



# Literatuurstudie naar de onderwijsarbeids- loopbanen van mbo- gediplomeerden

Onderzoek en Business Intelligence



Gemeente Rotterdam

## Colofon

Gemeente Rotterdam, afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

**Datum:** 23 september 2020

**Auteur(s):** A.E.M. Bus

**Afbeeldingen:** Ossip van Duivenbode, Claire Droppert, Iris van den Broek, Guido Pijper

**Vragen:** [onderzoek@rotterdam.nl](mailto:onderzoek@rotterdam.nl)





# Inhoudsopgave

1	Inleiding	6
2	Mbo'ers op de arbeidsmarkt: toekomstverwachtingen van mbo'ers	8
3	Mbo'ers op de arbeidsmarkt: naar niveau, leerweg en sector	10
3.1	Arbeidsparticipatie naar richting	10
3.1.1	Rotterdams beeld	10
3.1.2	Landelijk beeld	11
3.2	Arbeidsparticipatie naar niveau	13
3.2.1	Rotterdams beeld	14
3.2.2	Landelijk beeld	14
3.3	Arbeidsparticipatie naar leerweg (bol/bbl)	15
3.3.1	Rotterdams beeld	15
3.3.2	Landelijk beeld	15
4	Arbeidsloopbanen van mbo'ers, naar achtergrondkenmerken	19
4.1	Arbeidsparticipatie naar geslacht	19
4.1.1	Rotterdams beeld	19
4.1.2	Landelijk beeld	20
4.1.3	Verklarende factoren	23
4.2	Arbeidsparticipatie naar migratieachtergrond	25
4.2.1	Rotterdams beeld	25
4.2.2	Landelijk beeld	25
4.2.3	Verklarende factoren	28
4.3	Arbeidsparticipatie naar sociaaleconomische situatie	30
4.3.1	Rotterdams beeld	30
4.3.2	Landelijk beeld	30
5	Doorstroom van mbo'ers naar vervolgonderwijs	31
5.1	Rotterdams beeld	31
5.2	Landelijk beeld	31
5.2.1	Doorstroom binnen het mbo	31
5.2.2	Doorstroom naar het hbo	36





# 1 Inleiding

## Aanleiding voor het onderzoek

De afdeling Onderzoek & Business Intelligence (OBI) van de gemeente Rotterdam heeft recentelijk onderzoek uitgevoerd naar de onderwijsarbeidsloopbanen van mbo-gediplomeerden in Rotterdam. In dit onderzoek is de loopbaan van ruim 5.300 Rotterdamse jongeren die hun mbo-diploma behaalden in 2010/2011 gedurende ruim zes jaar (75 maanden) na het behalen van het mbo-diploma gevolgd. In het onderzoek is onder meer gekeken in hoeverre jongeren in de zes jaar na het behalen van het mbo-diploma duurzaam aan het werk komen, hoe hun arbeidsloopbaan zich ontwikkelt en in hoeverre werk en onderwijs wordt gecombineerd. Uit dit onderzoek blijkt dat een groot deel van de Rotterdamse mbo-gediplomeerden meteen of na een vervolgstudie betaald werk heeft gevonden. Een klein deel, ruim één op de zes, slaagt er echter niet of nauwelijks in om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Het onderzoek laat duidelijke verschillen naar geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, opleidingsrichting, leerweg en niveau zien wat betreft de kans op werk en de kans op doorstromen naar een vervolgopleiding (Van Dun en Roode, 2020). In deze rapportage zullen de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek met landelijke literatuur worden onderbouwd.

Een tweede aanleiding voor dit onderzoek is de motie 'Economische zelfredzaamheid mbo-scholieren'. In de raadsvergadering van 20 februari 2020 is deze motie, ingediend door de raadsleden T.C. Hoogwerf (Leefbaar Rotterdam), T.B. Versnel (VVD), E.C. Eskes (CDA) en G.J. Engberts (PvdA), aangenomen door de gemeenteraad.

De motie is ingediend naar aanleiding van de voortgangsrapportage van het Rotterdams Onderwijsbeleid 'Gelijke kansen voor elk talent 2019'. In de motie wordt geconstateerd dat met name vrouwelijke mbo-

gediplomeerden niet voldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor de vrouwelijke gediplomeerden van mbo-niveau 2 in de richting zorg en welzijn. Uit eerder gepubliceerde cijfermatige analyses van de gemeente is gebleken dat slechts 57 procent van alle mbo-jongeren na 5 jaar economisch zelfstandig is en dat dit voor de vrouwelijke gediplomeerden van mbo-2 niveau zorg en welzijn 36 procent is. In de motie verzoeken bovengenoemde vier politieke partijen het college om onderzoek in te stellen naar de redenen waarom met name vrouwelijke mbo-gediplomeerden niet voldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt en hoe de economische zelfredzaamheid van deze groep kan worden vergroot. Dit literatuuronderzoek draagt bij aan het formuleren van het antwoord op deze motie.

## Doel van het onderzoek

In deze literatuurstudie wordt de laatste onderzoeksvraag uit het onderzoek 'Loopbanen van mbo-gediplomeerden in Rotterdam; Onderwijs- en arbeidsparticipatie in kaart gebracht 6 jaar na het afstuderen aan een mbo-opleiding' beantwoord:

Deze onderzoeksvraag is de volgende:

- Hoe verhouden de uitkomsten van het onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktloopbanen van mbo-gediplomeerden in Rotterdam zich tot andere beschikbare onderzoeken over loopbanen van mbo'ers?

In dit onderzoek worden de bevindingen van het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktløopbanen onderbouwd met landelijke literatuur en worden de redenen dat mbo-gediplomeerden onvoldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt onderzocht. Daarbij komt met name de situatie van vrouwelijke gediplomeerden aan de orde. Als de redenen en motieven van het onvoldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt bekend zijn, kan gezien worden hoe de economische zelfredzaamheid/zelfstandigheid van mbo-gediplomeerden, in het bijzonder van vrouwen en andere kwetsbare groepen, kan worden gestimuleerd.

In dit literatuuronderzoek worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. In hoeverre vinden mbo-diplomeerden werk dat aansluit op de studierichting die zij hebben gevolgd?
2. Welke verwachtingen hadden mbo-gediplomeerden tijdens hun studie ten aanzien van hun arbeidsmarktperspectieven?
3. Wat zijn redenen om niet aan het werk te gaan na het behalen van een mbo-diploma?
4. Welke belemmerende factoren worden er onderscheiden bij de intrede op de arbeidsmarkt van mbo-studenten?

Bij de beantwoording van bovenstaande vragen, wordt zoveel als mogelijk onderscheid gemaakt naar:

- Geslacht;
- Leeftijd (jongeren tot 27 jaar en 27 jaar en ouder, afhankelijk van wat de studies als jongere definieert);
- Niveau en richting van het mbo-diploma;
- Leerweg (bol/bbl).

## Opbouw van de rapportage

In deze rapportage worden de resultaten van de literatuurstudie gepresenteerd. En worden de bevindingen uit het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktløopbanen naast de bevindingen van landelijk onderzoek gelegd

In hoofdstuk 2 worden de toekomstverwachtingen van mbo'ers beschreven.

In hoofdstuk 3 wordt de doorstroom van mbo-gediplomeerden naar de arbeidsmarkt beschreven, waarbij onderscheid gemaakt wordt naar richting, niveau en leerweg.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op verschillen in arbeidsparticipatie van gediplomeerde mbo'ers naar achtergrondkenmerken (geslacht, migratieachtergrond en sociaaleconomische status). In de hoofdstukken 3 en 4 wordt ook ingegaan op de verwachtingen van mbo'ers op de arbeidsmarkt, redenen om niet aan het werk te gaan en belemmerende factoren op de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de doorstroom van mbo'ers naar een vervolgopleiding op het mbo of hbo en de kans op succes in de vervolgopleiding. Hierbij komen ook verschillen naar opleidings- en achtergrondkenmerken aan bod voor wat betreft de kans op doorstromen en de succeskans. Ook wordt ingegaan op de motieven van mbo'ers om door te stromen naar een vervolgopleiding, de verwachtingen die ze hadden en de redenen waarom deze verwachtingen niet altijd uitkomen.

## 2 Mbo'ers op de arbeidsmarkt: toekomstverwachtingen van mbo'ers

Uit landelijk onderzoek van het SER onder Nederlandse jongeren, waaronder mbo'ers, blijkt dat jongeren in het algemeen gelukkig zijn en verwachten hun toekomstplannen te kunnen realiseren. Er ontstaat een beeld van een ambitieuze generatie die hard studeert, onderneemt en aan de slag wil, zekerheden zoekt en voor anderen wil zorgen. Jongeren zien kansen doordat het onderwijs en de arbeidsmarkt de afgelopen decennia in veel opzichten zijn verbeterd en toegankelijker zijn geworden. Desondanks blijkt dat jongeren in elke levensfase - 'vervolgopleiding', 'aan het werk en ondernemen', 'de eerste (eigen) woning' en 'een eigen gezin starten' - zich zorgen maken en belemmeringen ervaren om zich te ontplooien en een zelfstandig bestaan op te bouwen. Dat geldt in het bijzonder voor kwetsbare groepen jongeren, zoals jongeren met een beperking, met een migratieachtergrond en in minder mate ook voor vrouwen (SER, 2019).

De verschillen in kijk op de toekomst zijn echter groot tussen jongeren in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en jongeren in het hoger onderwijs (hoger beroepsonderwijs, afgekort hbo) en wetenschappelijk onderwijs, wo), blijkt ook uit dit onderzoek van SER. Waar de meeste studenten in het hoger onderwijs klaar zijn voor de toekomst en zien dat hun opleidingen hierin een essentiële rol hebben is dit voor mbo'ers minder het geval. Jongeren in het mbo voelen zich minder klaar voor de praktijk. Veel mbo'ers geven aan dat de opleiding onvoldoende voorbereidt op de beroepspraktijk. Opleidingen zouden te weinig praktische of nuttige kennis aanbieden. Een van de deelnemers van het SER-jongerenplatform geeft bijvoorbeeld aan:

“De school brengt te weinig kennis bij met betrekking tot het betreden van de arbeidsmarkt. Zo wordt geen aandacht besteed aan solliciteren. Ook wordt te weinig ingegaan op concrete opdrachten die je op het werk kunt krijgen.”

Ook wordt genoemd dat de opleiding lang niet altijd goed aansluit bij de stage en dat veel stages niet voldoen aan de verwachtingen. Sommigen mbo'ers menen dat de stagebedrijven te weinig vertrouwen hebben in de studenten (SER, 2019).

Ook het SCP heeft landelijk onderzoek gedaan naar de toekomstverwachtingen van mbo studenten. Een opvallende en ook enigszins verontrustende uitkomst van dit landelijke onderzoek is dat meer dan de helft van de mbo-studenten zich zorgen maakt over de toekomst: 43 procent doet dat soms, 13 procent vaak. Mbo-studenten zijn er niet gerust op dat er straks werk voor hen is (ruim 60%), of dat ze hun baan kunnen behouden (30%). Verder heeft bijna 40 procent zorgen over hun verdien capaciteit en bijna 30 procent twijfelt alsnog over hun gemaakte opleidingskeuze. Ook maken mbo-studenten zich zorgen over de carrièreperspectieven (Turkenburg & Vogels, 2017).



De inhoudelijke kant van het werk wordt ook genoemd als bron van zorg (of ze het werk wel leuk zullen vinden en of ze niet beter iets anders hadden moeten kiezen). Ten slotte maakt een deel zich zorgen over de aard en kwalificatie van hun mbo-opleiding. Zo denkt iets minder dan een derde van de studenten dat ze nog verder moeten leren voor het vinden van een baan, en 11 procent vraagt zich af of hun opleiding wel up-to-date is (Turkenburg & Vogels, 2017).

Mbo-4 studenten maken zich soms over andere zaken zorgen dan mbo-studenten in lagere mbo-niveaus. Studenten in niveau 4 vrezen vooral de concurrentie van hbo'ers. Ze twijfelen of anderen (hbo'ers) niet capabeler zijn dan zij. Verder hebben vooral mbo-4 studenten zorgen of ze iets anders hadden moeten kiezen, en of ze het werk wel leuk zullen vinden. Deze twijfel speelt minder bij de lagere niveaus. Het enige onderwerp waarover niveau 4-studenten zich juist minder zorgen maken dan studenten van de lagere niveaus zijn hun kansen om hogerop te komen; die schatten ze juist hoger in (Turkenburg & Vogels, 2017).

Ten tijde van dit landelijke onderzoek (in 2017) zijn het vooral studenten 'zorg & welzijn' die zich zorgen maken over het vinden van een baan. Studenten 'techniek' zijn daar nauwelijks bang voor. Zij maken zich meer zorgen over of ze het werk wel leuk vinden en of anderen niet veel beter zijn dan zij. Op dat punt maken de studenten 'zorg & welzijn' zich weer niet druk. In de sectoren 'landbouw' en 'techniek' maken veel studenten zich zorgen over hun verdienvermogen, en zowel in 'landbouw' als 'economie' maken de studenten zich zorgen over het behoud van werk of baan. Bij de mbo richtingen 'landbouw' en 'zorg & welzijn' maken studenten zich minder zorgen over hun kans om hogerop te komen (Turkenburg & Vogels, 2017).

Toch vertrouwt een meerderheid (60%) van de mbo-studenten erop dat er voor echte vakmensen altijd werk zal zijn. De docenten en leidinggevenden in het mbo zijn daarover nog positiever dan de studenten (80%). Vrijwel allemaal (90%) vinden zij bovendien dat vakmanschap, het opleiden voor een mooi beroep, de kern van het mbo is en blijft (Turkenburg & Vogels, 2017).

Dat het mbo de jongeren goed opleidt tot beginnende vakmensen blijkt ook in de praktijk: ongeveer 80 procent van de oud-studenten zegt dat de aansluiting opleiding en werk goed is (Bles & Meng, 2018).

Ook het merendeel van de werkgevers is tevreden over de aansluiting tussen het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt. Uit een recent onderzoek door SBB onder 2.298 werkgevers met recent gediplomeerde mbo'ers in dienst blijkt dat het merendeel van de werkgevers tevreden is over de recent gediplomeerde mbo'ers. Werkgevers zijn het meest tevreden over de mbo'ers op de aspecten 'omgang met collega's en leidinggevenden' en 'bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf': 88,5% resp. 87,6% van de werkgevers beoordeelt deze aspecten als goed of zeer goed. Ruim 71% van de werkgevers beoordeelt de vakkennis van de recent gediplomeerde mbo'ers als goed of zeer goed. Ook de beroepsvaardigheden (71,2%) en beroepshouding (80,4%) van mbo'ers worden door het merendeel van de werkgevers als goed of zeer goed beoordeeld. Het minst tevreden zijn werkgevers over het de 'taal- en rekenvaardigheid van mbo'ers: deze wordt door 58,3% van de werkgevers als goed of zeer goed beoordeeld en door 6,9% als slecht of zeer slecht (SSB, 2020).

Als gevolg van technologische ontwikkelingen zullen er naar verwachting veel banen in het middensegment verdwijnen en van aard veranderen. Uit landelijk onderzoek blijkt echter dat jongeren zich nauwelijks bewust zijn van de enorme snelheid waarmee werk verandert. Meer dan de helft van de mbo'ers verwacht niet dat het beroep of vak waarvoor ze in opleiding zijn, de komende tien jaar snel zal veranderen (Noten, 2018).

# 3 Mbo'ers op de arbeidsmarkt: naar niveau, leerweg en sector

De meeste gediplomeerde mbo'ers vinden goed hun weg naar de arbeidsmarkt. Uit het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen blijkt dat een groot deel (bijna 85%) van de Rotterdamse mbo-gediplomeerden meteen of na een vervolgstudie betaald werk heeft gevonden. Dit geldt echter niet voor alle groepen in gelijke mate. Een klein deel, ruim één op de zes, slaagt er niet of nauwelijks in om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt (Van Dun & Roode, 2020).

Het Rotterdamse onderzoek laat, naast verschillen naar achtergrondkenmerken van de gediplomeerden, duidelijke verschillen zien naar richting, niveau en leerweg van de mbo-gediplomeerden voor wat betreft de kans op werk en de kans om door te stromen naar vervolgonderwijs.

In dit hoofdstuk wordt de doorstroom van mbo-gediplomeerden naar de arbeidsmarkt beschreven, waarbij onderscheid gemaakt wordt naar opleidingsrichting, niveau en leerweg. Daarbij worden de bevindingen uit het Rotterdamse onderzoek naast de landelijke literatuur gelegd.

## 3.1 Arbeidsparticipatie naar richting

### 3.1.1 Rotterdams beeld

Het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen laat duidelijke verschillen naar opleidingsrichting, en binnen de richtingen naar niveau, zien wat betreft de kans op werk. Mbo-gediplomeerden met een diploma op niveau 3/4 in de richtingen 'vervoer, transport, logistiek' (83%) en 'zorg' (80%) hebben de grootste kans om in de 75 maanden na

behalen van het diploma in cluster 'aan het werk' terecht te komen. Dit houdt in dat ze het grootste deel van de onderzoeksperiode aan het werk zijn geweest. Van degenen met een opleiding in de richting 'techniek' (niveau 3/4) en groen (niveau 2 én 3/4) heeft drie op vijf kans om in het cluster 'aan het werk' terecht te komen (Van Dun en Roode, 2020).

Gediplomeerden die een mbo-diploma op niveau 3 of 4 in de richting 'economie' haalden, gaan minder vaak aan het werk, maar kiezen vaker voor een vervolgstudie op het hbo dan andere gediplomeerden op dit niveau uit andere richtingen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de baankansen in deze sector relatief laag liggen (Bles & Meng, 2018). Gediplomeerden met een diploma op niveau 1 en 2 kiezen er relatief vaak voor eerst een vervolgopleiding op het mbo en pas daarna aan het werk te gaan. Dit geldt echter niet voor degenen met een diploma in de richtingen 'vervoer, transport en logistiek' en 'groen/overig': zij gaan voornamelijk direct aan het werk (Van Dun en Roode, 2020).

Het cluster 'overwegend niet actief' (niet werken en geen opleiding volgen), komt het vaakst voor onder degenen met een mbo-diploma op niveau 1 en niveau 2 in de richting 'welzijn, verzorging' (resp. 15% en 10%). Bij het cluster 'overwegend WW of bijstand, niet actief' zijn degenen met een diploma op niveau 1 meer vertegenwoordigd (24%) dan de gediplomeerden op andere niveaus (Van Dun en Roode, 2020).

Niet alleen zijn gediplomeerden met een diploma in de richtingen 'zorg' en 'vervoer, transport en logistiek' relatief vaak aan het werk, ze werken ook relatief vaak in een bedrijfssector die lijkt aan te sluiten op de opleidingsrichting. Dit geldt ook voor gediplomeerden uit de richting 'verzorging/welzijn'. Na drie maanden werken de gediplomeerden met een diploma in de richtingen 'zorg', 'verzorging/welzijn' en 'vervoer, transport en logistiek' grotendeels in de bedrijfssector 'gezondheidszorg en welzijn' (richtingen 'zorg' en 'verzorging, welzijn') en in de bedrijfssector 'transport' (richting 'vervoer, transport en logistiek'). Mbo-gediplomeerden uit een andere richting, waaronder degenen die een technische of economische opleiding hebben gedaan, werken veel meer verspreid over verschillende bedrijfssectoren. Een kanttekening hierbij is wel dat in het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen er alleen naar bedrijfssectoren kan worden gekeken en niet naar functies, dit omdat het onderzoek gebaseerd is op registratiegegevens en functies van werkenden niet worden geregistreerd. Een ICT-er kan bijvoorbeeld werk vinden als ICT-er in elke bedrijfssector (Van Dun en Roode, 2020).

### 3.1.2 Landelijk beeld

Landelijk onderzoek bevestigt het beeld dat we in Rotterdam zien.

#### ***Kans op werk***

Uit landelijk onderzoek van het ROA blijkt dat naar gediplomeerden van mbo-opleidingen in de richtingen 'techniek' en 'zorg en welzijn' meer vraag is op de arbeidsmarkt dan naar gediplomeerden van mbo-opleidingen in de richting 'economie'. Het gevolg is een betere baankans en een hoger startsalaris voor de eerstgenoemde groep (Bles & Meng, 2018).

Deze verschillen tussen mbo richtingen in baankans zien we terug in de landelijke werkloosheidscijfers. Voor mbo-niveau 2 geldt dat de werkloosheid (intredewerkloosheid van meer dan 3 maanden) relatief hoog is in de richting 'zorg en welzijn'. Met intredewerkloosheid wordt hier werkloosheid in de eerste drie maanden na het beëindigen van de opleiding bedoeld. Deze relatief hoge intredewerkloosheid geldt zowel voor de bol (12%) als bbl opleiding (7%). De werkloosheid is het laagst na de mbo-bbl opleiding in de richting 'techniek' (2%).

Voor mbo bol niveau 3 is de werkloosheid het hoogst in de sectoren economie (12%), gedrag- en maatschappij (9%) en landbouw (11%) en het laagst in de sectoren gezondheidszorg (4%) en techniek (8%). De werkloosheid na een mbo bbl opleiding op niveau 3 (gemiddeld 1%) en niveau 4 (gemiddeld 2%) is voor alle richtingen laag, maar op beide niveaus het hoogst voor de richting 'economie' (3%, zowel voor niveau 3 als 4) en 'gedrag en maatschappij' (2% op niveau 3, 5% op niveau 4) (Bles & Meng, 2018).

Binnen de richtingen zijn er duidelijke verschillen in baankans naar niveau. Dit zien we vooral bij de richting 'zorg en welzijn'. Landelijk is de werkloosheid onder gediplomeerden van niveau 3 en 4 in de richting 'zorg en welzijn' laag: een intredewerkloosheid van meer dan 3 maanden komt voor bij 4 procent van de mbo bol-gediplomeerden van niveau 3 en 4 uit deze richting en de werkloosheid na anderhalf jaar is 1 à 2 procent. Bij de bbl gediplomeerden zijn deze percentages nog lager (0 tot 1%). Hoge werkloosheidspercentages worden gevonden onder gediplomeerden van niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn': Bij 12 procent van de mbo-bol 2 en 7 procent van de mbo bbl 2 gediplomeerden in de richting 'zorg en welzijn' is sprake van een intredewerkloosheid van meer dan 3 maanden. Na anderhalf jaar is dit nog 9 resp. 5 procent (Bles & Meng, 2018).



Ook uit landelijke cijfers van het CBS blijkt dat een jaar na het behalen van het mbo-2 diploma in de richting 'zorg en welzijn' slechts 59 procent van de vrouwen aan het werk is (tegenover 65 procent van alle vrouwen met een mbo-2 opleiding). Onder de vrouwelijke gediplomeerden van niveau 3 en 4 ligt het percentage werkenden een stuk hoger (rond de 80%) (CBS StatLine, 2020).

De Rotterdamse bevinding dat met name (vrouwelijke) gediplomeerden van mbo-niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn' niet voldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt wordt dus in landelijk onderzoek bevestigd.

Hoewel in de meeste landelijke onderzoeken naar baankansen geen onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende opleidingsrichtingen binnen de richting 'zorg en welzijn', is er wel degelijk verschil. Daar waar schoolverlaters van de verzorgende en verplegende opleidingen een goede positie op de arbeidsmarkt hebben, is de situatie bij welzijnsopleidingen duidelijk minder florissant. Dit geldt voor bol4 sociaal-cultureel werker, bol3 sport- en bewegingsleider en bol3 sociaal-pedagogisch werk (Smooenburg & Allen, 2017). Ook uit het Rotterdamse onderzoek naar schoolloopbanen blijkt dat van de deelnemers uit de sector 'welzijn en verzorging' een relatief kleiner deel een baan heeft voor minimaal 12 uur per week (De Boom, J. *et al.*, 2019, 2019a).

Ook in de Staat van het Onderwijs van de Inspectie van het Onderwijs wordt vermeld dat de baankansen en het uurloon sterk tussen sectoren varieert. Sectoren als 'zorg en welzijn', 'bouw & infrastructuur' en 'techniek & procesindustrie' hebben hoge uurlonen en grote baankansen, terwijl binnen de sectoren 'toerisme en recreatie', 'uiterlijke verzorging', 'media en vormgeving', en 'economie en administratie' dit beïndrukkend lager is (Inspectie van het Onderwijs, 2020).

### ***Mate van arbeidsparticipatie (deeltijd of voltijd)***

Ook de mate van arbeidsparticipatie (deeltijd of voltijd) zegt iets over de situatie van mbo'ers op de arbeidsmarkt. Uit landelijke cijfers blijkt dat mbo-gediplomeerden uit de richting 'gezondheid en welzijn' het meest in deeltijd werken (84%). Deze deeltijdcontracten zijn niet altijd vrijwillig. Van de deeltijdwerkers met een mbo-diploma in de richting 'gezondheid en welzijn' wil ongeveer 7 op de 10 meer uren werken (Bles & Meng, 2018).

### ***Passend werk/ aansluiting tussen werk en opleiding***

Het succes van de start van de arbeidsloopbaan van mbo-gediplomeerden wordt mede bepaald door de mate van aansluiting tussen de huidige functie en de gevolgde opleiding. Over het algemeen is de aansluiting beter als de functie met betrekking tot inhoud en niveau dicht bij de gevolgde opleiding ligt. De tijdens de studie aangeleerde kennis en vaardigheden komen in dat geval beter tot hun recht in de beroepen die gediplomeerden uitvoeren.

Het ROA heeft onderzocht in hoeverre mbo-gediplomeerden werken op minimaal het eigen niveau of in de eigen of verwante opleidingsrichting. Over het geheel werken mbo-gediplomeerden uit de richtingen 'techniek', 'zorg en welzijn' en 'gedrag en maatschappij' vaker op het eigen niveau en in de eigen opleidingsrichting dan gediplomeerden in de richtingen 'economie' en 'landbouw'. Dit geldt zowel voor de bbl als bol opleidingen, waarbij bbl gediplomeerden de aansluiting op de arbeidsmarkt wel beter beoordelen dan bol gediplomeerden (Bles & Meng, 2018).

Naast de relatief hoge werkloosheid, is ook de mate van aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de functie (qua niveau en richting) relatief ongunstig voor gediplomeerden van niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn'. Waar rond de 70 à 80 procent van de bol 3/4 gediplomeerden en rond de 80 à 90 procent van de bbl 3/4 gediplomeerden in de richting 'zorg en welzijn' werk vindt dat qua niveau en richting goed aansluit bij de opleiding, is dit percentage onder de gediplomeerden van niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn' een stuk lager: 70 procent van de bol 2 gediplomeerden uit de richting 'zorg en welzijn' werkt na anderhalf jaar op minimaal het eigen niveau en slechts de helft (52%) werkt in de eigen of verwachte richting. Onder de bbl-2 gediplomeerden liggen deze percentages wat hoger (84% resp. 70%) Bles & Meng, 2018).

Het ROA heeft ook gekeken naar de linksterkte tussen opleidingsrichting en beroepsgroep. Een opleiding is sterk gelinkt aan een beroep wanneer gediplomeerden met hetzelfde diploma terecht komen in hetzelfde beroep. De link tussen diploma en beroep is niet sterk wanneer mensen met hetzelfde diploma terecht komen in een meer diverse verzameling beroepen. De linksterkte is zwakker voor de richtingen 'economie' en 'techniek' en sterker voor 'landbouw' en 'zorg en welzijn'.

Met andere woorden: de richtingen 'economie' en 'techniek' kennen een relatief bredere spreiding van gediplomeerden over beroepsgroepen, terwijl de afgestudeerden van de richting 'zorg en welzijn' op alle niveaus een (relatief) lage spreiding over beroepsgroepen kennen. De gemiddelden voor de mbo-niveaus in de richting 'groen' liggen aanzienlijk lager (Meng *et al.*, 2017).

Er is echter een duidelijk verschil tussen beide richtingen: De grotere spreiding over beroepen van mbo-gediplomeerden uit de richting 'economie' leidt vaak tot het accepteren van een beroep welke een qua richting en niveau matigere aansluiting met de gevolgde opleiding biedt. Dit lijkt te duiden op een onbalans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het aantal gediplomeerden is te groot voor het aantal

beschikbare banen die direct aansluiten op de opleidingen (Meng *et al.*, 2017).

Dit is in contrast tot de situatie die we bij de mbo-gediplomeerden uit de sector 'techniek' zien. Ondanks dat er ook hier een grotere spreiding is te zien over beroepen, leidt dit niet tot een slechtere aansluiting. Technische opleidingen bieden hun gediplomeerden een relatief goede aansluiting met verschillende beroepsgroepen en niet alleen met de eigen beroepsgroep. Terwijl bij de economische opleidingen sprake is van een "push effect" (de vraag daalt op de arbeidsmarkt en de gediplomeerden dienen buiten hun directe beroepsdomein werk te zoeken) de hoofdrol kan spelen, is er bij de technische opleidingen sprake van een "pull effect" (de vraag naar gediplomeerden van een bepaalde opleidingssector neemt vanuit buiten het directe beroepsdomein toe en jongeren worden daardoor aangetrokken). Aan technisch gediplomeerden, zeker op de hogere mbo-niveaus, wordt van verschillende kanten getrokken (Bles & Meng, 2017; Meng *et al.*, 2017).



### 3.2 Arbeidsparticipatie naar niveau

Het mbo kent vier niveaus: de entreeopleiding (niveau 1), de basisberoepsopleiding (niveau 2), de vakopleiding (niveau 3) en de middenkaderopleiding (niveau 4), waarvan niveau 2 tot en met niveau 4 een startkwalificatie bieden.

### 3.2.1 Rotterdams beeld

In het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen van gediplomeerde mbo'ers worden duidelijke verschillen in onderwijsarbeidsloopbaan gevonden naar niveau. Mbo'ers met een diploma op niveau 1 en 2 volgen relatief vaak een vervolgopleiding op het mbo en/of zijn niet actief op de arbeidsmarkt in de eerste 75 maanden na het afronden van de opleiding. Een uitzondering vormen gediplomeerden in de richtingen 'vervoer, transport en logistiek' en 'groen/overig': zij gaan voornamelijk direct aan het werk. Gediplomeerden met een mbo-diploma op niveau 3 of 4 zijn relatief vaak overwegend aan het werk in de 75 maanden na afronden van de opleiding, dit geldt voor ongeveer vier op de vijf van de gediplomeerden (Van Dun & Roode, 2020).

Uit de Basismonitor Onderwijs Nationaal Programma Rotterdam Zuid 2019 blijkt dat ruim de helft (53%) van de Rotterdamse mbo-gediplomeerden (van de schooljaren 2014/2015 t/m 2016/2017) op niveau 1 en 2 het jaar erop is doorgestroomd naar vervolgonderwijs, 33 procent naar de arbeidsmarkt en 14 procent naar geen van beiden. Bij de mbo-3 en 4 gediplomeerden zien we vrijwel het tegenovergestelde beeld: van hen is ruim de helft (55%) na een jaar doorgestroomd naar de arbeidsmarkt, 36 procent naar vervolgonderwijs en 9 procent naar geen van beiden. (Boom *et al.*, 2019a).

### 3.2.2 Landelijk beeld

Ook in de landelijke cijfers komt het beeld naar voren dat mbo-gediplomeerden van niveau 3 en 4 relatief vaak aan het werk gaan, terwijl mbo-gediplomeerden van niveau 1 en 2 relatief vaak niet actief zijn op de arbeidsmarkt of verder leren op het mbo of (uiteindelijk) hbo. In vergelijking met de Rotterdamse mbo-gediplomeerden stromen landelijk relatief meer mbo-1 en -2 gediplomeerden door naar de arbeidsmarkt (42% landelijk versus 33% in Rotterdam), terwijl het aandeel dat vervolgonderwijs volgt (48% landelijk versus 53% in Rotterdam) of inactief is (9% landelijk

versus 14% in Rotterdam) landelijk juist iets kleiner is. Bij de mbo-3 en 4 gediplomeerden zien we dat landelijk iets meer gediplomeerden na een jaar zijn doorgestroomd naar de arbeidsmarkt (61% landelijk versus 55% in Rotterdam) en er iets minder inactieven zijn (5% landelijk versus 9% in Rotterdam). Het aandeel dat vervolgonderwijs (ruim eenderde) volgt is vrijwel gelijk in Rotterdam en landelijk. (Boom *et al.*, 2019a).

