

VERKLARENDE FACTOREN VAN DE ACHTERSTAND VAN JONGEREN BIJ DE ARBEIDSMARKTOVERGANG EN INTERVENTIEMOGELIJKHEDEN

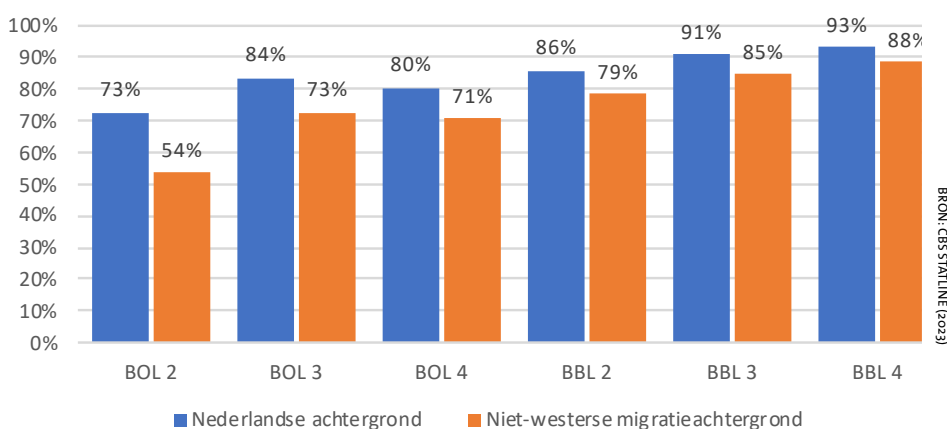
Naar een betere startpositie voor jongeren met een migratieachtergrond

Jongeren in het mbo met een migratieachtergrond hebben doorgaans een minder succesvolle overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Het duurt langer voordat zij een baan vinden en ze verdienen op uurbasis doorgaans minder ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020). Met name degenen met niet-westerse migratieachtergrond die met een BOL-diploma van niveau 2 de arbeidsmarkt opstroom ervaren een moeizamere overgang, zoals Figuur 1 laat zien. Het aandeel dat één jaar na afstuderen een baan heeft, is iets meer dan de helft, en bovendien bijna 20 procentpunt lager dan de groep met een Nederlandse achtergrond. **KOEN VAN DER VEN**

Via onderzoek voor het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) bekijken SEO Economisch Onderzoek, ResearchNed, Vrije Universiteit Amsterdam en Ruud Baarda Advies deze overgang. Wat zijn factoren die de minder goede overgang verklaren? Hoe kunnen die factoren positief beïnvloed worden? En welke initiatieven bestaan er om de overgang van deze groep jongeren te verbeteren?

VERKLARINGEN VOOR DE ACHTERSTAND

In het eerste deel van het onderzoek (Bisschop et al., 2021) stonden de mindere overgang en de verklarende factoren centraal. Daaruit bleek dat de achterstand voor een deel te verklaren is door factoren die bij de overgang naar de arbeidsmarkt min of meer vaststaan, zoals leeftijd, arbeidsmarktomstandigheden en de gekozen opleidingsrichting of leerweg. Jongeren die bijvoorbeeld kiezen voor een technische mbo-

