

# Gevolgte leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs en selectiegedrag van werkgevers

Lieselotte Blommaert – Radboud Universiteit, Nijmegen

Maarten H.J. Wolbers – Radboud Universiteit & Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

## ABSTRACT

Onderzoek naar de overgang van school naar werk gaat veelal uit van de aanbodkant van de arbeidsmarkt. De meeste empirische studies baseren zich op observaties van schoolverlaters. Er is daarentegen nauwelijks aandacht besteed aan het selectiegedrag van werkgevers. Kennis hierover kan inzicht verschaffen in de mechanismen die ten grondslag liggen aan de overwegingen en het gedrag van werkgevers bij het aannemen van nieuw personeel. In dit artikel rapporteren we over de resultaten van een veldexperiment waarin de invloed van de beroepsspecificiteit van de gevolgte opleiding van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers is onderzocht. We maken daarbij gebruik van een uniek kenmerk van het middelbare beroepsonderwijs (mbo) in Nederland, namelijk de gevolgte leerweg (bol-variant en bbl-variant). Als algemene hypothese formuleren we dat de bbl-variant van een opleiding beroepsspecifieker is - en daarmee aantrekkelijker voor werkgevers - dan de bol-variant vanwege de grotere nadruk op beroepspraktijkvorming bij de eerstgenoemde variant. De empirische resultaten laten zien dat de beroepsspecificiteit van de gevolgte opleiding van schoolverlaters geen rol speelt bij het selectiegedrag van werkgevers. Evenmin is de voorspelde invloed van de beroepsspecificiteit van de gevolgte opleiding afhankelijk van het geslacht en de migratieachtergrond van schoolverlaters, noch van het regionale arbeidsmarktperspectief. Migratieachtergrond en het regionale arbeidsmarktperspectief hebben beide zelf wel een invloed op het selectiegedrag van werkgevers. Schoolverlaters met een migratieachtergrond ontvingen minder vaak reacties van werkgevers op hun cv dan degenen zonder migratieachtergrond. Hetzelfde geldt voor schoolverlaters die een mbo-opleiding hebben gevolgd in een regio met een hoge jeugdwerkloosheid.

Onderzoek naar het belang van beroepsonderwijs bij de overgang van school naar werk gaat vaak uit van de aanbodkant van de arbeidsmarkt. De meeste empirische studies baseren zich op observaties van individuen, ofwel schoolverlaters, hun opleidingskwalificaties en andere hulpbronnen, en kenmerken van de baan die zij uitoefenen (zie bijvoorbeeld Müller & Gangl, 2003; Wolbers, 2007; Brzinsky Fay, 2007; De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2014). Er is nauwelijks aandacht besteed aan het selectiegedrag van werkgevers (Gangl, Müller & Raffe, 2003; Bills, Di Stasio & Gërxhani, 2017). Uitspraken over de voorkeuren en praktijken van werkgevers ten aanzien van hun aannamebeleid zijn over het algemeen gebaseerd op het resultaat hiervan - in termen van arbeidsmarkttuitkomsten van schoolverlaters - in plaats van directe observaties van deze voorkeuren en gedragingen. Er is daarom weinig bekend over de factoren die het feitelijke selectiegedrag van werkgevers bepalen, bijvoorbeeld waarom ze de ene kandidaat kiezen boven de andere bij een vacature, en welk gewicht ze toekennen aan verschillende kenmerken van kandidaten. Bovendien is het onbekend hoe het selectiegedrag van werkgevers bij toetreders op de arbeidsmarkt verschilt vergeleken met werkzoekenden met arbeidsmarktervaring.

Kennis over deze kwesties kan inzicht verschaffen in de mechanismen die ten grondslag liggen aan de overwegingen en het gedrag van werkgevers bij het aannemen van nieuw personeel. Voor beleidsmakers die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling is dit belangrijke informatie, om zo de kansen voor werkzoekenden (schoolverlaters, maar ook herintreders) te vergroten. Bijvoorbeeld door (re)integratie-instrumenten in te zetten waarvan verwacht mag worden dat deze het meest effectief zijn. In dit artikel presenteren we de resultaten van een Nederlands onderzoek waarin de invloed van de beroepsspecificiteit van een opleiding van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers is bestudeerd.