Uit recente cijfers uit 2020 van de Inspectie van het Onderwijs blijkt dat voor mbo-gediplomeerden die het onderwijs verlaten de baankans duidelijk toeneemt met het niveau: hoe hoger het niveau, hoe hoger de baankans. Een jaar na het afronden van de entree-opleiding is de kans om aan het werk te zijn (in een baan van tenminste één uur per week) 50 procent, na het behalen van een mbo-diploma op niveau 2 is dit 83 procent, en een jaar na het behalen van een diploma op niveau 3 of 4 is de kans op werk 92 procent. Ook het uurloon neemt toe naarmate studenten uitstromen met een diploma op een hoger niveau (Inspectie van het Onderwijs, 2020)

Tabel 3.1 Kans op werk<sup>1</sup> van mbo-gediplomeerden, één jaar na uitstroom uit het onderwijs, naar uitstroomniveau in 2017 (n=410.031)

Niveau	Percentage werk
Diploma Entree	50,3%
Diploma niveau 2	82,6%
Diploma niveau 3	91,9%
Diploma niveau 4	92,3%
Ongediplomeerd	59,5%

<sup>1</sup> Kans op werk (een baan van tenminste 1 uur per week), die voor individuele kenmerken als migratieachtergrond, opleidingsniveau ouders en geslacht gecorrigeerd is. Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2020.



### 3.3 Arbeidsparticipatie naar leerweg (bol/bbl)

Het mbo kent twee verschillende leerwegen of leer-routes: de beroeps opleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De meeste studenten in het mbo volgen een bol opleiding. Bij de bol volgen de studenten een opleiding en doen ze in de vorm van verschillende stages de nodige praktijk-ervaring op. Studenten die een bbl opleiding volgen, werken meerdere dagen in de week bij een werkgever en gaan voor de theoretische onderbouwing één of twee dagen in de week naar school.

#### 3.3.1 Rotterdams beeld

In Rotterdams onderzoek (Basismonitor Onderwijs) is gekeken naar de arbeidsmarktpositie van mbo-ge-diplomeerden. Hieruit bleek dat de mbo-bbl gediplo-meerden een jaar na het afronden van de opleiding veel vaker een baan hebben van minimaal 12 uur per week dan degenen met een mbo bol-diploma. Het aandeel werkenden met een bol-diploma neemt door de jaren na het behalen van het diploma sterker toe, maar ook na zes jaar is er nog een aanzienlijk verschil in het aandeel werkenden tussen degenen met een bol- en een bbl-diploma. Een verklaring hiervoor is dat een deel van de mbo bol-ge-diplomeerden nog verder studeert op het mbo of op het hbo. Dit hangt mogelijk samen met de hogere gemiddelde leeftijd van bbl-studenten ten opzichte van bol-studenten (Boom *et al.*, 2019).

#### 3.3.2 Landelijk beeld

##### **Kans op werk**

Landelijk onderzoek bevestigt het Rotterdamse beeld. In landelijk onderzoek zien we dat de kans op werk op alle niveaus aanzienlijk hoger is voor de ge-diplomeerden van het mbo-bbl dan voor de gediplo-meerden van het mbo-bol en binnen een leerweg met een toenemend diplomaniveau. Dit hangt samen met de opzet van het bbl-onderwijs: de jongeren in het mbo-bbl zijn al tijdens de opleiding bij een werk-gever werkzaam en krijgen vaak de mogelijkheid na afloop van de opleiding bij deze werkgever te blijven. Ook de opgedane werkervaring is een voordeel bij het zoeken naar een eerste baan (Meng, 2018). Uit landelijke metingen die eind 2017 door het ROA zijn gehouden, blijkt dat een duidelijke meerderheid van de mbo'ers de eerste baan zonder enige zoekduur heeft gevonden en dat minimaal 82 procent (mbo-bol niveau 1) de eerste baan binnen drie maanden na behalen van het diploma vond. Ook zien we dat de arbeidsmarktintrede eenvoudiger lijkt te verlopen voor de gediplomeerden van het mbo-bbl en binnen een bepaalde leerweg met toenemend diplomani-veau (zie tabel op de volgende pagina).



Tabel 3.2 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

	Intrede- werkloosheid > 3 maanden	Werkloosheid na anderhalf jaar	Werk op mini- maal het eigen niveau	Werk in de ei- gen /verwante richting	Aansluiting vol- doende/ goed
MBO	7%	4%	76%	67%	77%
BOL	9%	4%	75%	63%	73%
Niveau 1	18%	15%	61%	42%	70%
Niveau 2	11%	8%	70%	51%	74%
Niveau 3	8%	5%	72%	64%	73%
Niveau 4	7%	3%	80%	68%	72%
BBL	3%	2%	79%	74%	84%
Niveau 1	10%	9%	61%	52%	83%
Niveau 2	4%	2%	78%	67%	82%
Niveau 3	1%	1%	76%	78%	86%
Niveau 4	2%	1%	89%	83%	82%

Het betreft metingen die eind 2017 zijn gehouden onder mbo-gediplomeerden van het schooljaar 2015-2016, dat wil zeggen ongeveer anderhalf jaar na het voltooien van de opleiding.

Bron: ROA Schoolverlaters- en afgestudeerdenonderzoek 2017 (Bles & Meng, 2018).

Ook uit landelijk onderzoek door het CBS, waarin mbo'ers vanuit het schooljaar 2012/13 direct en vier jaar na het verlaten van het onderwijs zijn bekeken, blijkt dat mbo'ers die op het mbo een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgden, vaker direct na het verlaten van de opleiding werk hebben dan studenten die de beroepsopleidende leerweg (bol) deden. Dat geldt voor zowel de wat oudere als voor de jonge schoolverlater. Van de mbo bol'ers had 67 procent direct na het verlaten van het onderwijs werk, voor de bbl'ers was dat 88 procent. Met 96 procent hadden bbl'ers met een opleiding op niveau 4 het vaakst een baan direct na het verlaten van de opleiding. Verder hebben, van degenen met werk, de bbl'ers met 54 procent vaker dan bol'ers (17 procent) een vaste arbeidsrelatie. Na vier jaar had 97 procent van de mbo-bbl gediplomeerden werk. Daarnaast had 72 procent van de bbl'ers van niveau 4 met werk een vaste arbeidsrelatie (website CBS, 18 nov 2019; CBS Statline, 2020).

Dat mbo-bbl'ers vaker (vast) werk hebben dan bol'ers, hangt samen met de verschillen in leeftijd tussen bbl'ers en bol'ers. Van de bbl'ers is ruim de helft 27 jaar of ouder, tegenover 4 procent van de bol'ers. Bbl-opleidingen worden relatief vaak gevolgd door mensen die al een baan hebben. Zij volgen de opleiding om bijvoorbeeld door te groeien in hun huidige baan of om zich te laten omscholen. Omdat de opleiding vooral buiten de schoolbanken wordt gevolgd, hoeven ze hun baan niet te onderbreken. Overigens geldt ook voor jongere bbl-schoolverlaters dat ze vaker (vast) werk hebben na het verlaten van de opleiding dan hun leeftijdgenoten uit de bol-opleiding (website CBS, 18 nov 2019; CBS Statline, 2020).

Ook uit landelijk onderzoek van SEO blijkt dat op elk mbo-niveau een bbl-opleiding de hoogste kans op werk heeft, met 19 tot 20 procentpunt verschil met een bol-opleiding zonder werkervaring. Een bol-opleiding met opgedane werkervaring in de vorm van een stage of een bijbaan biedt vaker een baan op dan een bol-opleiding zonder werkervaring (Bisschop *et al.*, 2020).

### ***Passend werk/ aansluiting tussen werk en opleiding***

Het succes van de start op de arbeidsmarkt van mbo-gediplomeerden wordt ook bepaald door de mate van aansluiting tussen de huidige functie en de gevolgde opleiding (qua niveau en richting).

Uit landelijk onderzoek van ROA blijkt dat ruim driekwart van de mbo-gediplomeerden anderhalf jaar na het behalen van het diploma een baan heeft op minimaal het eigen opleidingsniveau, waarbij bbl-gediplomeerden iets vaker een baan op minstens het eigen niveau hebben (79%) dan bol-gediplomeerden (75%). Met uitzondering van het laagste niveau van het mbo ligt dit cijfer bij alle niveaus en binnen beide leerwegen op minimaal 70 procent. Binnen beide leerwegen zien we dat naarmate het niveau stijgt, het aandeel dat werk op het eigen niveau heeft stijgt (Bles & Meng, 2018).

Naast het niveau van de functie is ook de richting van de functie van belang om iets te kunnen zeggen over de kwaliteit van de baan. De gediplomeerden van het mbo-bbl werken vaker binnen het eigen opleidingsdomein (74%) dan gediplomeerden van het mbo-bol (63%). Met 83 procent scoort het mbo-bbl niveau 4 daarbij het hoogst (Bles & Meng, 2018). Een verklaring voor dit verschil is dat leerlingen van het mbo-bbl vaker op de arbeidsplaats leren. Hierdoor hebben ze wellicht vaker een baan in hun richting, die ze vanuit de opleiding hebben kunnen behouden (Meng *et al.*, 2017). Zowel voor het mbo-bol als mbo-bbl geldt dat naarmate het opleidingsniveau stijgt, het aandeel dat werk vindt in het eigen vakgebied ook toeneemt.

Een dubbele mismatch (werken beneden het eigen niveau én buiten de eigen opleidingsrichting) is een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit geldt evenzeer voor werklozen. Wanneer deze twee groepen samen worden genomen, kunnen we uitspraken doen over kwetsbare jongeren vlak na het verlaten van de opleiding. Waar landelijk voor mbo-bbl het aandeel kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt rond de 5 procent schommelt, is de kwetsbaarheid

voor mbo-bol groter: dit percentage schommelt iets boven de 20 procent (Meng *et al.*, 2017).

Het ROA heeft ook aan de mbo-gediplomeerden gevraagd hoe tevreden ze zelf zijn over de aansluiting tussen hun functie en de door hun gevolgde opleiding. Overwegend kan gesteld worden dat mbo-bbl gediplomeerden tevredener zijn dan mbo-bol gediplomeerden. Bij het mbo-bbl vindt gemiddeld 84 procent van de gediplomeerden de aansluiting voldoende tot goed, en bij het mbo-bol 73 procent. Binnen beide leerwegen zien we weinig verschillen hierin naar niveau (Bles & Meng, 2018).

### ***Kwaliteit van het dienstverband***

Uit landelijk onderzoek blijkt dat de kwaliteit van het dienstverband beter is na het volgen van een mbo-bbl opleiding dan na een mbo-bol opleiding. Het percentage mbo-gediplomeerden met een deeltijdaanstelling in de eerste anderhalf jaar na het behalen van het diploma ligt voor de mbo-bol gediplomeerden (circa 50%) aanzienlijk hoger dan voor de mbo-bbl gediplomeerden (circa 20%). Hetzelfde geldt voor het aandeel jongeren met een flexibele aanstelling: 50 tot 70 procent van de bol-gediplomeerden hebben een flexibel contact tegenover ongeveer 40 procent van de mbo bbl-ers.

Binnen beiden leerwegen zien we dat met toenemend opleidingsniveau het aandeel jongeren met een deeltijd- en flexibele aanstelling daalt (Bles & Meng, 2018).

De situatie met betrekking tot het aantal uren dat recent gediplomeerden werken zegt nog niets over de situatie waarin zij idealiter zouden willen zitten. Wellicht is het in deeltijd werken een eigen vrijwillige keuze. Uit landelijke onderzoeken blijkt echter dat dit vaak niet het geval is: Een groot deel van de parttime werkende mbo-gediplomeerden geeft aan niet vrijwillig in deeltijd te werken en graag meer uren te willen werken (Meng *et al.*, 2017, Merens & Bucx, 2018).



Ook een flexibel dienstverband heeft vaak niet de voorkeur van mbo'ers. Uit landelijk onderzoek onder mbo-4 studenten blijkt dat veruit de meeste mbo-4 studenten een vast contract zien als ideaal; de arbeidsrelaties die juist sterk in opkomst zijn - een eigen bedrijf of flexibel werkcontract - volgen op gepaste afstand. Uit gesprekken met de jongeren blijkt ook dat zich een spagaat aftekent: de hang naar zekerheid is groot, maar die naar vrijheid en autonomie ook. Zekerheid - in de vorm van een vast contract - zeggen ze nodig te hebben om hun toekomst vorm te kunnen geven. Ze denken dan vooral aan de aankoop van een huis. Flexibiliteit en autonomie zien jongeren als de aantrekkelijke kanten van een eigen bedrijf; een vaste baan biedt volgens de jongeren maar weinig vrijheid (Noten, 2018).

Een andere indicator voor de kwaliteit van het werk en de transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt is de beloning die werkzame schoolverlaters ontvangen. Gemiddeld is het uurloon van mbo-bol gediplomeerden lager (€11,30) dan het uurloon van mbo-bbl gediplomeerden (€12,90). Binnen de twee leerwegen zien we dat het uurloon stijgt naarmate het opleidingsniveau hoger wordt (Bles & Meng, 2018).

In landelijk onderzoek van ROA is ook aan de gediplomeerden zelf gevraagd hoe tevreden zij in het algemeen zijn met de aansluiting tussen hun opleiding en de arbeidsmarkt: gediplomeerden van de mbo-bbl opleidingen zijn duidelijk tevredener wat de basis om te starten op de arbeidsmarkt betreft (65% is van mening dat deze goed was) dan de gediplomeerden van mbo-bol opleidingen (47%). Aangezien een mbo-bbl opleiding veel meer werkuren bevat dan een mbo-bol opleiding, is het zeer verklaarbaar dat gediplomeerden van een mbo-bbl opleiding zich beter voorbereid voelen op de arbeidsmarkt. Mbo-bbl opleidingen scoren ook hoger op de basis voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden (65%) dan mbo-bol opleidingen (56%). Binnen het mbo-bol en het mbo-bbl geldt verder dat in de regel met toenemend diploma-niveau de tevredenheid op beide indicatoren stijgt (Bles & Meng, 2018).

## 4 Arbeidsloopbanen van mbo'ers, naar achtergrondkenmerken

Naast verschillen in arbeidsparticipatie van gediplomeerde mbo'ers naar opleidingskenmerken (richting, niveau en leerweg), zoals in het voorgaande hoofdstuk beschreven, laat het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktloopbanen ook verschillen naar achtergrondkenmerken zien voor wat betreft de kans op werk. In het Rotterdamse onderzoek worden belangrijke verschillen in arbeidsloopbaan van mbo'ers gevonden naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en sociaaleconomische status.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op verschillen in arbeidsparticipatie van gediplomeerde mbo'ers naar de achtergrondkenmerken geslacht, migratieachtergrond en sociaaleconomische status en worden de bevindingen uit het Rotterdamse onderzoek naast de landelijke literatuur gelegd.

Omdat verschillen in arbeidsparticipatie naar leeftijd sterk samenhangen met de gevolgde leerweg (oudere mbo'ers volgen vaker een bbl opleiding, hetgeen verklaart dat zij vaker aan het werk gaan na de opleiding) worden de verschillen naar leeftijd niet in dit hoofdstuk beschreven, maar in het voorgaande hoofdstuk onder de verschillen in arbeidsparticipatie naar leerweg).

