

# EEN ONVERWACHT VALSE START OP DE ARBEIDSMARKT

DE IMPACT VAN DE CORONAPANDEMIE OP DE OVERGANG VAN HET ONDERWIJS NAAR DE ARBEIDSMARKT

EINDRAPPORT

**seo** • economisch onderzoek

**VERWEY** Instituut  
**JONKER**

---

## AUTEURS

HENRI BUSSINK, TOBIAS VERVLiet & BAS TER WEEL (SEO ECONOMISCH ONDERZOEK)  
SUZAN DE WINTER-KOÇAK & INTI SOETERIK (VERWEY-JONKER INSTITUUT)

MET SUBSIDIE VAN



AMSTERDAM, SEPTEMBER 2022

# Voorwoord

Dit is het eindrapport van het tweejarige monitoronderzoek naar de invloed van de coronapandemie (maart 2020 tot en met december 2021) op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Vanaf augustus 2020 is met subsidie van ZonMw (projectnummer 10430 03201 0027) onderzocht hoe de arbeidsmarktsituatie van cohorten schoolverlaters en afgestudeerden die vlak voor (oktober 2019) en tijdens (oktober 2020) de coronapandemie de arbeidsmarkt opkwamen zich heeft ontwikkeld ten opzichte van eerdere cohorten. Dit geeft op verschillende momenten tijdens de coronapandemie inzicht in welke groepen jongeren in welke mate zijn geraakt in hun zoektocht naar werk, welke belemmeringen zij tegenkomen en welke ondersteuning zij nodig hebben en hebben ontvangen. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen in welke mate de coronapandemie ook langetermijngevolgen heeft voor (de arbeidsmarktpositie van) deze groepen jongeren. Eerder onderzoek naar de langetermijngevolgen van crises wijst uit dat afstuderen in crisistijd negatieve effecten heeft op de ontwikkeling van de verdere loopbaan.

De afgelopen twee jaar is halfjaarlijks een monitor en een infographic met de meest recente resultaten uit het onderzoek verschenen. Daarnaast zijn verschillende krantenartikelen en items op radio en televisie verschenen naar aanleiding van dit onderzoek. De resultaten in de *eerste monitor* laten zien dat tijdens de eerste lockdown (tussen maart en juni 2020) de gemiddelde baankansen zijn afgenomen en de ongelijkheid in baankansen tussen jongeren met verschillende opleidingsniveaus is vergroot. De resultaten uit de *tweede monitor* geven weer dat aan de vooravond van de tweede lockdown (december 2020) de gemiddelde baankansen grotendeels zijn hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie, maar dat 23 duizend jongeren hun arbeidsmarktintrede hebben uitgesteld door studievertraging of hebben besloten om door te studeren als gevolg van onzekere baankansen. De resultaten van de *derde monitor* laten zien dat de baankansen ook na een korte dip aan het begin van de tweede lockdown (tussen december 2020 en mei 2021) weer zijn hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie, maar dat dit herstel ongelijk verloopt tussen opleidingsniveaus en -richtingen. Vooral hoger opgeleiden ondervinden nauwelijks hinder van de verschillende lockdowns in hun zoektocht naar werk. De resultaten van de *vierde monitor* geven weer dat aan de vooravond van de derde lockdown (december 2021) het herstel zich verder heeft doorgezet en de gemiddelde baankansen hoger liggen dan voor de coronapandemie.

In juli 2021 is een tussenrapport van het onderzoek gepubliceerd. Dit eindrapport betreft een vervolg hierop en markeert tevens de afsluiting van het onderzoek. De notities, infographics, het tussen- en eindrapport, een samenvattende video en alle media-aandacht zijn terug te vinden op: [De impact van de coronapandemie op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt - SEO Economisch Onderzoek](#).

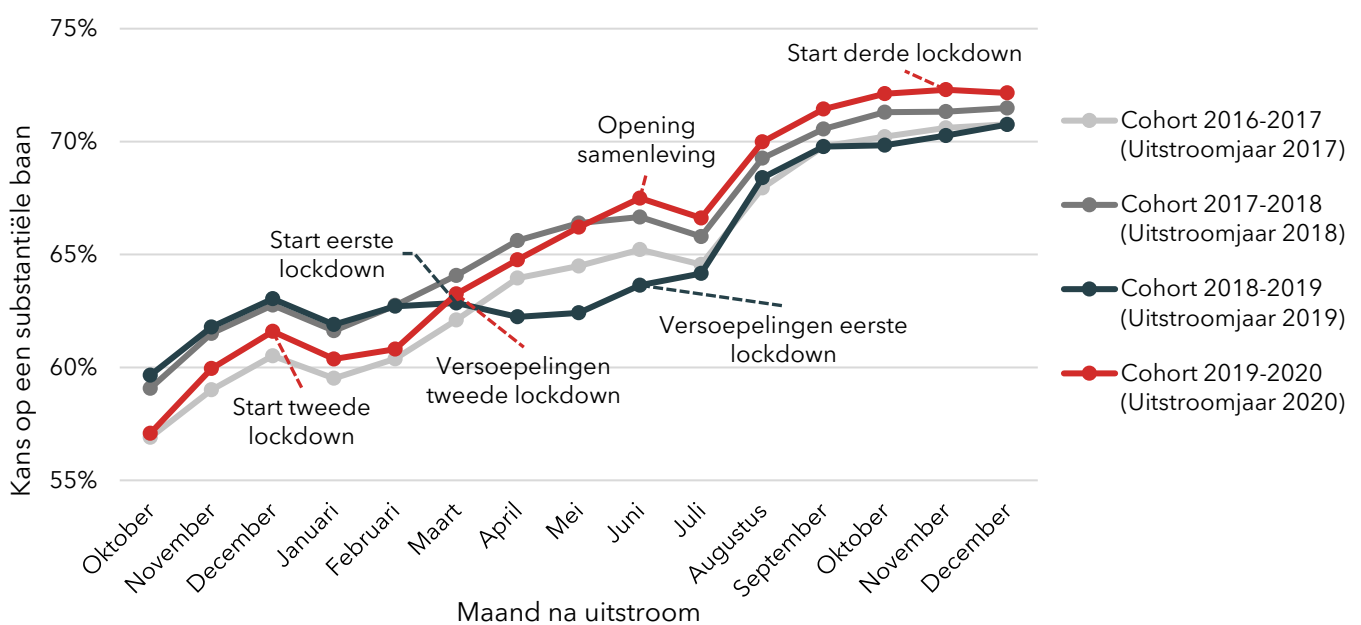
# Samenvatting

Tijdens de coronapandemie zijn de gemiddelde baankansen van starters na een dip in 2020 hersteld. De kansenongelijkheid tussen groepen jongeren bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is wel toegenomen. De baankansen van jongeren zonder startkwalificatie, met maximaal een mbo-2-opleiding, met een migratieachtergrond of met gezondheidsbeperkingen, zijn vijftien maanden na uitstroom lager dan voor de coronapandemie. Het zijn vooral contactbeperkende maatregelen die jongeren belemmeren in hun zoektocht naar werk, wat bij sommige groepen een beroep doet op hun mentale veerkracht.

## Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt

Jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen beleven een onverwacht valse start, maar hun gemiddelde baankansen lijken inmiddels hersteld. Het gaat om de kans op een substantiële baan: een baan van minimaal drie dagen per week (of een combinatie van banen die optellen tot minimaal drie dagen per week). Figuur S.1 laat deze ontwikkelingen zien door op de horizontale as de maanden na instroom op de arbeidsmarkt weer te geven. Op de verticale as staat de gemiddelde baankans (in procenten) van elk uitstroomcohort weergegeven. In oktober is de kans op een substantiële baan nog relatief laag (55 tot 60 procent), omdat de meeste jongeren dan net op zoek naar werk zijn. In de daaropvolgende maanden neemt het aandeel jongeren met een substantiële baan geleidelijk toe.

**Figuur S.1** De gemiddelde baankansen van jongeren die vlak voor (tijdens) de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen zijn na een dip tijdens de eerste (tweede) lockdown hersteld tot op (boven) het niveau van voor de pandemie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

*Uitstromers vlak voor de coronapandemie*

Jongeren die vlak voor de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen (uitstroomcohort 2018-2019) hebben vooral last van de eerste lockdown, maar zien hun baankansen daarna snel herstellen. Door de krappe arbeidsmarkt hebben zij in het eerste half jaar na uitstroom uit het onderwijs nog een hogere kans op een substantiële baan dan startende jongeren in voorgaande jaren (uitstroomcohorten 2016-2017 en 2017-2018). Na een half jaar (maart 2020) worden zij onverwacht geconfronteerd met een lockdown als gevolg van de coronapandemie in Nederland. Deze eerste lockdown (maart-juni 2020) heeft maatschappelijke en economische gevolgen die doorwerken op de arbeidsmarkt. In deze periode nemen de gemiddelde baankansen van deze groep jongeren dan ook relatief sterk af. Vanaf de eerste versoepelingen in juni 2020 (9 maanden na uitstroom) herstellen hun gemiddelde baankansen ook weer snel. In december 2020 (15 maanden na uitstroom) zijn deze kansen zelfs hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie.

*Uitstromers tijdens de coronapandemie*

Jongeren die tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen (uitstroomcohort 2019-2020) hebben kort last van de tweede lockdown, maar zien hun baankansen daarna snel toenemen. Zo hebben zij vanaf hun start op de arbeidsmarkt een lagere kans op een substantiële baan dan startende jongeren in voorgaande jaren (uitstroomcohorten 2016-2017 en 2017-2018). Na drie maanden (december 2020) worden zij ook nog eens geconfronteerd met de tweede lockdown in Nederland. In deze maand zien zij hun gemiddelde baankansen dan ook verder verslechteren, maar in de maanden daarna zette een krachtig herstel in. Zo zijn de gemiddelde baankansen van deze groep jongeren in juni 2021 (9 maanden na uitstroom) volledig hersteld en liggen deze in december 2021 (15 maanden na uitstroom) zelfs boven het niveau van voor de coronapandemie.

**Toename kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt**

Het lijkt er dus op dat de coronapandemie alleen een tijdelijke invloed heeft gehad op de gemiddelde baankansen van startende jongeren. Inmiddels zijn hun kansen op de arbeidsmarkt vijftien maanden na afstuderen zelfs hoger dan in de jaren voorafgaand aan de pandemie. De huidige krapte op de arbeidsmarkt speelt hierbij waarschijnlijk een rol, waardoor er mogelijk meer vraag naar werkenden is (dus ook afgestudeerden). Deze cijfers geven echter slechts een overkoepelend en gemiddeld beeld voor alle startende jongeren, maar geen inzicht in welke groepen harder zijn geraakt en nog altijd minder kansen op de arbeidsmarkt hebben dan voor de coronapandemie. Uit verdiepende analyses blijkt dat jongeren zonder startkwalificatie, jongeren met maximaal een mbo-2-opleiding, jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking sowieso al relatief lagere baankansen hebben en dat deze kansen ook relatief minder herstellen. De kansenongelijkheid tussen groepen jongeren bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is dus tijdens de coronapandemie toegenomen.

*Ongelijkheid tussen opleidingsniveaus*

De ongelijkheid in baankansen vijftien maanden na uitstroom is tussen jongeren met een hbo- of wo-diploma en jongeren zonder startkwalificatie met 2,4 procentpunt (uitstroomcohort 2018-2019) en 0,9 procentpunt (uitstroomcohort 2019-2020) toegenomen ten opzichte van uitstroomcohort 2016-2017. De toename van de ongelijkheid in baankansen tussen jongeren met een hbo- of wo-diploma en jongeren met een mbo-diploma varieert tussen de 1 en 4 procentpunt voor uitstroomcohorten 2018-2019 en 2019-2020. Vooral voor jongeren met maximaal een mbo-2-diploma is het relatieve verschil ten opzichte van hoger opgeleiden vergroot (2,7 tot 4 procentpunt). Ook voor jongeren met een mbo-bol-diploma is dit relatieve verschil voor cohort 2018-2019 vergroot (2,6 tot 4 procentpunt), maar is deze voor cohort 2019-2020 alweer minder toegenomen (1 tot 2,7 procentpunt).

### *Ongelijkheid naar geslacht, migratieachtergrond en gezondheidsbeperkingen*

De ongelijkheid in baankansen vijftien maanden na uitstroom is tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond met 1,7 procentpunt (uitstroomcohort 2018-2019) en 2,6 procentpunt (uitstroomcohort 2019-2020) toegenomen ten opzichte van uitstroomcohort 2016-2017. Voor jongeren met lichamelijke en/of mentale gezondheidsbeperkingen is het relatieve verschil in baankansen alleen voor uitstroomcohort 2019-2020 vergroot (1,4 procentpunt). Tot slot is de ongelijkheid in baankansen tussen mannen en vrouwen juist afgenomen met 2,5 procentpunt (uitstroomcohort 2018-2019) en 1,6 procentpunt (cohort 2019-2020) ten opzichte van uitstroomcohort 2016-2017.

### **Afname uitstroom uit het onderwijs**

Het aantal jongeren dat jaarlijks vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt opstroomt is na een stijging in de afgelopen jaren tijdens de coronapandemie afgenomen: respectievelijk 22 duizend en 15 duizend jongeren in 2020 en 2021. De daling lijkt vooral zichtbaar onder jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met maximaal een mbo-bol-opleiding. De uitstroom van andere groepen jongeren is vrijwel gelijk gebleven aan die van eerdere cohorten. De daling in de uitstroom ontstaat zowel door minder studie-uitval (jongeren die vroegtijdig met hun opleiding stoppen en/of geen startkwalificatie hebben) als doordat minder jongeren met een diploma de arbeidsmarkt opkomen.

Minder studie-uitval ontstaat als jongeren vanwege de onzekere situatie op de arbeidsmarkt besluiten om langer in het onderwijs te blijven en alsnog hun diploma behalen. Daarnaast kan meespelen dat onderwijsinstellingen tijdens de eerste periode van de coronapandemie, waarin beperkt fysiek onderwijs is verzorgd, minder streng zijn geweest wanneer jongeren onvoldoende studiepunten hebben behaald om door te kunnen stromen naar het volgende jaar. De toekomst moet uitwijzen of jongeren die langer in het onderwijs blijven erin slagen om een diploma te behalen of dat zij de komende jaren alsnog voortijdig met hun opleiding stoppen. Langer doen over het behalen van een diploma als gevolg van de coronapandemie ontstaat als vereiste stages of leerwerkbanen niet door kunnen gaan of vanwege de beperkingen van het online onderwijs. Doorstuderen en het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden in een ongunstige arbeidsmarkt zijn mogelijk het gevolg van een afweging tussen de kosten en baten van een jaar extra onderwijs en het verwachte toekomstige inkomen.

### **Grotere uitdagingen bij zoektocht naar werk tijdens lockdowns**

Uit verdiepende interviews met jongeren die tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen blijkt dat zij gedurende lockdowns hebben ervaren dat er weinig tot geen vacatures beschikbaar zijn en beloftes van betaalde aanstellingen tijdens stages niet zijn ingelost vanwege lockdowns. Daarnaast worden zij door coronamaatregelen beperkt in hun zoekstrategieën, zo zijn de mogelijkheden om fysiek te netwerken tijdens een lockdown nihil. De combinatie van werkzoekend zijn, veel afwijzingen krijgen, minder contact met vrienden en familie en beperkingen in vrijetijdsbesteding valt jongeren zwaar. Iets meer dan de helft van de geïnterviewde jongeren geeft begin 2021 aan last te hebben van negatieve gedachten, somberheid, piekeren, stress, motivatieproblemen, zorgen over de toekomst en eenzaamheid.

Begin 2022 heeft driekwart van de jongeren een baan gevonden die passend is bij hun opleidingsniveau en -richting. De meeste jongeren vinden hun baan door gebruik te maken van hun netwerk, wat door het afschaffen van de coronamaatregelen weer mogelijk is. In retrospectief geeft het overgrote deel van de jongeren echter wel aan dat ze meer ondersteuning hadden gewild bij de overstap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Ze hebben vooral de voorbereiding vanuit het onderwijs gemist. Ook hebben ze behoefte aan "iemand" die met hen mee kan kijken tijdens de zoektocht naar werk, bijvoorbeeld door te wijzen op nieuwe mogelijkheden en sectoren. Tegelijkertijd hebben jongeren weinig kennis over de organisaties en instantie die deze vorm van ondersteuning zouden kunnen bieden.

# Inhoudsopgave

Voorwoord		i	
Samenvatting		ii	
1	Inleiding	1	
	1.1	Aanleiding	1
	1.2	Onderzoeksvragen	2
	1.3	Onderzoeksaanpak	2
	1.4	Leeswijzer	5
2	Literatuurstudie: De overgang onderwijs-arbeidsmarkt tijdens de coronapandemie	6	
	2.1	Een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt	6
	2.2	Bepalende factoren	7
	2.3	Invloed van de coronapandemie	11
3	Empirische analyse: Ontwikkeling baankansen tijdens de coronapandemie	15	
	3.1	Van een onverwacht valse start naar krapte op de arbeidsmarkt	15
	3.2	Toename ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus	17
	3.3	Verandering ongelijkheid in baankansen naar achtergrondkenmerken	19
	3.4	Verschuiving aandeel startende jongeren naar sector	21
	3.5	Afname uitstroom jongeren uit het onderwijs	22
4	Interviews en werksessies: Zoektocht naar werk tijdens de coronapandemie	26	
	4.1	Invloed coronapandemie op jongeren	26
	4.2	Zoekactiviteiten	33
	4.3	Ondersteuning bij de overstap naar de arbeidsmarkt	34
	4.4	Ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie	39
	4.5	Lessen uit de coronapandemie	40
Referenties		42	
Bijlage A	Tijdlajn coronapandemie in Nederland	46	
Bijlage B	Analyses CBS Microdata	47	
Bijlage C	Resultaten	51	
Bijlage D	Interviews en werksessies	55	
	Bijlage D.1	Interviews met jongeren	55
	Bijlage D.2	Werksessies met professionals	61

# 1 Inleiding

Dit onderzoek brengt de invloed van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in kaart. Het onderzoek laat zien welke groepen jongeren zijn geraakt in hun zoektocht naar werk. Hiervoor zijn een literatuurstudie en empirische analyses uitgevoerd. Daarnaast zijn interviews en werksessies met werkzoekende jongeren, onderzoekers, arbeidstoeleiders, interventie-eigenaren, onderwijsinstellingen en ervaringsdeskundigen gehouden.

Dit hoofdstuk beschrijft de aanleiding van het onderzoek (paragraaf 1.1), de onderzoeksvragen (paragraaf 1.2) en de gehanteerde onderzoeksaanpak (paragraaf 1.3). Tot slot bevat het hoofdstuk een leeswijzer voor het vervolg van dit rapport.

## 1.1 Aanleiding

### **De economische gevolgen van de coronapandemie en -maatregelen**

De coronapandemie en de daaruit voortvloeiende maatregelen hebben een grote impact op het dagelijkse leven, niet in de laatste plaats op de economie en arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Door lockdowns in zowel binnen- als buitenland nemen in bepaalde sectoren de productie en dienstverlening sterk af als gevolg van vraaguitval en toeleveringsproblemen (CPB, 2020). In sommige sectoren komen deze zelfs volledig stil te liggen, zoals bijvoorbeeld in de horeca en de cultuursector het geval is geweest. De Nederlandse economie kromp in het tweede kwartaal van 2020 dan ook met 9,3 procent, het aantal openstaande vacatures nam in de eerste helft van 2020 met bijna een derde af en eind 2020 waren er ruim 100 duizend banen minder dan eind 2019.<sup>2</sup> Tegelijkertijd volgt na de eerste versoepelingen krachtig economisch herstel, is het totale werkgelegenheidsverlies beperkt gebleven en is het aantal faillissementen in 2020 zelfs historisch laag. Dit komt mede door verschillende steunmaatregelen die vanaf de eerste lockdown door de overheid zijn ingesteld.<sup>3</sup> Nu bijna tweeënhalf jaar na de uitbraak van de coronapandemie in Nederland is sprake van een krappe arbeidsmarkt en kampen bijna alle sectoren met personeelskrapte.<sup>4</sup>

### **Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt voor jongeren**

De economische gevolgen van de coronapandemie en -maatregelen raken ook (de arbeidsmarktpositie van) jongeren. Vooral jongeren die vlak voor of tijdens de pandemie de arbeidsmarkt op zijn gekomen vanuit het onderwijs. Deze jongeren profiteren minder van de tijdelijke steunmaatregelen, omdat die vooral gericht zijn op het behoud van bestaande werkgelegenheid. Bovendien werken zij vaker op basis van een tijdelijk contract en lopen daarom bij economische tegenspoed een groter risico op ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract. Zo was er begin 2020 vooral onder jongeren tot 27 jaar sprake van een toename van de werkloosheid van

<sup>1</sup> Hiermee wordt gerefereerd aan de wereldwijde uitbraak van het coronavirus (SARS-CoV-2) vanaf december 2019. Zie Bijlage A voor een tijdlijn van de ontwikkeling van de coronapandemie en -maatregelen in Nederland in 2020 en 2021.

<sup>2</sup> Zie [Bbp krimpt met 0,1 procent in vierde kwartaal 2020 \(cbs.nl\)](#) en [Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen \(cbs.nl\)](#).

<sup>3</sup> Zie [Overzicht steun- en herstellpakket | Coronavirus: financiële regelingen | Rijksoverheid.nl](#).

<sup>4</sup> Zie [Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op \(cbs.nl\)](#).

8,1 procent eind 2019 naar 12,2 procent in het tweede kwartaal van 2020. Ook daalde de netto participatiegraad van 73 naar 68 procent in dezelfde periode.<sup>5</sup>

## De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in crisistijd

Een minder succesvolle start op de arbeidsmarkt heeft niet alleen gevolgen op de korte termijn, maar werkt ook op de lange termijn door en beperkt zich niet alleen tot werk en inkomen. Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat jongeren die tijdens crises afstuderen naast negatieve inkomenseffecten (Van den Berge, 2018), ook vaker mentale en fysieke gezondheidsproblemen ondervinden (Schwandt & Von Wachter, 2020). Contactbeperkingen en sociale isolatie als gevolg van de maatregelen kunnen deze (gezondheids)effecten nog eens versterken (Holt-Lunstad et al., 2010). Daarnaast leidt afstuderen in crisistijd tot een grotere kans op crimineel gedrag vanwege minder kansen op de arbeidsmarkt (Bell et al., 2018) en een lagere kans om een partner te vinden omdat jongeren met een onzekere arbeidsmarktpositie minder gewilde partners zijn (Schwandt & Von Wachter, 2019).

Jongeren die in economisch goede tijden meer moeite hebben met het vinden van een baan worden veelal harder geraakt tijdens crises. Dit betreft onder andere jongeren met een lager opleidingsniveau, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking. Werkgevers zijn in economische slechte tijden onzekerder over de toekomst en hebben een ruimere keuze uit sollicitanten. Hierdoor worden door hen gepercipieerde risico's vaker gemeden en nemen bepaalde vooroordelen mogelijk een prominentere rol in. Tijdens de eurocrisis (2010-2013) nemen de baankansen voor mbo'ers met een migratieachtergrond onevenredig af ten opzichte van mbo'ers zonder migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020). Daarnaast ondervinden laag- en middelbaaropgeleide starters tijdens de eurocrisis vaker langdurige negatieve inkomenseffecten dan hoogopgeleide starters (Van den Berge, 2018).

## 1.2 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek geeft inzicht in welke groepen jongeren tijdens de eerste twee jaar van de coronapandemie (maart 2020 tot en met december 2021) zijn geraakt bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Daarnaast schetst dit onderzoek een beeld van de belemmeringen die jongeren tegenkomen in hun zoektocht naar werk en welke ondersteuning zij nodig hebben en hebben ontvangen.

Dit onderzoek beantwoordt de volgende twee onderzoeksvragen:

1. Welke groepen jongeren zijn door de coronapandemie het hardst getroffen bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt?
2. Wat zijn passende interventies om de gevolgen van de coronapandemie voor (de hardst getroffen) groepen jongeren te beperken?

## 1.3 Onderzoeksaanpak

De aanpak van dit onderzoek is opgebouwd uit een drietal onderdelen:

1. Een literatuuronderzoek naar bepalende factoren rondom de overgang onderwijs-arbeidsmarkt;
2. Een empirische analyse van de baankansen van jongeren tijdens de coronapandemie; en
3. Interviews en werksessies met werkzoekende jongeren en professionals.

---

<sup>5</sup> Zie [Arbeidsparticipatie jongeren in tweede helft 2020 deels hersteld \(cbs.nl\)](#).



## Deel 1: Literatuuronderzoek naar bepalende factoren overgang onderwijs-arbeidsmarkt

In het literatuuronderzoek is de verwachte invloed van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor verschillende groepen jongeren in kaart gebracht. Hiervoor is relevante (wetenschappelijke) literatuur ten aanzien van bepalende factoren voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bestudeerd en welke rol deze in crisistijd spelen. De uitkomsten van het literatuuronderzoek vormen een theoretisch kader dat als basis dient voor de empirische analyse.

## Deel 2: Empirische analyse van de baankansen van jongeren tijdens de coronapandemie

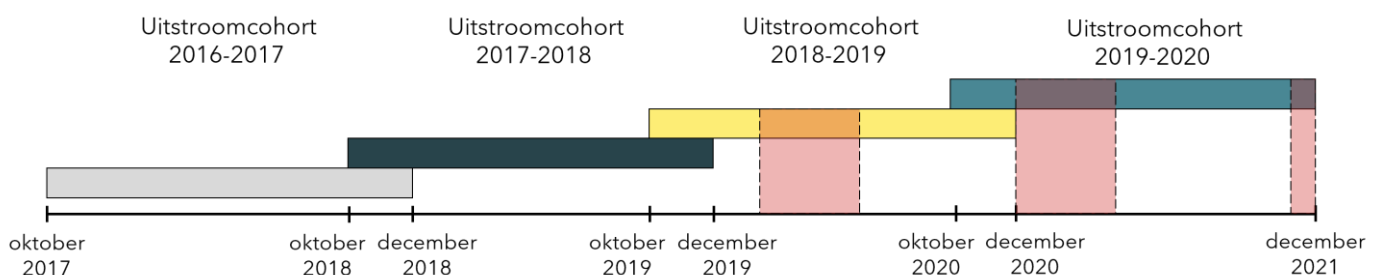
In de empirische analyse zijn de baankansen van jongeren die vlak voor en tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen vanuit het onderwijs vergeleken met die van jongeren die in voorgaande jaren de arbeidsmarkt opkomen vanuit het onderwijs. De analyses zijn uitgevoerd op basis van Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

### Onderzoekspopulatie en -periode

De onderzoekspopulatie betreft vier cohorten jongeren die na een bepaald school- of studiejaar voorafgaand aan of tijdens de coronapandemie uitstromen uit het bekostigd onderwijs (uitstroomcohorten). Deze groepen uitstromers bevatten alle jongeren tussen de 16 en 30 jaar die op 1 oktober van het desbetreffende school- of studiejaar staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs en op 1 oktober van het daaropvolgende school- of studiejaar (uitstroomjaar) niet meer staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs.<sup>6</sup>

Figuur 1.1 illustreert de vier uitstroomcohorten jongeren aan de hand van een tijdlijn waarover zij gevolgd zijn. Elk uitstroomcohort is vanaf een vast peilmoment na uitstroom uit het bekostigd onderwijs (vanaf oktober van het uitstroomjaar) voor een periode van 15 maanden gevolgd (dus tot en met december van het daaropvolgende kalenderjaar). Zo zijn bijvoorbeeld jongeren uit uitstroomcohort 2018-2019 vanaf oktober 2019 tot en met december 2020 gevolgd. Daarnaast laat deze figuur zien in welke periodes er sprake is van beperkende maatregelen (lockdowns) (lichtrode vlakken) en in welke periodes er versoepelingen van deze maatregelen zijn (tussenliggende periodes).<sup>7</sup>

Figuur 1.1 De onderzoekspopulatie betreft vier cohorten jongeren die voorafgaand aan of tijdens de coronapandemie uitstromen uit het bekostigd onderwijs



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2022)

Tabel 1.1 geeft het aantal jongeren per uitstroomcohort weer, uitgesplitst naar het hoogst behaalde opleidingsniveau. Tussen 2017 en 2020 stroomden ruim 81 tot 85 duizend jongeren met een hbo- of wo-diploma, 63 tot 73

<sup>6</sup> Jongeren die op 1 oktober van het uitstroomjaar Nederland hebben verlaten, jongeren die na het behalen van hun havo- of vwo-diploma niet direct doorstromen naar een vervolgonderwijs en internationale studenten in het hoger onderwijs vallen buiten de onderzoekspopulatie (zie Bijlage B voor een toelichting).