## Het werkgeversperspectief in beeld

Er zijn verschillende manieren om het werkgeversperspectief in beeld te brengen. De meest voor de hand liggende aanpak is het bevragen van werkgevers (Siegert & Cuelenaere, 2009). Dit kan met behulp van diepte-interviews met werkgevers, waarbij de mechanismen in kaart worden gebracht die een rol spelen bij het aannemen van sollicitanten. Het is ook mogelijk om een vragenlijst af te nemen onder werkgevers, waarin gevraagd wordt naar hun overwegingen en gedrag bij het aannemen van personeel. Daarbij wordt gepeild naar kenmerken van de functie waarvoor de werkgever over het algemeen nieuw personeel zoekt.

Een alternatief dat recent veel wordt toegepast, in het bijzonder in onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie, is om het werkgeversperspectief te onderzoeken aan de hand van een veldexperiment (Jackson & Cox, 2013). Door sollicitatiemateriaal te creëren van fictieve sollicitanten en reacties van echte werkgevers daarop te meten, kan worden vastgesteld welke kenmerken van sollicitanten, bijvoorbeeld of zij een migratieachtergrond hebben of niet, bepalend zijn voor onder andere de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (Bertrand & Mullainathan, 2004; Blommaert, Coenders & Van Tubergen, 2014). Daartoe beoordelen werkgevers de profielen van fictieve sollicitanten (cv-screening). Ook voor onderzoek naar de invloed van andere attributen van (jonge) werkzoekenden is een veldexperiment een interessante aanpak gebleken (zie bijvoorbeeld Baert et al., 2016; Verhaest et al., 2018).

## Probleemstelling en onderzoeksvragen

In dit artikel rapporteren we over de resultaten van een veldexperiment<sup>1</sup> waarin de invloed van de beroepsspecificiteit van een opleiding van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers is onderzocht. We maken daarbij gebruik van een uniek kenmerk van het middelbare beroepsonderwijs (mbo) in Nederland, namelijk de gevolgde leerweg. Bij de beroepsopleidende leerweg (bol) ligt de nadruk op schoolgang (gemiddeld vier dagen in de week), aangevuld met één dag per week stagelopen. Bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), in het verleden ook wel aangeduid als leerlingwezen of duaal stelsel van werken en leren, is de situatie net andersom. Daar hebben deelnemers vier dagen in de week een leerwerkplek bij een bedrijf en gaan zij één dag per week naar school voor theorie. Qua niveau en eindtermen verschillen beide leerwegen niet, maar er wordt verondersteld dat de bbl-variant van een opleiding beroepsspecifieker is dan de bol-variant vanwege de grotere nadruk op beroepspraktijkvorming bij de eerste variant (De Vries & Wolbers, 2002). Voor werkgevers zijn schoolverlaters met (ruime) praktijkervaring interessant, omdat zij al beschikken over de voor het werk vereiste kennis en vaardigheden, waardoor bespaard kan worden op trainingskosten. Bovendien hebben werkgevers, door het bieden van een leerwerkplek, de gelegenheid te ervaren wat voor vlees ze in de kuip hebben, hetgeen het afbreukrisico op het aannemen van een ongeschikte kandidaat reduceert. Al met al verwachten we dat schoolverlaters die de bbl-variant van een opleiding in het mbo hebben gevolgd, aantrekkelijker zijn voor werkgevers en daarom een grotere kans op succes hebben wanneer zij voor een vacature solliciteren dan schoolverlaters die de bol-variant van dezelfde opleiding hebben gevolgd.

<sup>1</sup> Het veldexperiment waarover in dit artikel wordt gerapporteerd is onderdeel van een onderzoekssubsidie van Instituut Gak (projectnummer 2015 - 680).

We gaan ook na of dit voorspelde effect verschilt tussen groepen schoolverlaters (schoolverlaters met en zonder migratieachtergrond, en tussen mannen en vrouwen) en bij uiteenlopende conjuncturele omstandigheden. We hebben op voorhand geen expliciete verwachtingen over deze moderatie-effecten.

De volgende drie onderzoeksvragen staan centraal:

1. In hoeverre zijn schoolverlaters die de beroepsbegeleidende leerweg van een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs hebben gevolgd aantrekkelijker voor werkgevers dan schoolverlaters die de beroepsopleidende leerweg van deze opleiding hebben gevolgd?
2. In hoeverre varieert dit effect voor verschillende groepen schoolverlaters (dat wil zeggen, tussen schoolverlaters met en zonder migratieachtergrond, en tussen mannen en vrouwen)?
3. In hoeverre varieert dit effect bij uiteenlopende conjuncturele omstandigheden?