### 4.1 Arbeidsparticipatie naar geslacht

#### 4.1.1 Rotterdams beeld

Een bevinding in het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen is dat vrouwen na het behalen van het mbo-diploma wat minder goed hun weg vinden naar de arbeidsmarkt lijken te vinden dan mannen: Ongeacht het niveau en richting van het diploma, zijn mannen iets vaker dan vrouwen

overwegend aan het werk in de periode van 75 maanden na het behalen van het mbo-diploma, terwijl vrouwen vaker dan mannen overwegend niet actief zijn op de arbeidsmarkt of een WW of bijstandsuitkering ontvangen. Van de mbo-gediplomeerden op niveau 1 en 2 hebben vrouwen iets meer kans dan mannen om in het cluster 'overwegend WW/bijstand en niet actief' terecht te komen. Rotterdamse vrouwen die een mbo-diploma op het niveau 3/4 haalden, studeren vaker dan mannen door aan het hbo (Van Dun & Roode, 2020).

Met name de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke mbo'ers die een diploma halen op niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn' vraagt om aandacht. Uit onderzoek van de gemeente Rotterdam blijkt dat slechts 36 procent is van de vrouwelijke gediplomeerden van mbo-2 niveau 'zorg en welzijn' na vijf jaar economisch zelfstandig is. In de motie 'Economische zelfredzaamheid mbo-scholieren' worden dan ook specifiek zorgen geuit over deze groep.

In dit hoofdstuk worden de in het Rotterdamse onderzoek gevonden verschillen naar geslacht in onderwijsarbeidsloopbanen vergeleken met de landelijke literatuur. Ook zal worden ingegaan op de achterliggende redenen en motieven voor deze verschillen.



### 4.1.2 Landelijk beeld

De achterstand van vrouwelijke gediplomeerde mbo'ers op de arbeidsmarkt, die in het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen is gevonden, wordt in de landelijke literatuur bevestigd.

Er is hierbij sprake van een paradoxale situatie, die in de literatuur als volgt wordt beschreven:

Mannelijke studenten verlaten het mbo vaker zonder diploma dan vrouwelijke studenten, hebben minder studiesucces, gaan minder vaak naar een vervolgopleiding en doen langer over hun studie. Op de arbeidsmarkt is het een ander verhaal: een jaar na uitstroom uit het onderwijs hebben mannen vaker werk en een hoger uurloon dan vrouwen met dezelfde opleiding. Zo ligt de baankans voor mannen met een mbo-1 of -2 diploma 12,5 procent hoger dan voor vrouwen. Hun uurloon ligt 4 procent hoger (Inspectie van het Onderwijs, 2020). Naast dat vrouwen minder vaak werken, hebben ze ook vaker een deeltijdbaai. Beide zaken zijn ongunstig voor hun economische zelfstandigheid (Merens & Bucx, 2018).

Er is dus sprake van een paradox: Hoewel vrouwen het tijdens hun loopbaan in het mbo op bijna alle fronten beter doen dan mannen (instroom op hoger niveau, vaker opstroom, vaker passend diploma, minder vroegtijdige schoolverlating en dus een hoger diplomarendement), is de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt minder gunstig dan die van mannen.

Deze voorsprong respectievelijk achterstand, ofwel de grootte van de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie, is een al langer bestaand vraagstuk dat nog steeds actueel is. Positief is wel dat uit de meest recente Emancipatiemonitor (CBS & SCP, 2020) blijkt dat het met de emancipatie van vrouwen sinds 2015 de goede kant opgaat. Op veel vlakken liepen vrouwen sinds 2015, na de economische crisis, in op mannen. Deze trend heeft zich in 2018 en 2019 stevig doorgezet. Nog meer vrouwen hebben betaald werk, ze werken meer uren per week en verdienen

daarmee ook vaker genoeg om economisch op eigen benen te staan. In de coronacrisis van 2020 stopte de groei van arbeidsparticipatie, ook bij mannen. In het derde kwartaal van 2020 I waren vrijwel evenveel vrouwen als mannen aan het werk als in dezelfde periode een jaar eerder (Van den Brakel *et al*, 2020).

Wel zijn er nog steeds grote verschillen tussen vrouwen onderling. Laagopgeleide vrouwen hebben minder vaak betaald werk en zijn minder vaak economisch zelfstandig. Dat geldt ook voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond. In het Nederlandse emancipatiebeleid vormt vergroting van de economische zelfstandigheid van vrouwen één van de kerndoelen. Economische zelfstandigheid van vrouwen wordt van belang geacht, omdat het hen minder afhankelijk maakt van een partner of een uitkering en daarmee de kans op armoede verkleint. (Van den Brakel *et al*, 2020).

#### **Baankans na het behalen van het diploma**

Uit landelijke cijfers van het CSB blijkt dat mannen na het behalen van het mbo-diploma iets vaker werk hebben dan vrouwen: een jaar na het behalen van het mbo-diploma (in 2015/2016) is 78 procent van de mannen en 76 procent van de vrouwen aan het werk (CBS Statline, 2020).

De verschillen tussen mannen en vrouwen nemen af naarmate het opleidingsniveau toeneemt. De kans van mannen op een baan is 1 tot 2 procentpunten hoger op niveau 3 en 4 en op entreeniveau zelfs 12 procentpunten hoger (Inspectie van het Onderwijs 2020). Een jaar na het behalen van het mbo-entree diploma is 56 procent van de mannen aan het werk, tegenover 44 procent van de vrouwen. Een jaar na het behalen van het mbo-2 diploma is 78 procent van de mannen en 65 procent van de vrouwen aan het werk. Onder de mbo-gediplomeerden van niveau 3 en 4 zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen klein (1 à 2 procent) (CBS Statline, 2020).



Het verschil in baankans tussen mannen en vrouwen zien we ook terug in de werkloosheidscijfers. In landelijk onderzoek van het SCP wordt gevonden dat 6 procent van de vrouwen anderhalf jaar na het behalen van het mbo-diploma werkloos is, tegenover 4 procent van de mannen (Merens & Bucx, 2018).

### ***Verschillen in kwaliteit van het dienstverband***

Naast de (relatief kleine) verschillen in baankans tussen mannen en vrouwen, zijn er ook andere - meer opvallende- verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mannen en vrouwen: uit landelijke cijfers blijkt dat vrouwelijke mbo-gediplomeerden vaker in deeltijd werken, vaker werken op basis van een flexibel arbeidscontract en minder positief zijn over hun carrièreperspectieven dan mannen (Merens & Bucx, 2018). Hieronder worden deze verschillen kort toegelicht.

Uit landelijke cijfers van het CBS blijkt dat 1 jaar na het behalen van het mbo-diploma (in 2015/2016) 57 procent van de werkende vrouwen en 23 procent van de werkende mannen in deeltijd werkt. Vijf jaar na het behalen van het mbo-diploma (in 2011/2012) zijn de man-vrouw verschillen nog iets groter: na vijf jaar werkt 60 procent van de werkende vrouwelijke mbo'ers in deeltijd terwijl dit percentage bij de mannen nog steeds 23 procent is (CBS Statline, 2020).

Uit landelijk onderzoek blijkt ook dat deeltijdwerk het meeste voorkomt bij vrouwen in de levensfase met jonge kinderen (90%), maar dat er ook bij andere groepen, zoals jonge vrouwen zonder kinderen, een substantiële groep is die in deeltijd werkt. Werken in deeltijd lijkt voor een groot deel van de vrouwen geen kwestie van vrije wil: uit landelijk onderzoek van het SCP blijkt dat ruim de helft van de in deeltijd werkende vrouwen met een mbo-diploma graag meer zou willen werken (Merens & Bucx, 2018).

Ook een flexibel dienstverband komt vaker voor bij vrouwen dan bij mannen: landelijke cijfers laten zien dat 41 procent van de vrouwelijke mbo-gediplomeerden een flexibel dienstverband heeft tegenover 33 procent van de mannen. Wanneer we alleen naar de deeltijdwerkenden kijken, zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen aanzienlijk kleiner (43% versus 45%) (Merens & Bucx, 2018).

Uit landelijk onderzoek blijkt verder dat vrouwen minder vaak dan mannen positief zijn over de carrièreperspectieven die hun huidige functie biedt. Bijna vier op de tien mbo-gediplomeerde vrouwen is positief over het carrièreperspectief, tegenover bijna vijf op de tien jonge mannen. Voor een deel hebben de verschillen in ervaren carrièreperspectieven te maken met de eerdergenoemde verschillen in aantal gewerkte uren. Gediplomeerden die in deeltijd werken (veelal vrouwen) schatten hun kansen om carrière te maken lager in dan voltijdwerkenden (Merens & Bucx, 2018).

### ***Verschillen tussen vrouwen en mannen nemen toe in de tijd***

In het Rotterdams onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen van mbo'ers in de 75 maanden na behalen van mbo-diploma, zien we dat na 75 maanden de arbeidsmarktpositie van de meeste mbo-gediplomeerden is verbeterd ten opzichte van de situatie na 3 maanden: het gemiddelde loon is hoger, het aandeel werkenden met een voltijdbaai en met een contract van onbepaalde tijd is gestegen (Van Dun & Roode, 2020).

Dit beeld wordt in de landelijke literatuur bevestigd. Wel geldt deze verbeterde positie op de arbeidsmarkt zeker niet in gelijke mate voor mannen als voor vrouwen: terwijl voor mannen de positie op de arbeidsmarkt verbetert in de tijd blijven vrouwen op meerdere aspecten achter. De verschillen tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarkt- en inkomenspositie nemen dus toe met de tijd.

Recente cijfers van het CBS bevestigen dit. Is een jaar na het behalen van het mbo-diploma het verschil in baankans tussen mannen en vrouwen slechts 2 procent, na 5 jaar is het verschil tussen mannen en vrouwen toegenomen: van de mbo-gediplomeerden die in 2011/2012 hun diploma haalden is na 5 jaar 73 procent van de mannen en 68 procent van de vrouwen aan het werk. Vijf jaar na het behalen van het mbo-diploma behoort 10 procent van de mannen en 6 procent van de vrouwen tot de niet-werkzame bevolking (CBS Statline, 2020).

Ook in een landelijk onderzoek van het SCP onder alle werkenden (waaronder ook mbo'ers) werd gevonden dat in de leeftijdsgroep tot 26 jaar de verschillen tussen mannen en vrouwen relatief klein zijn. In de leeftijdsgroep 26-30 jaar zijn er wat meer verschillen zichtbaar tussen vrouwen en mannen. Minder vrouwen dan mannen hebben betaald werk en omgekeerd zijn meer vrouwen dan mannen niet actief op de arbeidsmarkt. In de leeftijdsgroep van 31-35 jaar zijn deze verschillen het meest zichtbaar: ruim 70 procent van alle werkende vrouwen en ruim 80 procent van de mannen heeft werk. Dat komt niet door een hogere werkloosheid onder vrouwen dan onder mannen – die is ongeveer gelijk – maar door een hoger aandeel vrouwen dat niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt. Ruim 15 procent van de vrouwen is niet actief op de arbeidsmarkt, terwijl dat aandeel bij mannen 6 procent bedraagt. Dat een deel van de vrouwen zich na verloop van tijd terugtrekt van de arbeidsmarkt hangt voor een deel samen met de levensfase en het soort huishouden waartoe ze behoren. Vrouwen die een kind hebben minder vaak een baan dan alleenstaande vrouwen en mannen met een kind (Merens & Bucx, 2018).

Met name laagopgeleide vrouwen met kinderen zijn relatief vaak niet meer actief op de arbeidsmarkt. Ook zien we in landelijk onderzoek dat laagopgeleide vrouwen die wel blijven werken na het krijgen van kinderen in sterkere mate hun arbeidsduur terugbrengen dan hoogopgeleide vrouwen. Ook na 10 jaar is dit nog steeds het geval (Merens & Bucx, 2018).

Ook de verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsduur nemen toe met de leeftijd: naarmate de leeftijd hoger wordt neemt bij de vrouwen de arbeidsduur af en bij mannen toe. Vrouwen van 31-35 jaar werken het minste aantal uren (vergeleken met de jongere vrouwen) en mannen juist het meeste (in vergelijking met jongere mannen). Onvrijwillig in deeltijd werken komt wel minder voor naarmate de leeftijd toeneemt, enerzijds doordat jongeren erin slaan meer uren te krijgen, anderzijds doordat de gewenste arbeidsduur verandert als vrouwen kinderen krijgen (Merens & Bucx, 2018).

Economische zelfstandigheid is een belangrijk doel van het emancipatiebeleid. Economisch zelfstandig is volgens de Nederlandse overheid iemand die ten minste 70% van het wettelijk minimumloon verdient met betaalde arbeid.

Jonge vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig dan mannen en deze verschillen zijn het grootst in de leeftijdsgroep 30-34 jaar (67% tegenover 82%). Verschillen in arbeidsduur, die groter zijn onder de 30-34-jarigen dan onder de twintigers, vormen de belangrijkste verklaring voor verschillen in economische zelfstandigheid van jonge vrouwen en mannen (Merens & Bucx, 2018).



### ***Verschillen naar herkomst en geslacht***

De verschillen tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarktpositie zijn in sommige herkomstgroepen aanzienlijk groter dan in andere. Onder Nederlanders met een Marokkaanse en - in iets mindere mate - met een Turkse en niet-westerse migratieachtergrond zijn er veel meer vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt (rond 30%) dan mannen. Onder Nederlanders zonder migratieachtergrond en Nederlanders met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond zijn deze man-vrouwverschillen relatief klein (Merens & Bucx, 2018).

In de paragraaf over de verschillen in arbeidsparticipatie van mbo'ers naar migratieachtergrond wordt hier dieper op ingegaan.

### **4.1.3 Verklarende factoren**

Zoals we in de voorgaande paragraaf hebben gezien, zijn er duidelijke verschillen in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen: Mannen hebben vaker een baan dan vrouwen. Met name de verschillen in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen zijn groot, waarbij (jonge) vrouwen veel vaker dan (jonge) mannen in deeltijd werken. Nederland is hierin niet uniek, maar verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn nergens in Europa zo groot als hier. Deze verschillen worden groter met de leeftijd: de arbeidsduur van vrouwen neemt (verder) af naarmate er meer sprake is van gezinsvorming, terwijl het vaderschap de arbeidsduur van mannen niet of nauwelijks beïnvloedt. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn er echter ook al als er geen kinderen zijn, kort na het afstuderen (Merens & Bucx, 2018).

In de literatuur worden verschillende verklaringen genoemd voor de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen jonge mannen en vrouwen en de mechanismen die daarbij een rol kunnen spelen. De verklaringen voor de verschillen tussen vrouwen en mannen bestaan uit een combinatie van individuele factoren (ambities, voorkeuren, keuzes voor opleiding), factoren uit de directe omgeving (rol van ouders bij

opleidingskeuze en als voorbeeld voor taakverdeling) en factoren vanuit de bredere omgeving (rol van werkgever en sector). Hieronder worden de belangrijkste verklaringen voor het verschil tussen mannen en vrouwen verder toegelicht.

### ***Verschillen in opleidingsrichting***

De verschillen tussen mannen en vrouwen in baankans en arbeidsduur hebben deels te maken met de opleidingsrichting die ze hebben gevolgd en met het beroep en de branche waarin zij vervolgens zijn gaan werken.

In de Staat van het Onderwijs wordt vermeld dat vrouwen relatief vaak voor mbo-3 en mbo-4-opleidingen kiezen die een hoge baankans hebben, maar tevens worden gekenmerkt door een relatief laag salaris. Vrouwen in mbo-2-opleidingen, zoals 'zorg en welzijn' kiezen vaak voor opleidingen die een lage baankans hebben (Inspectie van het Onderwijs, 2020)

Ook de verschillen in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen hebben deels te maken met de opleidingsrichting: Vrouwen en mannen kiezen nog steeds vaak voor verschillende opleidingsrichtingen: vrouwen relatief vaak voor 'zorg en welzijn', mannen voor 'techniek' en exacte vakken. Het aandeel mannen in het mbo zorg en welzijn is in 2019/2020 slechts 21,7% en het aantal vrouwen in de mbo sector techniek slechts 19,5% (Van den Bakel, 2020).

Door deze verschillende opleidingskeuze sorteren mannen en vrouwen voor op verschillende beroepen op de arbeidsmarkt. Sectoren waarin veel vrouwen werken (gezondheid, gedrag en maatschappij, administratie, onderwijs, kinderopvang) bieden veel mogelijkheden voor deeltijdwerk, omgekeerd zijn in mannensectoren (bouw, transport, groen) die mogelijkheden veel geringer (Merens & Bucx, 2018).



Jonge vrouwen gaan dus vaker dan jonge mannen in beroepen en branches werken waar het gebruikelijk is om in deeltijd te werken. Soms is dat ook de norm, omdat voltijdwerk onmogelijk is. Andersom komen mannen juist terecht in beroepen en sectoren waar voltijdwerk de norm is en deeltijdwerk zeldzaam is. Omdat vrouwen vaker dan mannen werkzaam zijn in sectoren waarin het de stilzwijgende norm is om in deeltijd te werken, komen zij bij aanvang van hun arbeidsloopbaan dus al vaker dan mannen in deeltijd-functies terecht (Merens & Bucx, 2018).

Voor de kans op deeltijdwerk blijkt uit landelijk onderzoek dat het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner wordt als rekening wordt gehouden met de opleidingssector en de norm om in voltijd of in deeltijd te werken in het beroep of de branche. Echter worden hier niet in alle verschillen in deeltijdwerken tussen mannen en vrouwen mee verklaard. Er is dus meer aan de hand (Merens & Bucx, 2018).

### ***Verschillen in voorkeur***

De verschillen in arbeidsduur hebben ook te maken met verschillen in voorkeur: vrouwen hebben vaker een voorkeur voor het combineren van arbeid en zorg (voor de kinderen), terwijl mannen meer waarde hechten aan het inkomen en de kansen op carrière die hun werk biedt.

Volgens de preferentietheorie van Hakim ontstaan voorkeuren voor een carrière of voor een gezin al vroeg in de levensloop en zijn ze bepalend voor het latere arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen. Volgens Hakim zijn werkgecentreerden veel meer gericht op hun carrière dan andere werknemers. Mannen zijn vaker werkgecentreerd dan vrouwen. Uit landelijk onderzoek blijkt dat de grotere waardering van mannen (dan vrouwen) voor een hoog inkomen en promotie maken onder studenten en scholieren al zichtbaar is. Ook komt uit landelijk onderzoek naar voren dat jonge mannen eerder dan vrouwen een studie kiezen vanwege de verdiensten en toekomstperspectieven. Mannen vinden een hoog inkomen en carrière kunnen maken belangrijker; zaken die doorgaans voltijdwerk vereisen. Vrouwelijke studenten en

scholieren hechten daarentegen al meer belang aan gunstige werktijden, de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken en het kunnen combineren van werk en kinderen. De voorkeuren van jongeren zijn dus al gevormd zijn voordat ze de arbeidsmarkt opgaan (Merens & Bucx, 2018). Ook blijkt uit landelijk onderzoek dat, zodra er kinderen komen, mannen hun betrokkenheid bij hun gezin aanpassen op de werksituatie. Voor vrouwen is dit juist andersom: werk is voor hen vaak secundair aan de zorg voor kinderen en ze passen hun baan eerder op de thuissituatie aan (Van Breeschoten, 2019).

Uit de meest recente Emancipatiemonitor (2020) blijkt dat vrouwen vooral in deeltijd werken vanwege het huishouden en de zorg voor (kleine) kinderen: ruim 80% van de in deeltijd werkende vrouwen geeft aan dat de zorg voor het huishouden een rol speelt bij de keuze om in deeltijd te werken, bij 50% speelt de zorg voor kinderen een rol (CBS & SCP, 2020).

Uit landelijk onderzoek van het SCP blijkt ook dat bij jonge vrouwen tijd voor huishoudelijke en zorgtaken veruit de belangrijkste reden is om voor deeltijdwerk te kiezen, de helft van hen geeft dit aan. Tijdsbestedingsonderzoek bevestigt dat jonge vrouwen meer tijd aan huishouden en kinderopvang kwijt zijn dan mannen. Bij in deeltijd werkende jonge mannen is de onmogelijkheid om meer uren te werken de belangrijkste reden om in deeltijd te werken (Merens & Bucx, 2018).

Ook uit het landelijke SCP-onderzoek blijkt dat jonge vrouwen, vaker dan jonge mannen, er soms bewust voor kiezen minder uren te werken om tijd vrij te maken voor hobby's en vrije tijd. Voor ruim een kwart van de in deeltijd werkende vrouwen is 'tijd voor mezelf' zelfs de belangrijkste reden om in deeltijd te werken. Voor 50% is dit niet de belangrijkste reden om in deeltijd te werken, maar speelt dit wel een rol (Van den Bakel, 2020). Ook blijkt dat, eenmaal gewend aan deeltijdwerk, een weg terug naar voltijd een moeilijk af te leggen weg is (Merens & Bucx, 2018).

Mantelzorg speelt bij een op de drie in deeltijd werkende vrouwen een rol in de keuze om in deeltijd te werken. Voor zeven procent van de in deeltijd werkende vrouwen is dit zelfs de belangrijkste reden om in deeltijd te werken, terwijl dit bij 24% meespeelt in de keuze om in deeltijd te gaan werken. In 2020 verleende 14% van de in deeltijdwerkende vrouwen mantelzorg en 54% geeft aan dit kunnen of willen doen als er een beroep op hen wordt gedaan (Van den Bakel, 2020).

### **Omgevingsfactoren**

Ook de cultuur in de samenleving speelt een rol: de vanzelfsprekendheid waarmee vrouwen geacht worden in deeltijd te werken en het grootste deel van de huishoudelijke taken op zich te nemen. Deze traditionele rolverdeling van de man die voor het inkomen en de vrouw die voor de kinderen zorgt, is jarenlang het meest voorkomende patroon geweest en speelt nog steeds een rol.

Uit landelijk onderzoek blijkt dat bij vrouwen nog steeds meer geaccepteerd is dat ze in deeltijd werken, terwijl mannen juist het gevoel hebben dat ze zich moeten verantwoorden als ze kiezen voor deeltijdwerk (Van Breeschoten, 2019).

Bij jongeren met een migratieachtergrond speelt deze traditionele rolverdeling van mannen en vrouwen een sterkere rol dan bij jongeren zonder migratieachtergrond. Met name jongeren met een Marokkaanse- en Turks-Nederlandse migratieachtergrond geven aan dat het in hun cultuur normaal is dat de man de kostwinner is en dat het geld dat de vrouw verdient als extraatje telt (Merens & Bucx, 2018).

## **4.2 Arbeidsparticipatie naar migratieachtergrond**

### **4.2.1 Rotterdams beeld**

Een bevinding uit het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen van mbo'ers is dat gediplomeerde mbo'ers met een migratieachtergrond een

moeilijkere start op de arbeidsmarkt kennen dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. Ongeacht niveau en sector blijken mbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond vaker overwegend aan het werk te zijn in de 75 maanden na behalen van het diploma, terwijl migranten van de eerste generatie relatief vaak terechtkomen in de WW/bijstand of niet actief zijn (niet werken en geen opleiding volgen). Ook studeren eerste generatie migranten vaker door aan het hbo dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. Ook tweede generatie migranten studeren relatief vaak door (aan mbo of hbo), maar zijn ook vaker niet actief op de arbeidsmarkt of in het onderwijs (Van Dun & Roode, 2020)

In de landelijke literatuur wordt dit beeld bevestigd. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen uit de literatuur beschreven en worden verklaringen hiervoor gegeven.

### **4.2.2 Landelijk beeld**

#### ***Verschillen bij het vinden van een stageplek***

In de Staat van het Onderwijs wordt vermeld dat het vinden van een stageplek en uiteindelijk een baan voor mbo'ers met een migrantenachtergrond moeilijker is dan voor mbo'ers zonder migratieachtergrond: ze hebben 8 tot 10 procent minder kans op een baan dan andere mbo'ers. Bovendien moeten zij vaker solliciteren voordat zij een stageplek hebben gevonden. Uit onderzoek van de SER blijkt dat 33 procent van de mbo-leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond minimaal vier keer of vaker solliciteren voordat zij een stageplek hebben gevonden. Voor studenten zonder migratieachtergrond is dit minder vaak het geval (14 procent). Vooral meisjes met een hoofddoek en jongens met een Marokkaanse achtergrond worden vaker afgewezen (SER, 2019; Inspectie van het Onderwijs, 2020).

Ook uit landelijk onderzoek door het ROA blijkt dat de helft van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond niet in één keer een stageplek vindt, terwijl dat percentage bij mbo-studenten zonder migratieachtergrond op 30 procent ligt. Na correctie voor provincie van de gevolgde mbo-opleiding, geslacht, leeftijd, leerweg, niveau, richting en het gemiddelde afstudeercijfer hebben mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer twee keer zoveel kans om minimaal vier keer te moeten solliciteren om een stageplaats te bemachtigen dan studenten zonder migratieachtergrond. Gegeven de waarde van een stage bij het vinden van een baan, zorgt dit er voor dat mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond met een achterstand beginnen bij het zoeken naar een geschikte baan (Bles & Mens, 2018; Bisschop *et al.*, 2020).

### **Verschillen in arbeidsparticipatie**

Ook uit cijfers van het CBS blijkt dat er landelijk grote verschillen bestaan in arbeidsparticipatie tussen mbo'ers met en zonder migratieachtergrond. Van alle mbo'ers die in 2015/2016 het mbo-diploma hebben

behaald, is 1 jaar na het behalen van het mbo-diploma 80 procent aan het werk, is 8 procent niet werkzaam en volgt 11 procent een vervolgopleiding. In vergelijking met mbo'ers zonder migratieachtergrond zijn mbo'ers met een migratieachtergrond duidelijk minder vaak aan het werk en volgen ze vaker een vervolgopleiding. Dit geldt vooral voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, maar ook voor mbo'ers met een westerse migratieachtergrond. Dit beeld zien we onder uitstromers van alle mbo-niveaus.

Vijf jaar na het behalen van het mbo-diploma zijn deze verschillen er nog steeds en nemen de man-vrouw verschillen toe. Vijf jaar na het behalen van het mbo-diploma (in 2011/1012) is 72 procent van de vrouwen zonder migratieachtergrond aan het werk (versus 77 procent van de mannen), 65 procent van de vrouwen met een westerse migratieachtergrond (versus 70 procent van de mannen) en 49 procent met een niet-westerse migratieachtergrond (versus 57 procent van de mannen).

*Tabel 4.1 Arbeidsonderwijssituatie van uitstromers bbl-volgtijd en bbl totaal met diploma, 1 en 5 jaar na het verlaten van het onderwijs*

	Werkzame be-roepsbevolking	Niet-werk-zame be-volking	Terug in onderwijs	Onbekend
<b>Na 1 jaar</b>				
Totaal	80%	8%	11%	2%
Zonder migratieachtergrond	83%	6%	10%	1%
Westerse migratieachtergrond	74%	11%	12%	3%
Niet-westerse migratieachtergrond	64%	16%	16%	4%
<b>Na 5 jaar</b>				
Totaal	70%	8%	19%	3%
Zonder migratieachtergrond	74%	6%	18%	2%
Westerse migratieachtergrond	67%	10%	18%	5%
Niet-westerse migratieachtergrond	53%	16%	24%	7%

Na 1 jaar: gegevens van cohort 2015/2016

Na 5 jaar: gegevens van cohort 2011/2012

Bron: CBS Statline, 2020.



Ook het SEO heeft landelijk onderzoek gedaan naar de arbeidsparticipatie van jongeren na het behalen van het mbo-diploma en verschillen hierin naar migratieachtergrond en geslacht.

Uit dit onderzoek (met cohorten uit 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd) bleek dat er een jaar na afstuderen relatief grote verschillen in arbeidsparticipatie bestaan tussen jongeren zonder migratieachtergrond en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Gediplomeerde mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder snel werk dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. De verschillen lopen voor sommige groepen op tot wel 30 procent en worden maar deels verklaard door sociaaleconomische kenmerken en keuzes. Het onverklaarde deel bedraagt voor veel groepen minimaal de helft. Uit het onderzoek blijkt dat iedere herkomstgroep te maken heeft met een achterstand in arbeidsparticipatie ten opzichte van mbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond. De achterstand is het grootst bij mbo-2-afgestudeerden, en specifiek voor mbo-2-afgestudeerden met een Marokkaanse, Antilliaanse, Surinaamse of overige niet-westerse achtergrond (Bisschop *et al.*, 2019).

Ook blijkt uit het onderzoek van SEO dat tien jaar na het behalen van het mbo-diploma nog steeds verschillen in arbeidsparticipatie bestaan mbo'ers zonder migratieachtergrond en degenen met een niet-westerse migratieachtergrond. Tien jaar na afstuderen heeft vrijwel iedereen het onderwijs verlaten, en wordt het verschil in arbeidsparticipatie voornamelijk bepaald door het uitkeringsgebruik. Voor zowel mannen als vrouwen in alle groepen met een migratieachtergrond geldt dat zij tien jaar na het behalen van het mbo-diploma (nog) vaker afhankelijk zijn van een uitkering dan gediplomeerden zonder migratieachtergrond, al is de omvang van de achterstandspositie voor de meeste herkomstgroepen wel gedaald. Na tien jaar is de achterstandspositie ten opzichte van mbo'ers met een migratieachtergrond het grootst voor mbo'ers met een Marokkaanse migratieachtergrond: na tien jaar is 71 procent van de mannen en 57 procent van de vrouwen met een Marokkaanse achtergrond aan het werk, tegenover 94 procent van de mannen en 87 procent van de vrouwen zonder migratieachtergrond.



Verder valt op dat onder alle herkomstgroepen de arbeidsparticipatie van vrouwen lager is dan die van mannen en dat man-vrouw verschillen toenemen in de tijd. Vooral voor vrouwen met een Marokkaanse (57%) en Turkse achtergrond (63%) is tien jaar na het behalen van het mbo-diploma de achterstandspositie in arbeidsparticipatie ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond (87%) groot (Bisschop *et al.*, 2019).

#### **Verschillen in kwaliteit van het dienstverband**

Niet alleen hebben mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond een kleinere kans op een baan, ook moeten ze vaker een baan accepteren die qua niveau dan wel qua richting niet goed aansluit bij de gevolgde opleiding (Meng *et al.*, 2017). Daarnaast hebben ze vaker een oproep- of uitzendcontract en veel minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. De kans om uit een onzeker oproep-/uitzendcontract te 'ontsnappen' naar een regulier contract is groter voor afgestudeerden zonder migratieachtergrond dan voor gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond. Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond blijven vaker steken in een oproep-/uitzendcontract (Bisschop *et al.*, 2020).

### **4.2.3 Verklarende factoren**

Zoals we hebben gezien, blijft de arbeidsparticipatie van mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond achter. In deze paragraaf zullen enkele verklaringen hiervoor worden gegeven.

#### **Verschillen in opleidingsrichting**

De gekozen opleidingsrichting is een belangrijke verklarende factor. Uit landelijk onderzoek blijkt dat mbo-gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak kiezen voor opleidingen met een lagere baankans, zoals de economische opleidingen en de bol-variant. Dit geldt vooral voor mannen met een niet-westerse migratieachtergrond. Op mbo-4-niveau valt het bijvoorbeeld op dat mannen met een niet-westerse migratieachtergrond relatief weinig kiezen voor technische opleidingsrichtingen als 'elektrotechniek', 'mobiliteitstechniek' en

'bouwkunde'. Ze volgen relatief vaak opleidingen met een lage baankans, waaronder een opleiding in de richting 'economie'. Jongens zonder migratieachtergrond kiezen vaker voor opleidingsrichtingen met de hoogste baankans. Bij meisjes is het verschil kleiner. Opvallend is dat de opleidingsrichting 'gezondheidsondersteuning', een richting met een goede baankans, relatief veel gevolgd wordt door meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond (Bisschop *et al.*, 2020).

#### **Verschillen in sociaaleconomische situatie en thuissituatie**

Naast verschillen in opleidingsrichting, zijn mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond veelal afkomstig uit milieus met een lage sociaaleconomische status en zijn ze ook vaker (alleenstaande) moeder ten tijde van het behalen van het diploma dan mbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond. Deze factoren hangen samen met een lagere arbeidsparticipatie en verklaren daarom een deel van de achterstand. Dit geldt vooral voor mbo-2-afgestudeerden (Bisschop *et al.*, 2020).

Bij mannen met een niet-westerse migratieachtergrond verklaart de gekozen opleiding een relatief groot deel van de achterstand. Bij meisjes verklaart de thuissituatie voor sommige herkomstgroepen een relatief groot deel van de achterstand. Meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker al een kind bij het betreden van de arbeidsmarkt (Bisschop *et al.*, 2020).



### **Verschillen in opgedane werkervaring**

Een andere verklaring voor de geringere arbeidsparticipatie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond is dat jongeren zonder migratieachtergrond vaker een betaalde stage hebben gelopen en ook vaker een bijbaan hebben. Deze bijbaan is daarnaast vaker substantieel van aard waardoor relevante werkervaring wordt opgedaan. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond hebben daarentegen vaker een stage gelopen waaruit geen baan is voortgekomen en lopen bovendien vaker stage bij bedrijven waar veel mensen met een niet-westerse achtergrond werken. Uit onderzoek blijkt dat een betaalde stage en het hebben van een bijbaan bijdragen aan een succesvolle start op de arbeidsmarkt (Bisschop *et al.*, 2020).

### **Verschil in ervaring op de arbeidsmarkt en keuze voor een vervolgopleiding**

Een overige verklaring voor de geringere arbeidsparticipatie van mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond is dat veel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond na een onsuccesvolle zoekperiode op de arbeidsmarkt terug het onderwijs in gaan.

### **Onverklaarde verschillen**

Meer dan de helft van de achterstandspositie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond is echter te wijten aan niet te meten factoren, blijkt uit landelijk onderzoek. Dit geldt vooral voor mbo-2-afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond. Ook is het niet door bovengenoemde factoren te verklaren verschil bij meisjes groter dan bij jongens. Factoren die mogelijk een aanzienlijke rol spelen zijn: een verschil tussen herkomstgroepen in zoekkanalen, sollicitatievaardigheden, taal- en rekenvaardigheden, culturele verschillen over het belang van werk, verschillen in netwerk, interetnische sociale contacten, verschillen in motivatie en aanpassingsbereidheid of arbeidsmarktdiscriminatie (Bisschop *et al.*, 2020).

Met name in religie gewortelde opvattingen over sekserollen en de rol van vrouwen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat migrantenvrouwen, met name moslima's van Turkse en Marokkaanse afkomst, veel vaker buiten het arbeidsproces staan dan vrouwen uit andere groepen (Koopmans, 2019).

### **Discriminatie**

Arbeidsmarktdiscriminatie lijkt zeker ook een rol te spelen bij de achterblijvende baankansen voor mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond. Over hoe groot de rol is van arbeidsmarktdiscriminatie zijn de onderzoeken niet eenduidig, maar meerdere onderzoeken in verschillende landen hebben aangetoond dat deze rol aanzienlijk is. In deze onderzoeken zijn sollicitaties ingestuurd die in alle relevante opzichten (opleiding, werkervaring) gelijk waren, maar waarbij de etnische of religieuze achtergrond van de sollicitant verschilde. Vrijwel zonder uitzondering hadden de sollicitanten met een donkere huidskleur of met een buitenlands klinkende naam minder kans om voor een gesprek uitgenodigd te worden. Dat geldt ook voor sollicitanten met een achtergrond in een islamitisch land (Turkije, Marokko) of wanneer in hun cv een activiteit in een islamitische vereniging (in plaats van een christelijke of neutrale) is opgenomen (Koopmans, 2019).



## 4.3 Arbeidsparticipatie naar sociaaleconomische situatie

### 4.3.1 Rotterdams beeld

Uit het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktloopbanen bleek dat mbo-gediplomeerden die afkomstig zijn uit een huishouden met een inkomen boven 110% van het sociaal minimum in de periode van 75 maanden na het behalen van het mbo-diploma relatief vaak aan het werk zijn geweest. Mbo-gediplomeerden uit huishoudens met een lager inkomen behoren vaker tot de clusters 'niet-actief' en 'WW/bijstand en niet-actief', dus missen relatief vaker de aansluiting op de arbeidsmarkt. Mbo-gediplomeerden op niveau 3/4 uit een huishouden met een lager inkomen (tot maximaal 110% van het sociaalminimum) studeren vaker door op het hbo dan degenen uit een huishouden met een hoger inkomen.

### 4.3.2 Landelijk beeld

De samenhang tussen het inkomen van de ouders en de arbeidsparticipatie van mbo'ers, wat we in het Rotterdamse onderzoek zien, wordt in landelijk onderzoek bevestigd. Een hoger inkomen van ouders hangt over het algemeen samen met een betere baankans (Bisschop *et al.*, 2020).

Het SEO heeft landelijk onderzoek gedaan naar de samenhang tussen de arbeidsparticipatie van mbo'ers één jaar na het behalen van het diploma en de sociaaleconomische status van ouders. Hierbij is gecorrigeerd voor persoons- en opleidingskenmerken. Uit dit onderzoek blijkt dat deze samenhang bij alle drie mbo-niveaus (niveau 2 t/m 4) hetzelfde verloopt: tot inkomensdecil 8 is sprake van een verhoging van de baankans één jaar na het behalen van het diploma, daarna een daling. Over het algemeen (tot inkomensdecil 8) geldt dus: hoe hoger het huishoudinkomen, hoe hoger de baankans van mbo'ers een jaar na het behalen van het diploma. Gediplomeerde mbo'ers uit een huishouden met een laag

inkomen hebben de kleinste baankans. Dit geldt vooral voor gediplomeerden met ouders die als belangrijkste inkomensbron een uitkering hebben. Zij hebben, gecorrigeerd voor het inkomen en het opleidingsniveau van de ouders, minder vaak werk één jaar na het behalen van het diploma (Bisschop *et al.*, 2020).

Vanaf inkomensdecil 9, dus bij de twee hoogste inkomensgroepen, zien we in dit landelijke onderzoek een daling in de baankans een jaar na het behalen van het diploma. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat kinderen van de allerrijkste ouders niet de (financiële) noodzaak ervaren om direct te gaan werken, minder gemotiveerd zijn of bijvoorbeeld de ruimte hebben om na het behalen van het mbo-diploma eerst een reis te maken (Bisschop *et al.*, 2020).

De bevoorrechte positie van startende mbo'ers met ouders in de hogere inkomensgroepen zien we ook terug in het gemiddelde inkomen. Het inkomen van mbo-gediplomeerden met ouders in hogere inkomensgroepen is gemiddeld hoger dan dat van gediplomeerden met ouders in lagere inkomensgroepen, ongeacht de gevolgde mbo-opleiding en achtergrondkenmerken. Dit verschil houdt stand in de eerste jaren op de arbeidsmarkt, ook na vier jaar wordt hierin nog verschil gezien (Bisschop *et al.*, 2020).

De relatie tussen de arbeidsparticipatie van mbo'ers en het opleidingsniveau van de ouders is in het algemeen niet eenduidig. Wel is het zo dat de mbo-gediplomeerden met hbo- en wo-opgeleide ouders minder vaak werk hebben één jaar na afstuderen, na correctie voor inkomensniveau en arbeidsmarktstatus. Het verschil is 3 tot 5 procent. Mogelijk liggen hier verschillen in voorkeuren aan ten grondslag (Bisschop *et al.*, 2020).

# 5 Doorstroom van mbo'ers naar vervolgonderwijs

Na het behalen van een mbo-diploma is het niet altijd gezegd dat de gediplomeerden stoppen met het volgen van onderwijs en aan het werk gaan. Een deel doet een vervolgopleiding in dezelfde richting op een hoger niveau binnen het mbo, een ander deel doet een vervolgopleiding in een andere richting en ook gaan er gediplomeerde mbo'ers naar het hoger beroepsonderwijs (hbo).

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de doorstroom van mbo'ers naar vervolgonderwijs, waarbij de bevindingen uit het Rotterdamse onderzoek naast de landelijke literatuur worden gelegd.

## 5.1 Rotterdams beeld

Uit het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen van gediplomeerde mbo'ers blijkt dat een vijfde van de Rotterdamse gediplomeerde mbo'ers is doorgegaan met een studie op het mbo, met of zonder daarnaast te werken, en na afloop <sup>1.1.1</sup> het werk is gegaan (*mbo-route*). Ruim één op de zes heeft een vergelijkbare loopbaan als de mbo-route gevolgd, maar dan via het hbo (*hbo-route*) (Van Dun & Roode, 2020).

Niet alle mbo-gediplomeerden hebben een gelijke kans op doorleren. In het Rotterdamse onderzoek zien we dat gediplomeerden op niveau 1 en 2 en jongere mbo'ers (jonger dan 27 jaar) relatief vaak kiezen voor verder leren op het mbo. Vooral mannen met een diploma in de richting 'economie' kiezen vaak voor doorleren op het mbo. Ook tweede generatie migranten met een mbo-diploma studeren relatief vaak door op het mbo (Van Dun & Roode, 2020).

Vanuit het mbo geeft een mbo-4-diploma toegang tot het hoger beroepsonderwijs (hbo). In het Rotterdamse onderzoek wordt gevonden dat gediplomeerden in de richting 'economie', vrouwen, 27-minners en tweede generatie migranten relatief vaak verder studeren op het hbo. Dit geldt ook voor gediplomeerden uit een huishouden met een lager inkomen (tot maximaal 110% van het sociaalminimum). Zij studeren vaker door op het hbo dan degenen uit een huishouden met een hoger inkomen (Van Dun & Roode, 2020).

In dit hoofdstuk zullen de bevindingen uit het Rotterdamse onderzoek naast de landelijke literatuur worden gelegd.

## 5.2 Landelijk beeld

### 5.2.1 Doorstroom binnen het mbo

#### Motieven om door te leren

Het SCP heeft landelijk onderzoek gedaan naar de motieven van mbo-studenten (van niveau 2, 3 en 4) om door te leren. Uit dit onderzoek blijkt dat de helft van de mbo-studenten graag verder wil leren op het mbo of hbo. Een deel van hen wil dit aansluitend aan de huidige opleiding doen, een ander deel wil dat in een latere fase doen (Turkenburg & Vogels, 2017).

Mbo-studenten die direct na hun huidige opleiding verder willen leren (op het mbo of hbo), geven als belangrijkste redenen hiervoor aan dat ze graag een diploma op een hoger niveau willen halen (64%), uit interesse, omdat ze zich graag verder willen blijven ontwikkelen (57%) en omdat ze met een hoger diploma meer kans denken te maken op werk (46%).



Met name mbo-4 studenten zeggen relatief vaak te willen doorleren omdat ze een diploma op een hoger niveau willen halen of om hiermee hun baankans te vergroten (Turkenburg & Vogels, 2017).

De groep mbo'ers die niet direct, maar in een latere fase verder wil leren, zegt dit vooral te willen gaan doen uit interesse, omdat ze zich graag willen blijven ontwikkelen (62%), omdat ze met een hoger diploma meer kans maken op werk (37%), omdat ze misschien ooit graag ander werk willen doen (35%) en omdat ze graag een diploma op een hoger niveau willen halen (34%) (Turkenburg & Vogels, 2017).

Mbo-studenten die niet van plan zijn om door te leren geven hiervoor als belangrijkste redenen dat ze liever in de praktijk leren (50%), dat ze het behaalde diploma mooi genoeg vinden (28%), dat nóg een opleiding te duur is (27%) en ze geen zin hebben in een vervolgopleiding (22%) (Turkenburg & Vogels, 2017).

### **Doorstroom binnen het mbo naar opleidingskenmerken**

Een van de pijlers van het Nederlandse onderwijsbeleid is het idee dat jongeren door het stapelen van opleidingen zich omhoog moeten kunnen werken (SER, 2019). Wat de kans op doorleren betreft, zien we duidelijke verschillen naar opleidings- en achtergrondkenmerken.

Uit landelijke cijfers van het CBS blijkt dat een aanzienlijk deel van de mbo'ers doorstroomt naar vervolgonderwijs. Dit betreft bijna altijd onderwijs op een hoger niveau: van degenen die in 2018 een mbo-diploma op entreeniveau behaalden, is 70 procent doorgestroomd naar vervolgonderwijs op een hoger mbo-niveau. Ook als ze met een mbo-2 of mbo-3 diploma al een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt hebben behaald, leren veel mbo'ers door op een mbo-opleiding van een hoger niveau. Van de gediplomeerden op mbo-2 niveau is 52 procent doorgestroomd naar een hoger mbo-niveau en 28 procent van de mbo-3 gediplomeerden is doorgestroomd naar mbo-4 niveau. Van de mbo-4 gediplomeerden is

34 procent doorgestroomd naar het hbo (CBS Statline, 2020).

Gediplomeerden van de bol-leerweg stapelen duidelijk meer binnen het mbo dan gediplomeerden van de bbl-leerweg. Na het behalen van een mbo-niveau 2 diploma tijdens het studiejaar 2018/'19, stroomde 61 procent van de mbo-bol gediplomeerden tegenover 37 procent van de mbo bbl-gediplomeerden door naar een hoger mbo-niveau. Van de mbo-3 gediplomeerden stroomt 39 procent van de bol-gediplomeerden door naar een hoger niveau tegenover 17 procent van de bbl-gediplomeerden. Bol-gediplomeerden kiezen dus eerder voor een vervolgstudie, terwijl bbl-gediplomeerden relatief vaak aan het werk gaan na het behalen van het diploma (CBS Statline, 2020).

Wanneer we kijken naar verschillen tussen opleidingsrichtingen, valt op dat mbo-2 gediplomeerden in de richting 'zorg en welzijn' relatief vaak doorstromen naar een hoger mbo-niveau (58%).

Onder mbo-gediplomeerden uit de richtingen 'landbouw' (45%), 'techniek' (48%) en 'economie' (50%) is dit percentage lager. Van de mbo-3 gediplomeerden stromen gediplomeerden uit de richting 'economie' (39%) het vaakst door naar een hoger mbo-niveau. Onder mbo-3 gediplomeerden uit de richtingen 'landbouw' (22%), 'techniek' (24%) en 'zorg en welzijn' (25%) is dit percentage duidelijk lager (CBS Statline, 2020).



### **Doorstroom binnen het mbo naar achtergrondkenmerken**

Vooraf jongeren tot 25 jaar stapelen veel binnen het mbo, bij oudere mbo'ers komt dit minder voor. Ook vrouwen stromen wat vaker door binnen het mbo dan mannen. Na het behalen van een diploma op het tweede mbo-niveau tijdens het studiejaar 2018/'19, stroomde 57 procent van de vrouwen tegenover 48 procent van de mannen door naar een hoger niveau. In totaal leerde 59% van de vrouwen en 50% van de mannen verder op het mbo, een klein percentage mbo-geplomeerden volgt dus een mbo-opleiding op hetzelfde niveau, maar in een andere richting. Met name vrouwelijke mbo-2 geplomeerden van de richting 'zorg en welzijn' kiezen vaak voor een vervolopleiding op een hoger mbo-niveau (60% van de vrouwen versus 55% van de mannen). Een van de verklaringen voor dat dat vrouwelijke geplomeerden van mbo-niveau 2 in de richting 'zorg en welzijn' onvoldoende doorstromen naar de arbeidsmarkt, waar in de Rotterdamse motie aandacht voor werd gevraagd, is dat deze groep relatief vaak doorleert binnen het mbo in plaats van direct de arbeidsmarkt opgaat (CBS Statline, 2020). Mogelijk zijn de ongunstige arbeidsmarktperspectieven na een mbo-2 opleiding in de richting 'zorg en welzijn' een belangrijk motief voor deze groep om verder te leren.

Het beeld dat vrouwen na het behalen van het diploma vaker doorleren op het mbo dan mannen zien we binnen alle opleidingsrichtingen op mbo-2 niveau. De bevinding uit het Rotterdamse onderzoek dat vooral mannen met een diploma in de richting 'economie' vaak kiezen voor doorleren op het mbo zien we niet terug in recente landelijke cijfers. Landelijk zien we dat 47 procent van de mannelijke mbo-2 geplomeerden uit de richting 'economie' kiest voor een vervolopleiding op het mbo op een hoger

niveau, tegenover 55 procent van de vrouwen. In totaal leert 49% van de mannen en 56% van de vrouwelijke mbo-2 economie geplomeerden door binnen het mbo (CBS Statline, 2020).

Mannen en vrouwen die al een mbo-3-diploma hebben, stromen ongeveer even vaak door binnen het mbo (beide ruim 30 procent). Vrouwen stromen iets vaker dan mannen door naar een opleiding op mbo-4 niveau; jongens kiezen iets vaker voor een (andere) opleiding binnen mbo-3.

Wanneer we kijken naar verschillen naar geslacht binnen de verschillende opleidingsrichtingen, valt op dat binnen de richtingen 'techniek' (30% versus 23%) en 'groen' (29% versus 17%) vrouwen wat vaker dan mannen doorleren op een hoger mbo-niveau. In de richting 'zorg' zien we het tegenovergestelde: 23 procent van de vrouwelijke mbo-3 geplomeerden in de richting 'zorg' leert verder op een hoger mbo-niveau tegenover 34 procent van de mannen. Voor de richting 'economie' zijn hierin geen duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen (beide rond de 39% doorstroom (CBS Statline, 2020).

Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond stromen relatief vaak door binnen het mbo. Na het behalen van een mbo-2 diploma stroomt 58 procent van de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond door naar een hoger mbo-niveau, onder mbo'ers zonder migratieachtergrond of met een westerse migratieachtergrond is dit ongeveer 50 procent. Van de mbo-3 geplomeerden stroomt 38 procent van de mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond door naar een hoger mbo-niveau, tegenover 27 procent van de mbo'ers zonder migratieachtergrond en 28 procent van de mbo'ers met een westerse migratieachtergrond (CBS Statline, 2020).

Tabel 5.1 Door- en uitstroom van mbo'ers jonger dan 25 jaar naar leerweg, 2018/'19 op 2019/'20

	Entree-op- leiding	Mbo-2	Mbo-3	Mbo-4	Hbo	Overig onderwijs	Niet in onderwijs
<b>Diploma behaald in 2018/'19</b>							
Entreeopleiding	0%	66%	3%	1%	0%	0%	30%
Mbo niveau 2	0%	2%	38%	14%	0%	0%	46%
Mbo niveau 3	0%	0%	3%	28%	0%	0%	67%
Mbo niveau 4	0%	0%	0%	2%	34%	0%	63%
<b>Bol</b>							
Entreeopleiding	0%	73%	3%	1%	0%	0%	23%
Mbo niveau 2	0%	2%	39%	22%	0%	0%	37%
Mbo niveau 3	0%	0%	3%	39%	0%	0%	57%
Mbo niveau 4	0%	0%	0%	2%	40%	0%	57%
<b>Bbl</b>							
Entreeopleiding	0%	41%	2%	0%	0%	0%	57%
Mbo niveau 2	0%	1%	35%	2%	0%	0%	62%
Mbo niveau 3	0%	0%	3%	17%	0%	0%	79%
Mbo niveau 4	0%	0%	0%	2%	6%	0%	92%

Bron: CBS, Statline, 2020.

Tabel 5.2 Door- en uitstroom van mbo'ers jonger dan 25 jaar naar geslacht, 2018/'19

	Entree-op- leiding	Mbo-2	Mbo-3	Mbo-4	Hbo	Overig onderwijs	Niet in onderwijs
<b>Diploma behaald in 2018/'19</b>							
Entreeopleiding	0%	66%	3%	1%	0%	0%	30%
Mbo niveau 2	0%	2%	38%	14%	0%	0%	46%
Mbo niveau 3	0%	0%	3%	28%	0%	0%	67%
Mbo niveau 4	0%	0%	0%	2%	34%	0%	63%
<b>Jongens</b>							
Entreeopleiding	0%	63%	3%	1%	0%	0%	33%
Mbo niveau 2	0%	2%	38%	10%	0%	0%	50%
Mbo niveau 3	0%	1%	4%	28%	0%	0%	66%
Mbo niveau 4	0%	0%	1%	2%	36%	0%	61%
<b>Meisjes</b>							
Entreeopleiding	0%	71%	2%	1%	0%	0%	26%
Mbo niveau 2	0%	1%	37%	20%	0%	0%	41%
Mbo niveau 3	0%	0%	2%	29%	0%	0%	69%
Mbo niveau 4	0%	0%	0%	2%	32%	0%	65%

Bron: CBS Statline, 2020.

### **Vroegtijdig schoolverlaten**

Mbo-niveau 1opleidingen(entreeopleidingen) bieden geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Wettelijk gezien dienen gediplomeerden tot 18 jaar van deze opleidingen dus nog een opleiding te volgen om een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt te behalen. Uit landelijke cijfers van het CBS blijkt dat dertig procent van de gediplomeerden met een entreeopleiding niet rechtstreeks doorstroomt in het vervolgonderwijs (CBS Statline, 2020). Officieel zijn dit voortijdige schoolverlaters (indien jonger dan 23 jaar), omdat zij nog geen startkwalificatie hebben gehaald. Het zijn wel gediplomeerden, maar gediplomeerden van een opleiding die onvoldoende voorbereidt voor een overgang naar de arbeidsmarkt (Meng *et al.*, 2017).

Onder gediplomeerden met een bbl opleiding komt voortijdig schoolverlaten veel vaker voor dan onder gediplomeerden met een bol opleiding (57% versus 23%). Dit heeft te maken met de leeftijd. Ook komt voortijdig schoolverlaten bij jongens vaker voor dan bij meisjes (33% versus 26%). Mbo-1 gediplomeerden met een westerse migratieachtergrond (43%) verlaten vaker vroegtijdig het onderwijs dan mbo'ers zonder (30%) of met een niet-westerse migratieachtergrond (29%) (CBS Statline, 2020).

Wel blijkt uit een eerder uitgevoerd landelijk onderzoek van ROA dat meer dan de helft van de niet-startgekwalificeerde mbo-1 gediplomeerden die niet rechtstreeks zijn doorgestroomd naar vervolgonderwijs, van plan zijn om alsnog een vervolgopleiding te gaan volgen, maar dat ze nog niet weten of welke termijn en welke opleiding. Ruim een kwart geeft aan niet van plan te zijn om nog een vervolgopleiding te volgen. Het hoogste percentage is daarbij te vinden onder de mbo-bbl gediplomeerden (29%), voor de gediplomeerden van het mbo-bol is dit 25 procent (Meng *et al.*, 2017).

### **Succes in de vervolgopleiding op het mbo**

In een landelijk onderzoek door ROA is aan mbo-ge-diplomeerden die doorstromen naar een vervolgo-pleiding op het mbo gevraagd hoe zij de aansluiting beoordelen tussen de voltooide mbo-opleiding en de vervolgopleiding op het mbo. Voor de mbo-gediplo-meerden van opleidingsniveaus 1, 2 en 3 geldt dat het aandeel gediplomeerden dat de aansluiting op het vervolgonderwijs in het mbo als redelijk tot goed beoordeelt rond de 80 procent ligt, dit geldt zowel voor de bol als bbl leerweg. Bol-1 gediplomeerden (83%) en bbl-1 gediplomeerden (90%) zijn nog iets positiever over de aansluiting op de vervolgopleiding (Bles & Meng, 2018).

Om meer inzicht te krijgen in het succes in de ver-volgopleiding heeft het ROA ook onderzocht welk deel van de jongeren op moment van enquêtering (ongeveer anderhalf jaar na het behalen van het di-ploma) de vervolgopleiding (voortijdig) heeft verlaten. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen studiewisse-laars (gestopt met de studie maar meteen met een andere begonnen) en netto uitval (verdwenen uit het vervolgonderwijs). Het aantal studiewisselaars onder mbo-gediplomeerden van het mbo op niveau 1, 2 en 3 is laag (1 tot 2 %), dit geldt zowel voor de bol als bbl leerweg. Alleen onder de bol-1 gediplomeerden is dit percentage iets hoger (3%) Bles & Meng, 2018). De netto uitval in de vervolgopleiding is 5 procent voor mbo-bol-1 gediplomeerden en 4 procent voor de mbo-2 bol en mbo-3 bol gediplomeerden; voor gedi-plomeerden uit de bbl leerweg is het percentage uit-val nog iets lager (4% voor bbl-1, 3% voor bbl-2 en 2% voor bbl-3 gediplomeerden) (Bles & Meng, 2018).

Over het geheel kan dus geconcludeerd worden dat de mbo-gediplomeerden die kiezen voor een vervolg-opleiding op het mbo hierin succesvol zijn.



### 5.2.2 Doorstroom naar het hbo

Uit recente landelijke cijfers van het CBS blijkt dat 34 procent van de mbo-4 gediplomeerden rechtstreeks doorstroomt naar het hbo. Het percentage directe doorstromers is de afgelopen jaren iets gedaald (CBS Statline, 2020; Inspectie van het Onderwijs, 2020).

#### **Motieven en belemmeringen om door te studeren**

Uit landelijk onderzoek van ReseachNed blijkt dat de belangrijkste redenen van mbo'ers om door te stromen naar het hbo motivatie, interesse en baankans zijn (Mulder *et al.*, 2018).

Ook in landelijk onderzoek door SER zien we dat de belangrijkste reden die mbo-gediplomeerden noemen om van het mbo naar het hbo te gaan de wens is om verder te studeren, zichzelf verder te ontwikkelen en meer kennis op te doen. Ook het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt, het vergroten van de kans op een betere baan met een hoger salaris, is een reden om van het mbo door te stromen naar het hbo (SER, 2019)

Daarnaast speelt ook het negatieve imago van het mbo en het taboe op ambitie binnen het mbo een rol. Alle imagocampagnes ten spijt kampt het mbo nog steeds met een vrij negatief imago. Het mbo wordt gezien als een plek voor vroegtijdige schoolverlaters die nog net voldoende startkwalificaties hebben opgedaan, of als een plek die je het liefst zo snel mogelijk inruilt voor een vervolgopleiding op het hbo. Dit is niet alleen het overheersende beeld bij volwassenen: ook de mbo-studenten zelf denken er zo over. In een landelijk onderzoek onder mbo-4 studenten geeft meer dan 80 procent van de ondervraagden aan direct na de mbo-opleiding te willen doorstromen naar het hbo (Noten, 2018). Een derde van de mbo-4 gediplomeerden doet dit ook daadwerkelijk (CBS Statline, 2020).

Het idee dat je met een hbo-opleiding meer kans op een goede baan en dito salaris hebt, lijkt hierbij de doorslag te geven, al klopt dat beeld niet altijd: Er zijn steeds meer mbo-opleidingen die betere arbeidsmarktkansen bieden dan hbo-opleidingen. Aan vakmensen is immers groot gebrek. Dat mbo-studenten weinig besef hebben van hun gunstige perspectieven, komt mogelijk doordat zij nauwelijks praten met klasgenoten of docenten over ambities en carrière-mogelijkheden. Binnen de schoolmuren rust een soort taboe op ambitie (Noten, 2018).

'Financiën' is de belangrijkste reden voor een leerling uit het mbo is om af te zien van doorstroom naar het hbo. Binnen deze categorie lijken vooral de studieleening en de angst om de studie niet te kunnen betalen mee te spelen (Mulder & Cuppen, 2018).

Ook in een landelijk onderzoek door SER, worden zorgen over de financiële gevolgen van het deelnemen aan een vervolgopleiding genoemd als belangrijke belemmering om door te studeren op het hbo, evenals een informatietekort. Met name mbo-gediplomeerden wijzen erop dat er veel onduidelijkheid heerst over verschillende financiële aspecten die te maken hebben met het doorstromen naar het hoger onderwijs. Veel mbo'ers zijn van mening dat de informatievoorziening vanuit de onderwijsinstellingen over de inhoud van mogelijke vervolgopleidingen veel beter kan, dit geldt ook voor de arbeidsmarktkansen van deze opleidingen. Specifiek wordt daarbij aangegeven dat vooral kinderen van migranten de juiste middelen en informatie ontberen om een (goede) keuze voor een vervolgopleiding te kunnen maken. Ook zijn mbo-gediplomeerden bezorgd over de hoge uitval na het maken van een start in het hoger onderwijs (SER, 2019).

### **Succeskanen op het hbo en redenen voor uitval**

Jammer genoeg verloopt het vervolg op het hbo zeker niet altijd succesvol: eenmaal op het hbo, haalt landelijk slechts de helft van de mbo'ers de eindstreep: van de mbo'ers die in 2013 naar het hbo zijn doorgestroomd, heeft 49 procent binnen 6 jaar een hbo-diploma behaald (website Onderwijs in Cijfers, 2020a).

De aansluiting mbo-hbo wordt niet altijd als goed beoordeeld: In een landelijk onderzoek door ROA, waarin aan mbo-4 gediplomeerden is gevraagd hoe zij de aansluiting beoordelen tussen de voltooide mbo-opleiding en de vervolgopleiding (veelal hbo), beoordeelt slechts 62 procent de aansluiting als redelijk tot goed. Deze cijfers betekenen dat voor ruim 1 op de 3 mbo-gediplomeerden de aansluiting matig of zelfs slecht verloopt (Bles & Meng 2018).

De verwachtingen die de mbo studenten hebben voor ze naar het hbo gaan, zijn niet overdreven hoog gespannen of onrealistisch. Ze verwachten een passende vervolgopleiding die van goed niveau is, een verwachting die slechts voor de helft van het mbo studenten uitkomt. Ook verwachtte men gemotiveerde docenten aan te treffen waarmee men meer persoonlijk contact zou hebben tijdens de studie, een verwachting die vaak niet uitkomt. Dat er binnen het hbo meer ruimte is voor zelfstandigheid en autonomie is een verwachting die doorgaans wel is uitgekomen voor de mbo studenten. Het niet uitkomen van de verwachtingen heeft vooral geleid tot negatieve reacties: studenten raakten gedemotiveerd en gingen lange tijd met tegenzin naar school. Dit leidde tot gevoelens van stress, teleurstelling en zich ongelukkig voelen en uiteindelijk tot stoppen (Mulder *et al.*, 2019).

Uit het onderzoek van ResearchNed blijkt dat voor de gediplomeerde mbo'ers de belangrijkste reden om te stoppen met de hbo-opleiding dan wel te switchen van studie de inhoud van de studie is. De lesstof is niet interessant en/of de studie is niet uitdagend genoeg. Ook is men ontevreden over de balans tussen theorie- en praktijkgericht onderwijs. Een andere

belangrijke verklaring voor stoppen met of switchen van studie heeft te maken met de aansluiting tussen het mbo en hbo. De verschillen tussen de niveaus zijn te groot en de studiebelasting op het hbo is te hoog. Ook privéomstandigheden kunnen aanleiding zijn om te stoppen met de studie. Mbo-gediplomeerden zeggen dus zowel inhoudelijk als qua niveau en tempo niet goed voorbereid te zijn op de hbo-opleiding. Studenten met een mbo-achtergrond en een migratieachtergrond geven significant vaker aan een verkeerde studiekeuze te hebben gemaakt en/of dat de studie te zwaar is (Mulder *et al.*, 2019).

### **Doorstroom naar het hbo en succeskanen naar opleidings- en achtergrondkenmerken**

Niet alle mbo-4 gediplomeerden hebben een gelijke kans om door te stromen naar het hbo en zijn daar even succesvol, blijkt ook uit landelijk onderzoek.

De kans op doorstroom naar het hbo verschilt per opleidingsrichting, leerweg en ook naar achtergrondkenmerken. Groepen die relatief meer instromen zijn gediplomeerden van de richting 'economie', mbo bol-gediplomeerden, gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond, mannen, gediplomeerden uit gezinnen met een midden of laag inkomen en studenten van wie tenminste één ouder hoogopgeleid is. Ook wanneer er rekening gehouden wordt met alle kenmerken tegelijk (in multivariate regressiemodellen) blijven deze verschillen bestaan. Met als uitzondering het verschil naar inkomen (website Onderwijs in Cijfers, 2017 en 2020).