<sup>7</sup> Zie Bijlage A voor een tijdlijn van de ontwikkeling van de coronapandemie en -maatregelen in Nederland in 2020 en 2021.

duizend jongeren met een mbo-bol-diploma (voltijds dagonderwijs), 22 tot 26 duizend jongeren met een mbo-bbl-diploma (combinatie werken en leren), 15 tot 20 duizend jongeren met alleen een havo- of vwo-diploma en 37 tot 43 duizend jongeren zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt op.<sup>8</sup>

Tabel 1.1 Aantal jongeren per uitstroomcohort, uitgesplitst naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau		Cohort 2016-2017	Cohort 2017-2018	Cohort 2018-2019	Cohort 2019-2020
Hoger opgeleiden	hbo en wo	82.818	84.589	83.980	81.400
Middelbaar opgeleiden	mbo-3/4-bol	15.980	16.135	17.879	18.606
	mbo-3/4-bbl	58.254	58.218	57.412	50.804
	mbo-2-bol	6.747	6.477	6.761	6.829
	mbo-2-bbl	14.261	13.685	13.655	12.187
	havo en vwo	19.049	19.823	19.497	15.198
Zonder startkwalificatie		39.555	41.552	43.042	36.690
<b>Totaal</b>		<b>236.664</b>	<b>240.479</b>	<b>242.226</b>	<b>221.714</b>

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

#### Uitkomstmaat

De uitkomstmaat van dit onderzoek betreft de kans op een substantiële baan in de eerste vijftien maanden na uitstroom uit het bekostigd onderwijs. Een substantiële baan is gedefinieerd als een baan in loondienst bij een in Nederland gevestigde werkgever van minimaal drie dagen per week. Als iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft is het aantal werkdagen bij elkaar opgeteld om te bepalen of iemand minstens drie dagen per week werk heeft. Zelfstandigheid is in dit onderzoek dus niet meegenomen in de definitie van een substantiële baan, waardoor de groep zelfstandigen buiten beschouwing is gelaten.

Deze uitkomstmaat sluit aan bij eerder empirisch onderzoek naar de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt in Nederland, zoals Bussink & Bisschop (2022), Bisschop et al. (2020, 2021) en UWV (2021a, 2021b, 2021c). Door alleen te kijken naar substantiële banen van in totaal minimaal drie dagen per week zijn niet-substantiële banen van in totaal minder dan drie dagen per week, waarmee het moeilijker is om in het levensonderhoud te voorzien, buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Het eenzijdig kijken naar baankansen kent echter ook een beperking. Zo bevatten de registratiedata geen informatie over verschillende aspecten van de baan, zoals het niveau van de baan, de aansluiting bij de opleiding en de baantevredenheid.

### Deel 3: Interviews en werksessies met werkzoekende jongeren en professionals

Voor de kwalitatieve verdieping zijn 24 recent afgestudeerden en schoolverlaters tussen januari 2021 en juli 2022 driemaal geïnterviewd over hun zoektocht naar werk (met tussenpozen van een half jaar). Daarnaast hebben nog 14 jongeren meegedaan aan één interviewronde en 7 jongeren aan twee interviewrondes. In de interviews is gevraagd hoe de jongeren de zoektocht naar een baan gedurende de coronapandemie hebben aangepakt, welke succes- en faalfactoren zij hebben ervaren gedurende deze zoektocht, welke vormen van ondersteuning zij hebben ontvangen en welke vormen van ondersteuning zij (in retrospectief) hadden willen ontvangen tijdens hun zoektocht naar werk. Door jongeren gedurende een jaar te volgen, zijn de ontwikkelingen van de zoektocht naar werk goed in beeld gebracht. De interviews duurden ongeveer een uur en werden digitaal afgenomen, meestal via MS Teams.

<sup>8</sup> Een startkwalificatie betreft minimaal een mbo-2-, havo- of vwo-diploma en wordt door de Nederlandse overheid gezien als het minimale niveau om kans te maken op duurzaam werk. Zie [Waarom moet ik een startkwalificatie hebben? | Rijksoverheid.nl](#).

Aanvullend op de interviews met jongeren zijn er in de periode december 2021 en mei 2022 zes online werksessies gehouden met verschillende professionals. De werksessies zijn zo ingericht dat ze telkens een andere invalshoek belichten met professionals uit verschillende disciplines. In de sessies werden de bevindingen vanuit de interviews met de jongeren getoetst en gevraagd naar de ervaringen en bevindingen van de betrokken professionals. Voor de werksessies zijn de volgende professionals en experts uitgenodigd: onderzoekers, arbeidstoeleiders, interventie-eigenaren, onderwijsinstellingen en ervaringsdeskundigen. In totaal hebben 32 professionals deelgenomen aan de werksessies. Hieraan deden ook twee jongeren mee die ook hebben deelgenomen aan de individuele interviews. Alle werksessies vonden online plaats via MS Teams en duurden 1,5 uur.

## 1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt gestructureerd. Hoofdstuk 2 beschrijft een theoretisch kader voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt op basis van relevante (wetenschappelijke) literatuur. Hoofdstuk 3 analyseert de ontwikkeling in baankansen van jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkwamen op basis van CBS Microdata en laat zien welke groepen jongeren door de pandemie zijn geraakt. Hoofdstuk 4 beschrijft de belangrijkste belemmeringen die jongeren tegenkomen in hun zoektocht naar werk aan de hand van interviews en werksessies met werkzoekende jongeren, onderzoekers, arbeidstoeleiders, interventie-eigenaren, onderwijsinstellingen en ervaringsdeskundigen.

## 2 Literatuurstudie: De overgang onderwijs-arbeidsmarkt tijdens de coronapandemie

Auteurs: Henri Bussink, Tobias Vervliet & Bas ter Weel (SEO Economisch Onderzoek)

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt verloopt niet voor alle groepen jongeren even succesvol tijdens de coronapandemie. Succes is mede afhankelijk van opleidingsniveau en -richting, migratieachtergrond en gezondheidsbeperkingen. Deze factoren spelen veelal een grotere rol in crisistijd.

Dit hoofdstuk geeft een theoretisch geschikte en empirisch bruikbare definitie van een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor de empirische analyse van dit onderzoek (paragraaf 2.1). Daarnaast bevat het hoofdstuk een theoretisch kader van verschillende factoren die relevant zijn voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt (paragraaf 2.2) en de mate waarop de coronapandemie hierop van invloed kan zijn (paragraaf 2.3) op basis van de beschikbare (wetenschappelijke) literatuur.

### 2.1 Een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt

Jaarlijks stroomt een groot aantal jongeren tussen de 16 en 30 jaar vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt op (Tabel 1.1). De mate waarin deze jongeren een succesvolle overgang ervaren is het onderwerp van meerdere empirische studies. Dit onderzoek hanteert de kans op een substantiële baan als indicator voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt (zie paragraaf 1.3). In de (wetenschappelijke) literatuur worden er aanvullende indicatoren voor een succesvolle overgang gebruikt die soms verschillen tussen opleidingsniveaus.

#### **Hoger onderwijs (hbo en wo)**

Empirische studies gericht op de overgang van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt analyseren voornamelijk verschillen in kwalitatieve aspecten van werk, omdat de kans op werk in deze groep relatief hoog is. Zo richt het jaarlijkse Studie & Werk-onderzoek, dat de arbeidsmarktpositie van hbo- en wo-alumni in kaart brengt, zich vooral op het maandloon en jaarinkomen één en tien jaar na afstuderen, de duur tot een substantiële baan en de kans op een vast contract op korte en langere termijn (Bussink & Bisschop, 2022). Ook internationaal onderzoek naar de overgang van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt richt zich vooral op verschillen in inkomen tussen groepen hoger opgeleiden en opleidingsrichtingen (Oreopoulos et al., 2012).

#### **Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)**

Empirische studies gericht op de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt kijken naast de kwaliteit van werk ook naar de kans op werk, zowel op korte als op langere termijn. Hierbij wordt veelal gekeken naar het hebben van betaald werk, de kans op en de duur tot een substantiële baan, het type contract (tijdelijk of vast), de beloning (zowel uur- en maanloon als jaarinkomen) of het werkloosheidspercentage: het aandeel jongeren zonder baan dat wel op zoek is naar werk (Meng et al., 2010; Belfi et al., 2018; Bisschop et al., 2020, 2021). Ook de aansluiting van het gevonden werk bij zowel de opleidingsrichting (horizontale match) als het opleidingsniveau (verticale match) en de baantevredenheid zijn veelgebruikte indicatoren in deze studies.

## Uitstromers zonder startkwalificatie

Voor uitstromers zonder startkwalificatie is vooral de kans op werk een belangrijke indicator van een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Zonder startkwalificatie hebben jongeren geen diploma waarmee zij blijf geven van voldoende kennis en vaardigheden om kans te maken op duurzaam werk. Daarnaast is de bruto arbeidsdeelname (het aandeel met werk of dat op zoek is naar werk) voor deze groep een belangrijke indicator, omdat een grote groep jongeren zonder startkwalificatie aangeeft niet te willen of kunnen werken.<sup>9</sup> Verder is ook de terugkeer in het onderwijs een belangrijke uitkomstmaat voor deze groep jongeren. Door het opnieuw volgen en alsnog afronden van een opleiding (op minimaal mbo-2-niveau) kunnen zij meer kennis en vaardigheden opdoen en een startkwalificatie behalen om beter toegerust de arbeidsmarkt op te gaan (Houkes-Hommes et al., 2018).

## 2.2 Bepalende factoren

Verschillende factoren zijn mede bepalend voor een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld het opleidingsniveau en de gevolgde opleidingsrichting, het hebben van een migratieachtergrond en/of het hebben van een gezondheidsbeperking. In crisistijd, dus mogelijk ook tijdens de coronapandemie, blijken bepaalde factoren een grotere rol te spelen.

### Opleidingsniveau

De werkgelegenheid onder jongeren in Nederland verschilt naar opleidingsniveau. In 2019, het jaar voorafgaand aan de coronapandemie, bedroeg het aandeel werkloze jongeren (15 tot 25 jaar) in de beroepsbevolking ruim 9 procent voor jongeren zonder startkwalificatie, 5 procent voor middelbaar opgeleiden en minder dan 5 procent voor hoger opgeleiden.<sup>10</sup> Onderzoek naar jongeren met en zonder startkwalificatie laat zien dat een startkwalificatie helpt bij een succesvolle overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Zo hebben jongeren met een startkwalificatie een anderhalf keer grotere kans op een baan en zijn zij vaker economisch zelfstandig dan jongeren zonder startkwalificatie (Houkes-Hommes, 2018).

#### *Verschillen tussen opleidingsniveaus in crisistijd*

In crisistijd zijn de verschillen in werkgelegenheid tussen opleidingsniveau meer uitgesproken. Zo bedraagt het aandeel werkloze jongeren tijdens het dieptepunt van de economische crisis in 2013 ruim 17 procent voor jongeren zonder startkwalificatie, ruim 10 procent voor middelbaar opgeleiden en 8 procent voor hoger opgeleiden.<sup>11</sup> Een soortgelijk patroon van werkloosheid onder jongeren in crisistijd is in andere landen zichtbaar. Ook in de Verenigde Staten ondervinden jongeren negatieve en langdurige gevolgen van afstuderen tijdens een economische crisis (Schwandt & Von Wachter, 2019). Die negatieve gevolgen zijn het grootst voor voortijdig schoolverlaters en jongeren met alleen een high-school diploma (vergelijkbaar met een havo- of soms vwo-diploma), met respectievelijk 5 procent en 4 procent minder loon in de eerste jaren na arbeidsmarktintrede dan voor de crisis. Een analyse naar de arbeidsmarktintrede van 23-jarigen in België tussen 1999 en 2003 laat zien dat lager opgeleiden in tijden van crisis minder werkuren (4,5 procent) hebben, terwijl het loonniveau onveranderd blijft (Cockx & Ghirelli, 2016). Voor hoger opgeleiden geldt juist het omgekeerde, met minder loon (6 procent) en eenzelfde aantal werkuren. De auteurs schrijven deze verschillen toe aan institutionele factoren zoals het minimumloon, waardoor het loonniveau van lager opgeleiden niet kan dalen. In Oostenrijk is gekeken naar de lonen van recent afgestudeerde mannen tussen de 16 en 21 jaar in de periode 1978- 2000 (Brunner & Kuhn, 2014). De arbeidsmarkt betreden in economisch slechte tijden zorgt voor een lager startsalaris (0,9 procent) en een lager totaal loon

<sup>9</sup> Zie [70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk \(cbs.nl\)](#).

<sup>10</sup> Zie [StatLine - Arbeidsdeelname; onderwijsniveau, 2003-2022 \(cbs.nl\)](#).

<sup>11</sup> Zie [StatLine - Arbeidsdeelname; onderwijsniveau, 2003-2022 \(cbs.nl\)](#).

gedurende het resterende werkzame leven (1,3 procent). Deze effecten zijn alleen langdurig voor laagopgeleiden ('blue-collar workers'), omdat zij vaker werkzaam blijven in laag betaalde banen.

#### *Technologische ontwikkelingen*

Er zijn meerdere verklaringen voor verschillen in werkgelegenheid tussen opleidingsniveaus, zowel aan de aanbod- als de vraagkant van de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring is de voortdurende veranderende vraag naar bepaalde kennis en vaardigheden als gevolg van technologische ontwikkelingen (Autor et al., 2003). Als deze ontwikkelingen bepaalde opleidingsniveaus bevoordelen en andere niveaus juist benadelen, kan dit tot verschillen in werkgelegenheid tussen opleidingsniveaus leiden. Dit proces wordt in de economische literatuur ook wel de *skill-biased* of *routine-biased* technologische ontwikkeling genoemd (Katz & Murphy, 1992). Zo kunnen door technologische ontwikkelingen bepaalde taken binnen beroepen relatief goedkoop worden uitgevoerd door computers of robots (Autor et al., 2003 en Borghans & Ter Weel, 2007). Een voorbeeld hiervan zijn routinematige taken, zoals het invoeren van facturen in een computersysteem of het inpakken van producten. Deze taken worden in het algemeen uitgevoerd door werkenden met een lager of middelbaar opleidingsniveau. Hierdoor ervaren zij meer concurrentie door technologische ontwikkelingen en zien zij hun baankansen mogelijk afnemen. Echter voeren lager opgeleiden ook vaker servicetaken uit die juist moeilijk te automatiseren zijn, zoals het bedienen of helpen van klanten in de horeca of een winkel. Automatisering heeft dus vooral effect op de baankansen van middelbaar opgeleiden en minder effect op de werkgelegenheid van lager opgeleiden. Dit verschijnsel staat in de literatuur bekend als baanpolarisatie.

Tegelijkertijd zijn computers en robots complementair aan meer interactieve en cognitieve niet-routinematige taken. Voorbeelden van deze taken zijn lesgeven, het uitvoeren van data-analyses of het ontwerpen van producten, waarbij snelle en krachtige computers juist ondersteunend werken. Deze taken worden vaker uitgevoerd door hoger opgeleiden, met als gevolg dat technologische ontwikkelingen voor hen veelal productiviteitsverhogend werken. Hierdoor worden hoger opgeleiden aantrekkelijker voor werkgevers dan lager en middelbaar opgeleiden.

#### *Verdringing op de arbeidsmarkt*

Een andere mogelijke verklaring waarom lager opgeleiden minder vaak werk hebben is door de concurrentie om banen waarbij hoger opgeleiden de banen van lager opgeleiden 'verdringen'. Hoger opgeleiden vervullen dan banen onder hun niveau, terwijl dit voor lager opgeleiden niet of minder goed mogelijk is. Dit wordt in de sociologische literatuur ook wel de *displacement theory* genoemd (Solga, 2002). Wolbers et al. (2001) en Gesthuizen en Wolbers (2010) laten zien dat de kans op werkloosheid voor lager opgeleiden groter is dan voor hoger opgeleiden, omdat een deel van de hoger opgeleiden onder hun niveau naar banen gaan zoeken. Doordat hoger opgeleiden ook banen onder hun niveau kunnen vervullen weten zij de negatieve gevolgen van een crisis, waarbij het aantal banen afneemt, mogelijk meer te beperken dan lager opgeleiden. Het gaat hierbij veelal om tijdelijke verdringing door de conjunctuur dan om structurele verdringing.

### **Opleidingsrichting**

Naast het opleidingsniveau hangt ook de opleidingsrichting sterk samen met de arbeidsmarktpositie, zowel op korte als op lange termijn. Binnen het hoger onderwijs zijn het vooral alumni van zorgopleidingen, lerarenopleidingen en een aantal economische en technische opleidingen die een relatief succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt kennen (Bussink & Bisschop, 2022). Afgestudeerden van opleidingen in de richting van taal, communicatie, cultuur, kunst, geschiedenis en filosofie maken in de regel een minder goede start. Tijdens de economische crisis in 2013 nemen deze verschillen toe: voornamelijk hbo- en wo-afgestudeerden van opleidingen in een andere richting dan de zorg of techniek doen er in deze crisisperiode langer over om een substantiële baan te vinden.

Ook binnen het mbo zijn het voornamelijk jongeren met een technische of zorgopleiding die relatief succesvol starten op de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2020). Anders dan in het hoger onderwijs hebben mbo-jongeren met een economische of logistieke opleiding een relatief matige startpositie. Dat geldt ook voor mbo-afgestudeerden die een opleiding hebben afgerond in de richting van creatieve industrie, dierverzorging, gastvrijheid en uiterlijke verzorging. Mbo-opleidingen in een economische richting leiden op voor beroepen met relatief veel routinematige taken en zijn daardoor kwetsbaarder voor voortdurende technologische en organisatorische veranderingen, zoals digitalisering en automatisering.

## Migratieachtergrond

De herkomst van jongeren lijkt ook een rol te spelen bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Jongeren met een migratieachtergrond vinden namelijk minder vaak werk na het afronden van hun opleiding. Zo hebben mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een lagere kans op werk een jaar na het behalen van hun diploma dan mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond (Bisschop et al., 2020). Dit verschil in baankansen loopt voor sommige groepen jongeren zelfs op tot 30 procent. Bovendien hebben mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond ook een significant lagere kans op een vast contract (Meng et al., 2010). Wat betreft het salaris zijn de verschillen naar migratieachtergrond kleiner (Meng et al., 2014). Een vergelijkbaar patroon is aanwezig in het hoger onderwijs, zij het in mindere mate (Bussink & Bisschop, 2022). Zo hebben hbo- en wo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een vergelijkbaar startsalaris als afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond, maar de duur tot de eerste substantiële baan is gemiddeld langer. Verder hebben hbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk dat aansluit bij hun opleidingsniveau en/of -richting (Falcke et al., 2020). Daarnaast is deze groep bijna 6 procent vaker werkloos dan hbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond.

### *Opleidingskeuze*

De gekozen opleidingsrichting en leerweg in het mbo verklaren een belangrijk deel van de verschillen in baankansen tussen mbo-afgestudeerden met en zonder een niet-westerse migratieachtergrond. Zo kiezen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker voor opleidingsrichtingen met minder goede baankansen in het vooruitzicht, zoals administratieve dienstverlening en kantoorautomatisering. Ook volgen zij vaker een bol-opleiding (voltijd dagonderwijs) met minder goede arbeidsmarktperspectieven dan een bbl-opleiding (combinatie leren en werken) (Meng et al., 2010 en Van den Berg et al., 2020).

### *Arbeidsmarktdiscriminatie*

Tegelijkertijd is een groot deel van de verschillen in baankansen naar migratieachtergrond niet verklaarbaar op basis van objectief waarneembare factoren, zoals de opleidingskeuze. In de sociologische literatuur staat dit onverklaarde deel bekend als *ethnic penalty* (Gracia et al., 2016). Arbeidsmarktdiscriminatie en een verschil in sociale netwerken zijn twee mogelijke verklaringen hiervoor. Zo toont het SCP-onderzoek *Liever Mark dan Mohammed* door middel van fictieve cv's aan dat sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, terwijl zij qua competenties op hun cv niet verschillen (Andriessen et al., 2010). Dit geldt sterker voor mannen dan voor vrouwen. Een ander vergelijkbaar onderzoek komt tot dezelfde conclusies rondom arbeidsmarktdiscriminatie (Blommaert et al., 2014). Uit enquêteonderzoek onder mbo'ers blijkt dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zelf ook vaker discriminatie ervaren bij het vinden van een stageplaats en werk (Van den Berg et al., 2020).

In crisistijd en een ruime arbeidsmarkt lijkt er vaker sprake te zijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Experimenteel onderzoek in België laat zien dat fictieve sollicitanten met een buitenlandse naam even vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als fictieve sollicitanten met een Belgische naam als de vacature moeilijk te vervullen is (Baert et al., 2013). Bij een eenvoudiger te vervullen vacature (in een ruime arbeidsmarkt) moet een fictieve sollicitant

met een buitenlandse naam gemiddeld twee keer zoveel sollicitatiebrieven versturen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

#### *Sociale netwerken*

Sociale netwerken zijn vooral belangrijk om via informele kanalen ('via-via') aan een baan te komen. Een overzichtsstudie laat zien dat kinderen van migranten relatief vaak werkloze ouders of kennissen hebben, vaker in slechtere buurten opgroeien en vaker naar gesegregeerde scholen gaan (Schröder, 2010). Daarmee hebben zij minder vaak toegang tot waardevolle netwerken die hen kunnen helpen bij het verkrijgen van een goede arbeidsmarktpositie. Bovendien bestaat het sociale netwerk van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vooral uit andere mensen met eenzelfde migratieachtergrond. Daarnaast benutten mensen met een Turkse of Marokkaanse migratieachtergrond relatief vaak hun informele netwerk om een baan te zoeken, terwijl mensen met een Nederlandse achtergrond dit vaker via formele kanalen doen (Van den Berg et al., 2020). Dit geldt met name voor mensen met een migratieachtergrond en een lager opleidingsniveau. Hoger opgeleiden met een migratieachtergrond maken vaker gebruik van formele kanalen, al zijn zij daarin alsnog minder succesvol dan hoger opgeleiden met een Nederlandse achtergrond. Tot slot blijkt dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker in bedrijven starten met een hoog percentage collega's met eveneens een niet-westerse migratieachtergrond en dat ze ook vaker starten via een uitzendorganisatie. Deze sortering van instromers heeft invloed op de ontwikkeling van uurlonen. De ontwikkeling van uurlonen in de eerste tien jaar op de arbeidsmarkt is minder gunstig voor mbo'ers met een mbo-3- of mbo-4-diploma die werkzaam zijn in bedrijven met een hoger aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond (Bisschop et al., 2022).

#### *Taalbeheersing*

Ook de beheersing van de Nederlandse taal speelt een rol. Voor mensen met een migratieachtergrond en minder taalvaardigheden vormt de zoektocht naar een baan via formele kanalen vaker en ook een grotere barrière (Seibel & Van Tubergen, 2013), met name als het gaat om het zoeken naar openstaande vacatures en het schrijven van een sollicitatiebrief. Jongeren met een migratieachtergrond en een in Nederland behaalde opleiding zullen veelal de Nederlandse taal beheersen en kennis hebben van het Nederlandse onderwijssysteem, maar dit geldt niet altijd voor hun ouders. Ouders die zelf geen ervaring hebben met het Nederlandse onderwijssysteem hebben bijvoorbeeld meer moeite om hun kinderen te adviseren bij het maken van een studiekeuze (Van Esch, 2011; Van Rooijen & Reches, 2021). Het niet beheersen van de Nederlandse taal kan daarbij ook een beperking zijn, wanneer zij als gevolg daarvan beperkt toegang hebben tot informatie en kennis van het onderwijssysteem (De Koning et al., 2010). De rol van ouders is ook belangrijk bij de stap naar de arbeidsmarkt, omdat een beperkte of onjuiste kennis van ouders over de arbeidsmarkt invloed heeft op hoe succesvol de overgang voor jongeren is (Petit et al., 2013).

### **Gezondheidsbeperkingen**

Voor jongeren heeft een gezondheidsbeperking mogelijk invloed op zowel hun hoogst behaalde opleidingsniveau als hun kansen op de arbeidsmarkt. Gezondheid vormt naast onderwijs namelijk een belangrijke bouwsteen van het menselijk kapitaal van jongeren. Bovendien vertonen onderwijs en gezondheid sterke interacties, waarbij de causale relaties zowel van gezondheid naar onderwijs als van onderwijs naar gezondheid lopen. Hoger opgeleiden zijn immers gemiddeld genomen gezonder en gezondere mensen investeren gemiddeld meer in onderwijs (Becker, 1964, Grossman, 1972, Heckman, 2008 en Currie, 2009). Een beperkte gezondheid beperkt iemand mogelijk dus ook om (volledig) onderwijs te volgen en/of productief werk te verrichten.



Voor jongeren met een gezondheidsbeperking is volwaardig deelnemen op de arbeidsmarkt hierdoor moeilijker. Zo is de gemiddelde arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking ongeveer 80 procent, terwijl deze voor mensen met een arbeidsbeperking 'slechts' ongeveer 40 procent is.<sup>12</sup> Ook voor jongeren met een arbeidsbeperking is participeren op de arbeidsmarkt moeilijker, en dat begint al tijdens de schoolloopbaan. Velen van hen slagen er niet in een diploma te behalen, en zelfs met diploma is de kans op werk relatief laag (Eimers et al., 2013). Op scholen zijn er nog wel mogelijkheden voor ondersteuning en aanpassingen, maar die zijn bijvoorbeeld minder aanwezig bij stages.

Door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals automatisering en de versterking van de kenniseconomie, zijn functies complexer geworden. Daardoor is het voor jongeren met een verstandelijke of fysieke arbeidsbeperking moeilijker om een geschikte baan te vinden die past binnen hun mogelijkheden (Nijhuis, 2011). Daarnaast brengt het aannemen van deze jongeren meer risico's met zich mee voor werkgevers, zoals een hogere kans op uitval vanwege ziekte (Euwals et al., 2014). Het is aannemelijk dat deze risico's een grotere rol spelen bij het personeelsbeleid in tijden van crisis, aangezien vacatures dan relatief eenvoudig te vervullen zijn en risico's daarom kunnen worden gemeden. Uit een enquête blijkt dat tijdens de grote recessie (2008-2009) en de eurocrisis (2010-2013) het aandeel jongeren met een langdurende aandoening met een reguliere arbeidsovereenkomst is gedaald van 51 procent naar 38 procent, terwijl het aandeel jongeren zonder langdurige aandoening met een reguliere arbeidsovereenkomst licht is gestegen (Gielen et al., 2020).

## 2.3 Invloed van de coronapandemie

De coronapandemie wijkt af van eerdere economische crises. Zo is de pandemie vooral een gezondheids crisis die als gevolg van contactbeperkingen en (sectorale) lockdowns tot een economische crisis heeft geleid. De pandemie werkt daarmee ook door op de arbeidsmarkt voor startende jongeren, zowel aan de vraag- als aanbodkant. Door sterke verschillen tussen sectoren en beroepen die samenhangen met het opleidingsniveau en -richting zijn bepaalde groepen jongeren mogelijk harder geraakt door de pandemie dan anderen.

### Arbeidsvraag

De arbeidsvraag naar startende jongeren kan verschuiven door zowel vraaguitval als vraagtoename in bepaalde sectoren, het verplichte thuiswerken en door veranderde en haperende stromen van internationale handel en keuzes van bedrijven omtrent automatisering als gevolg van de coronapandemie.

#### *Vraaguitval en vraagtoename*

De invloed van de coronapandemie op de werkgelegenheid verschilt sterk tussen sectoren. Tijdens de pandemie neemt in bepaalde sectoren de vraag sterk af, zoals de zakelijke dienstverlening (waaronder met name de uitzendsector en reisbranche), horeca, cultuur, sport en recreatie en luchtvaart, terwijl deze in andere sectoren juist toeneemt, zoals de gezondheids- en welzijnszorg, het openbaar bestuur en de post en koeriers.<sup>13</sup> Op korte termijn verandert dit de vraag naar arbeid en worden er andere vaardigheden van werknemers gevraagd. Omdat sectorale herallocatie van werknemers kostbaar is en om omscholing vraagt, leidt een verschuiving in de arbeidsvraag mogelijk tot een (tijdelijke) mismatch op de arbeidsmarkt met werkgelegenheidsverlies als gevolg (Walker, 2013; Fujita et al., 2020). De tijdelijke steunmaatregelen vanuit de overheid, zoals de NOW, zijn er dan ook op gericht dat werknemers zoveel mogelijk in dienst blijven bij hun werkgevers, zodat bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal behouden blijft en werkgelegenheidsverlies voorkomen wordt.

<sup>12</sup> Zie [Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt \(cbs.nl\)](#).

<sup>13</sup> Zie [UWV coronacrisis impact op sectoren en Werkgelegenheid en NOW naar sector sinds de start van de crisis | UWV | Over UWV](#).

Startende jongeren profiteren mogelijk minder van de tijdelijke steunmaatregelen, omdat die vooral gericht zijn op het behoud van bestaande werkgelegenheid. Bovendien werken zij vaker op basis van een tijdelijk contract en lopen daarom in crisistijd een groter risico op ontslag of op het niet verlengen van hun tijdelijke contract. Ook zijn er verschillen tussen opleidingsniveaus. Startende jongeren zonder startkwalificatie of met maximaal een mbo-opleiding werken vaker in sectoren die direct zijn geraakt door de coronapandemie dan jongeren met een hbo- of wo-opleiding. De verwachting is daarom dat zij meer last ondervinden van de coronapandemie en -maatregelen, omdat er in deze sectoren (tijdelijk) minder vraag is naar werknemers. Ook ondervinden zij waarschijnlijk vaker hinder van mismatch, omdat de banen die beschikbaar zijn minder goed aansluiten op hun kennis en vaardigheden gedurende de coronapandemie. Startende jongeren met een hbo- en wo-opleiding daarentegen werken vaker in sectoren die niet tot nauwelijks zijn geraakt door de coronapandemie en -maatregelen en waar de vraag zelfs is toegenomen. De verwachting is daarom dat zij nauwelijks hinder ondervinden van de coronapandemie en -maatregelen, nauwelijks te maken hebben met mismatch en mogelijk zelfs profiteren van nieuwe kansen die zijn ontstaan.

Bovenstaande verwachtingen worden ondersteund door internationaal onderzoek naar de kortetermijnimpact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jongeren dat reeds is verschenen. Zo blijkt uit onderzoek in Noorwegen dat vacatures voor jongeren met een lager opleidingsniveau het sterkst zijn gedaald sinds begin 2020 (Barth et al., 2021). Dit heeft aanzienlijke negatieve gevolgen voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook onderzoek in de Verenigde Staten laat zien dat het banenverlies tijdens het begin van de pandemie vooral geconcentreerd is onder jonge werkenden met een lager opleidingsniveau (Stevenson, 2020; Winters, 2021). Voor Nederland laat onderzoek zien dat met name de arbeidsmarktpositie (werkgelegenheid, gewerkte uren en uurloon) van jonge werknemers, werknemers met een tijdelijk dienstverband en/of een flexibele baan is verslechterd tijdens de eerste fase van de coronapandemie (Hassink et al., 2021). Vooral de nationale lockdowns lijken hier een rol gespeeld te hebben en niet zozeer regionale verschillen in het besmettingsniveau.

#### *Thuiswerken*

Daarnaast werken veel mensen verplicht thuis tijdens de periodes van lockdown, maar de mogelijkheid daartoe verschilt sterk tussen beroepen. Zo hebben hoger opgeleiden vaker een beroep waarbij zij thuis kunnen werken dan lager opgeleiden.<sup>14</sup> Ook bij essentiële beroepen, waarbij er veelal op locatie doorgewerkt wordt, neemt de mogelijkheid om thuis te werken toe met het opleidingsniveau (Von Gaudecker et al., 2020). In de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk stijgt tijdens de eerste fase van de coronapandemie de werkloosheid het sterkst onder werkenden met beroepen die minder geschikt zijn voor thuiswerken (Adams-Prassl et al., 2022; Béland, et al., 2020; Mongey et al., 2020). Deze werkenden hebben veelal een lager opleidingsniveau. Verder zijn er in Noorwegen meer ontslagen onder lager dan hoger opgeleiden in de eerste weken na het uitbreken van de coronapandemie (Alstadsæter et al., 2020).

Daarnaast lopen werknemers die niet productief kunnen thuiswerken, bijvoorbeeld vanwege de zorg en het thuis-onderwijs van kinderen en gebrek aan digitale infrastructuur, mogelijk ook een groter risico op ontslag. Zo blijkt uit onderzoek in Italië dat de werkgelegenheid onder vrouwen tussen de 30 en 40 jaar onevenredig is aangetast tijdens de pandemie (Fiaschi en Tealdi, 2022). Tegelijkertijd ervaren sommige werknemers juist een hogere productiviteit door het wegvallen van woon-werkverkeer en zakenreizen (Morikawa, 2020). De productiviteit van het thuiswerken is naast de uitvoerbaarheid van de taken ook afhankelijk van het belang van face-to-facecontact (Brodeur et al., 2021). In beroepen waar dit minder belangrijk is kunnen structurele verbeteringen van de digitale infrastructuur leiden tot productiviteitswinst, maar in beroepen waar dit wel belangrijk is kan er sprake zijn van productiviteitsverlies met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid (Avdiu & Nayyar, 2020).

---

<sup>14</sup> Zie [Thuiswerken amper mogelijk bij lagere beroepsniveaus \(esb.nu\)](https://www.esb.nu).

Beperkte thuiswerkmogelijkheden en een lagere productiviteit verhogen het risico op ontslag en werkloosheid. De tijdelijke steunmaatregelen vanuit de overheid zouden dit kunnen beperken, maar startende jongeren profiteren hier mogelijk minder van en werken vaker op basis van een tijdelijk contract. De verwachting is dat met name de vraag naar lager en middelbaar opgeleide jongeren afneemt, omdat zij vaker een beroep hebben dat minder geschikt is voor thuiswerken.

#### *Internationale handel en automatisering*

De coronapandemie kan ook van invloed zijn op de werkgelegenheid via veranderingen en verstoringen in de internationale handel en automatisering. Zo kunnen landen bijvoorbeeld besluiten om meer zelf te gaan produceren om in crisistijd minder afhankelijk van het buitenland te zijn, waardoor leveringszekerheid belangrijker wordt dan efficiëntie. Als gevolg hiervan kunnen de binnenlandse productiestructuur en de vraag naar arbeid veranderen (Bonadio et al., 2021). Daarnaast kan de pandemie tot een versnelling van digitalisering, automatisering en robotisering leiden (Bloom & Prettnner, 2020), bijvoorbeeld door taken van werknemers te automatiseren die niet vanuit huis uitgevoerd kunnen worden. Ook kunnen robots in tegenstelling tot werknemers niet besmet raken met het coronavirus en zich ziek melden. Een versnelling van digitalisering, automatisering en robotisering verandert de vraag naar arbeid: bestaande banen zullen verdwijnen, maar er zullen ook nieuwe taken ontstaan. Ook hier is de verwachting dat met name de vraag naar lager en middelbaar opgeleide jongeren afneemt, omdat zij vaker routinematige en automatiseerbare taken verrichten (Autor, 2019).

### **Arbeidsaanbod**

Het arbeidsaanbod van startende jongeren kan lager uitvallen als zij studievertraging oplopen of ervoor kiezen om door te studeren en door langdurige gezondheidsklachten als gevolg van de coronapandemie.

#### *Studievertraging of doorstuderen*

Het arbeidsaanbod kan tijdelijk lager uitvallen doordat jongeren later uitstromen uit het onderwijs. Zo kon voor veel mbo'ers hun stage en leerwerkbaan tijdens de coronapandemie niet doorgaan, waardoor zij mogelijk studievertraging hebben opgelopen.<sup>15</sup> Dit is met name het geval voor mbo'ers met een opleiding in de richting van hard geraakte sectoren, zoals het toerisme en de horeca. Ook hbo'ers met een opleiding in een van deze richtingen hebben hiervan mogelijk last ondervonden. Studievertraging kan het arbeidsaanbod van jongeren tijdelijk verlagen als zij pas op een later moment de arbeidsmarkt opkomen. Daarnaast kan een daling van de arbeidsvraag er ook toe leiden dat studenten ervoor kiezen een nieuwe vervolgopleiding starten, bijvoorbeeld omdat zij tijdelijk minder kansen op de arbeidsmarkt zien (Cockx, 2020; Aucejo et al., 2020). Ook langer doorstuderen verlaagt tijdelijk het arbeidsaanbod van jongeren. Een vervolgopleiding kan er ook toe leiden dat jongeren een andere studierichting kiezen. Beroepen die voorafgaand aan de coronapandemie als aantrekkelijk worden gepercipieerd, kunnen dat mogelijk tijdens een periode van lockdown niet meer zijn.

#### *Langdurige gezondheidsklachten*

Langdurige gezondheidsklachten als gevolg van een coronabesmetting kunnen ook zowel het arbeidsaanbod als de productiviteit van jongeren verlagen. Inmiddels is bekend dat niet alleen ouderen, maar ook jongeren het risico lopen om langdurige klachten over te houden na een besmetting met het coronavirus. Zo blijkt uit onderzoek in Noorwegen dat meer dan de helft van de besmette jongeren met milde tot ernstige symptomen, na zes maanden nog klachten heeft, zoals vermoeidheid, kortademigheid en concentratieproblemen (Blomberg et al., 2021). Ook uit de tussentijdse resultaten van een onderzoek van het RIVM komt naar voren dat ruim een kwart van de

---

<sup>15</sup> Het kabinet heeft in 2020 geld beschikbaar gesteld om onder andere mbo'ers te ondersteunen, onderwijsachterstanden tegen te gaan en stages en leerwerkbanen zoveel mogelijk door te laten gaan (OCW, 2020).

Nederlandse jongeren die besmet zijn geweest, na drie maanden nog klachten heeft.<sup>16</sup> Als deze klachten blijven aanhouden, kunnen zij het arbeidsaanbod en de productiviteit van besmette jongeren langdurig verlagen.

Daarnaast ervaren ook jongeren die al lichamelijke of mentale gezondheidsbeperkingen hebben meer negatieve gevolgen van de coronapandemie (Nivel & RIVM, 2022). Zo gaan jongeren tijdens de pandemie minder vaak naar een zorgverlener voor fysieke of mentale klachten terwijl de behoefte aan mentale zorg juist toeneemt. Dit kan de huidige gezondheidssituatie van deze groep jongeren verder verslechteren, met mogelijk negatieve gevolgen voor hun arbeidsaanbod en productiviteit.

---

<sup>16</sup> Zie [Long COVID ook na milde corona: tussentijdse resultaten | RIVM](#).

## 3 Empirische analyse: Ontwikkeling baankansen tijdens de coronapandemie

*Auteurs: Henri Bussink, Tobias Vervliet & Bas ter Weel (SEO Economisch Onderzoek)*

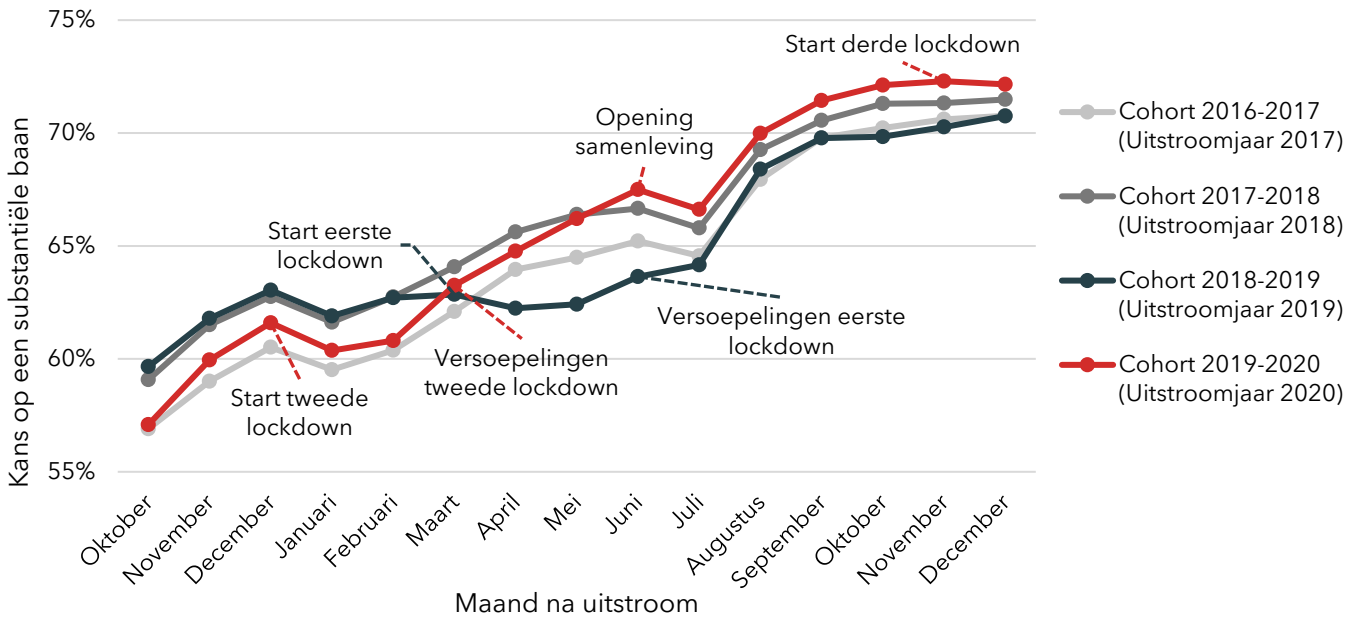
Jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen beleven een onverwacht valse start, maar hun kansen lijken inmiddels hersteld. De baankansen van jongeren zonder startkwalificatie, met een mbo-2-opleiding, een migratieachtergrond of gezondheidsbeperkingen zijn nog wel lager dan voor de coronapandemie. Dit duidt erop dat de kansenongelijkheid tussen jongeren bij de overgang onderwijs-arbeidsmarkt tijdens de coronapandemie is toegenomen.

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkeling van baankansen van verschillende cohorten jongeren in de eerste vijftien maanden na uitstroom uit het onderwijs (paragraaf 3.1). Om de invloed van de coronapandemie te meten vergelijkt deze analyse de baankansen van schoolverlaters en afgestudeerden tijdens de pandemie (uitstroomcohorten 2018-2019 en 2019-2020) met de baankansen van eerdere cohorten schoolverlaters en afgestudeerden voorafgaand aan de pandemie (uitstroomcohorten 2016-2017 en 2017-2018). Daarnaast wordt ingegaan op verschillen in de ontwikkeling van baankansen tussen opleidingsniveaus, en daarbinnen naar geslacht, migratieachtergrond en gezondheidsbeperkingen (paragraaf 3.2 tot en met 3.5). Tot slot laat dit hoofdstuk zien in hoeverre er verschuivingen plaatsvinden in sectoren waarin jongeren gaan werken (paragraaf 3.6) en in hoeverre er verschillen zijn in uitstroom uit het onderwijs tijdens de coronapandemie (paragraaf 3.7).

### 3.1 Van een onverwacht valse start naar krapte op de arbeidsmarkt

Jongeren die vlak voor of tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen beleven een onverwacht valse start, maar hun gemiddelde baankansen lijken inmiddels hersteld. Het gaat om de kans op een substantiële baan: een baan van minimaal drie dagen per week (of een combinatie van banen die optellen tot minimaal drie dagen per week). Figuur 3.1 laat deze ontwikkelingen zien door op de horizontale as de maanden na instroom op de arbeidsmarkt weer te geven. Op de verticale as staat de gemiddelde baankans (in procenten) van elk uitstroomcohort weergegeven. In oktober is de kans op een substantiële baan nog relatief laag (55 tot 60 procent), omdat de meeste jongeren dan net op zoek naar werk zijn. In de daaropvolgende maanden neemt het aandeel jongeren met een substantiële baan geleidelijk toe.

Figuur 3.1 De gemiddelde baankansen van jongeren die vlak voor (tijdens) de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen zijn na een dip tijdens de eerste (tweede) lockdown hersteld tot op (boven) het niveau van voor de pandemie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

### Uitstromen vlak voor de coronapandemie

Jongeren die vlak voor de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen (uitstroomcohort 2018-2019) hebben vooral last van de eerste lockdown, maar zien hun baankansen daarna snel herstellen. Door de krappe arbeidsmarkt hebben zij in het eerste half jaar na uitstroom uit het onderwijs nog een hogere kans op een substantiële baan dan startende jongeren in voorgaande jaren (uitstroomcohorten 2016-2017 en 2017-2018). Na een half jaar (maart 2020) worden zij onverwacht geconfronteerd met een lockdown als gevolg van de coronapandemie in Nederland. Deze eerste lockdown (maart-juni 2020) heeft maatschappelijke en economische gevolgen die doorwerken op de arbeidsmarkt. In deze periode nemen de gemiddelde baankansen van deze groep jongeren dan ook relatief sterk af. Vanaf de eerste versoepelingen in juni 2020 (9 maanden na uitstroom) herstellen hun gemiddelde baankansen ook weer snel. In december 2020 (15 maanden na uitstroom) zijn deze kansen zelfs hersteld tot op het niveau van voor de coronapandemie.

### Uitstromen tijdens de coronapandemie

Jongeren die tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomen (uitstroomcohort 2019-2020) hebben kort last van de tweede lockdown, maar zien hun baankansen daarna snel toenemen. Zo hebben zij vanaf hun start op de arbeidsmarkt een lagere kans op een substantiële baan dan startende jongeren in voorgaande jaren (uitstroomcohorten 2016-2017 en 2017-2018). Na drie maanden (december 2020) worden zij ook nog eens geconfronteerd met de tweede lockdown in Nederland. In deze maand zien zij hun gemiddelde baankansen dan ook verder verslechteren, maar in de maanden daarna zette een krachtig herstel in. Zo zijn de gemiddelde baankansen van deze groep jongeren in juni 2021 (9 maanden na uitstroom) volledig hersteld en liggen deze in december 2021 (15 maanden na uitstroom) zelfs boven het niveau van voor de coronapandemie.

### Toename kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt

Het lijkt er dus op dat de coronapandemie alleen een tijdelijke invloed heeft gehad op de gemiddelde baankansen van startende jongeren. Inmiddels zijn hun kansen op de arbeidsmarkt vijftien maanden na afstuderen zelfs hoger dan in de jaren voorafgaand aan de pandemie. De huidige krapte op de arbeidsmarkt speelt hierbij waarschijnlijk een rol, waardoor er mogelijk meer vraag naar werkenden is (dus ook afgestudeerden). Deze cijfers geven echter slechts een overkoepelend en gemiddeld beeld voor alle startende jongeren, maar geen inzicht in welke groepen harder zijn geraakt en nog altijd minder kansen op de arbeidsmarkt hebben dan voor de coronapandemie. Uit verdiepende analyses blijkt dat jongeren zonder startkwalificatie, jongeren met maximaal een mbo-2-opleiding, jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking sowieso al relatief lagere baankansen hebben en dat deze kansen ook relatief minder herstellen. De kansenongelijkheid tussen groepen jongeren bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is dus tijdens de coronapandemie toegenomen. Paragraaf 3.2 tot en met paragraaf 3.5 gaan hier verder op in.

## 3.2 Toename ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus

Voor startende jongeren is de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus verder toegenomen tijdens de coronapandemie. Tabel 3.1 toont in de eerste kolom de baankansen per opleidingsniveau 6, 9, 12 en 15 maanden na afstuderen. Het gaat om het cohort 2016-2017 dat in oktober 2017 de arbeidsmarkt is opgekomen. De volgende kolommen laten de afwijking van de baankansen van de cohorten in de drie daaropvolgende jaren zien.

Van het cohort van vlak voor de coronapandemie (2018-2019) zijn het voornamelijk de middelbaar opgeleide afgestudeerden en schoolverlaters zonder startkwalificatie die lagere baankansen hebben, terwijl hoger opgeleide afgestudeerden zelfs hogere baankansen hebben vergeleken met het cohort 2016-2017. Dit is het duidelijkst te zien in juni (9 maanden na afstuderen): gemiddeld +0,5 procentpunt voor afstudeerders met een hbo- en wo-diploma en -2,6 procentpunt voor degene met een mbo-3/4bol-diploma, -4,9 procentpunt voor afstudeerders met een mbo-2-bol-diploma en -2,9 procentpunt voor schoolverlaters zonder startkwalificatie. Dit beeld blijft tot en met december (15 maanden na afstuderen): gemiddeld +1,5 procentpunt (hbo en wo), -1,1 procentpunt (mbo-3/4-bol), -2,5 procentpunt (mbo-2-bol) en -0,9 procentpunt voor schoolverlaters zonder startkwalificatie.

Van het cohort dat tijdens de coronapandemie de arbeidsmarkt opkomt (2019-2020) zijn de baankansen redelijk hersteld (hoger dan voor cohort 2018-2019), al is dit nog steeds niet voor alle opleidingsniveaus in gelijke mate het geval. De toename van baankansen voor hoger opgeleide afgestudeerden is relatief groot (gemiddeld +4,4 procentpunt na 9 maanden en 2,8 procentpunt na 15 maanden) vergeleken afgestudeerden op mbo-3/4-bol-niveau (gemiddeld +1,7 procentpunt na 9 maanden en +1,8 procentpunt na 15 maanden). De groepen mbo-3/4-bbl en mbo-2-bbl/bol blijven relatief achter in het herstel van baankansen ondanks de krappe arbeidsmarkt (beide rond de gemiddeld 0 procentpunt na 9 en 15 maanden).

Tabel 3.1 Ontwikkeling in de kans op een substantiële baan (6, 9, 12 en 15 maanden na uitstroom), uitgesplitst naar uitstroomcohort en opleidingsniveau

		Baankans (%)	Verschil in baankans (procentpunt) t.o.v. cohort 2016-2017		
		Uitstroomcohort 2016-2017	Uitstroomcohort 2017-2018	Uitstroomcohort 2018-2019	Uitstroomcohort 2019-2020
<i>Na 6 maanden</i>		<i>Maart 2018</i>	<i>Maart 2019</i>	<i>Maart 2020</i>	<i>Maart 2021</i>
Hoger opgeleiden	hbo en wo	73,8	1,9*	1,9*	4,8*
Middelbaar opgeleiden	mbo-3/4-bol	67,0	2,3*	0,9*	-0,5
	mbo-3/4-bbl	89,3	0,5	0,3	-0,6
	mbo-2-bol	49,1	1,6*	-0,5	-2,8*
	mbo-2-bbl	79,0	-0,1	-0,3	-2,5*
	havo en vwo	43,8	2,7*	-0,5	0,5
Zonder startkwalificatie		34,0	2,7*	0,1	-0,5
<i>Na 9 maanden</i>		<i>Juni 2018</i>	<i>Juni 2019</i>	<i>Juni 2020</i>	<i>Juni 2021</i>
Hoger opgeleiden	hbo en wo	77,1	1,5*	0,5*	4,4*
Middelbaar opgeleiden	mbo-3/4-bol	70,6	1,7*	-2,6*	1,7*
	mbo-3/4-bbl	89,7	0,4	-0,4	0,2
	mbo-2-bol	53,1	0,8	-4,9*	-0,3
	mbo-2-bbl	80,8	-1,2	-2,4*	-1,3*
	havo en vwo	47,2	2,5*	-2,1*	2,8*
Zonder startkwalificatie		39,0	2*	-2,9*	1,4*
<i>Na 12 maanden</i>		<i>September 2018</i>	<i>September 2019</i>	<i>September 2020</i>	<i>September 2021</i>
Hoger opgeleiden	hbo en wo	76,9	0,8*	1,1*	3,2*
Middelbaar opgeleiden	mbo-3/4-bol	67,5	0,9*	-0,7*	1,7*
	mbo-3/4-bbl	88,4	0,3	0,1	0,1
	mbo-2-bol	52,2	0,7	-2,6*	0,4
	mbo-2-bbl	78,9	-0,3	-1,2	0,2
	havo en vwo	38,3	0,9	-0,3	2,8*
Zonder startkwalificatie		30,1	1,4*	-0,8*	2,4*
<i>Na 15 maanden</i>		<i>December 2018</i>	<i>December 2019</i>	<i>December 2020</i>	<i>December 2021</i>
Hoger opgeleiden	hbo en wo	77,9	0,6*	1,5*	2,8*
Middelbaar opgeleiden	mbo-3/4-bol	68,3	0,8*	-1,1*	1,8*
	mbo-3/4-bbl	88,2	0,1	-0,4	-0,2
	mbo-2-bol	53,0	1,3*	-2,5*	0,1
	mbo-2-bbl	79,1	-0,8	-2,0*	-1,1
	havo en vwo	37,9	2,1*	0,0	2,8*
Zonder startkwalificatie		30,8	1,5*	-0,9*	1,9*

Noot: \* = statistisch significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)



### 3.3 Verandering ongelijkheid in baankansen naar achtergrondkenmerken

#### **Afname ongelijkheid in baankansen tussen mannen en vrouwen**

Voor startende jongeren is de ongelijkheid in baankansen tussen mannen en vrouwen afgenomen tijdens de coronapandemie (zie Tabel 3.2). Daar waar de baankansen voor vrouwen uit het cohort 2016-2017 nog lager waren dan de baankansen voor mannen, is dit verschil tussen vrouwen en mannen uit de cohorten 2018-2019 en 2019-2020 kleiner geworden en hebben vrouwen in bepaalde periodes zelfs een iets hogere baankans dan mannen. Vrouwen uit het cohort 2018-2019 hebben na 15 maanden 1,7 procentpunt hogere baankansen dan in de cohorten voor de coronapandemie. Vrouwen uit cohort 2019-2020 hebben na 15 maanden een 2,3 procentpunt hogere baankans en hebben daarmee een nagenoeg even grote baankans als mannen. Doordat de baankans voor vrouwen meer toeneemt dan voor mannen, is het verschil in baankans tussen mannen en vrouwen na de coronapandemie kleiner. Dit algemene beeld verschilt naar opleidingsniveau (zie Bijlage C, Tabel C.1). Het patroon geldt ook voor mbo-3/4-bol/bbl- en mbo-2-bol/bbl-afgestudeerden, maar voor andere middelbaar opgeleiden of schoolverlaters zonder startkwalificatie neemt het verschil in baankansen tussen mannen en vrouwen juist toe. Onder hoog opgeleiden vertoont de baankans bij mannen en vrouwen een vergelijkbare ontwikkeling en zijn de verschillen in baankansen beperkt. Vrouwen met havo/vwo of zonder startkwalificatie die het onderwijs verlaten vlak voor of tijdens de coronapandemie ondervinden grotere negatieve effecten van de coronapandemie op hun baankans. Na 15 maanden is het verschil tussen mannen en vrouwen uit cohort 2019-2020 voor deze groepen namelijk respectievelijk 1,3 tot 3,4 procentpunt groter geworden.

#### **Toename ongelijkheid in baankansen naar migratieachtergrond**

De ongelijkheid in baankansen tussen startende jongeren met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond is verder toegenomen tijdens de coronapandemie (zie Tabel 3.2). Daar waar voor jongeren met een Nederlandse achtergrond de baankansen na verloop van tijd herstellen, zien afgestudeerden en schoolverlaters met een niet-westerse migratieachtergrond dit niet en pas na verloop van tijd. Dit betekent dat het al bestaande verschil in baankansen tijdens de coronapandemie is toegenomen. Het patroon is als volgt: baankansen voor jongeren met een Nederlandse achtergrond liggen na 15 maanden hoger (+2,0 procentpunt voor cohort 2019-2020) terwijl dit voor afgestudeerden en schoolverlaters met een niet-westerse migratieachtergrond lager is (-0,6 procentpunt). Daarmee groeit het verschil in baankansen tussen deze twee groepen na de coronapandemie met gemiddeld 2,6 procentpunt. Dit beeld is voor alle opleidingsniveaus te zien (zie Bijlage C, Tabel C.2), al zijn de verschillen groter bij middelbaar opgeleiden dan bij hoger opgeleiden. Alleen bij de groep mbo-2-bol neemt het verschil tussen beide groepen iets af.

#### **Toename ongelijkheid in baankansen naar gezondheidsbeperkingen**

De ongelijkheid in baankansen tussen startende jongeren met en zonder een gezondheidsbeperking is verder toegenomen tijdens de coronapandemie (zie Tabel 3.2). Deze groep jongeren bestaat uit personen bij wie op basis van administratieve data over zorggebruik en -kosten kan worden vastgesteld dat er sprake is van een (langdurig) gezondheidsprobleem, ofwel mentaal (ggz) of fysiek (zvw) of een combinatie (zie Bijlage B voor een toelichting). Het gegeven dat schoolverlaters en afgestudeerden met gezondheidsbeperkingen een lagere baankans hebben dan de groep zonder gezondheidsbeperkingen is tijdens de coronapandemie verder gegroeid. De baankansen voor de groep zonder gezondheidsbeperking groeide namelijk (+1,8 procentpunt na 15 maanden voor cohort 2019-2020), terwijl de baankansen voor de groep met gezondheidsbeperkingen minder herstelde (+0,4 procentpunt na 15 maanden voor cohort 2019-2020). Dit geldt daarnaast in meer of mindere mate voor alle opleidingsniveaus (zie Bijlage C, Tabel C.3). De verschillen naar gezondheidsbeperking zijn relatief groot voor de groep uitstromers met havo/vwo en de groep zonder startkwalificatie, respectievelijk 5,4 en 3,6 procentpunt. Alleen

voor de groepen met een mbo-2-bol/bbl-opleiding is het verschil tussen de groep met en zonder gezondheidsbeperkingen afgenomen, respectievelijk 0,6 en 3,9 procentpunt.

Tabel 3.2 Verschil in kans op een substantiële baan (6, 9, 12 en 15 maanden na uitstroom) tussen uitstroomcohorten, uitgesplitst naar geslacht, migratieachtergrond en gezondheidsbeperkingen

Verschil in baankans (procentpunt)						
<i>Cohort 2018-2019 t.o.v. cohort 2016-2017</i>						
	Geslacht		Migratieachtergrond		Gezondheidsbeperkingen	
Na 6 maanden	Man	0,1	Nederlands	1,3*	Niet beperkt	1,1*
	Vrouw	2,1*	Niet-westers	-0,4	Beperkt	0,6
Na 9 maanden	Man	-1,9*	Nederlands	-0,6*	Niet beperkt	-1,0*
	Vrouw	1,7*	Niet-westers	-2,6*	Beperkt	0,0
Na 12 maanden	Man	-1*	Nederlands	0,4*	Niet beperkt	0,0
	Vrouw	2,1*	Niet-westers	-1,9*	Beperkt	0,3
Na 15 maanden	Man	-0,8*	Nederlands	0,4*	Niet beperkt	0,0
	Vrouw	1,7*	Niet-westers	-1,4*	Beperkt	0,4
Vershil	Na 6 mnd.	2,0*	Na 6 mnd.	-1,8*	Na 6 mnd.	-0,5*
	Na 9 mnd.	3,5*	Na 9 mnd.	-2,1*	Na 9 mnd.	1,0*
	Na 12 mnd.	3,0*	Na 12 mnd.	-2,4*	Na 12 mnd.	0,2
	Na 15 mnd.	2,5*	Na 15 mnd.	-1,7*	Na 15 mnd.	0,4
<i>Cohort 2019-2020 t.o.v. cohort 2016-2017</i>						
	Geslacht		Migratieachtergrond		Gezondheidsbeperking	
Na 6 maanden	Man	-0,1	Nederlands	2,3*	Niet beperkt	1,8*
	Vrouw	3,7*	Niet-westers	-2,5*	Beperkt	0,1
Na 9 maanden	Man	0,8*	Nederlands	3,0*	Niet beperkt	2,6*
	Vrouw	3,6*	Niet-westers	-2,4*	Beperkt	-0,1
Na 12 maanden	Man	0,7*	Nederlands	2,3*	Niet beperkt	2,1*
	Vrouw	2,8*	Niet-westers	-1,0*	Beperkt	0,2
Na 15 maanden	Man	0,7*	Nederlands	2,0*	Niet beperkt	1,8*
	Vrouw	2,3*	Niet-westers	-0,6	Beperkt	0,4
Vershil	Na 6 mnd.	3,7*	Na 6 mnd.	-4,7*	Na 6 mnd.	-1,6*
	Na 9 mnd.	2,8*	Na 9 mnd.	-5,4*	Na 9 mnd.	-2,7*
	Na 12 mnd.	2,1*	Na 12 mnd.	-3,4*	Na 12 mnd.	-1,9*
	Na 15 mnd.	1,6*	Na 15 mnd.	-2,6*	Na 15 mnd.	-1,4*

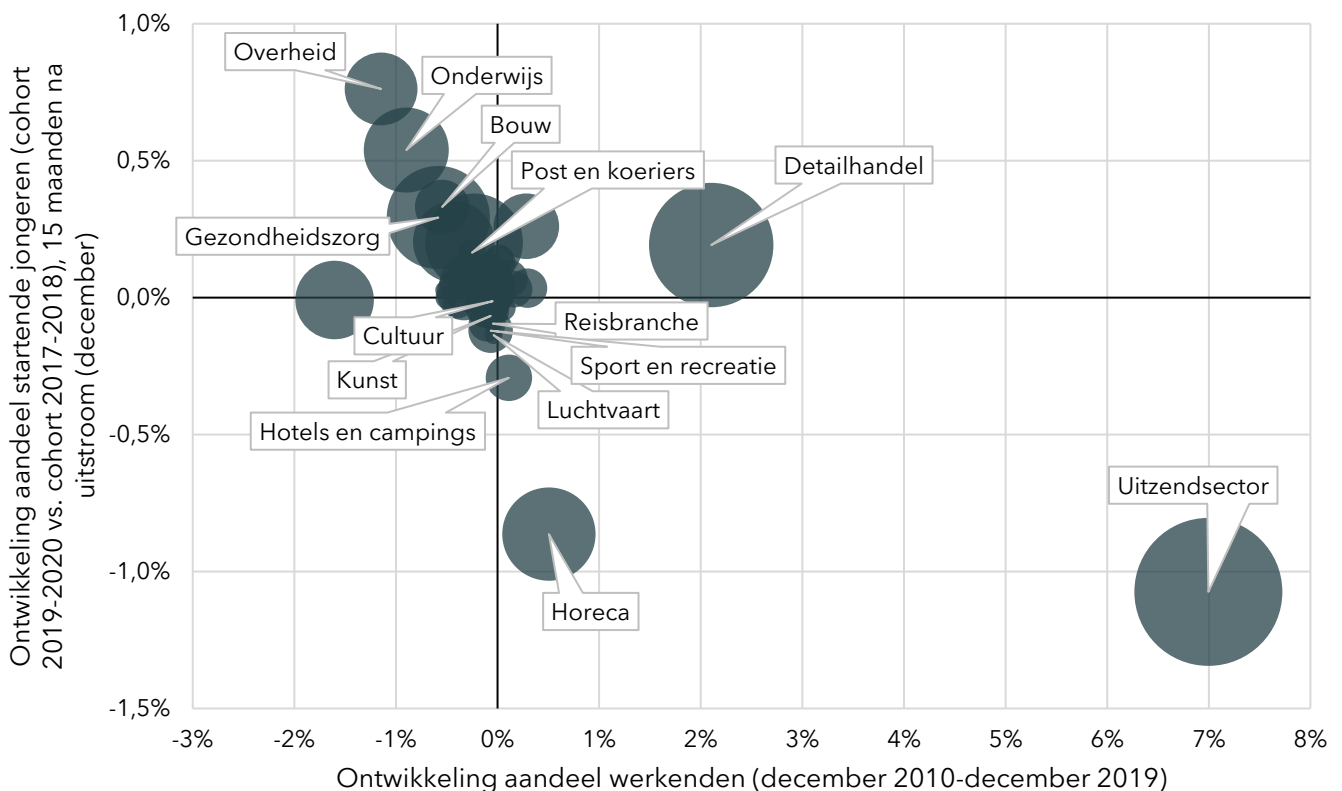
Noot: \* = statistisch significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

### 3.4 Verschuiving aandeel startende jongeren naar sector

Het aandeel startende jongeren is tijdens de coronapandemie (tussen december 2019 en december 2021) tussen bepaalde sectoren verschoven ten opzichte van de langetermijnontwikkeling in het aandeel werkenden in deze sectoren in de tien jaar voorafgaand aan de pandemie (tussen december 2010 en december 2019) (zie Figuur 3.2). Deze verschuiving in het aandeel startende jongeren tussen sectoren reflecteert mogelijk de sterke vraaguitval en vraagtoename in bepaalde sectoren als gevolg van de pandemie en sectorale lockdowns op korte termijn. Dit duidt erop dat de pandemie van invloed is geweest op de sectorale werkgelegenheid voor startende jongeren.

**Figuur 3.2** Tijdens de coronapandemie is het aandeel startende jongeren tussen bepaalde sectoren verschoven ten opzichte van de langetermijnontwikkeling in het aantal werkenden in deze sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

De grootste stijging in het aandeel werkenden in de tien jaar voorafgaand aan de coronapandemie (horizontale as) is te zien in de uitzendsector, de detailhandel en de horeca. Tijdens de pandemie (verticale as) neemt het aandeel startende jongeren alleen in de detailhandel (waaronder met name de supermarktbranche) toe en neemt deze relatief sterk af in de uitzendsector en de horeca. De overheid, het onderwijs, de gezondheidszorg, de bouw en post- en koeriersdiensten zien een relatief sterke daling in het aandeel werkenden in de tien jaar voorafgaand aan de pandemie (horizontale as). Tijdens de pandemie (verticale as) neemt het aandeel startende jongeren in deze sectoren juist het meest toe. De luchtvaart, de reisbranche, de kunst- en cultuursector en sport en recreatie hebben een stabiel aandeel werkenden voorafgaand aan de pandemie, maar zien het aandeel startende jongeren afnemen tijdens de pandemie.

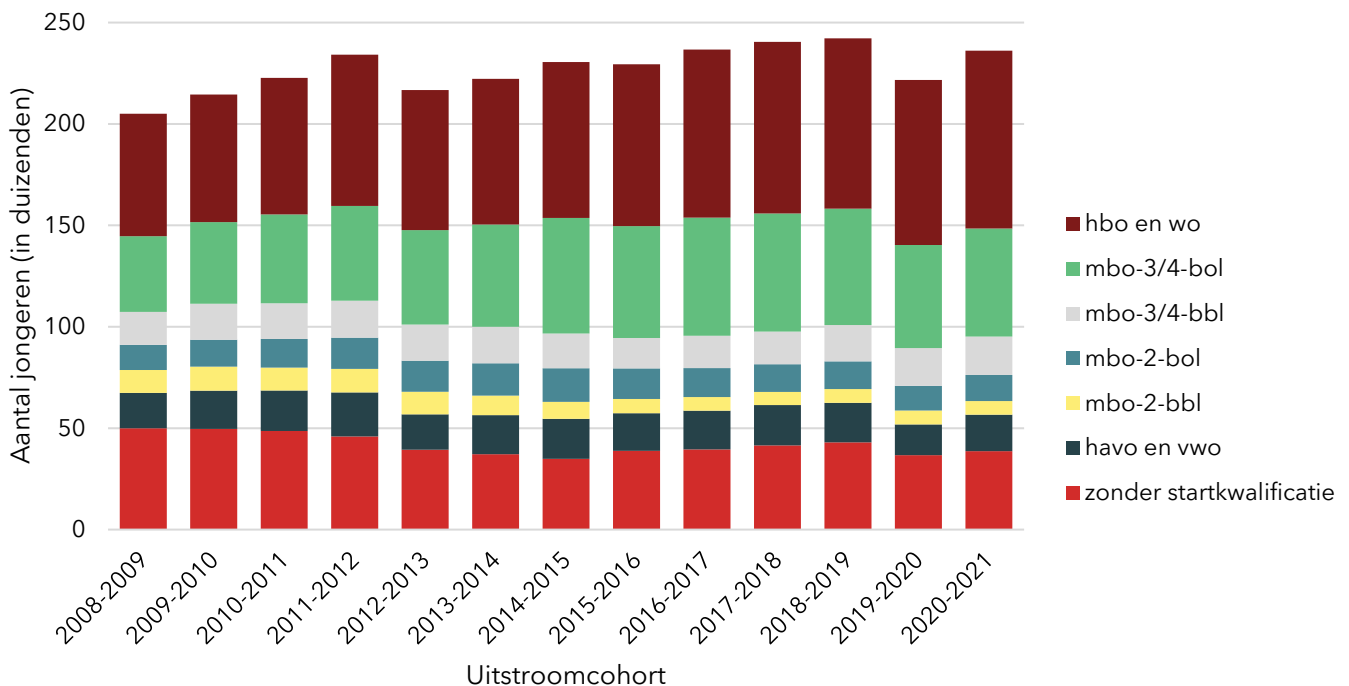
Deze verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren tijdens de coronapandemie ten opzichte van de langetermijnontwikkeling voorafgaand aan de pandemie, wijzen erop dat startende jongeren genooddaakt zijn geweest

om aan de slag te gaan in andere sectoren, en mogelijk ook in andere beroepen, dan waarin zij anders werkzaam geweest zouden zijn. Dit kan op de korte termijn geleid hebben tot een kwalitatieve mismatch van arbeidsvraag en arbeidsaanbod, met mogelijk gevolgen voor de ontwikkeling van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Gezien het snelle herstel van de arbeidsmarkt na de eerste versoepelingen, is er waarschijnlijk alleen sprake van een korte termijn kwalitatieve mismatch en niet zozeer van een structurele mismatch of langdurige werkloosheid.

### 3.5 Afname uitstroom jongeren uit het onderwijs

Het aantal jongeren dat jaarlijks vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt opstroomt is na een stijging in de afgelopen jaren tijdens de coronapandemie afgenomen (zie Figuur 3.3). Dit geldt zowel voor het uitstroomcohort 2019-2020 als cohort 2020-2021 die beide tijdens de pandemie het onderwijs hebben verlaten. De daling lijkt vooral zichtbaar onder jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met maximaal een mbo-bol-opleiding. De uitstroom van andere groepen jongeren is vrijwel gelijk gebleven aan die van eerdere cohorten.

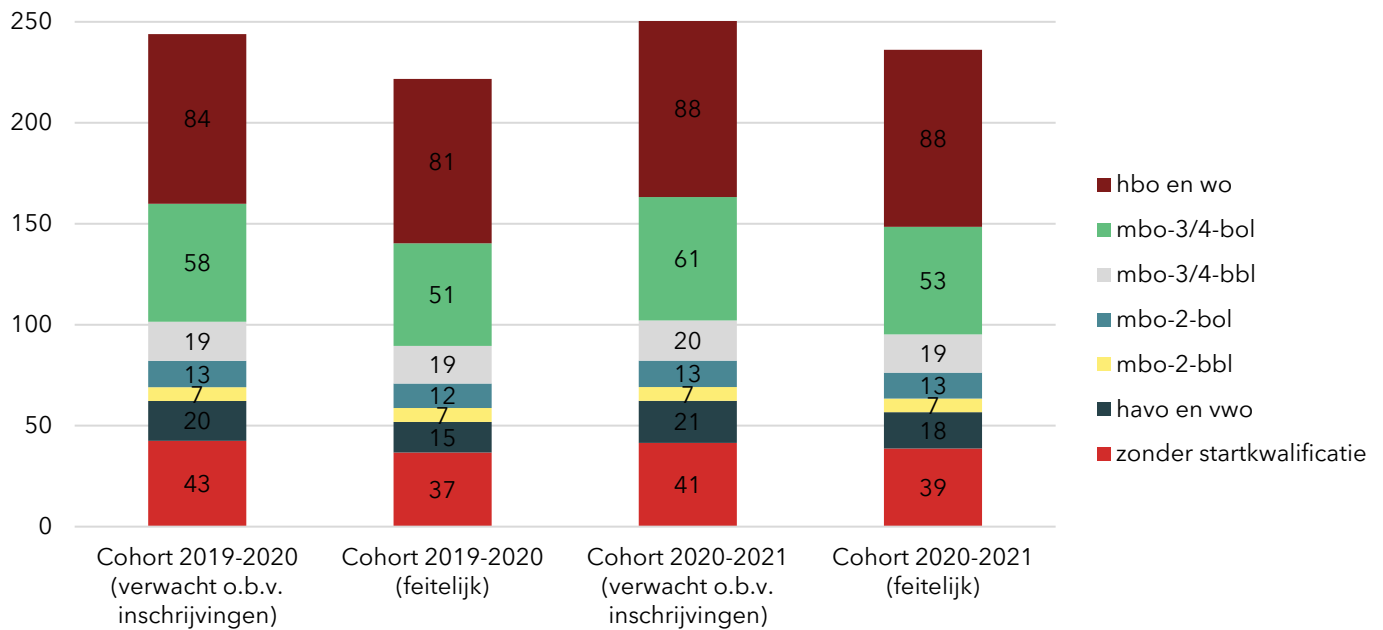
Figuur 3.3 Tijdens de coronapandemie daalt de feitelijke uitstroom uit het onderwijs



Bron: CBS Microdata, eigen bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

In 2020 stromen ruim 22 duizend jongeren minder dan verwacht de arbeidsmarkt op vanuit het onderwijs (zie Figuur 3.4), namelijk 222 duizend jongeren in plaats van de op basis van de onderwijsinstroom verwachte 244 duizend jongeren. In 2021 zijn er bijna 15 duizend jongeren minder die het onderwijs uitstromen dan verwacht, namelijk 236 duizend jongeren in plaats van de op basis van de onderwijsinstroom verwachte 251 duizend jongeren. Dit is respectievelijk 9 en 6 procent van het aantal jongeren dat in normale tijden de arbeidsmarkt betreedt. Er is vooral minder uitstroom van jongeren met een mbo-bol-opleiding (-8 duizend in zowel 2020 als 2021) en van jongeren zonder startkwalificatie (respectievelijk -6 duizend en -3 duizend in 2020 en 2021). Deze groepen jongeren zien hun baankansen tijdens de eerste en tweede lockdown van de coronapandemie relatief sterk dalen (zie Tabel 3.1).

Figuur 3.4 Respectievelijk 22 duizend (in 2020) en 15 duizend (in 2021) minder jongeren dan verwacht stroomden vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt op tijdens de coronapandemie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

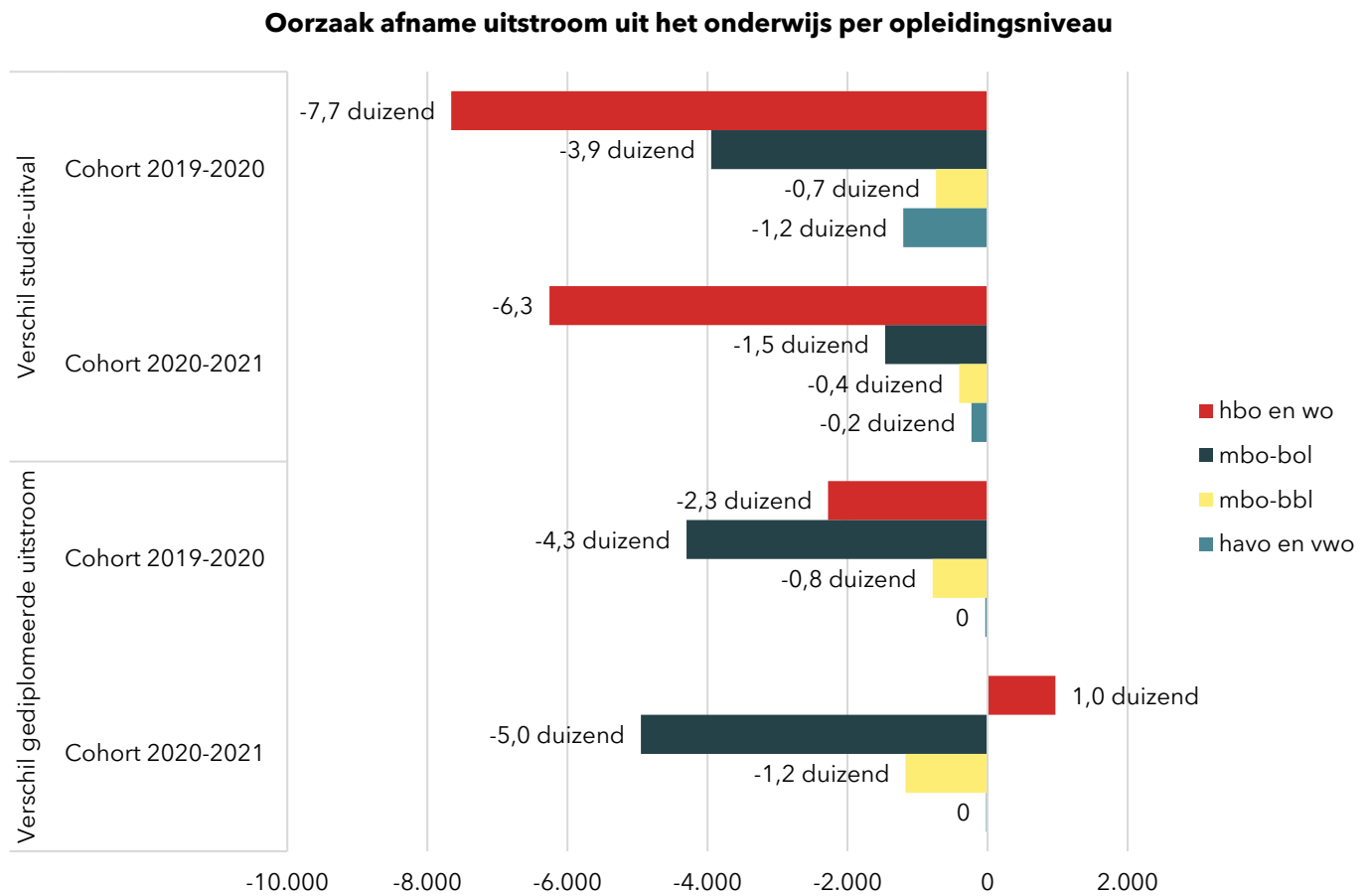
### Oorzaken afname uitstroom uit het onderwijs

De daling in de uitstroom van respectievelijk 22 duizend en 15 duizend jongeren in 2020 en 2021 ontstaat zowel door minder studie-uitval (jongeren die vroegtijdig met hun opleiding stoppen en/of geen startkwalificatie hebben) als doordat minder jongeren met een diploma de arbeidsmarkt opkomen.

#### Minder studie-uitval

De daling in studie-uitval ontstaat vooral doordat er minder jongeren vroegtijdig stoppen met hun hbo-opleiding (respectievelijk -6,0 duizend en -4,8 duizend in 2020 en 2021) en mbo-bol-opleiding (respectievelijk -3,9 duizend en -1,5 duizend in 2020 en 2021) (zie Figuur 3.5). Daarnaast is er ook vanuit wo-bacheloropleidingen (respectievelijk -1,5 duizend en -0,8 duizend in 2020 en 2021) en mbo-bbl-opleidingen (respectievelijk -0,7 duizend en -0,4 duizend in 2020 en 2021) minder sprake van studie-uitval. Verder vallen er ook ruim 1,2 duizend jongeren minder in het voortgezet onderwijs uit (niet weergegeven in figuur). De totale studie-uitval neemt hierdoor met ruim 13,5 duizend jongeren af in 2020 en met bijna 8,5 duizend jongeren in 2021.

Figuur 3.5 Afname uitstroom uit het onderwijs ontstaat door zowel minder studie-uitval als minder gediplomeerde uitstroom dan verwacht



Bron: CBS Microdata, eigen bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Minder studie-uitval ontstaat als jongeren vanwege de onzekere situatie op de arbeidsmarkt besluiten om langer in het onderwijs te blijven en alsnog hun diploma behalen. Daarnaast kan meespelen dat onderwijsinstellingen tijdens de eerste periode van de coronapandemie, waarin beperkt fysiek onderwijs is verzorgd, minder streng zijn geweest wanneer jongeren onvoldoende studiepunten hebben behaald om door te kunnen stromen naar het volgende jaar. De toekomst moet uitwijzen of jongeren die langer in het onderwijs blijven erin slagen om een diploma te behalen of dat zij de komende jaren alsnog voortijdig met hun opleiding stoppen. Aangezien de studie-uitval in 2021 hoger is dan in 2020 (ruim 5 duizend jongeren), is een deel van deze jongeren mogelijk alsnog uitgevallen en de arbeidsmarkt opgegaan.

*Minder gediplomeerde uitstroom*

Naast minder studie-uitval, ligt ook het aantal jongeren met een diploma dat de arbeidsmarkt opkomt bijna 7,5 duizend en ruim 5 duizend lager dan verwacht in respectievelijk 2020 en 2021 (zie Figuur 3.5). Dit komt enerzijds doordat jongeren tijdens de coronapandemie gemiddeld langer doen over het behalen van hun diploma (waardoor het aantal gediplomeerde jongeren afneemt), anderzijds doordat jongeren na het behalen van hun diploma tijdens de coronapandemie vaker doorstuderen (Tabel 3.3). Vooral het aantal jongeren met een mbo-bol-diploma is minder groot dan verwacht (respectievelijk 3 duizend en 7 duizend in 2020 en 2021), terwijl het aantal jongeren met een hbo- of wo-diploma in 2020 maar iets minder groot is dan verwacht en in 2021 alweer bijna 3 duizend meer is dan verwacht.

Tabel 3.3 Aantal gediplomeerden en aandeel doorstudeerders in uitstroomcohort 2019-2020 en 2020-2021, feitelijk ten opzichte van verwacht

	Aantal gediplomeerden				Aandeel doorstudeerders (% gediplomeerden)			
	Cohort 2019-2020 (feitelijk)	t.o.v. verwacht	Cohort 2020-2021 (feitelijk)	t.o.v. verwacht	Cohort 2019-2020 (feitelijk)	t.o.v. verwacht	Cohort 2020-2021 (feitelijk)	t.o.v. verwacht
hbo en wo	110.286	-568	117.592	2.976	30%	+2%-punt	29%	+1%-punt
mbo-bol	88.973	-2.983	88.429	-6.898	49%	+3%-punt	47%	+1%-punt
mbo-bbl	30.738	-1.091	30.815	-1.355	24%	0%-punt	24%	0%-punt
<b>Totaal</b>	<b>229.997</b>	<b>-4.642</b>	<b>236.836</b>	<b>-5.277</b>	<b>36%</b>	<b>+2%-punt</b>	<b>35%</b>	<b>+1%-punt</b>

Bron: CBS Microdata, eigen bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Langer doen over het behalen van een diploma als gevolg van de coronapandemie ontstaat als vereiste stages of leerwerkbanen niet door kunnen gaan of vanwege de beperkingen van het online onderwijs. Doorstuderen en het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden in een ongunstige arbeidsmarkt zijn mogelijk het gevolg van een afweging tussen de kosten en baten van een jaar extra onderwijs en het verwachte toekomstige inkomen.

## 4 Interviews en werksessies: Zoektocht naar werk tijdens de coronapandemie

*Auteurs: Suzan de Winter-Koçak & Inti Soeterik (Verwey-Jonker Instituut)*

Tijdens de coronapandemie hebben werkzoekende jongeren vooral belemmeringen ervaren door minder vacatures en door minder mogelijkheden om te netwerken door lockdowns. De combinatie van beperkingen in sociaal contact, vrijetijdsbesteding, sollicitatiemogelijkheden en het herhaaldelijk afgewezen worden, vraagt veel van de mentale veerkracht van de jongeren. Jongeren vinden een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt vanuit hun opleiding gewenst.

Dit hoofdstuk beschrijft het verhaal van jongeren achter de cijfers. Het hoofdstuk gaat in op welke succes- en faalfactoren schoolverlaters en afgestudeerden hebben ervaren gedurende de zoektocht naar een baan tijdens de coronapandemie (paragraaf 4.1), hoe zij deze zoektocht hebben aangepakt (paragraaf 4.2), welke vormen van ondersteuning zij hebben ontvangen (paragraaf 4.3) en welke vormen van ondersteuning zij (in retrospectief) hadden willen ontvangen tijdens hun zoektocht naar werk (paragraaf 4.4). De bespreking van deze onderwerpen gaat vergezeld van profielschetsen van vier jongeren. Deze profielschetsen geven inzicht in welke ontwikkelingen deze individuele jongeren hebben doorgemaakt, welke uitdagingen zij daarbij tegenkwamen en welke keuzes ze hebben gemaakt. Het hoofdstuk sluit af met mogelijke lessen die te trekken zijn uit de coronapandemie voor het verbeteren van de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt (paragraaf 4.5).

Deze onderwerpen worden uitgediept op basis van diepte-interviews die met 24 recent afgestudeerden en schoolverlaters gevoerd zijn. Deze 24 jongeren zijn gedurende drie verschillende fases van de coronapandemie bevraagd over hun zoektocht naar werk. Daarnaast hebben nog 14 jongeren meegedaan aan één interviewronde en 7 jongeren aan twee interviewrondes. Aanvullend op deze diepte-interviews met jongeren zijn er zes werksessies gehouden met onderzoekers, onderwijsprofessionals en professionals die zich zowel praktisch als op beleidsniveau bezighouden met de arbeidstoeleiding van jongeren. Zie bijlage D voor de volledige onderzoeksverantwoording van de interviews en werksessies.

### 4.1 Invloed coronapandemie op jongeren

Door lockdowns zien jongeren het aanbod aan vacatures slinken. Op openstaande vacatures volgt vaak een afwijzing. Omdat het sociale contact beperkt is tijdens lockdowns zijn er weinig mogelijkheden tot netwerken, een belangrijke zoekstrategie voor jongeren (zie paragraaf 2.2). De combinatie van weinig beschikbare vacatures, herhaaldelijke afwijzingen en de coronamaatregelen zorgen ervoor dat veel jongeren mentale klachten rapporteren. Ook na een jaar lijkt de coronapandemie nog een doorwerking te hebben in de levens van jongeren en rapporteren zij mentale klachten, nu meer in de vorm van stress en werkdruk in plaats van depressieve gevoelens en eenzaamheid. Veel jongeren moeten weer wennen aan het werkende leven.



## Belemmeringen

### *Minder vacatures en uitstel van vooruitzichten op betaalde aanstellingen*

Ten tijde van de eerste meting moeten respondenten intensiever zoeken naar (geschikte) vacatures en ervaren zij een hoge mate van concurrentie op de arbeidsmarkt. Wanneer er een vacature in hun sector beschikbaar is, solliciteren daar veel mensen op, vaak ook mensen met meer praktijkervaring dan de afgestudeerden en schoolverlaters. Een aantal respondenten geeft aan dat zij pre-corona een baan hebben gevonden, maar dat zij die door de coronapandemie zijn kwijtgeraakt. Anderen vertellen dat zij vooruitzicht hadden op een betaalde aanstelling bij hun stagebedrijf, maar dat dit door een lockdown is komen te vervallen. (zie Box 4.1 “Profielchets Emma”).

*“Ik heb de laatste twee jaar van mijn studie als productieassistent en begeleider bij een theatercafé gewerkt. Daarbij was ook echt het vooruitzicht dat ik dat als betaald werk zou gaan doen op een gegeven moment. Dat heb ik eerst als stage gedaan, daarna kreeg ik een vrijwilligersvergoeding, dat is natuurlijk niet zoveel voor wat je dan doet. Het idee was wel dat dit de komende jaren een betaalde job zou zijn, dus dat is weggefallen.”*

**R13**

## Box 4.1 Profielschets Emma

**Emma**

“Er is nu niks als stewardess dus je moet echt gewoon even wachten tot ze weer mogen vliegen en dan komen er vast wel weer banen.”

Emma is 20 jaar oud. Na haar middelbare school volgde ze de opleiding Luchtvaart en Dienstverlening. Gedurende de mbo-opleiding liep zij stage bij een luchtvaartmaatschappij. Op dat moment brak de coronapandemie uit. Hierdoor heeft ze vroegtijdig haar stage moeten afbreken.

“Corona bleek een stuk heftiger dan men dacht. Stagiairs kregen toen de keuze om de stage niet af te ronden. Mijn ouders wilden dat ik ging stoppen. We wisten toen nog niet over corona en ze waren bang. Ze maakten zich zorgen om mij. Een week later werd iedereen alsnog ontslagen.”

Aan de ene kant vond Emma het niet erg dat ze haar stage niet kon afronden. Ze moest 5 à 6 dagen, 8 uur per dag stagelopen, maar het luchtverkeer was minimaal. Emma verveelde zich, omdat er niets te doen was. Tegelijkertijd was haar (informeel) beloofd dat zij na haar stage bij een luchtvaartmaatschappij kon blijven werken, fulltime. De coronapandemie schopte de toekomstplannen van Emma in de war. In plaats van gelijk fulltime aan de slag bij de luchtvaartmaatschappij na haar afstuderen, werkte ze voor PostNL en in de sales. Daarna ging ze aan de slag als pizzabezorger. Hoewel ze het naar haar zin heeft in deze baan, is het niet de baan die zij voor ogen had. In de eerste meting zegt ze ook dat solliciteren niet veel zin heeft. Ze houdt in de gaten of er vacatures beschikbaar zijn, maar het blijft angstvallig stil.

“Er zijn nu gewoon helemaal geen vacatures voor stewardess. Je moet echt gewoon even wachten tot ze weer mogen vliegen. Dan komen er vast wel weer banen.”

Bij de tweede meting staat Emma op het punt om ontslag te nemen bij de pizzeria. Ze kan fulltime aan de slag bij een coronateststraat. Een vriendin van haar vertrekt naar het buitenland en wees haar erop dat haar baan bij de coronateststraat beschikbaar komt. Emma is vooral blij met het feit dat ze daar veel uren kan werken, ook met het salaris is ze content. Vacatures voor stewardess ziet ze echter nog steeds niet voorbij komen.

Bij de derde meting is Emma inmiddels gepromoveerd tot supervisor bij de coronateststraat. Ze werkt er 45 uur per week en is tevreden. Er hangen echter donkere wolken boven Emma: ze heeft dan net te horen gekregen dat de coronateststraat in het vervolg alleen in het weekend open gaat. Ze besluit op zoek te gaan naar ander werk. Ze wil fulltime werken.

Emma zet de baan als stewardess op de lange baan en wil nu zo snel mogelijk veel geld verdienen om een periode naar het buitenland te kunnen gaan. Wat betreft type banen is ze niet kritisch: Banen als receptionist of in de schoonmaak, het maakt haar allemaal niet uit. Zolang ze maar veel uren kan werken en het salaris acceptabel is. Ze geeft in haar privé netwerk door dat ze weer op zoek is naar werk en tegelijkertijd solliciteert ze op vacatures die ze tegenkomt op vacaturesites. Ze ziet wel dat het aantal vacatures voor stewardess weer een beetje aantrekt, maar ze solliciteert er nog niet op. Ze heeft de hoop dat ze na haar buitenlandavontuur aan de slag kan bij de luchtvaartmaatschappij waar ze stageliep, en dat ze dan ook mag werken op langere vluchten gezien ze dan 21 is.

*Weinig ruimte om te netwerken*

Respondenten geven aan dat zij het gedurende lockdowns moeilijk vinden om hun netwerk uit te breiden en/of in te zetten als zoekstrategie. Dit heeft volgens hen vooral te maken met het feit dat in deze perioden de mogelijkheden om face-to-face in contact te komen met anderen minimaal zijn. Zo zijn er onder andere geen fysieke (netwerk)bijeenkomsten waarbij jongeren in contact kunnen komen met mensen die hen mogelijk zouden kunnen helpen met het vinden van een baan.

Daarnaast geven de jongeren aan dat zij een (verplichte of vrijwillige) stage- of werkervaringsplek zien als een manier om praktijkervaring op te doen, maar ook als een manier om contacten op te doen binnen het werkveld. Daar waar een stage- of werkervaringsplek mogelijk is (veel stages kunnen geen doorgang vinden in coronagevoelige sectoren), geven de jongeren echter aan dat ze deze periode niet of minimaal hebben kunnen benutten om te netwerken. Omdat de jongeren voornamelijk vanuit huis (moeten) werken, hebben zij slechts met een selecte groep collega's contact en verloopt dit contact voornamelijk digitaal. Respondenten geven aan dat zij op deze wijze minder contacten hebben kunnen leggen en dat het via digitaal contact ook moeilijker is om een band met collega's te krijgen.

*"Tijdens corona liep ik stage bij een museum. Daar konden ze minder goede begeleiding bieden door het coronavirus. Ook was het veel lastiger om een netwerk op te bouwen, doordat ik alleen via de pc contact had met collega's. Ik heb mijn stage ook eerder beëindigd omdat ik niet veel bijleerde. Dat was wel een domper."*

**R1**

## Impact

### *Aanpassen toekomstperspectief en -plannen*

Enkele jongeren hebben ervoor gekozen om gedurende de coronapandemie nog een studie te gaan volgen of een carrièreswitch te maken. De jongeren die een carrièreswitch hebben gemaakt zijn overgestapt naar een andere branche, een branche die niet coronagevoelig is (zie Box 4.2 "Profielchets Sarah"). Jongeren lijken hierbij een risicomijdende keuze te hebben gemaakt: ze hebben meestal voor een andere sector gekozen omdat zij bij eventuele volgende lockdowns (of meerdere) niet meer zonder werk zouden komen te zitten door mogelijke overheidsmaatregelen.

*"Soms kijk ik nog wel naar vacatures in de culturele sector, maar omdat het risico er is dat iets weer dichtgaat of dat het allemaal online gaat zijn, dan weet ik niet of ik dat wel allemaal trek. Dan solliciteer ik liever op iets anders."*

**R1**

Andere jongeren geven aan dat ze vanwege de coronapandemie kiezen voor stabiliteit. Sommige jongeren blijven bijvoorbeeld langer werkzaam in een baan die niet helemaal aansluit op hun opleidingsniveau of -richting, maar waar zij op zich wel tevreden over zijn. Een enkele respondent geeft aan in loondienst te zijn gegaan, om er zo voor te zorgen dat er voor een bepaalde periode inkomsten zijn, terwijl de respondent liever als zzp'er werkt.

*"Een jaar geleden was ik misschien niet zo snel in loondienst gegaan, maar door corona heb ik dat toch wel gedaan. Dan weet je dat je in ieder geval tot het einde van je contract inkomsten hebt."*

**R13**

## Box 4.2 Profielschets Sarah

**Sarah**

“Ik mocht overal op gesprek komen, had allemaal lijntjes lopen. En toen kwam de lockdown en werd alles gecancelld.”

Sarah is 25 jaar en heeft, na haar studie aan de Hogere Hotelschool, één doel voor ogen: een leuke baan vinden. Echter, vrijwel gelijk nadat ze verhuist naar Amsterdam loopt het geheel anders: “Ik had plannen gemaakt, mijn best gedaan en opeens moest ik totaal omschakelen.”

Tijdens de eerste meting vertelt ze dat ze het niet heel nuttig vond om door te blijven solliciteren. Vacatures waren er toch niet in haar sector. Ze besloot een traject in te gaan met loopbaancoaching. Voor haar voelde dit als een opleiding, een manier om de tijd nuttig te besteden. Het loopbaantraject biedt Sarah een houvast. Ze geeft aan dat het haar mentaal zwaar viel dat zij al haar plannen bij moest sturen en dat er weinig tot geen perspectief was over wat komen gaat. Ze probeert er het beste van te maken en geeft aan dat loopbaancoaching haar gefocust houdt. Van het traject heeft ze vooral geleerd om op een andere manier naar zichzelf en naar de wereld te kijken.

Tegen de tijd van de tweede meting is er veel gebeurd in het leven van Sarah. De horeca is weer open en ze kon gelijk aan de slag. Toch bleef het een beetje kriebelen bij haar. Ze vraagt zich af of dit wel is wat ze wil. Toen zij op zoek ging naar een loopbaancoach, had ze ooit een advertentie gezien van een traineeship richting de IT bij een accountancy kantoor. Daar heeft ze toen niets mee gedaan, maar toen ze eenmaal in een bepaald algoritme zat, kreeg ze de advertentie steeds vaker te zien. Op een gegeven moment is ze zich erin gaan verdiepen en heeft ze contact opgenomen met de organisatie. Ze werd uitgenodigd op kantoor, moest een assessment maken en werd een paar dagen later een contract aangeboden. Ze moest er even over nadenken, maar heeft getekend. In november 2021 gaat ze beginnen.

“Corona heeft me wel doen inzien dat het wel heel fijn is om in een branche te zitten waar je weet: er is en blijft werk. Het heeft me laten zien dat dit een goede stap zou zijn.”

Wanneer we Sarah voor het laatst spreken is zij al een poosje aan het werk bij het accountancy kantoor. Ze is heel tevreden met haar baan. Ze zegt dat ze het leuk vindt om een nieuwe wereld in te stappen en te zien wat er op haar pad komt. Ze vindt het zelf ook bijzonder dat zij, ondanks al haar plannen, op een totaal andere plek terecht is gekomen dan de horeca. Toch ziet ze ook wel gelijkenissen: je werkt nog steeds veel met mensen en het oplossen van (hun) problemen. Omdat ze in een traineeship zit, moet ze ook veel nieuwe dingen leren, maar krijgt ze ook veel begeleiding. Volgens Sarah wordt er goed op je gelet in de zin dat er wordt gekeken naar wat wel en niet goed gaat, maar vooral ook waar je krachten liggen.

“Hetgeen waar ik naar zocht, was een plek waar ik mij kon ontwikkelen, wel een leuk team om mij heen heb, maar wel ook wat vastigheid. Dat heb ik nu allemaal.”

*Aanpassing aan leven met lockdowns en digitaal werken*

Tegen de tijd van de derde meting is de impact van de coronapandemie op de levens van de jongeren flink afgenomen. Respondenten lijken het als ware geaccepteerd te hebben dat de coronapandemie en het risico op een lockdown “erbij hoort”. Tegelijkertijd ervaren jongeren dat de samenleving, maar ook werkgevers steeds meer ingespeeld zijn op een mogelijke lockdown. Veel jongeren kunnen bijvoorbeeld thuiswerken, waardoor zij ook hun werk kunnen blijven doen tijdens een mogelijke volgende lockdown.

*Aanspraak op mentale veerkracht*

Iets meer dan de helft van de geïnterviewde jongeren geeft aan gedurende de eerste meting last te hebben van negatieve gedachten, somberheid, piekeren, stress, motivatieproblemen, zorgen over de toekomst en eenzaamheid. Respondenten geven aan dat de economische gevolgen (het sluiten van verschillende sectoren) en

sociaal maatschappelijke gevolgen (beperken van contact) van de coronapandemie ertoe hebben geleid dat er meer gevegd wordt van hun mentale veerkracht. Concreet noemen de respondenten de volgende factoren die hebben bijgedragen aan hun mentale klachten:

- Minder contact met vrienden en familie;
- Beperkingen in hun vrijetijdsbesteding. Een reis maken, of uitjes (uitgaan, bioscoop, uit eten) zijn niet of nauwelijks mogelijk. Hierdoor hebben jongeren niet veel leuke dingen om naar uit te kijken en minder afleiding;
- Afwijzingen op sollicitaties. De respondenten geven aan dat het soms moeilijk is om enthousiast te blijven bij sollicitaties en het vertrouwen in zichzelf te behouden wanneer ze zo vaak afgewezen worden;
- Onzekerheid over de toekomst. Langere tijd is het onduidelijk hoe lang de coronapandemie zou voortduren. Jongeren zijn onzeker wanneer hun economische en sociale situatie verbetert.

De afgestudeerden en schoolverlaters geven aan dat voor hen een combinatie van bovenstaande factoren, bijvoorbeeld minder contact met vrienden en familie in combinatie met werkzoekend zijn en te maken krijgen met veel afwijzingen, leidde tot mentale klachten (zie Box 4.3 "Profielschets Julie").

Gedurende de tweede meting geven respondenten aan dat de mentale klachten zijn verminderd. Iets minder dan een derde van de respondenten geeft in de tweede meting aan mentale klachten te hebben. Jongeren stellen dat hun klachten zijn verminderd, omdat hun economische en sociale positie is verbeterd. Een groot deel van de respondenten heeft ten tijde van de tweede meting een passende baan gevonden (zie paragraaf 4.4), waar zij blij mee zijn. Tegelijkertijd zijn de coronamaatregelen ten tijde van de tweede meting verminderd en ervaren respondenten meer ruimte en vrijheid om familie en vrienden te ontmoeten en hun vrije tijd meer buitenshuis te besteden.

*"Ik heb een baan waarmee het erg goed gaat, ik heb financiële stabiliteit en de coronamaatregelen zijn weggefallen. Ik voel me nu eigenlijk mentaal heel sterk. Het voelt goed, alles mag ook weer, alles is vrij en ik zie mijn vrienden vaak. Ik voel me eigenlijk gewoon heel goed, en dat is heel fijn. Het voelt alsof ik wakker ben geworden uit een winterslaap."*

**R2**

## Box 4.3 Profielschets Julie

**Julie**

"Ik zoek werk maar niet heel actief omdat ik gewoon echt elke keer als ik begin, dan voelt het gewoon alsof de grond onder mij vandaan geslagen wordt, dat ik denk van 'Maar waar? Alles is dicht!'"

Julie is een jonge vrouw van 23 jaar. Als we haar voor het eerst spreken in februari 2021 zit Julie niet lekker in haar vel. Ze is na het afronden van haar theateropleiding aan het hbo al drie maanden op zoek naar werk, heeft er last van dat ze niet kan sporten en heeft er moeite mee dat het sociale aspect van het leven weggevallen is en er weinig te doen is.

"Mijn studie was altijd heel druk en nu heb ik geen werk dus ik doe een soort van helemaal niks de hele dag. Ik merk dat ik het best wel ingewikkeld vind om dat maar te negeren en om dan wel een soort gevoel van eigenwaarde te behouden van 'Ook al werk ik niet en studeer ik niet, ik ben gewoon nog steeds oké'."

Door de lockdown zijn er erg weinig vacatures in haar vakgebied. Julie geeft aan het heel zwaar te vinden om actief naar werk te zoeken en daarvoor gemotiveerd te blijven. Julie wil eigenlijk niet solliciteren op vacatures buiten de culturele sector, maar denkt er nu toch aan om dat te doen om in ieder geval werkzaam te zijn.

"Ik ben op dit moment aan het overwegen om gewoon werk te gaan doen wat niet in mijn vakgebied ligt. Omdat ik gewoon niet weet waar het is. Ik weet niet of het er wel is, ik weet niet waar ik het zou moeten vinden als het er is."

Julie ervaart dat ze een meer praktische voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt mist. Ze had graag meer praktische informatie gekregen over werkzaam zijn als zzp'er in de cultuursector, en had graag meer strategieën aangereikt gekregen voor het zoeken naar werk. Tijdens haar opleiding heeft Julie één keer les gehad over cultureel ondernemen en in het laatste jaar is aandacht besteed aan het opstellen van een CV. Hiernaast was er een facultatief aanbod aan trainingen waarin meer praktisch bepaalde sollicitatievaardigheden geoefend konden worden, bijvoorbeeld aan de hand van rollenspellen. Maar Julie heeft hier ten tijde van haar studie geen gebruik van gemaakt omdat ze dat toen te spannend vond.

"We hebben echt weinig energie en tijd besteed aan hoe is het om een ondernemer te zijn? hoe zet je een factuur op? hoe doe je die belasting? en dat soort dingen. Ik merk dat ik dat nu ineens allemaal moet gaan uitvogelen en dat het best overweldigend is terwijl bijna iedereen bij ons op school, bijna 90, 95 procent wordt zzp'er."

Tijdens het derde gesprek, eind 2021, wanneer het aantal coronabesmettingen langzaam daalt, gaat het beter met Julie. Ondanks dat ze weer moet wennen aan de vele prikkels die deze nieuwe situatie met zich meebrengt geniet ze ervan weer te kunnen sporten en nieuwe mensen te ontmoeten. Ook staat ze positiever ten opzichte van haar overstap naar de arbeidsmarkt: er is weer meer werk in de culturele sector. Ondanks dat er onlangs een paar kleine opdrachten haar kant op zijn gekomen, is dit nog niet genoeg om financieel van rond te komen. Ook heeft Julie nog steeds behoefte aan vaste inkomsten. Daarom heeft ze gesolliciteerd voor werk buiten haar opleidingsrichting: een baantje voor twee à drie dagen bij een koffietentje.

Wanneer we Julie voor de derde keer spreken, gaat het, naast een winterdip waar ze soms wat last van heeft, goed met haar. Ondanks dat de baan bij het koffietentje niet is doorgegaan, is haar week gemiddeld drie dagen opgevuld met opdrachten in de theaterwereld. Julie is echter nog wel verder op zoek: ze verdient nog niet genoeg om van rond te komen en ze werkt veel in de weekenden en avonden, wat ze niet fijn vindt. Ze heeft er vertrouwen in, zeker nu de coronamaatregelen afnemen, dat er via haar netwerk wel weer nieuwe opdrachten uit de theaterwereld haar kant op zullen komen.

Tijdens de derde meting geeft bijna een derde van de jongeren aan mentale klachten te hebben. Bij een deel van de jongeren zijn mentale klachten toegenomen of ontstaan. Ook is de aard van de mentale klachten veranderd. Respondenten spreken vooral over stress, werkdruk, onzekerheid over eigen kwaliteiten en disbalans tussen werk

en privé. De meeste respondenten leggen hier echter niet expliciet een relatie tussen mentale klachten en de coronapandemie. Enkele respondenten leggen een link tussen hun mentale toestand en (de naweeën van) de coronapandemie. Sommige respondenten geven bijvoorbeeld aan dat zij harder werken/meer klussen aannemen, uit een soort van “post-corona-angst”. Deze respondenten zeggen dat ze, doordat ze langere tijd werkzoekend zijn geweest in tijden van corona, bang zijn weer werkloos te worden en ervoor willen zorgen dat ze niet snel meer in die situatie komen. Dit heeft in sommige gevallen tot gevolg dat zij teveel werk op zich hebben genomen waardoor zij stress ervaren.

Aanvullend geven professionals in de werksessies aan dat zij ervaren dat jongeren die tijdens lockdowns langere tijd werkloos thuis hebben gezeten, weer geactiveerd moeten worden om aan het werk te gaan nu alle sectoren weer open zijn. Professionals vertellen dat jongeren gedurende de lockdowns vaak een ander dag- en nachtritme hebben ontwikkeld en last hadden van mentale klachten zoals negatieve gedachten, somberheid, piekeren en in sommige gevallen ook depressiviteit. Professionals merken dat er veel energie en aandacht uitgaat naar het activeren en motiveren van deze groep jongeren.

*“De jongeren nemen de nasleep van de coronaperiode mee, in de zin van depressie, andere psychische klachten of moeite om weer in het ritme te komen. Het is voor ons even zoeken wat ze nodig hebben om ze weer in beweging te krijgen.”*

**Professional, accountadviseur gemeente**

## 4.2 Zoekactiviteiten

Schoolverlaters en afgestudeerden zoeken aanvankelijk via een beperkt aantal kanalen naar een baan en reageren vooral op openstaande vacatures. Naarmate de tijd vordert, lijken jongeren meer zoekstrategieën te hanteren. Dit lijkt effectief: de meeste jongeren vinden via hun netwerk een passende baan.

*Jongeren gebruiken een beperkt aantal verschillende zoekstrategieën en -kanalen*

De eerste meting laat zien dat de geïnterviewde jongeren weinig divers solliciteren. Ze reageren vooral op openstaande vacatures die zij online vinden via vacaturesites en LinkedIn. Andere vormen van solliciteren, zoals het indienen van open sollicitaties en netwerken, worden niet of nauwelijks gebruikt. Professionals geven in de werksessies aan dat het weinig divers solliciteren een trend is die zij al langer (ook voor de coronapandemie) signaleren. Zij geven aan het idee te hebben dat jongeren überhaupt niet veel weten over verschillende vormen van solliciteren. Zij verwijzen naar de beperkte voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt vanuit veel opleidingen. Daarnaast signaleren professionals dat jongeren van de huidige generatie vaak direct contact liever mijden, omdat zij dit spannend vinden. Volgens de professionals zijn jongeren gewend indirect te communiceren (via WhatsApp en social media), waardoor ze moeite hebben met sociale omgangsvormen en directe communicatiekanalen. Van de geïnterviewde jongeren geeft echter slechts een enkeling aan niet te (willen) netwerken vanwege het directe contact en de kans op directe afwijzing. Zij verwijzen wel naar de beperkingen die tijdens de coronapandemie gelden.

*Voorzichtige verschuiving in toegepaste zoekstrategieën; zoals meer netwerken*

In de tweede en derde meting solliciteren jongeren nog steeds weinig divers. Tegelijkertijd worden enkele ontwikkelingen in de zoekactiviteiten van jongeren gesignaleerd. Enerzijds zijn jongeren zich meer gaan richten op de zoekkanalen die voor hen het meest effectief zijn (zoekkanalen waar zij daar de meeste geschikte vacatures vinden of het vaakst respons krijgen op hun sollicitatie). Zo hebben sommige respondenten zich meer toegelegd op het uitbreiden en gebruiken van hun netwerk. Meerdere respondenten geven aan de meerwaarde te hebben

gezien van netwerken, nadat ze hebben ervaren dat veel vacatures via-via worden ingevuld. De afname van coronamaatregelen ten tijde van meting 2 en 3 geeft respondenten ook meer ruimte om te netwerken. Anderzijds is geconstateerd dat een deel van de jongeren juist andere kanalen aanboort in hun zoektocht naar werk. Jongeren hebben vaker een uitzendbureau ingeschakeld in hun zoektocht naar werk.

#### *Zelf benaderd door werkgevers*

De grootste verandering in de tijd is dat jongeren aangeven dat zij nu door werkgevers worden benaderd met een aanbod, vaak via LinkedIn, waardoor zij minder intensief hoeven te zoeken. Tijdens de eerste meting is daar absoluut geen sprake van en is de vraag beperkt.

#### *Inzet van netwerk meest effectieve zoekstrategie*

Gevraagd naar via welk (zoek)kanaal jongeren een baan hebben gevonden die past bij hun opleidingsniveau en -richting, geven de meeste jongeren aan deze baan te hebben gevonden via hun netwerk. Daarnaast geven jongeren aan een baan gevonden te hebben via een vacaturewebsite, via een interne vacature bij hun huidige werkgever en via LinkedIn. Wat opvalt is dat een deel van de zoekkanalen die jongeren hanteren ook daadwerkelijk succesvol is gebleken (vacaturesites en LinkedIn), maar dat de meeste jongeren een passende baan vinden via hun netwerk. Dit is een zoekstrategie die tijdens de eerste meting, ook door coronamaatregelen, niet of nauwelijks is gebruikt, maar die een deel van de jongeren met voortschrijdend inzicht steeds meer (bewust) is gaan gebruiken.

## 4.3 Ondersteuning bij de overstap naar de arbeidsmarkt

Jongeren rapporteren wisselende ervaringen waar het gaat om de mate waarin zij tijdens hun opleiding zijn voorbereid op de arbeidsmarkt. Gedurende hun zoektocht naar een baan zijn de jongeren vooral ondersteund door hun privénetwerk, al is deze steun volgens de jongeren niet altijd even passend. Van professionele ondersteuning maken jongeren weinig gebruik, ook blijkt de kennis van het ondersteuningsaanbod gering. Een groot deel van de schoolverlaters en afgestudeerden geeft in retrospectief aan wel wat meer ondersteuning gehad te willen hebben tijdens hun zoektocht.

### **Ervaring met verschillende vormen van ondersteuning**

#### *De opleiding*

De ervaringen die jongeren hebben opgedaan met de voorbereiding op de arbeidsmarkt gedurende hun laatst gevolgde opleiding lopen uiteen. De helft van de jongeren geeft aan dat zij vanuit de opleiding niet of nauwelijks zijn voorbereid op de arbeidsmarkt en de zoektocht naar werk.

Wat opvalt is dat vooral jongeren die een mbo- of hbo-opleiding hebben voltooid, aangeven dat zij in hun ervaring niet of nauwelijks zijn voorbereid op de arbeidsmarkt. Jongeren ervaren deze beperkte voorbereiding als een gemis. De andere helft van de jongeren geeft aan dat er voldoende aandacht is besteed aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt, in de zin dat zij vinden dat ze de basis van het zoeken naar werk (bijvoorbeeld het opstellen van een cv en het schrijven van een sollicitatiebrief) vanuit de opleiding voldoende hebben meegekregen. Een kleiner deel van deze groep jongeren (met een wo-opleiding) geeft aan dat er vanuit de opleiding uitgebreid aandacht besteed is aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Professionals in de werksessies geven ook aan dat de voorbereiding op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs wisselend is. Daarbij stellen zij ook dat de voorbereiding die wel geboden wordt misschien niet altijd zo herkend wordt door jongeren.



### *Privénetwerk*

Met betrekking tot ondersteuning bij hun zoektocht naar werk, ontvangen respondenten deze ondersteuning vooral vanuit hun privénetwerk. Ten tijde van de eerste meting ontvangen jongeren de meeste ondersteuning van hun ouders. Het vaakst is deze ondersteuning emotioneel van aard. Iets meer dan de helft van de respondenten zegt dat hun ouders emotionele steun bieden in de zin dat ze luisteren en hen moed inspreken als ze te maken krijgen met afwijzingen. Ruim een kwart van de respondenten geeft aan dat hun ouders, of een van hun ouders, hen ook praktisch ondersteunt met hun zoektocht naar werk. Zo lezen ouders mee met sollicitatiebrieven en cv's, denken zij mee over hoe zij vacatures kunnen vinden en helpen zij met het uitbreiden van het netwerk.

In meting 2 en 3 worden er verschuivingen zichtbaar aangaande de ontvangen en ervaren ondersteuning vanuit het privénetwerk. De ondersteuning is praktischer van aard wordt en iets minder emotioneel. Daarnaast lijkt het erop dat de ondersteuning van het privénetwerk minder intensief wordt. Het meekijken met sollicitatiebrieven en cv's, het oefenen van sollicitatiegesprekken en meedenken met de zoektocht (nieuwe kanalen, nieuwe sectoren etc.) wordt steeds minder. Gedurende meting 3 ontvangen de respondenten vooral praktische ondersteuning van hun privénetwerk in de zin dat zij vacatures doorgestuurd krijgen.

### *Professionele ondersteuning*

Ten tijde van de eerste meting maakt ruim twee derde van de respondenten geen gebruik van professionele ondersteuning, bijvoorbeeld van de gemeente, het UWV of een particuliere organisatie gericht op arbeidstoeleiding. Bijna een derde van de respondenten maakt wel gebruik van professionele ondersteuning. Gaandeweg is er weinig veranderd in het gebruik van professionele ondersteuning. Ten tijde van meting 3 geven iets meer jongeren aan gebruik te maken van professionele ondersteuning. Het feit dat weinig jongeren gebruikmaken van het professionele ondersteuningsaanbod kan mogelijk verklaard worden uit het gebrek aan kennis van het ondersteuningsaanbod.

Jongeren die gebruikmaken van professionele ondersteuning krijgen het vaakst hulp van het UWV of van een jobcoach via de gemeente. Andere vormen van professionele ondersteuning waar de jongeren gebruik van maken zijn: loopbaancoaching (zowel particulier als binnen de Career Services van universiteiten), een cursus sociaal ondernemen en ondersteuning van stichtingen zoals Jonge Krijger, Emma at Work, en Rotterdamse Douwers.

Aan de jongeren die gebruik hebben gemaakt van professionele ondersteuning is gevraagd hoe zij deze vorm van ondersteuning hebben ervaren en hoe tevreden zij zijn over de geboden ondersteuning. Bijna de helft van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de professionele ondersteuning die zij hebben gehad. Bijna een derde van de groep respondenten die professionele ondersteuning heeft ontvangen is niet tevreden. De overige respondenten zeggen niet duidelijk te kunnen aangeven of ze tevreden zijn, omdat ze nog moeten afwachten wat de hulp hen gaat brengen of omdat ze zeggen dat de ondersteuning zowel positieve als negatieve punten bevat. Het vaakst zijn jongeren ontevreden over de hulp die geboden wordt vanuit het UWV. Jongeren hebben bijvoorbeeld ervaren dat een contactpersoon slecht bereikbaar was, hun contactpersoon geen aanvullende tips of advies kon geven ("je doet alles al wat je kunt doen"), maar het vaakst spreken jongeren over niet-passende werkmatches. Een aantal jongeren heeft de ervaring dat het UWV erop gericht is om jongeren snel aan het werk te hebben, maar weinig of geen rekening houdt met hun vooropleiding en daarmee de duurzaamheid van de match.

*"Ik heb ervaren dat bijvoorbeeld het UWV je gewoon ergens wil neerzetten zonder te kijken of het echt bij je past en zonder te kijken naar de langere termijn. Dan sturen ze je bijvoorbeeld richting een baan waar je aan de lopende band doosjes moet inpakken."*

**R70**

Professionals in meerdere werksessies herkennen dat jongeren vaak het gevoel hebben dat ze gepusht worden richting een zogenoemde “broodbaan”, een baan die niet past bij hun opleidingsniveau en -richting, maar waarmee ze wel inkomsten kunnen genereren. Professionals geven aan dat dit deels ligt aan de hoge verwachtingen van jongeren. Ze willen snel resultaat, gelijk hun droombaan, terwijl dat niet altijd realistisch is, zeker niet in tijden van crisis. Professionals beargumenteren dat ook een broodbaan voordelen heeft, zeker ten opzichte van werkloosheid. Een broodbaan genereert inkomen, waardoor de jongere in een werkritme komt, wat de overstap naar een andere, meer passende baan makkelijker maakt. De professionals benadrukken dat dit ontwikkelperspectief wel voldoende uitgelegd moet worden aan de jongeren, wanneer een broodbaan wordt voorgesteld. Daar kunnen verschillende strategieën voor gebruikt worden.

*“Het zijn jongeren, het komt natuurlijk weinig voor dat je meteen instapt in je droombaan, je zal altijd stapjes daartussen moeten nemen. Soms moet je jongeren eerst even op hun bek laten gaan en laten kijken of het gaat lukken in hun droombaan. Als het dan een paar keer niet lukt, dan zijn ze vanzelf bereid om een stapje terug te zetten. Als je dat meteen voor hun voeten gooit dan komt er weerstand en dat werkt vaak niet. Je moet eerst een beetje meeveren. Na twee maanden zoeken naar een droombaan zijn de meeste jongeren opeens wel geneigd om te denken nu is het tijd voor die broodbaan en dan ga ik vanuit daar weer verder kijken. Dat is wat ik vaak inzet.”*

### **Professional, jobhunter bij een gemeente**

## **Ondersteuningsbehoefte**

### *Steeds meer zicht op ondersteuningsbehoefte*

Tijdens de eerste meting konden de jongeren niet of nauwelijks benoemen aan wat voor soort hulp en/of ondersteuning zij behoefte hebben in de zoektocht naar werk. Een groot deel van de respondenten geeft tegelijkertijd aan dat zij het als hun eigen verantwoordelijkheid zien om een baan te vinden. Sommige respondenten geven aan dat ze het als een teken van zwakte beschouwen wanneer ze om hulp zouden vragen.

*“Ik vind het fijner om dat soort dingen zelf te doen. Dat is het vooral. Uiteindelijk moet ik toch zelf daar gaan werken dus doe ik het het liefst zelf.”*

### **R9**

Professionals uit de werksessies vullen hierop aan dat ze ook merken dat jongeren het in het algemeen vaak spannend vinden om bij een instantie aan te kloppen voor hulp. Ze weten niet wie ze voor zich krijgen en ze moeten zelf initiatief nemen. Los van het feit of zij het ondersteuningsaanbod wel weten te vinden. Hoewel dit niet expliciet is ingebracht door jongeren, is het aankloppen bij een instantie voor hulp tijdens de coronapandemie vanwege alle beperkingen en het online contact wellicht extra spannend.

Tijdens meting 2 en 3 lijken jongeren een beter beeld te kunnen schetsen van wat zij moeilijk vinden tijdens de zoektocht naar werk en waar ze hulp bij zouden kunnen gebruiken, of waar zij in retrospectief (als zij al een baan hadden gevonden) wel wat hulp bij hadden willen hebben.

### *Vooraf behoefte aan meer/betere voorbereiding op de arbeidsmarkt*

Uiteindelijk geeft driekwart van alle respondenten aan dat zij behoefte hebben aan ondersteuning gedurende de zoektocht naar werk. Over het algemeen geven de jongeren aan dat zij beter voorbereid hadden willen worden op de arbeidsmarkt tijdens hun opleiding. Zij hebben met name kennis gemist over bij wat voor soort bedrijven zij met hun opleiding zouden kunnen werken en in welke functies. Ook geven ze aan meer hulp gebruikt te kunnen hebben bij meer praktische vaardigheden als een cv opstellen, wat de belangrijkste dingen zijn die je in een motivatiebrief zet en hoe je jezelf het best kan gedragen tijdens een sollicitatiegesprek. Specifiek voor sectoren waarbinnen het gebruikelijk is om als zzp'er aan de slag te gaan, hebben jongeren tijdens hun opleiding praktische informatie

gemist over ondernemerschap. Daarnaast geven de jongeren aan dat ze wel wat hulp kunnen gebruiken bij het leggen van contacten binnen de sector waarvoor zij zijn opgeleid vanuit de gedachte dat het leggen van contacten zou kunnen helpen bij het vinden van een geschikte baan. Ook hierbij kijken zij deels naar de opleiding. Idealiter hadden zij gezien dat er vanuit de opleiding bijvoorbeeld meer contact met alumni werd gefaciliteerd.

Los van de voorbereiding vanuit de opleiding, benoemen respondenten ook enkele andere vormen van ondersteuning die zij graag hadden willen ontvangen gedurende hun zoektocht. Over het algemeen hebben de respondenten behoefte aan "iemand" die met hen meekijkt tijdens hun zoektocht, wijst op nieuwe mogelijkheden en in sommige gevallen ook ondersteunt bij tegenslagen (zie Box 4.4 "Profielchets Remco"). Het vaakst geven respondenten in dit kader aan behoefte te hebben (gehad) aan professionele ondersteuning specifiek in de vorm van een loopbaancoach. Jongeren geven aan dat zij het fijn hadden gevonden als een loopbaancoach hen bijvoorbeeld had gewezen op sectoren waar zij met hun opleiding ook op vacatures zouden kunnen solliciteren, mee zou kunnen denken over mogelijke andere zoekkanalen en had kunnen helpen met gemotiveerd blijven na (vele) afwijzingen.

Opvallend is dat enkele respondenten hebben overwogen om zichzelf om te scholen (bijvoorbeeld richting het onderwijs), maar dat zij hier weinig informatie over konden vinden en ook geen organisaties of instellingen hebben kunnen vinden die hen hier verder over konden informeren. De respondenten stellen dat zij er door het gebrek aan informatie en begeleiding uiteindelijk voor hebben gekozen om af te zien van omscholing.

## Box 4.4 Profielschets Remco

**Remco**

“De wereld was dicht en ik zocht naar een baan, een beetje gek was dat wel, maar gelukkig is nu het einde in zicht.”

Remco is 22 jaar oud. Na een bachelor kunstgeschiedenis op de universiteit rondde hij in november 2020 een researchmaster Kunstgeschiedenis af op de Universiteit.

Bij aanvang van het onderzoek heeft Remco nog twee baantjes van beide acht uur per week op de universiteit. Remco vindt deze werkzaamheden niet meer uitdagend genoeg en gaat daarom op zoek naar een fulltime baan. Hij oriënteert zich op PhD-vacatures op de universiteit.

Tot dan toe zoekt hij weinig steun bij het vinden van een passende baan, noch vanuit zijn persoonlijke netwerk noch professioneel. De coronamaatregelen en het beperkte sociale contact ervaart Remco nu wel als een belemmering.

“Ik zit natuurlijk de hele tijd thuis om die PhD-aanvragen voor te bereiden dus je bent wel echt bezig, maar helemaal alleen. Als de universiteit open zou zijn zou ik daar naartoe kunnen lopen en even iets kunnen bespreken. Nu moet je echt daarvoor een afspraak maken, zorgen dat je het van tevoren inplant en dan kunnen we het er wel over hebben maar dan moet je dus ook een goede reden geven. Het is veel minder spontaan en je komt ook niemand meer tegen.”

Wanneer we Remco spreken voor de tweede meting in september 2021 is hij al negen maanden op zoek naar werk. Het is hem nog niet gelukt een passende fulltime baan te vinden. Hij heeft in de periode tussen de eerste en tweede meting veel gesolliciteerd, maar is nooit uitgenodigd voor een gesprek. Dit vreet aan zijn motivatie en hij wordt er onzeker van. De coronamaatregelen worden inmiddels langzaam wat losgelaten. Remco besluit hulp te vagen van zijn ouders en in gesprek te gaan met een loopbaancoach van de universiteit. Van zijn ouders ontvangt hij tips voor het verbeteren van zijn cv en sollicitatiebrieven. Van de loopbaancoach leert hij ook hoe hij zichzelf kan presenteren in brieven en wordt op het spoor geholpen van andere zoekrichtingen. Hij gaat zich, in plaats van alleen op PhD-vacatures, ook oriënteren op beleidsonderzoeksvacatures. Het lijkt erop dat de ondersteuning zijn vruchten afwerpt: Remco is, als we hem spreken tijdens de tweede meting, voor twee vacatures beleidsonderzoeker uitgenodigd voor een tweede gesprek.

“Mijn ouders en de coach gaven me vooral tips m.b.t. het cv dat langer mocht met meer kwaliteiten en vaardigheden [ ]. In mijn brief vertelde ik veel over mezelf, maar ik mocht ook meer laten zien waarom ik nuttig ben voor de werkgever, waarom ze mij zouden moeten kiezen. [ ] Ik heb nu echt het gevoel dat ik dit eerder had moeten doen, want dan had ik misschien wel eerder kans gemaakt op een baan of in ieder geval een uitnodiging tot een gesprek.”

Kort na het tweede gesprek is Remco aangenomen voor een van de twee fulltime banen. In oktober 2021 is hij daar gestart en hij heeft inmiddels een vast contract.

*Beperkte kennis van het ondersteuningsaanbod*

Bij de eerste meting lijkt het erop dat de kennis van de respondenten over het ondersteuningsaanbod beperkt is. In de tweede en derde meting is geprobeerd om hier meer zicht op te krijgen. Ruim een derde van de jongeren geeft aan geen kennis te hebben over het ondersteuningsaanbod. Ze weten niet welke vormen van ondersteuning worden aangeboden en waar zij aanspraak op kunnen maken, maar ook niet bij welke organisaties ze zich zouden kunnen melden, indien zij behoefte hebben aan ondersteuning. Bijna een derde van de jongeren gaf aan enige kennis te hebben over het ondersteuningsaanbod, waarbij zij bijvoorbeeld het UWV noemen. Een kleinere groep jongeren gaf te kennen over een bredere kennis van het ondersteuningsaanbod te beschikken. Zij benoemden hierbij bijvoorbeeld de gemeente, verschillende cursussen en specifieke organisaties die de arbeidstoeleiding van jongeren als primaire focus hebben. Bij bijna een kwart van de respondenten was het onduidelijk wat hun kennis is van het ondersteuningsaanbod, omdat hier pas in de tweede en derde meting expliciet naar gevraagd is en een deel van de respondenten tussen meting 1 en 2, en ook tussen meting 2 en 3, is afgevallen.

Bij jongeren die enige kennis hebben van het ondersteuningsaanbod blijkt dat zij toch ook niet altijd een even goed beeld hebben van welke hulp instanties kunnen bieden. Ook denken sommige respondenten dat dergelijke instanties geen gerichte hulp kunnen bieden voor de sector waar zij voor opgeleid zijn of voor hbo- en wo-opgeleiden. Tot slot denken sommige respondenten dat zij moeten betalen als zij naar hulp en ondersteuning vragen bij een instantie.

*“Ik dacht altijd dat het UWV alleen controleert of je genoeg solliciteert. Ik was positief verrast dat zij ook assisteren met het solliciteren.”*

**R23**

*“Ik zou graag nog hulp willen bij het vinden van een baan, maar ik denk niet dat er instanties zijn die mij specifiek aan een baan binnen de museumsector kunnen helpen.”*

**R29**

Professionals benoemen ook dat de kennis van jongeren over het ondersteuningsaanbod gering is. Om jongeren bekender te maken met het aanbod zien ze vooral een taak voor zichzelf weggelegd of voor andere organisaties die zich bezighouden met arbeidstoeleiding. Personen en organisaties die zich bezighouden met arbeidstoeleiding zouden zich meer proactief en outreachend op kunnen stellen. Meerdere professionals die meededen aan dit onderzoek geven aan dat zij dat gedurende de coronapandemie door de maatregelen niet of nauwelijks hebben kunnen doen, terwijl ze zagen dat veel jongeren wel hulp konden gebruiken.

*“Ook wij moesten online gaan werken. Maar als je een jongere online spreekt, is het toch moeilijker om een band met ze op te bouwen. Dat is onder andere nodig om een goede inschatting te maken bij welk soort bedrijven zij het best zouden passen. Je hebt elkaar immers nog nooit echt gezien.”*

**Professional, accountadviseur gemeente**

## 4.4 Ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie

Ondanks de belemmeringen van de coronapandemie en de nasleep daarvan is het gros van de geïnterviewde schoolverlaters en afgestudeerden gelukt om tussen begin 2021 en begin 2022 een passende baan te vinden. De tevredenheid over hun huidige baan verschilt echter onder de respondenten.

*Overgrote meerderheid vindt passende baan*

Bij de eerste meting binnen dit onderzoek hebben bijna alle werkzoekende respondenten een (tijdelijke) baan die niet aansluit op hun opleidingsniveau en/of de opleidingsrichting. Daarnaast werkten de jongeren vaak parttime (drie dagen of minder per week) en op een tijdelijk of nulurencontract. Hoewel het gros van de jongeren niet werkloos is, kwalificeren zij wel als werkzoekend, in de zin dat zij op zoek zijn naar een baan die aansluit op hun opleidingsniveau en/of de opleidingsrichting en meer zekerheid biedt.

Tijdens de tweede meting heeft meer dan de helft van de respondenten een baan gevonden die aansluit op het opleidingsniveau en -richting. Bij de derde meting heeft bijna driekwart van de respondenten een passende baan gevonden met gunstige arbeidsvoorwaarden.

*Tevredenheid huidige baan wisselt*

Aan de jongeren die uiteindelijk een passende baan hebben gevonden is gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn met hun huidige aanstelling. De helft van de respondenten geeft aan tevreden te zijn. Ze vinden dat zij bijvoorbeeld

een fijne leidinggevende hebben, leuke collega's en zijn blij dat er doorgroeimogelijkheden zijn binnen de organisatie.

*"Hetgeen wat ik zocht, was een plek waar ik mij kon ontwikkelen, met een leuk team om mij heen en ook wel wat vastigheid. Dat heb ik nu allemaal. Ik ben een tevreden mens."*

**R11**

De andere helft van de respondenten is echter (nog) niet tevreden, om uiteenlopende redenen: te weinig werkuren, te veel werkuren, een te laag salaris, een conflict met de leidinggevende, niet tevreden zijn met de branche waar diegene werkzaam is en een gebrek aan toekomstperspectief.

*"Ik ben blij dat ik fulltime aan de slag ben en dat de werksfeer goed is. Maar het salaris, nee, daar ben ik nog niet tevreden over. Ik hoop voor de nabije toekomst wel een beter contract te krijgen."*

**R72**

## 4.5 Lessen uit de coronapandemie

Er is een aantal lessen te trekken op het terrein van de impact van de lockdowns, de mogelijkheden om aan het werk te komen en de voorbereiding op het werkzame leven.

### *Mentale impact van een crisis*

Gedurende de coronapandemie is het moeilijk om een baan te vinden en sociale contacten te onderhouden en een netwerk op te bouwen. Dit leidt mogelijk tot mentale klachten. Het is onduidelijk in welke mate dit invloed heeft op langere termijn. Daarnaast is er een toename van andersoortige mentale klachten nadat jongeren aan het werk zijn gegaan. Professionals geven aan dat zij gedurende de coronapandemie onvoldoende toegerust waren om jongeren voldoende te begeleiden bij hun zoektocht en de eventuele mentale klachten die daarmee gepaard gingen. Gezien de mentale impact op werkzoekende jongeren gedurende een crisis zoals de coronapandemie, kan daar wellicht bij een eventuele volgende crisis meer aandacht aan besteed worden en ook meer aandacht gevraagd worden voor het mentale welzijn van jongeren.

### *Mogelijkheden tot omscholing*

Weinig jongeren die voor dit onderzoek geïnterviewd zijn hebben een carrièreswitch gemaakt (direct of door een nieuwe opleiding te volgen). Daarnaast geven enkele jongeren aan dat zij voornemens waren om zich om te scholen, maar daarover geen informatie konden vinden en ook geen persoon of organisatie konden vinden die hen hierover kon voorlichten. Dit heeft ertoe geleid dat zij zich niet hebben laten omscholen. Om de flexibiliteit van jongeren tijdens een eventuele volgende crisis te bevorderen, of meer in het algemeen om jongeren beter toe te leiden naar kansrijkere sectoren, zou nagedacht kunnen worden over de vraag hoe informatie over mogelijkheden tot omscholing toegankelijker gemaakt kan worden.

### *Vorbereiding op de arbeidsmarkt*

De mate waarin jongeren hebben ervaren vanuit hun opleiding te zijn voorbereid op de arbeidsmarkt, verschilt sterk. Professionals bevestigen dat de mate van voorbereiding erg wisselt. Dit gegeven kan een risico zijn voor de gelijke kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. Aan te raden is ook om nader te onderzoeken of het hierbij niet alleen om ervaren voorbereiding gaat, maar ook om feitelijke voorbereiding. Professionals geven namelijk ook aan dat jongeren soms wel zijn voorbereid op de arbeidsmarkt, maar dat dit bijvoorbeeld zo verweven is met het curriculum dat jongeren dit niet als dusdanig herkennen.

Professionals pleiten daarnaast voor een betere (warme) overdracht tussen onderwijs en hulpinstanties, indien onderwijsinstellingen zelf niet in staat zijn om deze vorm van nazorg te bieden. Door jongeren bijvoorbeeld tijdens de opleiding te wijzen op, of laten kennismaken met, het externe ondersteuningsaanbod weten ook zij waar ze terecht zouden kunnen indien zij hulp kunnen gebruiken tijdens hun zoektocht. Dit zou mogelijk ook een manier zijn om de onbekendheid met het externe ondersteuningsaanbod onder jongeren te verkleinen.

*Geef meer bekendheid aan het ondersteuningsaanbod voor jongeren en ga outreachend te werk*

Binnen het maatschappelijke veld zijn er meerdere en verschillende partijen die zich bezighouden met het ondersteunen van jongeren bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Wanneer jongeren een uitkering hebben of bij andere instanties bekend zijn, komen zij vaak wel via bestaande structuren bij de beschikbare ondersteuning terecht. Voor jongeren zonder uitkering die wel werkzoekend zijn, is de hulp waar ook zij aanspraak op kunnen maken (bijvoorbeeld bij een jongerenloket van de gemeente) onbekend. Aan de andere kant geven ook ondersteuningsinstanties aan dat zij weinig ruimte ervaren om proactief jongeren te benaderen en outreachend te werken, dit terwijl professionals wel aangeven dat dit een effectieve aanpak is. Verkend zou kunnen worden hoe de bekendheid van het aanbod onder jongeren vergroot kan worden en tegelijkertijd de organisaties zelf meer outreachend zouden kunnen werken. Zeker ook in ogenschouw nemend dat sommige jongeren óók wanneer ze een baan hebben gevonden wellicht ook gebaat zijn bij ondersteuning.

## Referenties

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2022). Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries. *Labour Economics*, 74, 102083.
- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Eielson, G., Kopczuk, W., Markussen, S., Raaum, O., & Røed, K. (2020). *The first weeks of the coronavirus crisis: Who got hit, when and why? Evidence from Norway*. NBER Working Paper No. w27131. National Bureau of Economic Research.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Aucejo, E. M., French, J., Araya, M. P. U., & Zafar, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of public economics*, 191, 104271.
- Autor, D., Levy, F. & Murnane, R.J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279.
- Autor, D. (2019). *Work of the Past, Work of the Future* (No. w25588). National Bureau of Economic Research.
- Avdiu, B., & Nayyar, G. (2020). When face-to-face interactions become an occupational hazard: Jobs in the time of COVID-19. *Economics Letters*, 197, 109648.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment*. IZA Discussion Paper.
- Barth, E., Dale-Olsen, H., Schøne, P., & Ostbakken, K. (2021). Chutes and ladders? Job opportunities for generation COVID. IZA Discussion Paper No. 14530.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York, NY: NBER, Columbia University Press.
- Béland, L. P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper 13159.
- Belfi, B., Allen, J., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A., Peeters, T., & Poulissen, D. (2018). *Schoolverlaters in crisistijd: Gevolgen voor leren en de vroege loopbaan*. Research Centre for Education and the Labour Market.
- Bell, B., Bindler, A., & Machin, S. (2018). Crime scars: recessions and the making of career criminals. *Review of Economics and Statistics*, 100(3), 392-404.
- Bisschop, P., ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020). Ethnic employment gaps of graduates in the Netherlands. *De Economist*, 168(4), 577-598.
- 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.
- Bisschop, P., Van Kesteren, J. Van der Ven, K., Prevoo, T., Ter Weel, B., Muja, A., De Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z. & Baarda, R. (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2021-64*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Blomberg, B., Mohn, K. G. I., Brokstad, K. A., Zhou, F., Linchausen, D. W., Hansen, B. A., ... & Langeland, N. (2021). Long COVID in a prospective cohort of home-isolated patients. *Nature medicine*, 27(9), 1607-1613.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Bloom, D., & Prettner, K. (2020). The macroeconomic effects of automation and the role of COVID-19 in reinforcing their dynamics. *VOX CEPR Policy Portal*, 25.
- Bonadio, B., Huo, Z., Levchenko, A. A., & Pandalai-Nayar, N. (2021). Global supply chains in the pandemic. *Journal of international economics*, 133, 103534.
- Borghans, L., & Ter Weel, B. (2007). The diffusion of computers and the distribution of wages. *European Economic Review*, 51(3), 715-748.



- Brodeur, A., Gray, D., Islam, A., & Bhuiyan, S. (2021). A literature review of the economics of COVID-19. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1007-1044.
- Brunner, B., & Kuhn, A. (2014). The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages. *Journal of Population Economics*, 27(3), 705-738.
- Bussink, H., Vervliet, T., Ter Weel, B., De Winter-Koçak, S., Soeterik, I. & Yohannes, R. (2021). *De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt: Achtergronddocument bij monitor 3. SEO-notitie 2021-120*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bussink, H. & Bisschop, P. (2022). *Studie & Werk 2022. SEO-rapport nr. 2020-88*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek
- Cockx, B., & Ghirelli, C. (2016). Scars of recessions in a rigid labor market. *Labour Economics*, 41, 162-176.
- Cockx, B. (2020). The corona virus crisis and the next generation. *IZA World of Labor Commentary*.
- CPB (2020). *Macro Economische Verkenning 2021*. CPB Raming. Den Haag: Centraal Planbureau
- Currie, J. (2009). Healthy, wealthy, and wise: Socioeconomic status, poor health in childhood, and human capital development. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 87-122.
- De Koning, J., Gelderblom, A. & Gravesteyn, J. (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeproces van allochtone en autochtone leerlingen in het (V)MBO verklaard*. Rotterdam: SEOR.
- Drever, A. I., & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and social networks in a job-scarce environment: The case of Germany. *International Migration Review*, 42(2), 425-448.
- Eimers, T., Kennis, R. P. A., & Özdemir, M. (2013). *Aan het werk met passend beroepsonderwijs: loopbanen van jongeren met een beperking in het MBO*. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Euwals, R., van Vuuren, D., & ter Weel, B. (2014). *Werken in goede gezondheid*. CPB Policy Brief. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Falcke, S., Meng, C., & Nollen, R. (2020). Educational mismatches for second generation migrants. An analysis of applied science graduates in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-17.
- Fiaschi, D., & Tealdi, C. (2022). Scarring effects of the COVID-19 pandemic on the Italian labour market. IZA Discussion Paper No. 15102.
- Fujita, S., Moscarini, G., & Postel-Vinay, F. (2020). The labour market policy response to COVID-19 must save aggregate matching capital. *VoxEU. Org*.
- Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2010). Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? Employment transitions in the Netherlands from 1980 to 2004. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4), 437-51.
- Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87
- Grossman, M. (2017). 1. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health. In *Determinants of Health* (pp. 6-41). Columbia University Press.
- Hassink, W. H., Kalb, G., & Meekes, J. (2021). Regional coronavirus hotspots during the COVID-19 outbreak in the Netherlands. *De Economist*, 169(2), 127-140.
- Heckman, J. J. (2008). Schools, skills, and synapses. *Economic inquiry*, 46(3), 289-324.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS medicine*, 7(7), e1000316.
- Houkes-Hommes, A., Kuijpers, S., van der Wiel, K., Deelen, A., van der Ven, K., & Folmer, K. (2018). *Waarde van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt*. CPB Notitie. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors. *The quarterly journal of economics*, 107(1), 35-78.
- Meng, C. M., Huijgen, T. G., & Ramaekers, G. W. M. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis: doorleren of werk zoeken?* ROA report nr. 2010/2. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

- Meng, C. M., Verhagen, A. M. C., & Huijgen, T. G. (2014). *Van opleiding naar arbeidsmarkt*. In: Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Mongey, S., Pilossoph, L., & Weinberg, A. (2020). *Which workers bear the burden of social distancing policies?* (No. w27085). National Bureau of Economic Research.
- Morikawa, M. (2020). Productivity of working from home during the COVID-19 pandemic: Evidence from an employee survey. *Covid Economics*, 49, 123-139.
- Nijhuis, F. J. N. (2011). *Werken naar vermogen: vermogen om te werken*. Inaugural lecture: Maastricht University.
- Nivel & RIVM. (2022). *De gevolgen van de coronapandemie voor de gezondheid en het welzijn van de jeugd: Een systematische literatuurstudie*. Nivel & RIVM-rapport 2022-0019.
- Oreopoulos, P., Von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The short-and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen*. Den Bosch: Ebo.
- Schröder, L. (2010). Labour Market Characteristics and their Impact on the Integration of Immigrant Offspring. In: OECD (2010). *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Parijs: OECD Publishing.
- Schwandt, H., & Von Wachter, T. (2019). Unlucky cohorts: Estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets. *Journal of Labor Economics*, 37(S1), S161-S198.
- Schwandt, H., & Von Wachter, T. M. (2020). Socioeconomic Decline and Death: Midlife Impacts of Graduating in a Recession (No. w26638). National Bureau of Economic Research.
- Seibel, V., & van Tubergen, F. (2013). Job-search methods among non-western immigrants in the Netherlands. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11(3), 241-258.
- Solga, H. (2002). 'Stigmatization by negative selection': explaining less-educated people's decreasing employment opportunities. *European sociological review*, 18(2), 159-178.
- Stevenson, B. (2020). The initial impact of COVID-19 on labor market outcomes across groups and the potential for permanent scarring. *The Hamilton Project*.
- UWV (2020a). *De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken*. UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies.
- UWV (2020b). *De arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken*. UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies.
- UWV (2020c). *De arbeidsmarktpositie van academici vergeleken*. UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies.
- Van den Berg, E., Bisschop, P., Ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020). Verschillen in arbeidsparticipatie van mbo'ers circa een jaar na afstuderen, SEO-rapport 2020-73, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Van den Berge, W. (2018). Bad start, bad match? The early career effects of graduating in a recession for vocational and academic graduates. *Labour Economics*, 53, 75-96.
- Van Esch, W. (2011). De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs. *Economic Journal*, 116, C63-C76.
- Van Rooijen, M. & Reches, L. (2021). Hoe kunnen we vmbo-leerlingen ondersteunen om een onderbouwde studiekeuze te maken? Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Von Gaudecker, H. M., Holler, R., Jany, L., Siflinger, B., & Zimpelmann, C. (2020). *Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic: Empirical Evidence on hours, home office, and expectations*. IZA Discussion Papers nr. 13158.
- Walker, W. R. (2013). The transitional costs of sectoral reallocation: Evidence from the clean air act and the workforce. *The Quarterly journal of economics*, 128(4), 1787-1835.
- Winters, J. V. (2021). Young and hungry? Employment levels for young people during spring 2021. IZA Discussion Paper No. 14508.
- Wolbers, M. H., De Graaf, P. M., & Ultee, W. C. (2001). Trends in the occupational returns to educational credentials in the Dutch labor market: changes in structures and in the association?. *Acta sociologica*, 44(1), 5-19.

- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., Bussink, H., Van der Ven, K., De Winter-Koçak, S., Van Loon-Dijkers, L. & Voorwinden, M. (2021). *Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt: Tussenrapportage*. SEO-rapport 2021-07, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B. & Bussink, H. (2021). *De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt: Achtergronddocument bij monitor 2*. SEO-notitie 2021-49, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., Bisschop, P., van der Ven, K. & van Rooijen, M. (2020). *De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt: Achtergronddocument bij monitor 1*. SEO-notitie 2020-98, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

# Bijlage A Tijdlijn coronapandemie in Nederland

Tabel A.1 Tijdlijn van de coronapandemie in Nederland

Maand	Ontwikkeling coronamaatregelen	
	2020	2021
Januari	Eerste signalen corona	Invoering avondklok en start vaccinatie
Februari	Eerste coronabesmetting in Nederland	Verlenging lockdown en meer aandacht voor sociaaleconomische gevolgen
Maart	Maatregelen tegen verspreiding coronavirus, intelligente lockdown	Oplopende besmettingen, derde golf
April	Verlenging maatregelen, aankondiging en uitbreiding testbeleid	De maand van het volhouden en eerste stap openingsplan
Mei	Economische gevolgen, financiële steun en versoepeling maatregelen	De besmettingen lopen terug, einde lockdown in zicht
Juni	Versoepeling coronamaatregelen en testen voor iedereen	De samenleving gaat weer open
Juli	Een 'anderhalve meter' zomer en langzaam oplopende besmettingen	Stap 4 Openingsplan en snel stijgende besmettingen
Augustus	'Wij zijn klaar met het virus, maar het virus is nog niet klaar met ons'	Geen aanvullende maatregelen, hoger onderwijs weer open
September	Toch aangescherpte maatregelen nodig	Aantal besmettingen blijft dalen, loslaten verplichte 1,5 meter maatregel
Oktober	Tweede golf en gedeeltelijke lockdown	Coronabesmettingen lopen op
November	Verzwarend en verlenging van de gedeeltelijke lockdown	Meer coronamaatregelen en avondlockdown
December	Lockdown tijdens feestdagen en mutatie van virus duikt op in Verenigd Koninkrijk	Harde lockdown vanwege zorgen omikronvariant

Bron: [Coronavirus tijdlijn | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-tijdlijn)

## Bijlage B Analyses CBS Microdata

### Databronnen

Voor de analyse van de baankansen en de uitstroom uit het onderwijs is gebruikgemaakt van administratieve data afkomstig uit de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De Microdata bestaan uit verschillende gegevens die - nadat ze zijn geanonimiseerd - op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyse is gebruikgemaakt van onderwijsdata afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), inkomensdata (lonen en uitkeringen) afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Belastingdienst, persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP) en informatie over zorggebruik vanuit onder andere Vektis en het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).

### Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie betreft alle jongeren tussen de 16 en 30 jaar die in een bepaald jaar staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs en al dan niet het bekostigd onderwijs hebben verlaten.

Uitstromers uit het onderwijs zijn jongeren die op 1 oktober van een studiejaar staan ingeschreven aan een voltijdsopleiding in het bekostigd onderwijs en op 1 oktober het jaar daaropvolgend (uitstroomjaar) niet meer staan ingeschreven in het bekostigd onderwijs. Jongeren die op 1 oktober van het uitstroomjaar Nederland hebben verlaten worden niet meegenomen. Ook jongeren die na het behalen van hun havo- of vwo-diploma niet direct doorstromen naar een vervolgopleiding vallen buiten de onderzoekspopulatie. Uit ander onderzoek blijkt dat een groot deel van deze groep een tussenjaar neemt voorafgaand aan de instroom in een hbo- of wo-bachelor.<sup>17</sup> Ook internationale studenten in het hoger onderwijs vallen buiten de onderzoekspopulatie. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat internationale studenten die na afstuderen Nederland verlaten zich niet (altijd) direct uitschrijven uit de Basisregistratie Personen (BRP), met als gevolg een overschatting van het aantal afgestudeerden zonder baan.<sup>18</sup>

Uitstromers uit het onderwijs zijn ingedeeld naar het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 oktober van het uitstroomjaar. Voor jongeren die in het studiejaar een diploma behalen betreft dat het opleidingsniveau van het behaalde diploma. Voor jongeren die in het studiejaar geen diploma behalen is het hoogst behaalde opleidingsniveau (met diploma) in eerdere jaren als uitgangspunt genomen. Zo worden jongeren die vanuit een mbo-niveau 4-opleiding zijn doorgestroomd naar het hbo en vervolgens hun hbo-opleiding niet afmaken ingedeeld als mbo-niveau-4-afgestudeerden.

### Baankansen

#### Definitie

De baankans is gedefinieerd als het hebben van een baan als werknemer voor minimaal drie dagen per week (24 uur bij een 40-urige werkweek). Indien iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft is het aantal werkdagen bij elkaar opgeteld om te bepalen of iemand minstens drie dagen per week werk heeft. Het betreft alleen banen die officieel staan geregistreerd, er is binnen de CBS-bestanden geen informatie bekend over informele banen.

Personen die loon ontvangen maar feitelijk geen uren maken worden tot degenen met een baan gerekend. Dat zijn grotendeels werknemers voor wie de werkgever via de NOW-regeling een vergoeding van de loonkosten krijgt. De administratieve data bevatten verder (nog) geen informatie over werken als zelfstandige. Omdat traditioneel gezien

<sup>17</sup> Zie <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/studenten-met-een-tussenjaar-in-het-hbo-en-wo>.

<sup>18</sup> Zie <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/wo/aansluiting-arbeidsmarkt-wo/wo-arbeidsmarkt-arbeidsmarktpositie-wo>

slechts een klein deel van de jongeren als zelfstandige van start gaat en we ons baseren op een vergelijking tussen cohorten (zie onder) vormt dit een kleine beperking voor het onderzoek.

Het hebben van een baan van minimaal drie dagen per week is telkens gemeten over alle banen in een bepaalde kalendermaand. Oftewel, iemand heeft een baan van minimaal drie dagen per week wanneer hij of zij in een bepaalde maand gemiddeld minstens drie dagen per week werkt. De analyses richten zich hoofdzakelijk op de baankansen van schoolverlaters en afgestudeerden met een baan van minimaal drie dagen per week in juni 2020 en december 2020 voor cohort 2018-2019 en in december 2020 voor cohort 2019-2020.

#### *Analyse impact coronapandemie*

Om de impact van de pandemie te meten vergelijkt dit onderzoek de baankansen van afgestudeerden en schoolverlaters tijdens de pandemie met de baankansen van (eerdere cohorten) afgestudeerden en schoolverlaters voorafgaand aan de pandemie.

Om de arbeidsmarktpositie van jongeren vanuit verschillende cohorten met elkaar te kunnen vergelijken zijn de baankansen van jongeren gecorrigeerd voor verschillen in samenstelling tussen cohorten. Dat betreft verschillen in de samenstelling naar opleidingsniveau, opleidingsrichting, geslacht, migratieachtergrond en een aantal overige studie- en persoonskenmerken (zie onderstaande tabel). Telkens is de samenstelling van cohort 2017-2018 als basis genomen. Specifiek is ten eerste door middel van logistische regressies per cohort (2016-2017 t/m 2019-2020) en per maand na uitstroom uit het onderwijs de (invloed van alle meegenomen kenmerken op de) baankans geschat. Vervolgens zijn de coëfficiënten uit dat model 'geplakt' op de samenstelling van het cohort 2017-2018, met als resultaat de baankansen (voor allerlei groepen) van een bepaald cohort, gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen.

#### *Baankansen voor groepen binnen opleidingsniveaus*

Bij de uitsplitsing van baankansen naar groepen binnen opleidingsniveaus, bijvoorbeeld de baankansen van verschillende mbo-opleidingsrichtingen, is rekening gehouden met overige kenmerken van afgestudeerden en schoolverlaters die verschillen in baankansen tussen groepen kunnen veroorzaken. De achtergrondkenmerken waarmee rekening is gehouden staan in onderstaande tabel.

Tabel B.1 Achtergrondkenmerken

Achtergrondkenmerk	Beschrijving
Opleidingsniveau en leerweg	Betreft het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 oktober van het uitstroomjaar. Binnen het mbo zijn jongeren met een beroepsopleidende leerweg (bol) en jongeren met een beroepsbegeleidende (bbl) leerweg en verschillende groepen ingedeeld. Jongeren in een bol-opleiding volgen voltijd dagonderwijs en lopen meerdere stages. Jongeren in een bbl-opleiding werken 3 à 4 dagen per week en gaan 1 à 2 dagen per week naar school.
Geslacht en herkomstgroep	<p>Onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren met een Nederlandse, westerse en niet-westerse achtergrond, apart voor mannen en voor vrouwen. Verder wordt onderscheid gemaakt tussen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met een Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse en Surinaamse achtergrond.</p> <p>De indeling naar een westerse of niet-westerse achtergrond wordt gebaseerd op het geboorteland van de ouders. Als de moeder niet in Nederland is geboren is de indeling gebaseerd op het geboorteland van de moeder. Als de moeder wel in Nederland is geboren is de indeling gebaseerd op het</p>

	geboorteland van de vader. Als beide ouders in Nederland zijn geboren hebben jongeren een Nederlandse achtergrond, ongeacht waar de jongere zelf is geboren.
Opleidingsrichting mbo	De opleidingsrichting binnen het mbo betreft de indeling naar zogenoemde subgroepen. Zie <a href="#">Alles over de kwalificatiestructuur   SBB (s-bb.nl)</a> voor de crebo-koppeltabel, waarbij staat aangegeven welke mbo-studies (crebo-nummers) onder welke subgroepen vallen.
Opleidingsrichting hbo/wo	De opleidingsrichting binnen het hbo en wo betreft de indeling naar zogenoemde ONR 2019 groepen. Zie <a href="#">Opleidingsclassificatie naar Niveau en Richting 2019: Achtergronddocumentatie (repec.org)</a> , waarbij staat aangegeven welke hbo- en wo-studies (croho-nummers) onder welke ONR 2019 groepen vallen.
Onderwijssoort jongeren zonder startkwalificatie	De onderwijssoort voor jongeren zonder startkwalificatie betreft het onderwijsniveau en de opleiding waar jongeren op 1 oktober in het jaar voorafgaand aan het uitstroomjaar staan ingeschreven.
Diploma uitstroomjaar	Indicator of iemand zijn of haar laatst genoten opleiding heeft afgerond en een diploma heeft behaald
Vooropleiding	Hoogst genoten vooropleiding per 1 oktober in het jaar voorafgaand aan het uitstroomjaar,
Thuisituatie	Betreft de thuisituatie bij uitstroom uit het onderwijs. Er wordt onderscheid gemaakt tussen thuiswonende jongeren, uitwonende jongeren en jongeren samenwonend met een partner en/of kinderen.
Arbeidsmarktstatus ouders	Betreft de belangrijkste inkomstenbron van ouders van afgestudeerden en schoolverlaters in het jaar van uitstroom uit het onderwijs. Er wordt onderscheid gemaakt tussen inkomen uit werk, inkomen uit een uitkering, inkomen uit vermogen of onbekend (ongeveer 2 procent).
Opleidingsniveau ouders	Betreft het opleidingsniveau van de ouders van schoolverlaters en afgestudeerden. De ouder met het hoogst behaalde opleidingsniveau is daarvoor doorslaggevend. Onderscheid bestaat er tussen laag, midden, hoog en onbekend. Het opleidingsniveau van ouders is bekend voor ongeveer 70 procent van alle afgestudeerden en schoolverlaters.
Gezondheidssituatie	Categorische variabele die onderscheid maakt tussen jongeren zonder gezondheidsproblemen, jongeren met een lichamelijk gezondheidsprobleem, jongeren met een psychisch gezondheidsprobleem en jongeren met zowel lichamelijke als psychische gezondheidsproblemen. Zie onder voor een toelichting op het identificeren van gezondheidsproblemen.
Leeftijd	Leeftijd op 1 oktober van het uitstroomjaar.
Arbeidsmarktregio	Arbeidsmarktregio op het moment van het meten van de arbeidsmarktsituatie. Onderscheid is gemaakt in 35 regio's, zie <a href="#">Arbeidsmarktregio's - Regio-indelingen - RegioAtlas brengt regionale samenwerking in kaart.</a>

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2022)

## Identificeren jongeren met gezondheidsproblemen

Jongeren met een psychisch gezondheidsprobleem zijn gedefinieerd als jongeren die twee jaar op rij GGZ-kosten maken (vergoed via de basisverzekering), en/of twee jaar op rij medicijnen gebruiken voor een psychische aandoening en/of jongeren die een indicatie hebben gekregen voor de Wet langdurige zorg (Wlz) op basis van de grondslag psychiatrische aandoening. Een groot deel van de kosten van GGZ-zorg aan jongeren tot 18 jaar wordt vanaf 2015 niet meer vergoed via de basisverzekering. Deze groep jongeren ontvangt Jeugdhulp vanuit de

gemeente. De groep jongeren die Jeugdhulp ontvangt is echter breder dan alleen de groep met psychische gezondheidsproblemen. Jeugdhulp biedt ondersteuning aan jeugdigen en hun ouders wanneer sprake is van psychische problemen en stoornissen, psychosociale problemen, gedragsproblemen of een verstandelijke beperking alsmede opvoedingsproblemen (artikel 1.1 van Jeugdwet).

In principe stopt de Jeugdhulp wanneer iemand 18 jaar wordt. Soms is sprake van verlengde Jeugdhulp voor jongeren tot 23 jaar. Aangezien voor het vaststellen van gezondheidsproblemen informatie wordt gebruikt over de twee jaren voorafgaand aan het jaar dat jongeren onderwijs hebben verlaten, is voor iedereen die maximaal 20 jaar oud is bij uitstroom uit het onderwijs bekend of er sprake is geweest van Jeugdhulp. De groep jongeren met Jeugdhulp is tot de groep jongeren met psychische gezondheidsproblemen gerekend, omdat het in de data niet mogelijk is om de verschillende typen Jeugdhulp te splitsen.

Jongeren met een lichamelijk gezondheidsprobleem zijn gedefinieerd als jongeren die twee jaar op rij bovengemiddeld hoge (niet-GGZ) zorgkosten maken (bovenste deciel), en/of twee jaar op rij medicijnen gebruiken voor een chronische aandoening en/of jongeren die een indicatie hebben gekregen voor de Wet langdurige zorg (Wlz) op basis van de grondslag somatische, lichamelijke of zintuiglijke aandoening.

### **Uitstromers onderwijs**

De analyse naar de impact van de coronapandemie op de mate waarin jongeren uit studiejaar 2019-2020 en 2020-2021 langer in het onderwijs blijven bestaat uit twee stappen. Ten eerste betreft dat het berekenen van de kans op uitstroom uit het onderwijs in 'reguliere' jaren. Daarvoor is gebruikgemaakt van de uitstroomkansen die uit de studiejaar 2017-2018 en 2018-2019 zijn gehanteerd. Voor alle jongeren in een mbo-, hbo- of wo-opleiding die in een bepaald jaar van hun opleiding zitten is de kans berekend op uitstroom met diploma, uitstroom zonder diploma, doorstuderen met diploma en doorstuderen zonder diploma. Qua opleidingen is voor jongeren in het hoger onderwijs onderscheid gemaakt tussen de zogeheten ONR-2019-groepen, voor het mbo betreft dat de indeling naar zogenoemde subgroepen. Zie ook de tabel hierboven. Uit de berekening volgt bijvoorbeeld de kans op uitstroom met een diploma van jongeren in een mbo-4 bol-opleiding Luchtvaartdienstverlening die in het derde jaar van hun studie zitten. Eenzelfde berekening is gemaakt voor jongeren in het voortgezet onderwijs (inclusief vavo), praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Ook daar zijn de uitstroomkansen apart voorspeld per onderwijsniveau en leerjaar (voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs) of leeftijd van de leerling (voortgezet speciaal onderwijs).

Ten tweede is met behulp van deze berekende kansen en de onderwijsinschrijvingen in studiejaar 2019-2020 (peildatum 1 oktober 2019) en 2020-2021 (peildatum 1 oktober 2020) bepaald wat de verwachte uitstroom uit het onderwijs zou zijn geweest vanuit studiejaar 2019-2020 en 2020-2021, in een situatie zonder de coronapandemie. Dit is zowel per opleidingsniveau als afzonderlijke opleiding in beeld gebracht. Door deze verwachte uitstroom te vergelijken met de feitelijke uitstroom kan worden bepaald in hoeverre de coronapandemie ervoor heeft gezorgd dat jongeren langer in het onderwijs blijven. Om meer zicht te krijgen op de oorzaken daarachter is onder andere gekeken naar het verschil tussen de verwachte en feitelijke aantallen als het gaat om het aantal behaalde diploma's ('studievertraging'), het aandeel jongeren dat na het behalen van het diploma doorstudeert en de uitstroom van jongeren zonder diploma (studie-uitval).



## Bijlage C Resultaten

Tabel C.1 Verschil in kans op een substantiële baan (6, 9, 12 en 15 maanden na uitstroom) tussen uitstroomcohorten, uitgesplitst naar geslacht en opleidingsniveau

		Verschil in baankans (procentpunt)							
		Gemiddeld	Hoger opgeleiden	Middelbaar opgeleiden					Zonder startkwalificatie
			hbo en wo	mbo-3/4-bol	mbo-3/4-bbl	mbo-2-bol	mbo-2-bbl	havo en vwo	
<i>Cohort 2018-2019 t.o.v. cohort 2016-2017</i>									
Na 6 maanden	Man	0,1	1,2*	-0,5	-0,6*	-2,1*	-0,9	-0,9	-0,4
	Vrouw	2,1*	1,1*	2,5*	2,4*	3,6*	2,4	1,2	1,3
Na 9 maanden	Man	-1,9*	0	-3,7*	-1,1*	-6,4*	-2,5*	-2,3*	-3,5*
	Vrouw	1,7*	0,8	2*	2*	3,3*	0,7	0,5	1,8*
Na 12 maanden	Man	-1*	0,1	-2,3*	-0,1*	-3,4*	-1,1	-0,7	-1,1*
	Vrouw	2,1*	1,6*	3,1*	0,6*	1,7	-0,2	1,2	0,9
Na 15 maanden	Man	-0,8*	0,5	-2,2*	-0,6*	-2,5*	-1,8	-0,1	-0,8
	Vrouw	1,7*	1,7*	2,1*	0,7*	-0,1	-0,7	0,3	-0,2
Verschil (vrouw-man)	Na 6 mnd.	2,0*	-0,1	3,0*	3,0*	5,7*	3,3*	2,2*	1,7*
	Na 9 mnd.	3,5*	0,8	5,7*	3,1*	9,7*	3,3*	2,8*	5,3*
	Na 12 mnd.	3,0*	1,5*	5,4*	0,7	5,1*	0,9	1,9*	2,0*
	Na 15 mnd.	2,5*	1,2*	4,2*	1,3*	2,3*	1,1*	0,3	0,5
<i>Cohort 2019-2020 t.o.v. cohort 2016-2017</i>									
Na 6 maanden	Man	-0,1	2,6*	-2,1*	-1,5*	-3,8*	-2,3*	-0,9	-0,4
	Vrouw	3,7*	3,9*	3*	2,4*	2,2	-0,9	3,7*	-0,3
Na 9 maanden	Man	0,8*	2,8*	-0,5	-0,8*	-1,8	-1,8	1,3	1,2*
	Vrouw	3,6*	2,9*	4,1*	2,5*	3,3*	1,8	4,4*	0,4
Na 12 maanden	Man	0,7*	2*	-0,3	-0,6*	-1	-0,2	2,2*	2,2*
	Vrouw	2,8*	2,1*	3,7*	1,8*	3,2*	1,7	1,7	0,7

Na 15 maanden	Man	0,7*	1,8*	0,3	-0,5*	-0,6	-1,1	2,4*	2,3*
	Vrouw	2,3*	1,9*	2,9*	0,9*	1,6	0,4	1,1	-1,1
Verschil (vrouw-man)	Na 6 mnd.	3,7*	1,3*	5,1*	3,9*	5,9*	1,4*	4,5*	0,1
	Na 9 mnd.	2,8*	0,1	4,6*	3,3*	5,1*	3,5*	3,1*	-0,8
	Na 12 mnd.	2,1*	0,0	3,9*	2,4	4,2*	1,9*	-0,4	-1,5*
	Na 15 mnd.	1,6*	0,2	2,6*	1,4*	2,1*	1,5*	-1,3*	-3,4*

Noot: \* = statistisch significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Tabel C.2 Verschil in kans op een substantiële baan (6, 9, 12 en 15 maanden na uitstroom) tussen uitstroomcohorten, uitgesplitst naar migratieachtergrond en opleidingsniveau

		Verschil in baankans (procentpunt)							
		Gemiddeld	Hoger opgeleiden	Middelbaar opgeleiden					Zonder startkwalificatie
			hbo en wo	mbo-3/4-bol	mbo-3/4-bbl	mbo-2-bol	mbo-2-bbl	havo en vwo	
<i>Cohort 2018-2019 t.o.v. cohort 2016-2017</i>									
Na 6 maanden	Nederlands	1,3*	1,8*	1,1*	0,3*	-0,1	0,6	-0,3	0,2
	Niet-westers	-0,4	0,3	-0,5	-0,1	-0,6	-6,1*	1,1	0,5
Na 9 maanden	Nederlands	-0,6*	0,6*	-2,0*	-0,2*	-4,4*	-1,1	-1,6*	-2,6*
	Niet-westers	-2,6*	-1,2	-2,4*	-2,4	-1,2	-8,9*	-1,6	0,2
Na 12 maanden	Nederlands	0,4*	1,1*	-0,1	0,2*	-2,3*	-0,3	-0,2	-0,5
	Niet-westers	-1,9*	-1,2	-2,1*	-1,1	-0,7	-6,2*	0,2	-0,4
Na 15 maanden	Nederlands	0,4*	1,5*	-0,5	-0,4*	-2,5*	-1,3	0,0	-0,7
	Niet-westers	-1,4*	-0,1	-2,0*	-1,1	0,2	-4,6	0,9	0,1
Verschil (Niet-westers-Nederlands)	Na 6 mnd.	-1,8*	-1,4*	-1,5*	-0,4	-0,5	-6,8*	1,4*	0,3
	Na 9 mnd.	-2,1*	-1,8*	-0,4	-2,3*	3,1*	-7,8*	0,1	2,8*
	Na 12 mnd.	-2,4*	-2,3*	-2,0*	-1,2*	1,6*	-5,9*	0,4	0,1
	Na 15 mnd.	-1,7*	-1,6*	-1,5*	-0,7*	2,8*	-3,3*	0,9*	0,9*