## Onderzoeksopzet

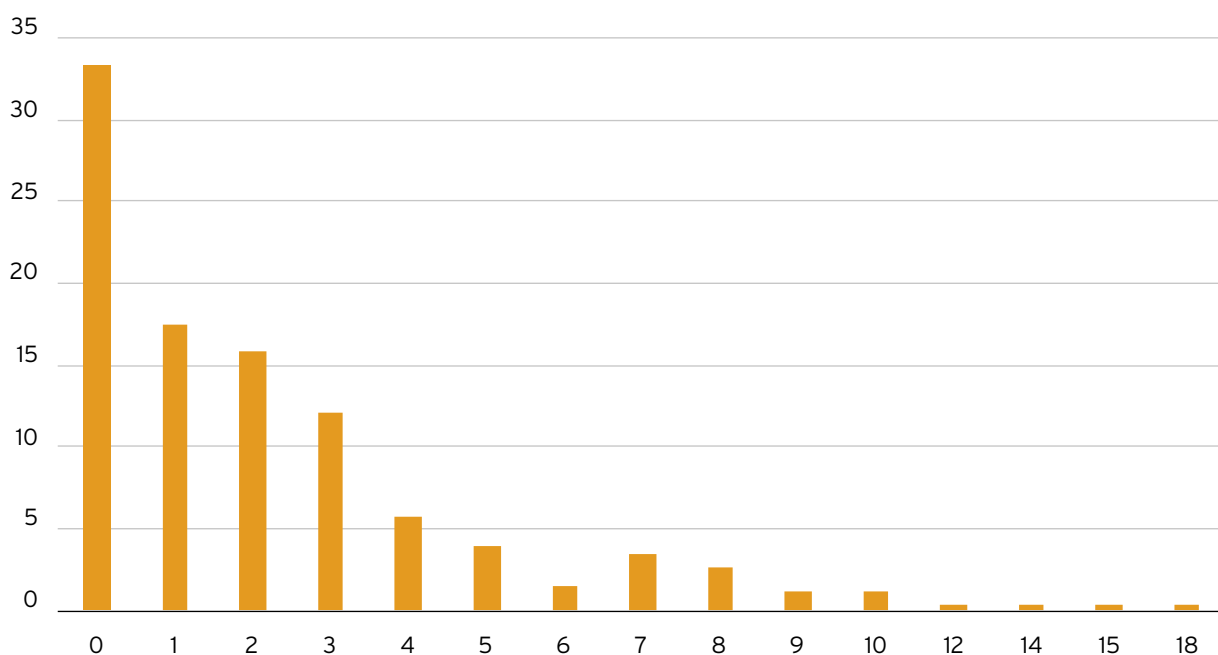
Ten behoeve van het veldexperiment hebben we profielen en cv's van 300 fictieve werkzoekenden met een mbo-diploma op online cv-databanken geplaatst. Het gaat daarbij om schoolverlaters van mbo-niveau 4 opleidingen (met een duur van drie jaar). Deze fictieve sollicitanten verschillen systematisch wat betreft een aantal cruciale kenmerken. Zo verschillen zij wat betreft de gevolgde opleiding, waarbij vijf opleidingen zijn gekozen (bedrijfsadministrateur, juridisch-administratief dienstverlener, manager retail, onderwijsassistent, sociaal-maatschappelijk dienstverlener). Bij de keuze voor deze opleidingen hebben we allereerst rekening gehouden met het feit dat ze in beide varianten (dus bol én bbl) binnen dezelfde mbo-instelling worden aangeboden. Dit is nodig om het effect van de leerweg zo zuiver mogelijk vast te kunnen stellen. Daarnaast is gekozen voor opleidingen met een groot aantal studenten, zo is het aannemelijk dat werkgevers bekend zijn met de genoemde opleiding. Bovendien wordt er zo voor gezorgd dat het op online cv-databanken plaatsen van meerdere (extra) profielen en cv's van sollicitanten met die opleidingsachtergrond geen argwaan zou wekken. Om dezelfde redenen zijn de opleidingen zo gekozen dat ze bij verschillende mbo-instellingen en in verschillende regio's worden aangeboden. Per opleiding kozen we vijf mbo-instellingen die deze opleiding aanbieden (in zowel bol als bbl), verspreid over heel Nederland. Tevens hebben we de opleidingen zo gekozen dat er spreiding is naar man-vrouwverhouding onder de deelnemers, opleidingssector (de opleidingen zijn verspreid over de volgende sectoren: zorg, onderwijs, zakelijke dienstverlening of financiële dienstverlening en handel) en arbeidsmarktperspectief (hoewel opleidingen met een heel slecht arbeidsmarktperspectief niet zijn meegenomen; sollicitanten van dergelijke opleidingsachtergronden zouden mogelijk te weinig reacties krijgen om hierover betrouwbare uitspraken te kunnen doen). De fictieve sollicitanten variëren ook naar geslacht (man, vrouw) en migratieachtergrond. Zo zijn er honderd schoolverlaters zonder migratieachtergrond, honderd met een Marokkaanse achtergrond en honderd met een Turkse achtergrond; waarbij de voor- en achternaam van de fictieve sollicitant als 'signaal' voor herkomst is gebruikt. Verder verschillen de sollicitanten wat betreft de regio waarin ze hun opleiding volgden en waarin ze wonen (gekoppeld aan de opleiding). Wat betreft alle andere op het profiel en in het cv genoemde kenmerken (zoals leeftijd en vooropleiding) zijn de sollicitanten equivalent een elkaar.

De opzet en voorbereiding van het veldexperiment is in de tweede helft van 2018 gestart. Naast het uitwerken van het ontwerp van het veldexperiment heeft het creëren van de driehonderd fictieve cv's veel tijd gekost. Het veldwerk heeft uiteindelijk plaatsgevonden in de periode april-juli 2019. Iedere week in deze periode zijn telkens van een aantal fictieve sollicitanten hun cv's op drie online cv-databanken geplaatst (voor een periode van maximaal veertien dagen). Reacties van werkgevers en recruiters op de geplaatste cv's zijn gemeten aan de hand van het aantal responsen, zoals de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, die de fictieve sollicitanten via e-mail of telefoon (door het inspreken van een voicemail) ontvingen.

Daartoe is voor elke fictieve sollicitant een e-mailadres en een telefoonnummer aangemaakt, dat op het profiel en in het cv werd vermeld. Een effect van de gevolgde leerweg wordt vastgesteld wanneer het aantal reacties statistisch significant verschilt tussen (sollicitanten van) beide leerwegen.

In de laatste fase van de veldwerkperiode heeft een online cv-databank ontdekt dat cv's van fictieve sollicitanten werden geplaatst. Deze cv's zijn vervolgens geblokkeerd. Tevens zijn geen nieuwe cv's meer aangeboden aan deze databank. Dit betekent dat we voor 42 cv's geen reacties van werkgevers hebben kunnen peilen. De analyse waarover we hieronder rapporteren heeft dus betrekking op in totaal 258 cv's. We analyseren het aantal reacties van werkgevers dat in de eerste vijf dagen nadat het cv is geplaatst op de vacaturebank is ontvangen.

**FIGUUR 1** \ Relatieve frequentieverdeling (%) van aantal reacties van werkgevers op fictieve cv's



**Bron:** Veldexperiment leerweg en selectiegedrag werkgevers (2019)

In **FIGUUR 1** is de relatieve frequentieverdeling van het aantal reacties door werkgevers weergegeven. Daarvoor zijn alle reacties bij elkaar opgeteld. Uit de figuur blijkt dat op één derde van de cv's van de fictieve sollicitanten geen reactie is gekomen door werkgevers. Op 17% van de fictieve cv's is één keer gereageerd; in 15% van de gevallen twee keer. Ook drie reacties komen nog aanzienlijk voor (12%). Daarna zijn de percentages stukken lager. Het maximum aantal reacties bedraagt 18. Het mediane aantal is één reactie.

## Resultaten

Gezien de aard van de afhankelijke variabele, het aantal reacties op de cv's van fictieve sollicitanten door werkgevers, is een frequentiemodel geschat: namelijk een negatief binomiaal regressiemodel,<sup>2</sup> om het effect van de gevolgde leerweg (en dat van enkele covariaten) te bepalen. In **TABEL 1** zijn de resultaten hiervan weergegeven. De in het model opgenomen controlevariabelen betreffen geslacht, migratieachtergrond en regionale jeugdwerkloosheid.

<sup>2</sup> Een Poisson regressie en ook een gewone lineaire regressie zijn uitgevoerd. De resultaten hiervan komen overeen met de negatief binomiale regressie. Gemakshalve beperken we ons bij het bespreken van de resultaten tot dit laatste type regressiemodel.