Hieronder wordt wat dieper ingegaan op enkele verschillen naar achtergrondkenmerken voor wat betreft de kans op doorstroom naar het hbo en de succeskanen in het hbo.

### Verschillen naar richting

Net als in het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen van mbo'ers, zien we ook in de landelijke cijfers van het CBS dat mbo-4 gediplomeerden uit de richting 'economie' het vaakst doorstromen naar het hbo. Mannen doen dit iets vaker

dan vrouwen (44% versus 42%). Ook stromen mannen uit de richtingen 'landbouw' (39%) en 'zorg en welzijn' (32%) relatief vaak door naar het hbo, vrouwen doen dit duidelijk vaak (beide 28% resp. 27%) (CBS Statline, 2020).

Tabel 5.3 Directe doorstroom naar hbo van mbo-4-gediplomeerden naar mbo-sector, 2019<sup>1</sup>

	Totaal	Jongens	Meisjes
<b>Totaal richtingen <sup>2)</sup></b>	34%	36%	32%
<b>Richting</b>			
Economie	43%	44%	42%
Landbouw	33%	39%	28%
Techniek	29%	28%	31%
Zorg & Welzijn	28%	32%	27%

<sup>1</sup> Jongeren die in studiejaar 2018/'19 een mbo-4 diploma haalden en in studiejaar 2019/'20 een hbo-opleiding deden.

Bron: CBS, Statline, 2020.

Ook in de meest recente Staat van het Onderwijs wordt vermeld dat mbo-gediplomeerden in de richting 'economie en administratie' het vaakst doorstromen naar het hbo (54 procent), waarschijnlijk omdat de baankansen in deze sector lager liggen. Gediplomeerden in de richting 'mobiliteit en voertuigen' stromen het minst door (16 procent). Dit heeft te maken met de praktische insteek van de opleidingen in de betreffende sector en de beperkte beschikbaarheid van verwante opleidingen in het hbo (Inspectie van het Onderwijs, 2020).

De doorstroom van mbo-economie van hbo-economie verloopt echter lang niet altijd vlekkeloos: van alle mbo richtingen kent de overgang van mbo-economie naar hbo-economie de meeste uitval en switch in het eerste jaar: ongeveer de helft valt uit of switcht van studierichting. Ook vallen mbo-economiestudenten vaker uit in andere soorten hbo-opleidingen (ResearchNed, 2018 en 2019). Verschillen tussen studenten op basis van etniciteit, vooropleidingscijfers of inkomen van de ouders verklaren deze verschillen niet (Mulder & Cuppen, 2018).

### Verschillen naar leerweg

Mbo-4 gediplomeerden van de bol leerweg kiezen er veel vaker voor om door te studeren op het hbo dan

mbo-gediplomeerden van de bbl leerweg (40% versus 6%) (CBS Statline, 2020)

Mbo-bol en mbo-bbl gediplomeerden zijn even tevreden over de aansluiting op het hbo: uit landelijk onderzoek van ROA blijkt dat ruim 60 procent van de mbo-4 bol en -bbl gediplomeerden de aansluiting op de vervolgopleiding redelijk tot goed beoordeelt. De netto uitval op het hbo is ongeveer gelijk. Wel wisselen bol-gediplomeerden in het vervolgonderwijs vaker van studie dan bbl-gediplomeerden. Van de mbo-4 bol gediplomeerden die verder zijn gaan leren wisselt nog 5 procent van studie, van de mbo-bbl gediplomeerden (nagenoeg) niemand (1%) (Bles & Meng, 2018).

### Verschillen naar geslacht

In tegenstelling tot het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen, waarin werd gevonden dat vrouwen vaker kiezen voor een vervolgopleiding op het hbo dan mannen, blijkt uit landelijke cijfers het tegenovergestelde: landelijk stromen mannen met een mbo-diploma op niveau 4 wat vaker door naar het hbo dan vrouwen (41% versus 37%) (CBS Statline, 2020).

Over het algemeen zijn vrouwen wat succesvoller op het hbo dan mannen, maar de verschillen zijn niet groot. Wanneer we kijken naar de landelijke percentages uitval in het eerste jaar op het hbo onder mbo-4-bol gediplomeerden, zien we dat 20 procent van de mannen en 18 procent van de vrouwen uitvalt (Website Onderwijs in cijfers, 2020). Er is echter geen verschil in uitval tussen mannen en vrouwen als tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de andere kenmerken (website Onderwijs in Cijfers, 2016).

### Verschillen naar migratieachtergrond

Net als in het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsloopbanen zien we ook landelijk dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (43%) duidelijk vaker kiezen voor een opleiding aan het hbo dan mbo'ers zonder migratieachtergrond (32%) of met een westerse achtergrond (34%) (CBS Statline, 2020).

Tabel 5.4 Doorstroom van mbo-4 naar hbo (2018/'19 naar 2019/'20), naar migratieachtergrond

Migratieachtergrond	Doorstroom naar hbo
Totaal migratieachtergrond	34%
Zonder migratieachtergrond	32%
Westerse migratieachtergrond	34%
Niet-westerse migratieachtergrond	43%

Bron: CBS, Statline, 2020.

Het feit dat mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond, met name tweede generatie migranten, relatief vaak doorstromen naar het hbo heeft mogelijk te maken met ambitie en groepsdruk.

'Migranten hadden meestal weinig kansen in hun land van herkomst, ook in het onderwijs. De eerste generaties komen naar een nieuw land om zichzelf te verbeteren, maar ze reiken natuurlijk maar tot een bepaalde hoogte. Ze dragen het migratieproject over op kinderen. Die moeten vervolmaken wat de ouders nog niet gelukt is. Immigrant optimisme noemen ze dat.'

Aldus hoogleraar diversiteit & onderwijs Maurice Crul van de Vrije Universiteit. Ook de vroege selectie in het Nederlandse onderwijs kan een rol spelen: al op twaalfjarige leeftijd moet iedereen voorsorteren op universiteit, hogeschool of mbo. Voor jongeren met een migratieachtergrond komt dat wel eens te vroeg (website Punt Avans, 26 februari 2016).

Eenmaal in het hbo beland, zijn de mbo'ers van niet-westerse komaf echter duidelijk minder succesvol, blijkt uit landelijke cijfers. In het eerste jaar op het hbo valt 21 procent van de mbo-4 bol gediplomeerden met een niet-westerse achtergrond uit, tegenover 19 procent van de mbo'ers zonder migratieachtergrond of met een westerse migratieachtergrond (website Onderwijs in Cijfers, 2016).

Van de doorstromers met een niet-westerse achtergrond die in 2011 met een voltijdse hbo-opleiding begonnen, had 29 procent na vijf jaar een diploma op dit niveau. Van medestudenten zonder migratieachtergrond was dit 52 procent. Ook als rekening wordt gehouden met andere achtergrondkenmerken van deze groep, zoals het geslacht, het huishoudensinkomen, de samenstelling van het gezin en het opleidingsniveau van de ouders, blijft een verschil bestaan (website CBS, 24 januari 2018).



Uit landelijk onderzoek door ResearchNed bleek dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond 75 procent meer kans hebben om uit te vallen of te switchen dan studenten zonder migratieachtergrond, waarbij rekening is gehouden met kenmerken zoals de soort studie en het opleidingsniveau van de ouders (Mulder & Cuppen, 2018).

### **Verschillen naar sociaaleconomische situatie**

Ook de sociaaleconomische achtergrond van studenten blijkt ertoe te doen. In het Rotterdamse onderzoek naar onderwijsarbeidsmarktopbanen werd gevonden dat mbo-gediplomeerden uit een huishouden met een lager inkomen (tot maximaal 110% van het sociaalminimum) vaker doorstudeerden op het hbo dan degenen uit een huishouden met een hoger inkomen.

Deze bevinding wordt in landelijk onderzoek bevestigd. De landelijke doorstroom van mbo naar hbo in 2016 is hoger onder mbo-bol voltijd gediplomeerden uit een huishouden in de laagste inkomensgroep (41%) dan onder mbo-bol gediplomeerden uit een huishouden uit de hoogste (40%) en middelste (38%) inkomensgroep (website Onderwijs in Cijfers, 2017).

Bij de hogere kans op doorstroom speelt mogelijk de aanvullende beurs een rol. Studenten van wie de ouders een laag inkomen hebben, kunnen

hiervoor in aanmerking komen (website CBS, 24 januari 2018). Mbo 4-bol gediplomeerden met ten minste één hoogopgeleide ouder stromen vaker door naar het hbo dan mbo 4-bol gediplomeerden zonder hoogopgeleide ouders. In 2016 stroomde 45 procent van de mbo-bol gediplomeerden met hoogopgeleide ouder(s) door en 38 procent van de gediplomeerden zonder hoogopgeleide ouders (website Onderwijs in Cijfers, 2017).

De uitval in het eerste jaar van het hbo is hoger onder mbo'ers zonder hoogopgeleide ouders en onder mbo'ers uit gezinnen met een laag huishoudinkomen.

Ruim 20 procent van de mbo-gediplomeerden uit een gezin met een laag of middeninkomen valt uit in het eerste jaar op het hbo tegenover 17 procent van de mbo-gediplomeerden uit een gezin met een hoog inkomen (website Onderwijs in Cijfers, 2016).

Wanneer ouders niet hoog opgeleid zijn, dan hebben studenten een hogere kans op uitval, ongeacht hun studieprestaties of hun etniciteit. Van de mbo-gediplomeerden zonder hoogopgeleide ouder viel in 2015 20 procent uit in het eerste jaar op het hbo, voor de mbo studenten met ten minste één hoogopgeleide ouder was dit 17 procent. Dit verschil wordt niet verklaard door andere kenmerken zoals migratieachtergrond, geslacht en inkomen (website Onderwijs in Cijfers, 2016).



## 6 Bronnen

Bakens, J., Bijlsma, I., Dijksman, S., Fouarge, D., & Lombaerde, G. de (2019). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024. Research Centre for Education and the Labour Market. ROA Reports, Nr. 007.

Bisschop, P., Zwetsloot, J., Weel, B. ter, Kesteren, J. van (2020). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht. SEO.

Bles, P. & Meng, C. (2018). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2017*. ROA Fact Sheet. ROA-F-2018/11. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Maastricht University. School of Business and Economics.

Boom, J. de, Wensveen, P. van, Roode, A.L. & Graaf, P.A. de (2019a). Basismonitor Onderwijs Nationaal Programma Rotterdam Zuid 2019. Risbo, Erasmus Universiteit. OBI, gemeente Rotterdam.

Boom, J. de, Wensveen, P. van, Roode, A.L. & Graaf, P.A. de (2019b). *Basismonitor Onderwijs, Nationaal Programma Rotterdam Zuid. (School) loopbanen*. Risbo, Erasmus Universiteit. OBI, gemeente Rotterdam.

Brakel, M. van den *et al.* (2020). Emancipatiemonitor 2020. CBS, SCP. Den Haag.

Breeschoten, L. van (2019). Combining a Career and Childcare The Use and Usefulness of Work-Family Policies in European Organizations/Het Combineren van een Carrière en een Gezin. Gebruik en Gevolgen van Werk-Familiebeleid in Europese Organisaties (met een samenvatting in het Nederlands). Proefschrift. Universiteit Utrecht.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2020). Emancipatiemonitor 2020. <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/>

Dun, L. van & Roode, A. (2020). Loopbanen van mbo-gediplomeerden in Rotterdam Onderwijs- en arbeidsparticipatie in kaart gebracht 6 jaar na het afstuderen aan een mbo-opleiding. Gemeente Rotterdam, Onderzoek & Business Intelligence (OBI).

Hoogwerf, T.C. (Leefbaar Rotterdam), Versnel, T.B. (VVD), Eskes, E.C. (CDA) & Engberts, G.J. (PvdA) (2020). Motie economische zelfredzaamheid MBO-scholieren. Gemeente Rotterdam.

Inspectie van het Onderwijs (2020). De Staat van het Onderwijs.

Koopmans, R. (2019). Achterblijvende integratie van moslimmigranten, discriminatie of cultuur? De integratie van moslimmigranten blijft achter. Discriminatie? Ja, ook. Maar het ligt vooral aan hun cultuur, zegt socioloog Ruud Koopmans. Artikel in Trouw van 3 maart 2019 (nummer 10).

Meng, C., & Bles, P. (2017). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016. Feiten en cijfers. Research Centre for Education and the Labour Market. ROA Fact Sheets, Nr. 002, ROA-F-2017.

Meng, C., Bles, P., Veth, J., Huijgen, T., & Levels, M. (2017). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016. Research Centre for Education and the Labour Market. ROA Reports, Nr. 007.

Merens, A., Bucx, F. & Meng, C. (2017). Eerste treden op de arbeidsmarkt. Den Haag; SCP.

Merens, A. & Bucx, F. (2018). Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.

Mulder, J. & Cuppen, J. (2018). Verbeterde aansluiting mbo-hbo. Wat werkt? ResearchNed. Nijmegen.

Mulder, J., Ramakers, C., Broek, A. van den, Brukx, D., Korte, K. de, Nas, K., Termorshuizen, T. & Wiertsema, S. (2019). Uitval van studenten met een administratieve economische mbo-opleiding in het hbo. Een kwalitatief onderzoek naar redenen van uitval en het voorkomen ervan. ResearchNed.

Noten, H (2018). Mbo'ers slecht voorbereid op toekomstige arbeidsmarkt. Onderzoek onder mbo-studenten en werkgevers. In: Werkgeven. (vakblad van AWWN) Jaargang 15. Winter 2018/2019. Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN).

SER (2019). Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019. Den Haag: SER.

Smooenburg, M. van & Allen, J. (2017). De arbeidsmarktpositie van opleidingen. ROA.

SSB (2020). Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Resultaten derde meting november 2019.

Turkenburg, M. & Vogels, R. (2017). Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs. SCP.

UWV (2017). Panteia Research to Progress (2017). UWV Arbeidsmarktanalyse 2017. UWV. Panteia Research to Progress.

### **Geraadpleegde Internetpagina's:**

CBS. Statline. Open Data (2020).

CBS (24 januari 2018). Minder mbo'ers naar hbo in afgelopen decennium. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/04/minder-mbo-ers-naar-hbo-in-afgelopen-decennium>

CBS (18 november 2019). Schoolverlater mbo-bbl heeft vaak werk. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/47/schoolverlater-mbo-bbl-heeft-vaak-werk>

Onderwijs in cijfers (2016). Doorstroom van mbo naar hbo: uitval. <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/doorstroom-van-mbo-naar-hbo/doorstroom-van-mbo-naar-hbo-uitval>

Onderwijs in cijfers (2017). Doorstroom van mbo naar hbo: achtergrondkenmerken

<https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/doorstroom-van-mbo-naar-hbo/doorstroom-van-mbo-naar-hbo-achtergrondkenmerken>

Onderwijs in cijfers (2020). Doorstroom van het mbo naar het hbo: doorstroomkansen en studiesucces over de tijd. <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/doorstroom-van-mbo-naar-hbo>

Onderwijs in cijfers (2020a). Doorstroom studenten mbo.

<https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/mbo/studenten-mbo/stromen-doorstroom-mbo>

Punt Avans, Onafhankelijk magazine van Avans Hogeschool (26 februari 2016). Ambitie en groepsdruk: allochtone mbo'ers gaan vaak naar hbo. <https://punt.avans.nl/2016/02/ambitie-en-groepsdruk-allochtone-mboers-gaan-vaak-naar-hbo-2>



## Kennis voor een sterk Rotterdams beleid

Onderzoek en Business Intelligence is een afdeling binnen de gemeente Rotterdam. De afdeling verzamelt informatie en doet onderzoek voor het maken en uitvoeren van beleid door de gemeente Rotterdam. Het onderzoek gaat over onderwerpen als gezondheid, zorg, onderwijs, re-integratie, demografie, ruimtelijke ordening en veiligheid. Soms is de gemeentelijke organisatie het onderwerp, vaker gaat het over de stad en haar bewoners. Het doel is steeds om met deze verzamelde kennis het beleid en de bedrijfsvoering van de gemeente te verbeteren.

Auteurs



A.E.M. Bus

[Rotterdam.nl](https://rotterdam.nl)



Gemeente Rotterdam