Cohort 2019-2020 t.o.v. cohort 2016-2017									
Na 6 maanden	Nederlands	2,3*	4,9*	0,0	-0,4*	-2,1*	-1,6	1,0	-0,4
	Niet-westers	-2,5*	-1,5	-2,2*	-2,3	-1,1	-7,4*	-2,3	0,0
Na 9 maanden	Nederlands	3,0*	4,5*	2,4*	0,4*	-0,1	-0,3	3,3*	1,5*
	Niet-westers	-2,4*	-1,5	-3*	-3	-0,8	-9,5*	-2,6	0,3
Na 12 maanden	Nederlands	2,3*	3,2*	2,1*	0,2*	0,8	1,0	3,0*	2,5*
	Niet-westers	-1,0*	0,2	-1,9*	-3,6	-0,6	-7,5*	-2,5	-0,2
Na 15 maanden	Nederlands	2,0*	2,8*	2,1*	0,0*	0,0	-0,3	3,0*	1,6*
	Niet-westers	-0,6	0,1	-0,9	-4,1	0,3	-6,3*	-1,2	0,9
Verschil (Niet-westers-Nederlands)	Na 6 mnd.	-4,7*	-6,3*	-2,2*	-1,9*	0,9	-5,9*	-3,2*	0,4
	Na 9 mnd.	-5,4*	-6,0*	-5,4*	-3,3*	-0,7	-9,2*	-5,8*	-1,2*
	Na 12 mnd.	-3,4*	-3,0*	-4,1*	-3,8*	-1,4*	-8,5*	-5,5*	-2,7*
	Na 15 mnd.	-2,6*	-2,7*	-3,0*	-4,1*	0,3	-6,0	-4,2*	-0,7*

Noot: \* = statistisch significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Tabel C.3 Verschil in kans op een substantiële baan (6, 9, 12 en 15 maanden na uitstroom) tussen uitstroomcohorten, uitgesplitst naar gezondheidsbeperkingen en opleidingsniveau

		Verschil in baankans (procentpunt)							
		Gemiddeld	Hoger opgeleiden	Middelbaar opgeleiden				Zonder startkwalificatie	
			hbo en wo	mbo-3/4-bol	mbo-3/4-bbl	mbo-2-bol	mbo-2-bbl	havo en vwo	
Cohort 2018-2019 t.o.v. cohort 2016-2017									
Na 6 maanden	Niet beperkt	1,1*	1,8*	0,7	-0,1*	-1,2	-0,5	-0,5	0,2
	Beperkt	0,6	0,0	0,6	1,9*	2,1	1,1	-0,4	-0,3
Na 9 maanden	Niet beperkt	-1,0*	0,5	-2,6*	-0,5*	-5,4*	-2,6*	-2,0*	-3,3*
	Beperkt	0,0	-0,3	0,0	0,7*	1,5	0,9	-0,8	0,9
Na 12 maanden	Niet beperkt	0,0	1,0*	-0,9*	0,1*	-2,8*	-1,0	0,0	-0,8

**EEN ONVERWACHT VALSE START OP DE ARBEIDSMARKT**
**54**

	Beperkt	0,3	0,2	0,7	-0,1*	0,7	-0,3	-1,5	-0,1
Na 15 maanden	Niet beperkt	0,0	1,3*	-1,3*	-0,2*	-2,6*	-1,9	0,3	-0,8
	Beperkt	0,4	0,9	0,7	-0,9*	0,4	-0,1	-1,4	-0,1
Verschil (beperkt-niet beperkt)	Na 6 mnd.	-0,5*	-1,8*	-0,2	2,0*	3,2*	1,7*	0,1	-0,5*
	Na 9 mnd.	1,0*	-0,8*	2,6*	1,3*	6,9*	3,4*	1,1*	4,2*
	Na 12 mnd.	0,2	-0,8*	1,5*	-0,30	3,5*	0,7	-1,5*	0,6*
	Na 15 mnd.	0,4	-0,4*	1,9*	-0,7*	3,0*	1,9*	-1,7*	0,7*
<i>Cohort 2019-2020 t.o.v. cohort 2016-2017</i>									
Na 6 maanden	Niet beperkt	1,8*	4,7*	-0,7	-0,7*	-3,4*	-2,6*	0,5	-0,2
	Beperkt	0,1	0,0	0,8	0,3*	1,9	0,6	-0,6	-0,9
Na 9 maanden	Niet beperkt	2,6*	4,3*	1,8*	0,1*	-0,4	-1,6	2,9*	1,8*
	Beperkt	-0,1	0,1	-0,4	0,4*	0,0	1,3	-1,0	-1,0
Na 12 maanden	Niet beperkt	2,1*	3,1*	1,6*	0,0*	0,5	-0,3	3,3*	2,8*
	Beperkt	0,2	0,2	0,3	0,2*	-0,4	2,3	-2,7	-1,0
Na 15 maanden	Niet beperkt	1,8*	2,6*	1,7*	0,0*	-0,1	-1,6	3,2*	2,3*
	Beperkt	0,4	0,8	0,3	-0,8*	0,5	2,3	-2,2	-1,3
Verschil (beperkt-niet beperkt)	Na 6 mnd.	-1,6*	-4,7*	1,5*	1,0*	5,3*	3,2*	-1,1*	-0,7
	Na 9 mnd.	-2,7*	-4,2*	-2,2*	0,3	0,4	3,0*	-3,9*	-2,8*
	Na 12 mnd.	-1,9*	-3,0*	-1,2*	0,2	-0,9*	2,6*	-5,9*	-3,8*
	Na 15 mnd.	-1,4*	-1,9*	-1,4*	-0,8*	0,6	3,9*	-5,4*	-3,6*

Noot: \* = statistisch significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

# Bijlage D Interviews en werksessies

## Bijlage D.1 Interviews met jongeren

### Eerste meting

#### *Werving*

Van januari 2021 tot juni 2021 heeft de werving van respondenten plaatsgevonden. Het streven was om van alle verschillende groepen jongeren die het hardst werden getroffen door de coronapandemie (o.a. mbo-opgeleiden en jongeren met een migratieachtergrond) minimaal 6 tot 10 jongeren te spreken. Om de jongeren te werven zijn zeer uiteenlopende activiteiten ondernomen. Via de volgende organisaties en personen is (meermaals) geworven:

- Jongerenloketten en organisaties met jongerenwerkers;
- LinkedIn pagina's voor alumni;
- Migrantenzelforganisaties;
- Coördinatoren van een regionaal meld- en coördinatiepunt (RMC-coördinator);
- Organisaties/opleidingen om in contact te komen met extraneus;
- Hoger onderwijsorganisaties/-opleidingen.

Alle organisaties en personen kregen een flyer toegestuurd met het verzoek om de flyer onder werkzoekende jongeren te verspreiden. Op de flyer stond een oproep voor jongeren om deel te nemen aan het onderzoek. Voor de selectie van respondenten werden de volgende aanvullende criteria gehanteerd:

- Jongeren in de leeftijd van 16-30 jaar;
- Jongeren die in de zomer van 2019 of daarna afgestudeerd zijn of school hebben verlaten zonder het behalen van een diploma;
- Jongeren die op zoek zijn naar een baan (die aansluit bij opleidingsrichting en -niveau);
- Jongeren die geen baan hebben van meer dan drie dagen in de week.

Een groot deel van de benaderde organisaties of personen heeft de flyer voor ons verspreid via e-mail, social media kanalen (LinkedIn, Instagram of Facebook) of face-to-face overhandigd aan jongeren. Verder is de flyer uitgezet binnen het netwerk van de onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut en via de social mediakanalen van het instituut. Ook is de oproep voor het onderzoek via persoonlijke contacten binnen verschillende GGD's verspreid onder medewerkers van de coronalijn, waar veel jongeren tijdelijk werkzaam zijn, omdat zij nog geen baan gevonden hebben die aansluit bij hun opleidingsachtergrond. Verder is er aan al geworven respondenten gevraagd of zij mogelijk andere jongeren kenden die mogelijk aan het onderzoek mee zouden willen werken (sneeuwbal methode).

Daarnaast heeft PlaytoWork - een organisatie die mbo-jongeren matcht aan werkgevers met behulp van een app - ruim 15.000 jongeren tweemaal een e-mail gestuurd met de vraag of zij aan ons onderzoek deel wilden nemen. Ook heeft PlaytoWork een flyer gedeeld op social media. In totaal gaven 113 jongeren via PlaytoWork, de mail of WhatsApp aan deel te willen nemen aan ons onderzoek. We namen dezelfde dag of een dag daarop contact op met deze jongeren, om een afspraak voor een interview in te plannen. 80 van deze jongeren bleken niet bereikbaar of pasten niet binnen onze doelgroep. Op verschillende manieren (via bellen, mailen en appen) hebben we meerdere keren contact gezocht met deze jongeren. Wanneer het ons lukte contact te krijgen met deze jongeren, bleek dat veel jongeren buiten de doelgroep vielen, bijvoorbeeld omdat ze te oud waren, net gestart waren met een opleiding of fulltime werkten.

De werving verliep veel moeizamer dan verwacht, vooral de mbo-geschoolde jongeren, Vsv'ers (voortijdig schoolverlaters) en jongeren die zonder diploma het hoger onderwijs hebben verlaten.<sup>19</sup> Dit komt deels doordat deze jongeren bij weinig tot geen instanties in beeld zijn: de jongeren staan niet meer in contact met school en hebben nog geen baan. Ook zijn er voor deze jongeren - in tegenstelling tot wo- en hbo-geschoolden - vaak geen actieve alumniverenigingen. Werving via organisaties waar een deel van deze jongeren wel in beeld is (zoals jongerenloketten en RMC-coördinatoren) leverde weinig tot niets op. Vanwege de moeizame zoektocht naar mbo-studenten en vsv'ers, hebben we de geselecteerde groepen verruimd. Alle mbo-studenten die recent waren afgestudeerd hebben we geïncludeerd, in de hoop hiermee de groep mbo'ers te vergroten. Ook alle vsv'ers konden deelnemen, ongeacht migratieachtergrond of psychische beperking. Daarnaast zijn we wat soepeler omgegaan met het criterium dat we alleen jongeren wilden spreken die in de zomer van 2019 of daarna afgestudeerd zijn. Bovendien hebben we aan het eind van de wervingsperiode ook ingezet op mbo-2-bolstudenten die bijna gingen afstuderen aan een opleiding die valt binnen de sectoren die zwaar door de coronacrisis getroffen zijn (zoals horeca, toerisme en haarverzorging). Via deze weg zijn op locatie twee groepsgesprekken (dit was een vereiste vanuit de opleiding) afgenomen, waar in het ene groepsgesprek twee jongeren en in het andere groepsgesprek vier jongeren aanwezig waren.

#### Onderzoekspopulatie

In Tabel D.1 is weergegeven wat het streefaantal interviews was per meest getroffen groep en hoeveel interviews er per groep er uiteindelijk zijn gerealiseerd.

Tabel D.1 Het streefaantal en gerealiseerde aantal interviews per opleidingsniveau en -richting

Opleidingsniveau	Meest getroffen groepen	Streefaantal interviews	Gerealiseerd aantal interviews	Opleidingsrichting
Jongeren zonder startkwalificatie	Meisjes, jongeren met een migratieachtergrond of een psychische beperking	12-20	3	
Mbo-2	Bol-afgestudeerden, jongeren met een migratieachtergrond	6-10	9*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logistiek (6**)</li> <li>• Haarverzorging (1)</li> <li>• Horeca (1)</li> <li>• Hovenier (1)</li> </ul>
Mbo-3 en mbo-4	Coronagevoelige opleidingsrichtingen	6-10	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horeca (1)</li> <li>• Toerisme (1)</li> <li>• Luchtvaart (1)</li> <li>• Audiologie (1)</li> <li>• Redactioneel medewerker (1)</li> <li>• Maatschappelijk werker (1)</li> <li>• Facilitair medewerker (1)</li> <li>• Secretaresse (1)</li> </ul>
Uitvallers hoger onderwijs	Jongeren met een migratieachtergrond	6-10	0	
Hbo en wo	Coronagevoelige opleidingsrichtingen	6-10	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Theater/muziek (4)</li> <li>• (Kunst)Geschiedenis (4)</li> <li>• Cultuurwetenschappen (3)</li> <li>• Sport (2)</li> </ul>

<sup>19</sup> In navolging van de definitie van de rijksoverheid wordt onder een voortijdig schoolverlater (vsv'er) verstaan "een jongere die: tussen de 12 en de 23 jaar oud is; niet staat ingeschreven op een school; geen startkwalificatie heeft (een diploma op minimaal mbo 2, havo- of vwo-niveau)".

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taal en literatuur (2)</li> <li>• Communicatie (1)</li> <li>• Kunst (1)</li> <li>• Toerisme (1)</li> <li>• Cultuur (1)</li> </ul>
Totaal		36-60	39***	

\* 6 van de 9 mbo-bol niveau 2 'afgestudeerden' zitten in de laatste fase van hun opleiding. Alle 6 jongeren volgen een opleiding logistiek.

\*\* Deze jongeren zitten allen in de laatste fase van de opleiding.

\*\*\* Voor jongeren zonder startkwalificatie is geen opleidingsrichting bepaald.

De meeste respondenten zijn vrouw (24 van de in totaal 39 respondenten). Van de 39 respondenten hebben 13 uitstromers en afgestudeerden een migratieachtergrond (personen die zelf of wiens beide of een van de ouders in een ander land dan Nederland is geboren). 17 respondenten hebben een mbo-opleiding voltooid, 11 respondenten een hbo-opleiding en 8 respondenten een wo-opleiding. Tot slot zijn drie respondenten vsv'ers.

Tabel D.2 Overzicht respondenten, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en opleidingsniveau

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Migratieachtergrond	Opleidingsniveau
1	Man	30 jaar	Ja	Wo
2	Vrouw	27 jaar	Nee	Wo
3	Vrouw	24 jaar	Nee	Hbo
4	Man	27 jaar	Ja	Mbo
5	Man	28 jaar	Ja	Mbo
6	Man	20 jaar	Ja	Mbo
7	Man	27 jaar	Ja	Mbo
8	Vrouw	24 jaar	Nee	Wo
9	Vrouw	23 jaar	Nee	Wo
10	Vrouw	26 jaar	Ja	Wo
11	Vrouw	27 jaar	Nee	Hbo
12	Vrouw	27 jaar	Nee	Hbo
13	Vrouw	23 jaar	Nee	Wo
14	Man	19 jaar	Nee	Vsv
15	Vrouw	25 jaar	Nee	Hbo
16	Man	23 jaar	Nee	Mbo
17	Vrouw	23 jaar	Nee	Hbo
18	Vrouw	23 jaar	Nee	Hbo
19	Vrouw	26 jaar	Nee	Hbo
20	Vrouw	26 jaar	Nee	Hbo
21	Man	24 jaar	Nee	Hbo
22	Vrouw	26 jaar	Nee	Vsv
23	Man	27 jaar	Nee	Hbo
24	Vrouw	24 jaar	Ja	Mbo

25	Vrouw	25 jaar	Nee	Wo
26	Man	26 jaar	Nee	Mbo
27	Vrouw	21 jaar	Ja	Mbo
28	Man	24 jaar	Nee	Mbo
29	Vrouw	20 jaar	Ja	Mbo
30	Vrouw	21 jaar	Nee	Vsv
31	Man	24 jaar	Ja	Mbo
32	Vrouw	29 jaar	Ja	Mbo
33	Vrouw	24 jaar	Nee	Wo
34	Man	22 jaar	Nee	Wo
35	Vrouw	22 jaar	Nee	Mbo
36	Vrouw	20 jaar	Nee	Mbo
37	Vrouw	30 jaar	Ja	Mbo
38	Man	17 jaar	Nee	Mbo
39	Man	18 jaar	Ja	Mbo

### *Aanpak interviews en inhoud gesprekken*

De interviews vonden plaats van januari 2021 tot juni 2021. De interviews duurden ongeveer een uur en werden vanwege de in verschillende periodes geldende maatregelen digitaal afgenomen, meestal via MS Teams. Het doel van de eerste ronde interviews was om een beter beeld te krijgen van de situatie van de jongeren, hoe hun zoektocht naar werk vorm kreeg, welke obstakels zij tegenkwamen en aan welke ondersteuning zij behoefte hadden.

## **Tweede meting**

### *Werving*

Vanaf juli 2021 is er contact gelegd met de jongeren die begin 2021 voor het eerst zijn geïnterviewd. Hen is gevraagd of zij een tweede keer wilden deelnemen aan het onderzoek. Rekening houdend met mogelijke uitval van andere respondenten zijn er aanvullend ook nieuwe respondenten geworven. Voor de werving is een selectie gemaakt van de eerder benaderde organisaties en personen. Hen is gevraagd een aangepaste flyer te verspreiden om zo jongeren uit te nodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast is JongPIT benaderd, dit is een organisatie die zich onder andere inzet als belangenbehartiger voor jongeren met een chronische fysieke of mentale beperking. JongPIT heeft via hun kanalen (website, social media) de oproep verspreid.

### *Onderzoekspopulatie*

Van de 39 jongeren die tijdens de eerste meting zijn geïnterviewd, hebben 26 respondenten nogmaals deelgenomen aan het onderzoek. In totaal hebben 13 respondenten aangegeven niet nogmaals geïnterviewd te willen worden (om verscheidene redenen) of waren niet meer bereikbaar (na meerdere pogingen tot contact). Veel van de respondenten die niet wilden meewerken aan de tweede meting of onbereikbaar waren, zijn mbo-opgeleid en/of hebben een migratieachtergrond. Dit heeft er helaas voor gezorgd dat het aantal mbo-opgeleiden én het aantal jongeren met een migratieachtergrond (nog) minder goed vertegenwoordigd zijn in de onderzoekspopulatie.



Tabel D.3 Overzicht overgebleven respondenten, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en opleidingsniveau

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Migratieachtergrond	Opleidingsniveau
1	Man	31 jaar	Ja	Wo
2	Vrouw	27 jaar	Nee	Wo
3	Vrouw	24 jaar	Nee	Hbo
4	Vrouw	24 jaar	Nee	Wo
5	Vrouw	23 jaar	Nee	Wo
6	Vrouw	26 jaar	Ja	Wo
7	Vrouw	27 jaar	Nee	Hbo
8	Vrouw	27 jaar	Nee	Hbo
9	Vrouw	23 jaar	Nee	Wo
10	Man	20 jaar	Nee	Vsv
11	Vrouw	23 jaar	Nee	Hbo
12	Vrouw	26 jaar	Nee	Hbo
13	Vrouw	26 jaar	Nee	Hbo
14	Man	24 jaar	Nee	Hbo
15	Man	27 jaar	Nee	Hbo
16	Vrouw	24 jaar	Ja	Mbo
17	Vrouw	25 jaar	Nee	Wo
18	Man	26 jaar	Nee	Mbo
19	Man	24 jaar	Nee	Mbo
20	Vrouw	21 jaar	Nee	Vsv
21	Man	24 jaar	Ja	Mbo
22	Vrouw	29 jaar	Ja	Mbo
23	Vrouw	24 jaar	Nee	Wo
24	Man	22 jaar	Nee	Wo
25	Vrouw	20 jaar	Nee	Mbo
26	Vrouw	23 jaar	Nee	Hbo

De nieuwe wervingsactiviteiten hebben ertoe geleid dat er zes nieuwe respondenten aan de onderzoekspopulatie toegevoegd konden worden (zie tabel 6). Voor de tweede meting zijn er in totaal 32 respondenten geïnterviewd, waarvan 26 oud-respondenten (deelgenomen aan de eerste meting) en 6 nieuwe respondenten (tijdens de tweede meting geworven).

Tabel D.4 Overzicht nieuwe respondenten, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en opleidingsniveau

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Migratieachtergrond	Opleidingsniveau
27	Vrouw	25 jaar	Nee	Mbo
28	Vrouw	26 jaar	Nee	Hbo
29	Vrouw	30 jaar	Ja	Mbo
30	Vrouw	24 jaar	Nee	Vsv
31	Vrouw	22 jaar	Nee	Hbo

#### Aanpak interviews en inhoud gesprekken

De interviews vonden plaats van juli 2021 tot december 2021. De interviews duurden ongeveer een uur en werden wederom digitaal afgenomen, meestal via MS Teams. Het doel van de interviews tijdens de tweede meting was in eerste instantie om na te gaan of en wat er veranderd is in de arbeidsmarktpositie van de jongeren en wat de jongeren als succes- of faalfactoren hebben ervaren in hun zoektocht. Daarnaast is er in het tweede gesprek dieper ingegaan op mentale klachten die de jongeren gedurende de eerste meting rapporteerden en werd er breder gepeild hoe het is het gesteld met de kennis van het ondersteuningsaanbod onder alle jongeren (ook naar aanleiding van de bevindingen van de eerste meting).

### Derde meting

#### Onderzoekspopulatie

Van de 39 jongeren die tijdens de eerste meting zijn geïnterviewd, hebben 24 van hen ook deelgenomen aan de derde meting. Tijdens de tweede meting zijn er 26 respondenten geïnterviewd van de oorspronkelijk 39. Dit betekent dat er tussen de tweede meting en de derde meting nog twee respondenten zijn afgevallen. Eén van deze respondenten gaf aan niet nogmaals geïnterviewd te willen worden (gezien dit niet meer relevant was omdat de persoon in plaats van naar werk te zoeken weer was gaan studeren) en de andere respondent was niet meer bereikbaar (na meerdere pogingen tot contact). Van de zes respondenten die tijdens de tweede meting zijn geïnccludeerd, hebben vier van hen ook meegewerkt aan de derde meting. Met twee van hen kregen wij geen contact meer. Dit betekent dat er aan de derde meting in totaal 28 respondenten hebben deelgenomen, in totaal 11 respondenten minder in vergelijking met de eerste meting.

Tabel D.5 Overzicht overgebleven respondenten, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en opleidingsniveau

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Migratieachtergrond	Opleidingsniveau
1	Man	31 jaar	Ja	WO
2	Vrouw	28 jaar	Nee	WO
3	Vrouw	25 jaar	Nee	HBO
4	Vrouw	26 jaar	Nee	WO
5	Vrouw	24 jaar	Nee	WO
6	Vrouw	27 jaar	Nee	WO
7	Vrouw	28 jaar	Nee	HBO
8	Vrouw	27 jaar	Nee	HBO
9	Man	20 jaar	Nee	VSV

10	Vrouw	24 jaar	Nee	HBO
11	Vrouw	24 jaar	Nee	HBO
12	Vrouw	26 jaar	Nee	HBO
13	Vrouw	26 jaar	Nee	HBO
14	Man	28 jaar	Nee	HBO
15	Vrouw	25 jaar	Ja	MBO, 4
16	Vrouw	27 jaar	Nee	WO
17	Man	28 jaar	Nee	MBO, 3
18	Man	24 jaar	Nee	MBO, 2
19	Vrouw	22 jaar	Nee	VSV
20	Vrouw	30 jaar	Ja	MBO, 3
21	Vrouw	25 jaar	Nee	WO
22	Man	23 jaar	Nee	WO
23	Vrouw	21 jaar	Nee	MBO, 4
24	Vrouw	31 jaar	Ja	MBO, 3
25	Vrouw	26 jaar	Nee	VSV
26	Vrouw	26 jaar	Nee	WO
27	Vrouw	25 jaar	Nee	VSV
28	Vrouw	28 jaar	Ja	WO

### Aanpak interviews en inhoud gesprekken

De interviews vonden plaats van december 2021 tot juli 2022. De interviews duurden ongeveer drie kwartier en werden wederom digitaal afgenomen, meestal via MS Teams. Het doel van de interviews tijdens de derde meting was in eerste instantie om na te gaan of en wat er veranderd is in de arbeidsmarktpositie van de jongeren en wat de jongeren als succes- of faalfactoren hebben ervaren in hun zoektocht. Ook is er aan de jongeren die in de tussentijd een passende baan hebben gevonden gevraagd hoe zij die baan hebben gevonden, wat ze hiervoor hebben gedaan en hoe tevreden zij zijn met hun huidige baan. Tot slot hebben wij hen gevraagd in hoeverre corona op dit moment nog een rol speelt in hun leven en arbeidsmarktpositie.

## Bijlage D.2 Werksessies met professionals

In de periode december 2021 tot en met mei 2022 zijn er in totaal zes verschillende online werksessies gehouden met verschillende professionals. De werksessies zijn zo ingericht dat ze telkens een ander invalshoek belichten met professionals uit verschillende disciplines. Voor de werksessies zijn de volgende professionals en experts uitgenodigd:

- **Werksessie 1 - Onderzoekers (7 deelnemers):** De uitgenodigde onderzoekers houden zich bezig met onderzoek naar de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt en de inclusieve arbeidsmarkt;
- **Werksessie 2 - Arbeidstoeleiders (9 deelnemers):** De deelnemers aan deze sessie werken bijvoorbeeld bij het jongerenloket van een gemeente, of waren RMC-coördinator;
- **Werksessie 3 - Interventie-eigenaren (3 deelnemers):** De genodigde deelnemers werkten alleen voor een particuliere organisatie die zich bezighoudt met het ondersteunen van jongeren richting de arbeidsmarkt;

- **Werkessie 4 - Onderwijsinstellingen (7 deelnemers):** De vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen hielden zich binnen de onderwijsinstellingen waar zij aan verbonden zijn bezig met de voorbereiding van studenten en alumni op de overstap naar de arbeidsmarkt;
- **Werkessie 5 - Arbeidstoeleiders (4 deelnemers):** Voor deze tweede werksessie met arbeidstoeleiders hebben wij professionals uitgenodigd die zich voor gemeenten of beleidsmatig met arbeidstoeleiding bezighouden of zelf jongeren begeleiden richting werk. Op deze wijze hebben wij geprobeerd om een extra perspectief mee te nemen aangaande de arbeidstoeleiding van jongeren;
- **Werkessie 6 - Onderzoekers en jongeren (4 deelnemers):** Als laatste werksessie hebben wij twee onderzoekers (andere onderzoekers dan in werksessie 1) samengebracht met twee respondenten uit het onderzoek (als zijnde ervaringsdeskundigen) om gezamenlijk door te praten over de bevindingen van het onderzoek en na te denken over aanbevelingen voor de toekomst.

In totaal hebben 32 professionals deelgenomen aan de werksessies. Hiernaast deden ook twee jongeren mee die ook hebben deelgenomen aan de individuele interviews.

### *Werving*

In december 2021 tot mei 2022 zijn er professionals en ervaringsdeskundigen geworven voor de werksessies. In eerste plaats is er gebruikgemaakt van de opgedane contacten die in een eerdere fase van het onderzoek zijn benaderd in het kader van de werving voor de interviews met jongeren. Daar waar nodig is er specifiek gezocht naar organisaties en personen die zich bezighouden met arbeidstoeleiding en mogelijk weer een nieuw perspectief en een nieuwe invalshoek met zich mee zouden brengen. Specifiek voor werksessie 1, 3 en 6 hebben wij breder gezocht naar personen en organisaties dan ons bestaande bestand van contactpersonen dat wij in een eerdere fase hebben opgesteld. Alle genodigden zijn door ons benaderd via e-mail. Indien wij geen reactie ontvingen, stuurden wij een herinneringsmail. Mochten wij daar geen reactie op ontvangen, namen wij telefonisch contact op.

### *Aanpak werksessies en inhoud*

Alle werksessies vonden online plaats via MS Teams en duurden 1,5 uur. Voor de werksessies is er een topiclijst opgesteld, waarin wij in grote lijnen de belangrijkste bevindingen uit de gesprekken met jongeren toetsen aan de ervaring en visie van de professionals. Enkele thema's die tijdens de gesprekken aan de orde zijn gekomen (en opgenomen zijn in de topiclijst) zijn: het gebruik van weinig verschillende zoekkanalen en -strategieën van de jongeren in de zoektocht naar een baan, de voorbereiding op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs, de kennis van de jongeren met het ondersteuningsaanbod en de mentale klachten die jongeren rapporteerden. Ook zijn de professionals bevraagd over de uitdagingen in de begeleiding van jongeren tijdens de coronapandemie, wat werkzame elementen zijn bij de arbeidstoeleiding van jongeren en in hoeverre deze werkzame elementen onder spanning stonden tijdens de coronapandemie.



# “De wetenschap dat het goed is.”

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

**SEO-rapport 2022-101**

**ISBN 978-90-5220-222-8**

## **Informatie & Disclaimer**

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

## **Copyright © 2022 SEO Amsterdam.**

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

Roetersstraat 29  
1018 WB Amsterdam

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