**TABEL 1** \ Resultaten negatief binomiaal regressiemodel van aantal reacties werkgevers op fictieve cv's

	M1	M2	M3	M4	M5
Intercept	1,123 **	4,788 **	4,793 **	4,758 **	5,370 **
Bbl	-0,126	-0,115	-0,147	-0,067	-1,255
Vrouw	0,100	0,101	0,070	0,099	0,106
Migratieachtergrond	-0,469 **	-0,462 **	-0,460 **	-0,425 ~	-0,466 **
Regionale jeugdwerkloosheid		-0,323 **	-0,322 **	-0,322 **	-0,374 **
Bbl * vrouw			0,064		
Bbl * migratieachtergrond				-0,075	
Bbl * regionale jeugdwerkloosheid					0,100

**Noten:** ~ =  $p < 0,10$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (N = 258)

**Bron:** Veldexperiment leerweg en selectiegedrag werkgevers (2019)

De resultaten van het eerste model (M1) laten zien dat alleen migratieachtergrond een significant effect heeft op het aantal reacties dat fictieve sollicitanten kregen van werkgevers. Op de cv's van sollicitanten met een migratieachtergrond wordt minder vaak gereageerd door werkgevers dan op de cv's van fictieve sollicitanten van Nederlandse komaf. Deze bevinding, die duidt op etnische discriminatie op de arbeidsmarkt, is al vaker gevonden in Nederland (zie bijvoorbeeld Blommaert et al., 2014), maar nog niet specifiek voor schoolverlaters. De gevolgde leerweg heeft dus geen invloed op het aantal reacties. Hieruit leiden we af dat schoolverlaters die hun mbo-opleiding via de bbl hebben gevolgd, niet aantrekkelijker zijn voor werkgevers dan degenen die deze opleiding in de bol-variant hebben gedaan. Er is met andere woorden geen steun gevonden voor de algemene hypothese van dit artikel, namelijk dat de uitgebreidere beroepspraktijkvorming, die de bbl kent ten opzichte van bol, een voordeel biedt bij de intrede van mbo-schoolverlaters op de arbeidsmarkt.

In het tweede model (M2) komt naar voren dat de regionale jeugdwerkloosheid een negatief effect heeft op het aantal reacties door werkgevers. Naarmate de jeugdwerkloosheid in een regio hoger is, des te kleiner is het aantal reacties dat sollicitanten kregen. Verder blijkt dat het eerder gevonden negatieve effect van migratieachtergrond overeind blijft onder het constant houden van de regionale jeugdwerkloosheid. Het is dus niet zo dat op de cv's van sollicitanten met een migratieachtergrond minder is gereageerd, omdat zij vaker woonachtig zijn in een regio waar het werkgelegenheidsperspectief (bijvoorbeeld in de Randstad, waar veel personen met een migratieachtergrond wonen) geringer is.

In de laatste drie modellen (M3, M4 en M5) zijn tot slot statistische interactietermen van de gevolgde leerweg met respectievelijk geslacht, migratieachtergrond en regionale jeugdwerkloosheid opgenomen. Geen van de statistische interacties is significant, wat erop duidt dat het voorspelde effect van de gevolgde leerweg niet verschilt tussen mannen en vrouwen, en ook niet tussen schoolverlaters met en zonder migratieachtergrond. Evenmin varieert het effect van de gevolgde leerweg tussen schoolverlaters die hun mbo-opleiding in een regio met een gunstig arbeidsmarktperspectief hebben gevolgd en degenen die dat hebben gedaan in een regio met een ongunstig vooruitzicht.

## Conclusie

De resultaten van het uitgevoerde veldexperiment laten zien dat de beroepsspecificiteit van de gevolgde opleiding van schoolverlaters in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), vastgesteld aan de hand van de gevolgde leerweg (bol, bbl), geen rol speelt bij het selectiegedrag van werkgevers. Op basis hiervan wordt geconcludeerd dat schoolverlaters die een bepaalde mbo-opleiding in de bbl-variant hebben gevolgd, niet aantrekkelijker zijn voor werkgevers dan degenen die deze opleiding in de bol-variant hebben gedaan.

De bbl-variant van een mbo-opleiding is weliswaar beroepsspecifieker dan de bol-variant vanwege de ruimere aandacht voor beroepspraktijkvorming binnen het curriculum, maar dit levert geen voordeel op bij intrede op de arbeidsmarkt. Evenmin is de veronderstelde invloed van de beroepsspecificiteit van de gevolgde opleiding afhankelijk van het geslacht en de migratieachtergrond van schoolverlaters, noch van het regionale arbeidsmarktperspectief. Migratieachtergrond, maar ook het regionale arbeidsmarktperspectief, gemeten als het regionale jeugdwerkloosheidspercentage, hebben beide zelf wel een invloed op het selectiegedrag van werkgevers. Zo ontvingen schoolverlaters met een migratieachtergrond minder vaak reacties van werkgevers op hun cv dan degenen zonder migratieachtergrond, hetgeen duidt op etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor schoolverlaters die een mbo-opleiding hebben gevolgd in een regio met een hoge jeugdwerkloosheid in vergelijking met degenen die zijn opgeleid in een regio die een lage jeugdwerkloosheid kent. Ook zij ontvingen minder vaak reacties van werkgevers op hun cv.

Hoewel de focus in dit onderzoek expliciet lag bij de vraagkant van de arbeidsmarkt, namelijk het selectiegedrag van werkgevers, komen de hier gedane bevindingen overeen met wat eerder onder schoolverlaters is waargenomen. Met behulp van schoolverlatersdata is reeds aangetoond dat de gevolgde leerweg niet samenhangt met de kans op werk van schoolverlaters van het mbo (De Vries & Wolbers, 2002). De voorkeuren en praktijken van werkgevers bij het aannemen van schoolverlaters voor hun vacatures laten zich dus indirect aflezen aan het resultaat daarvan, namelijk de geobserveerde kans op werk voor schoolverlaters, en welke factoren (zoals de gevolgde leerweg, maar ook hun migratieachtergrond) daarbij een rol spelen. Wel is uit het eerdere onderzoek bekend dat schoolverlaters van de bbl vaker een vaste aanstelling hebben en een hoger bruto-uurloon kennen dan schoolverlaters van de bol, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat eerstgenoemde groep van schoolverlaters in het kader van hun leerwerkplek betaald werk heeft verricht tijdens de mbo-opleiding. Het lijkt er daarmee op dat de ruimere beroepspraktijkervaring van schoolverlaters van de bbl maakt dat werkgevers beter kunnen inschatten wat voor vlees zij in de kuip hebben en daarom eerder overgaan tot een vaste aanstelling en een hogere beloning dan het geval is bij schoolverlaters van de bol. Nader onderzoek dient hierover verder uitsluitsel te geven.

## BIBLIOGRAFIE

- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., & Omeij, E. (2016). Student employment and later labour market success: No evidence for higher employment chances. *Kyklos*, 69(3), 401-425.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Likisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Bills, D.B., Di Stasio, V., & Gërzhani, K. (2017). The demand side of hiring: employers in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 43, 291-310.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Tubergen, F. van (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- Gangl, M., Muller, W., & Raffé, D. (2003). Conclusions: explaining cross-national differences in school-to-work transitions. In W. Muller, & M. Gangl (Red.), *Transition from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets* (pp. 277-305). Oxford University Press.
- Jackson, M., Cox, D.R. (2013). The principles of experimental design and their application in sociology. *Annual Review of Sociology*, 39, 27-49.
- Lange, M. de, Gesthuizen, M., & Wolbers, M.H.J. (2014). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural and institutional characteristics. *European Societies*, 16(2), 194-212.
- Müller, W., & Gangl, M. (Red.) (2003). *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into the EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Siegert, J., & Cuelenaere, B. (m.m.v. Wilkens, M.) (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid. Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Ecorys.
- Verhaest, D., Bogaert, E., Dereymaeker, J., Mestdagh, L., & Baert, S. (2018). Do employers prefer overqualified graduates? A field experiment. *Industrial Relations*, 57(3), 361-388.
- Vries, M.R. de, & Wolbers, M.H.J. (2002). Leerweg en arbeidsmarktintrede. In W. Houtkoop & F. van Wieringen (Red.), *De omgeving van het beroepsonderwijs. Jaarboek 2001/2002 van het Max Goote Kenniscentrum BVE* (pp. 101-115). Den Haag: Elsevier overheid.
- Wolbers, M.H.J. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to work transitions in eleven European countries. *Acta Sociologica*, 50(3), 189-210.