807	0,062	***	0,944	0,097	***	0,657	0,043	***
Constante	-4,290	0,178	***	-4,685	0,252	***	-4,139	0,271	***	-3,387	0,110	***



“De wetenschap dat het goed is.”

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

**SEO-rapport** 2021-64  
**ISBN** 978-90-5220-134-4

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

Roeterstraat 29  
1018 WB, Amsterdam

**+31 20 525 1630**  
[secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)  
[www.seo.nl](http://www.seo.nl)