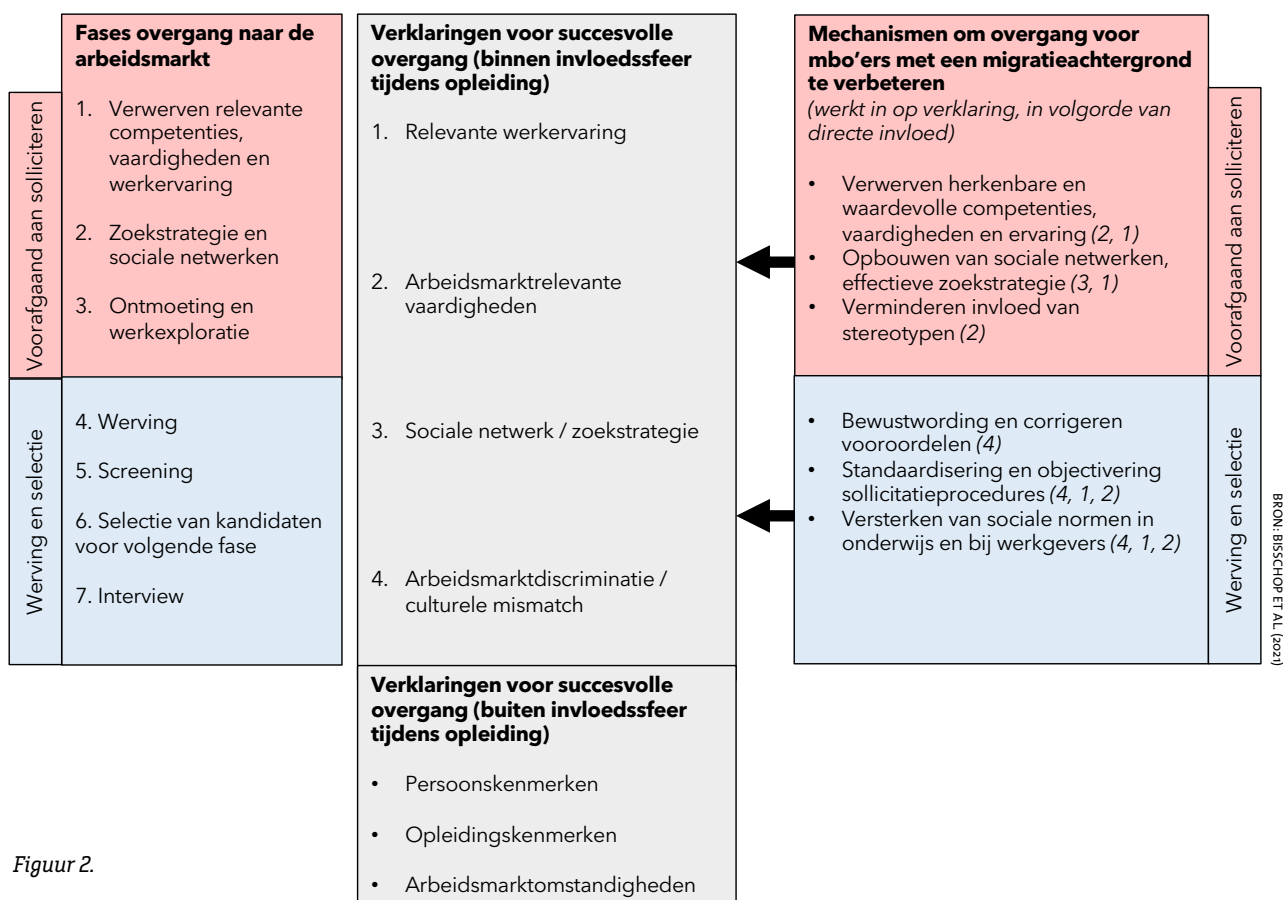


Figuur 1. Aandeel uitstroom met werk 1 jaar na afstuderen cohort 2019/2020

opleiding vinden sneller een baan dan jongeren die kiezen voor een economische/administratieve mbo-opleiding. Ook zijn de kansen op de arbeidsmarkt na een BBL-opleiding aanzienlijk groter dan na een BOL-opleiding, zoals ook Figuur 1 laat zien. Dit zijn factoren waar jongeren, mbo-instellingen, beleidsmakers op het moment van de overgang naar de arbeidsmarkt geen invloed (meer) op uit kunnen oefenen.

Op andere factoren die de achter-

stand verklaren, is wel invloed uit te oefenen. Deze factoren zijn in te delen in vier categorieën: 1) relevante werkervaring, 2) arbeidsmarktrelevante vaardigheden, 3) het sociale netwerk/de zoekstrategie en 4) arbeidsmarktdiscriminatie/culturele mismatch. Relevante werkervaring is de ervaring die mbo-studenten opdoen tijdens hun stage, (relevante) bijbaan of op de leerwerkplek. Hoe meer werkervaring hoe beter de overgang, zo blijkt uit de data. »



mogelijkheden voor een uitgebreidere zoekstrategie en/of bouwen aan arbeidsmarktrelevante vaardigheden, zoals zelfkennis en -vertrouwen en het kunnen voeren van een sollicitatiegesprek.

VERSCHILLENDE MECHANISMEN KUNNEN DE OVERGANG NAAR DE ARBEIDSMARKT ONDERSTEUNEN

Ook zijn er twee interventies met juist werkgevers als doelgroep. Training Selecteren zonder vooroordelen is een workshop die (HR-functionarissen van) organisaties bewust maakt van hun vooroordelen en die handvatten biedt om de werving en selectieprocedure te verbeteren. De gestructureerde cv-beoordeling is een experimentele methode om de invloed van vooringenomenheden van leerwerkbedrijven bij stagesollicitaties te verminderen. Deze twee interventies voor werkgevers zijn juist gericht op de fases van werving en selectie, en beide geven een oplossing voor specifiek arbeidsmarktdiscriminatie.

De laatste twee onderzochte interventies bedienen zowel jongeren als werkgevers en hebben te maken met de matching tussen beiden. PlayToWork is een matchingplatform waarbij jongeren via 'serious games' inzicht krijgen in hun soft skill profiel, wat vervolgens gekoppeld kan worden aan vacatures van werkgevers. Werkgevers kunnen via het platform in contact komen met een voor hen moeilijker te bereiken doelgroep, mbo-jongeren. Met Stagematching verzorgt de mbo-instelling de

matching tussen leerwerkbedrijf en student. Omdat deze interventies zich op zowel jongeren als werkgevers richten, zien we dat ze inhaken op zowel de fases voorafgaand aan solliciteren (bijvoorbeeld de zoekstrategie) als de fases tijdens werving en selectie. Ze proberen arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan door via matching het solliciteren objectiever te maken. Tegelijkertijd werken ze aan effectievere zoekstrategie (PlayToWork) of relevante werkervaring (via gematchte stages). Opvallend is dat door stagematching de zoekstrategie van jongeren ook negatief beïnvloed kan worden, blijkt uit het onderzoek. Omdat de matching wordt overgenomen door de mbo-school, leren de jongeren niet hoe ze succesvol moeten zoeken naar een stageplek.

OPVALLENDE RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

Een aantal zaken vallen op. De interventies gericht op jongeren zijn allemaal kleinschalig en vertonen een zekere mate van maatwerk. Dat maakt ze wendbaar, maar lastiger om op grotere schaal in te zetten. Dat geldt overigens ook voor de training aan organisaties met betrekking tot vooroordelen. Uitbreiding van deze interventies gaat gepaard met het vinden en opleiden van geschikte begeleiders/trainers. De overige interventies zijn juist breed toepasbaar en kunnen op grote schaal ingezet worden. Hier zijn geen specifieke begeleiders/trainers voor nodig. Opschaling voor deze interventies is makkelijker haalbaar.

Daarnaast zien we dat de verklarende factor van arbeidsmarktdiscriminatie opgelost kan worden door met werkgevers aan de slag te gaan. Dat kan de primaire insteek zijn van de interventie, zoals bij PlayToWork, Training Selecteren zonder vooroor-

delen, Stagematching of de gestructureerde cv-beoordeling, maar het kan ook bijvangst zijn door het verbeterde contact tussen jongeren en bedrijven. Dat is bijvoorbeeld het geval bij Netwerklunches en de Stagemakelaar, waar werkgevers hun beeld van jongeren met een migratieachtergrond kunnen bijstellen doordat ze in contact komen met deze groep jongeren.

Als laatste zien we dat voor elke van de vier verklarende factoren van de achterstand van jongeren bij de arbeidsmarktovergang een interventie is die met succes de negatieve invloed ervan kan wegnemen. Dat betekent dat een variatie aan interventies bestaat om de groep jongeren te ondersteunen. Het is aan beleidsmakers, werkgevers, mbo-scholen en de personen achter de interventies om elkaar te faciliteren om de overgang van deze kwetsbare groep te ondersteunen. Bekendheid, toegankelijkheid en bereikbaarheid van de interventies is daarbij van belang, alsook samenwerking tussen de verschillende partijen.

DE AUTEUR IS ONDERZOEKER ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT. VOOR MEER INFORMATIE MAIL [K.VANDERVEN@SEO.NL](mailto:k.vandervan@seo.nl)

Referenties

- > Bisschop, P., Kesteren, J. van, Ven, K. van der, Prevoo, T., Weel, B. ter., Muja, A., Visser, M. de, Crul, M., Essanhaji, Z. & Baarda, R. (2021) *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2021-64. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek*
- > Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek*